

OPTIMUM

STUDIA EKONOMICZNE

SPIS TREŚCI

STUDIA I ROZPRAWY	3
Agnieszka Domańska, Dobromil Serwa – <i>Koszty kryzysu gospodarczego w Europie na tle innych regionów świata – analiza przekrojowa</i>	3
Beata Bieszk-Stolorz, Iwona Markowicz – <i>Płeć jako determinanta szansy podjęcia zatrudnienia i ryzyka rezygnacji z pośrednictwa urzędu pracy</i>	20
Anita Szymańska – <i>Zróżnicowanie dochodów a efektywność rynku pracy na przykładzie wybranych krajów OECD</i>	31
Marek Bednarski – <i>Szara strefa – rynek pracy – integracja społeczna</i>	45
Kamil Zawadzki – <i>Zatrudnienie w wybranych sektorach i zawodach kreatywnych w Unii Europejskiej w okresie kryzysu gospodarczego. Specyfika i perspektywy wzrostu</i>	57
Janusz Kornecki, Maciej Kokotek, Arkadiusz Szymański – <i>Efektowny system wynagradzania w jednostkach samorządowych oferujących wsparcie finansowe z Unii Europejskiej jako kluczowy instrument wdrażania innowacyjnych metod zarządzania w organizacjach publicznych</i>	70
MISCELLANEA	85
Ewa Ignaciuk – <i>Wpływ polityki elastycznego bezpieczeństwa na duński rynek pracy</i>	85
Beata Madras-Kobus, Józef Rogowski – <i>Analiza wyników badania stóp bezrobocia według wykształcenia w województwie podlaskim</i>	98
Edyta Dąbrowska – <i>Popyt na pracę w województwie podlaskim w świetle struktury sektorowej gospodarki regionu</i>	116

Monika Wojdyło-Preisner – <i>Determinanty długotrwałego bezrobocia na przykładzie miasta Białystok</i>	136
Anna Rogozińska-Pawelczyk – <i>Prognozy podaży i popytu na pracę w przemyśle włókienniczym i odzieżowym w województwie łódzkim</i>	148
Sławomir Kalinowski – <i>Wybrane elementy aktywności zawodowej ludności wiejskiej o niepewnych dochodach</i>	159
RECENZJE I INFORMACJE	173
<i>Rynek pracy i polityka społeczna w XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne,</i> Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Wydział Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku, Supraśl, 21-23 maja 2013 r.	173
LISTA RECENZENTÓW W ROKU 2013	179

Agnieszka DOMAŃSKA, Dobromił SERWA¹

KOSZTY KRYZYSU GOSPODARCZEGO W EUROPIE NA TLE INNYCH REGIONÓW ŚWIATA – ANALIZA PRZEKROJOWA²

Streszczenie

Celem niniejszego opracowania jest prezentacja wyników wstępnej analizy porównawczej skutków kryzysu 2008-2009 w odniesieniu do krajów Europy na tle innych regionów świata. Skutki te są tu rozumiane jako makroekonomiczne „koszty kryzysu”. Makroekonomiczne koszty globalnego kryzysu finansowego oszacowano wykorzystując wybrane dane dotyczące wzrostu gospodarczego w stosunku do wszystkich analizowanych gospodarek. Wyboru metody szacunku dokonano na podstawie przeglądu literatury. W części empirycznej obliczono koszty kryzysu związane z produktem krajowym, wartością dodaną w przekroju grup krajów europejskich, a także w przekroju regionów świata (dla porównania sytuacji w Europie z resztą świata). Następnie policzono koszty dla składowych PKB, jak również dla poszczególnych gałęzi gospodarki i porównano je między grupami krajów.

Przeprowadzona analiza pokazuje, że gospodarka europejska (zwłaszcza Unii Europejskiej i strefy euro) została szczególnie silnie – na tle innych rynków światowych – dotknięta skutkami ostatniego kryzysu globalnego. W sferze eksportu najmocniej objął on kraje Azji Płd.-Wsch. (w tym: Chiny i Japonia), a przyczyną tego był spadek popytu w krajach zachodnich (Unia Europejska, Stany Zjednoczone). Analiza struktury spadków w międzynarodowej wymianie handlowej w podziale na gałęzie gospodarki dowodzi, że stosunkowo największe koszty poniosły przy tym (zarówno w rolnictwie, przemyśle przetwórczym i wydobywczym, jak i w branżach usługowych) kraje bałtyckie i kraje zaliczone w tym badaniu do „nowo przyjętych do strefy euro”.

Słowa kluczowe: kryzys globalny, koszty kryzysu, badania ilościowe

MACROECONOMIC COSTS OF GLOBAL FINANCIAL CRISIS IN EUROPE AND OTHER REGIONS: A COMPARATIVE ANALYSIS

Summary

The aim of the paper is to present the results of a comparative analysis of the macroeconomic consequences of the 2008-2009 global financial crisis in the European countries and other regions of the world. The consequences are understood here as the ‘costs of the crisis.’ The macroeconomic costs of the crisis have been estimated using data on GDP per capita, GNP and aggregated value added for all the analysed 81 countries. The choice of the estimation method resulted from studies on the research techniques implemented by other authors, both Polish and foreign, interested in the problem. The empirical part of the paper

¹ dr Agnieszka Domańska – Instytut Studiów Międzynarodowych, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie; e-mail: az.domanska@gmail.com; dr Dobromił Serwa – Instytut Ekonometrii, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie; e-mail: dserwa@sgh.waw.pl.

² Badania do artykułu zostały dofinansowane przez Narodowe Centrum Nauki w ramach grantu badawczego do wniosku nr N N112 377940.

estimates and analyses the costs of the crisis in individual economies, in some groups of countries in Europe and other parts of the world, as well as in globally important economies (USA, Japan, NAFTA, South America, South-East Asia, ASEAN countries etc.). A similar analysis has been carried out on components of GDP (consumption, investments, government purchases and net export) and in a cross-sectional (cross-industry) perspective.

The study reveals that the European economy as a whole (and in particular the EU and euro area countries), as compared with other regions/world markets, has suffered especially severe consequences of the world crisis. Analysis of the 'structure' of declines in Europe in a cross-industry perspective shows that the economies most affected by the crisis include the Baltic countries and the 'newcomers' to euro area, particularly in manufacturing, mining and service industries.

Key words: international economy, global crisis, costs of the crisis

1. Wstęp

Problematyka skutków globalnego kryzysu gospodarczego lat 2008-2009 została poddana wnikliwej analizie w literaturze naukowej, zarówno zagranicznej, jak i polskiej. Mimo obfitości pozycji na temat kryzysu w ogóle, brakuje w polskim piśmiennictwie ekonomicznym opracowań, które dotyczyłyby *stricte* makroekonomicznych kosztów kryzysu (tak jak rozumie je literatura przedmiotu), wyliczanych według określonych metod analizy ilościowej. Niniejszy artykuł wypełnia tę lukę.

Celem opracowania jest prezentacja wyników wstępnej analizy porównawczej skutków kryzysu lat 2008-2009 dla krajów Europy, które tu są rozumiane jako „koszty kryzysu” – liczone metodami ekonometrycznymi, dobranymi na podstawie przeglądu literatury przedmiotu. Analiza została wykonana w ramach szerszego projektu badawczego pt.: *Międzynarodowa transmisja szoków a podatność gospodarek krajów Europy na skutki globalnego kryzysu gospodarczego 2007-2009*. W części empirycznej dokonano obliczeń kosztów kryzysu w odniesieniu do: produktu krajowego, wartości dodanej w przekroju grup krajów europejskich (Unia Europejska, kraje strefy euro, Europa Płd. i Wsch., w niektórych obliczeniach także kraje zaliczone do wyodrębnionej tu grupy „nowo przyjętych do strefy euro”, tj. po 1 stycznia 2007 roku, kraje bogate, poza Unią Europejską, tj. Szwajcaria i Norwegia, kraje bałtyckie, skandynawskie), a także w przekroju regionów świata (dla porównania sytuacji w Europie z resztą świata). Policzono również koszty dla składowych PKB (konsumpcja, wydatki rządowe, inwestycje, eksport netto) i porównano je między grupami krajów (w ramach Europy oraz Europy na tle reszty świata). Szczególną uwagę poświęcono spadkom odnotowanym w handlu zagranicznym. Następnie oszacowano koszty dla poszczególnych gałęzi gospodarki (podstawowy podział na branże, tj.: rolnictwo, przemysł wydobywczy, przemysł przetwórczy, budownictwo, handel, transport), dokonując podobnych zestawień.

2. Koszty kryzysów – przegląd badań jako podstawa wyboru metody analizy empirycznej

W badaniach, analizujących koszty makroekonomiczne kryzysów finansowych, często porównywano poziom produktu krajowego brutto (PKB, zwykle w ujęciu realnym liczonym *per capita*) w czasie kryzysu z hipotetycznym poziomem PKB, jaki zostałby osiągnięty, gdyby kryzys nie nastąpił. Analogicznym sposobem liczenia kosztów było porównywanie tempa wzrostu PKB w czasie kryzysu i hipotetycznego tempa wzrostu PKB, gdyby kryzys nie nastąpił. Analizy tempa wzrostu PKB przeprowadzili między innymi: MFW [MFW, 1998; MFW, 1999], Azis i inni [*Currency Crises...*, 2000], Barro [Barro, 2001], Hutchison i Noy [*How Bad are...*, 2005], natomiast poziomy produkcji porównywali między innymi Hoggarth i inni [*Costs of Banking System...*, 2002], Boyd i inni [*The Real Output Losses...*, 2005], Laeven i Palencia [*Banking Crisis Database...*, 2010]. Boyd i inni [*The Real Output Losses...*, 2005] przeprowadzili także dyskusję na temat metod obliczania kosztów kryzysów i zauważyli, że porównywanie tempa wzrostu PKB ma tę wadę, że dynamika PKB może po kryzysie powrócić szybko do swojego trendu sprzed kryzysu, podczas gdy poziom PKB pozostanie na znacznie niższym poziomie niż przed kryzysem. MFW [MFW, 1998; MFW, 1999], Azis i inni badacze dodatkowo sumowali koszty kryzysów z poszczególnych lat, żeby wyliczyć całkowite koszty kryzysów. Dodawali oni różnice między rzeczywistym poziomem (lub dynamiką) produktu i hipotetycznym poziomem (lub dynamiką) produktu z każdego roku trwania kryzysu lub z każdego roku po wystąpieniu kryzysu, kiedy te różnice były ujemne.

W niniejszym badaniu makroekonomiczne koszty globalnego kryzysu finansowego oszacowano wykorzystując dane dotyczące: produktu krajowego brutto, produktu krajowego brutto (PKB) *per capita*, produktu narodowego brutto (PNB) w przeliczeniu na dolary amerykańskie oraz wartości dodanej brutto dla wszystkich analizowanych gospodarek. W każdym przypadku analizowano realne zmiany poszczególnych wielkości makroekonomicznych. Liczenia kosztów kryzysu dokonano dzięki zastosowaniu dwóch metod. Według pierwszej – policzono teoretyczny poziom produkcji (lub innej zmiennej) dla każdego z lat: 2008 i 2009 poprzez pomnożenie rzeczywistej produkcji odpowiednio w roku 2007 i 2008 przez średni roczny wzrost z ostatnich 10 lat.

Teoretyczny długoterminowy poziom produkcji wyliczono więc przy użyciu następującego wzoru:

$$Y_{it}^* = \begin{cases} Y_{it} & \text{dla } t < 2008 \\ Y_{it-1}^* \cdot \left(\frac{Y_{i,2007}}{Y_{i,1998}} \right)^{\frac{1}{10}} & \text{dla } t \geq 2008. \end{cases}$$

Sam koszt kryzysu to procentowe odchylenie policzonej, jak podano wyżej, produkcji teoretycznej od produkcji rzeczywistej odpowiednio w roku 2008 i 2009, a koszt zakumulowany to suma kosztów dla tych lat.

W celu wyliczenia spadku produkcji w i -tym kraju (sektorze, gałęzi gospodarki etc.) rzeczywisty poziom produktu (lub innej zmiennej) Y_{it} w danym kraju i w okresie t trwania kryzysu porównano więc z teoretycznym poziomem produkcji Y_{it}^* , wynikającym

z długoterminowego trendu produkcji sprzed kryzysu na bazie poniższego wzoru (wielkość spadku produkcji jest wtedy mierzona w ujęciu procentowym):

$$\Delta y_{it} = \frac{Y_{it} - Y_{it}^*}{Y_{it}^*} \cdot 100\%, \quad \text{dla } t = 2008, 2009.$$

Skumulowany spadek produkcji w całym okresie kryzysu policzono sumując spadki z kolejnych okresów trwania kryzysu. Na przykład skumulowany spadek produkcji w i -tej gałęzi gospodarki w latach 2008 i 2009 wynosi:

$$S_i = \sum_{t=2008}^{2009} \Delta y_{it}.$$

W metodzie drugiej teoretyczny poziom produkcji (lub innej zmiennej, tj.: poziom konsumpcji, wydatki rządowe, produkcja w danej gałęzi etc.) dla roku 2008 policzono identycznie jak w metodzie 1., zaś dla roku 2009 – poprzez pomnożenie teoretycznej (a nie jak w metodzie 1. – rzeczywistej) produkcji w 2008 roku. Podobnie jak w metodzie 1., koszt kryzysu dla roku 2008 to procentowe odchylenie produkcji teoretycznej od produkcji rzeczywistej w 2008. Natomiast koszt kryzysu dla lat 2008-2009 to procentowe odchylenie produkcji teoretycznej w 2009 roku od produkcji rzeczywistej w 2009, co stanowi już skumulowane odchylenie za dwa lata. Koszty kryzysu, liczone według obydwu metod, są bardzo zbliżone.

Takie samo podejście zastosowano w odniesieniu do spadków w zakresie składowych PKB: wydatków konsumpcyjnych, inwestycji, wydatków rządowych i eksportu netto jako kosztów kryzysu oraz przy liczeniu spadków w przekroju branż gospodarki (w podziale na główne gałęzie, tj.: rolnictwo, przemysł przetwórczy, budownictwo, usługi itd.). Metoda porównania spadku produkcji w poszczególnych branżach między krajami w czasie kryzysu polegała na obliczeniu skumulowanego spadku produkcji w każdej branży i stwierdzeniu, jak kształtowały się one w przekroju **krajów (grup krajów) oraz branż**. Efektem przeprowadzenia oszacowania modeli o powyższej specyfikacji jest szczegółowa analiza uzyskanych rezultatów i obszerny ich opis. Autorzy próbowali również wyciągnąć wnioski co do ewentualnych podobieństw między krajami w zakresie zbliżonej skali strat w danych rodzajach wydatków, tj. składowych PKB.

3. Koszty kryzysu w latach 2008-2009 w Europie i w innych regionach świata – badanie empiryczne

W pierwszym kroku niniejszej analizy autorzy zmierzali do pokazania skutków kryzysu (na podstawie danych na temat: PKB, PKB *per capita*, PNB oraz wartości dodanej brutto) ogólnie dla krajów europejskich na tle innych (wybranych) krajów świata z różnych regionów ekonomicznych i wyciągnięcia porównawczych wniosków. W tej wstępnej analizie uwzględniono 81 krajów rozwiniętych i rozwijających się. Wyniki dla każdego kraju oddzielnie przedstawiono w tabeli 1. Dla wszystkich 81 krajów zebrano dane dotyczące PKB. Dla 16 krajów rozwijających się brakowało danych dotyczących ich PKB *per capita*, dla 14 z nich także danych dotyczących PNB, a dla 13 krajów – wielkości wartości dodanej brutto.

TABELA 1.

Koszty globalnego kryzysu 2008-2009

Metoda	PKB <i>per capita</i> (w USD)		DNB <i>per capita</i> (w USD)		PKB		Wartość dodana brutto	
	1	2	1	2	1	2	1	2
Albania	-15,9%	-16,7%	-16,1%	-16,9%	-3,1%	-3,1%	-2,0%	-2,0%
Algieria					-2,8%	-2,8%		
Andora	-3,5%	-3,8%	-3,5%	-3,8%	-3,8%	-3,8%	-4,7%	-4,6%
Argentyna	21,6%	20,3%	20,4%	18,9%	2,3%	2,2%	2,1%	2,1%
Australia					-3,5%	-3,5%		
Austria	-8,2%	-8,9%	-8,1%	-8,7%	-6,7%	-6,7%	-7,1%	-7,1%
Belgia	-8,0%	-9,3%	-8,7%	-9,2%	-6,1%	-6,1%	-5,8%	-5,8%
Białoruś	-8,8%	-14,2%	-9,8%	-15,3%	-3,9%	-4,1%	-0,3%	-0,5%
Boliwia	20,2%	20,0%	18,0%	17,8%	2,9%	2,9%	3,8%	3,8%
Bośnia i Hercegowina	-11,7%	-13,0%	-13,9%	-15,0%	0,1%	-0,1%	0,8%	0,8%
Botswana					-12,2%	-11,9%		
Brazylia	7,1%	5,9%	7,1%	6,0%	-7,8%	-7,9%	-1,1%	-1,1%
Bulgaria	-11,5%	-12,7%	-9,0%	-10,8%	-9,2%	-9,2%	-6,8%	-6,9%
Chile	-13,4%	-13,1%	-9,6%	-9,9%	-5,1%	-5,1%	-5,2%	-5,2%
Chiny	12,4%	12,4%	11,2%	11,0%	-1,1%	-1,1%	-0,6%	-0,6%
Chorwacja	-9,5%	-10,8%	-10,0%	-11,2%	-10,3%	-10,2%	-8,3%	-8,3%
Cypr	-7,9%	-8,9%	-3,8%	-4,4%	-5,9%	-5,9%	-5,9%	-5,8%
Czarnogóra	-16,7%	-18,0%	-15,1%	-16,4%	-8,3%	-8,5%	-5,2%	-5,6%
Czechy	-11,3%	-13,5%	-8,4%	-11,5%	-8,5%	-8,4%	-9,0%	-9,0%
Dania	-10,8%	-11,3%	-9,9%	-10,3%	6,1%	6,2%	-8,0%	-7,9%
Egipt					-0,7%	-0,7%		
Estonia	-35,8%	-34,0%	-31,2%	-30,1%	-31,3%	-29,0%	-33,8%	-31,3%
Etiopia					8,6%	8,7%		
Finlandia	-15,5%	-16,0%	-15,8%	-16,3%	-14,0%	-13,7%	-16,2%	-15,8%
Francja	-8,8%	-9,3%	-9,3%	-9,7%	-7,0%	-6,9%	-6,7%	-6,6%
Grecja	-10,5%	-10,9%	-9,3%	-9,7%	-8,7%	-8,6%	-8,3%	-8,2%
Gwatemala			-4,8%	-5,4%	-3,8%	-3,8%	-1,9%	-1,9%
Hiszpania	-15,3%	-15,4%	-15,0%	-15,1%	-10,1%	-9,9%	-9,4%	-9,3%
Holandia	-11,0%	-11,6%	-15,4%	-15,5%	-7,1%	-7,1%	-6,8%	-6,7%
Honduras	-0,4%	-0,6%	-0,7%	-0,9%	-6,2%	-6,2%	-5,8%	-5,8%
Hong Kong	-0,9%	-1,0%	-1,0%	-1,2%	-7,7%	-7,6%	-7,0%	-6,9%
Indie	-12,6%	-12,3%	-12,4%	-12,1%	-1,3%	-1,3%	-1,7%	-1,7%
Indonezja	11,1%	11,1%	14,1%	13,9%	5,1%	5,2%	5,2%	5,2%
Irlandia	-34,7%	-32,3%	-37,3%	-34,7%	-23,0%	-21,7%	-23,0%	-21,7%
Islandia	-61,9%	-52,5%	-65,1%	-54,7%	-14,5%	-14,1%	-16,5%	-15,9%
Japonia	15,2%	15,6%	14,1%	14,4%	-8,7%	-8,5%	-7,8%	-7,7%
Kanada	-20,5%	-20,0%	-21,0%	-20,5%	-8,2%	-8,0%	-8,7%	-8,6%
Kenia					-3,3%	-3,3%		
Kolumbia	0,5%	-0,7%	1,2%	0,3%	-3,7%	-3,6%	-2,8%	-2,8%
Korea Południowa					-6,4%	-6,3%		
Kostaryka	-1,9%	-2,4%	-2,1%	-2,7%	-8,8%	-8,7%	-8,6%	-8,5%
Lichtenstein	-8,2%	-8,2%	4,2%	4,2%	-14,8%	-14,3%	-15,2%	-14,7%
Litwa	-25,5%	-27,5%	-20,8%	-22,8%	-23,5%	-22,8%	-23,6%	-22,9%

Luksemburg	-15,5%	-15,9%	-24,4%	-23,7%	-12,1%	-11,8%	-11,5%	-11,3%
Łotwa	-34,0%	-34,1%	-25,3%	-26,1%	-35,0%	-32,4%	-31,7%	-29,6%
Macedonia	1,4%	0,2%	5,5%	3,8%	-1,6%	-1,7%	-1,5%	-1,6%
Malawi					8,8%	9,0%		
Malezja	-5,6%	-7,8%	-7,5%	-9,5%	-5,4%	-5,4%	-5,4%	-5,4%
Malta	-7,6%	-8,1%	-9,5%	-10,0%	-4,9%	-4,9%	-4,4%	-4,4%
Maroko					-8,9%	-9,0%		
Meksyk	-28,2%	-27,6%	-28,1%	-27,6%	-11,2%	-11,1%	-12,9%	-12,7%
Moldawia	7,6%	2,8%	8,3%	3,8%	-5,3%	-5,7%	-4,6%	-5,3%
Monako	-11,3%	-11,6%	-11,3%	-11,6%	-9,5%	-9,3%	-9,5%	-9,3%
Namibia					-6,4%	-6,3%		
Niemcy	-7,4%	-8,0%	-8,2%	-8,7%	-6,9%	-6,8%	-7,8%	-7,7%
Nigeria					-0,3%	-0,3%		
Norwegia	-17,7%	-18,8%	-18,0%	-19,1%	-5,4%	-5,3%	-4,3%	-4,3%
Peru			10,2%	9,2%	2,5%	2,3%	2,2%	2,1%
Polska	-13,7%	-17,1%	-12,5%	-16,5%	-1,6%	-1,6%	-2,4%	-2,5%
Portugalia	-11,3%	-11,6%	-11,1%	-11,4%	-6,6%	-6,5%	-6,0%	-5,9%
Republika Południowej Afryki					-5,3%	-5,3%		
Rumunia	-30,3%	-31,1%	-27,6%	-28,6%	-7,2%	-7,6%	-2,4%	-2,7%
Salwador	-8,0%	-8,3%	-7,8%	-8,1%	-6,8%	-6,8%	-6,8%	-6,7%
San Marino	-12,3%	-12,6%	-12,0%	-12,3%	-14,8%	-14,6%	-14,4%	-13,9%
Serbia	-7,0%	-10,0%	-6,1%	-9,3%	-3,7%	-3,9%	-2,0%	-2,2%
Singapur	-9,3%	-9,6%	-5,1%	-5,9%	-10,9%	-10,6%	-8,7%	-8,6%
Słowacja	-7,4%	-9,4%	-5,2%	-7,1%	-8,3%	-8,4%	-9,9%	-10,2%
Słowenia	-11,4%	-12,4%	-10,9%	-11,8%	-12,7%	-12,6%	-12,8%	-12,7%
Stany Zjednoczone	-9,3%	-9,1%	-10,0%	-9,8%	-8,0%	-7,9%	-7,8%	-7,7%
Szwajcaria	3,7%	3,0%	7,0%	7,1%	-4,2%	-4,2%	-4,0%	-4,0%
Szwecja	-22,6%	-22,4%	-23,5%	-23,4%	-12,0%	-11,7%	-12,0%	-11,7%
Tajlandia	-2,2%	-2,6%	-2,8%	-3,2%	-6,2%	-6,2%	-6,2%	-6,2%
Tunezja					-2,2%	-2,2%		
Turcja					-11,7%	-11,4%	-10,2%	-9,9%
Ukraina	-28,0%	-33,5%	-28,7%	-34,0%	-23,2%	-22,5%	-24,6%	-23,7%
Urugwaj	31,0%	31,3%	31,4%	31,7%	8,7%	8,8%	10,1%	10,2%
Wenezuela	20,9%	20,0%	18,0%	16,8%	-4,0%	-4,1%	-2,4%	-2,5%
Węgry	-24,4%	-24,7%	-22,5%	-22,9%	-12,9%	-12,6%	-26,3%	-25,9%
Wielka Brytania	-36,4%	-33,4%	-36,0%	-33,1%	-10,5%	-10,3%	-10,5%	-10,3%
Wietnam	9,5%	8,5%	10,3%	9,4%	-2,6%	-2,6%	-2,6%	-2,6%
Włochy	-10,8%	-11,2%	-12,0%	-12,1%	-9,1%	-8,9%	-8,8%	-8,7%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [<http://stats.oecd.org/>] i IMF [<https://www.imf.org/external/data.htm>].

W wielu gospodarkach, zwłaszcza państw Ameryki Południowej, na podstawie zastosowanej metody³ stwierdzono ujemne koszty kryzysu (tj. odchylenie rzeczywistego od teoretycznego PKB było dodatnie). Przykładowo, w Argentynie PKB *per capita* oraz DNB *per capita* odchylenie wyniosło ponad 20%, natomiast w odniesieniu do wartości

³ Z uwagi na fakt, że rezultaty uzyskane na bazie metody 1. i metody 2. są podobne, w dalszej części opracowania podaje się wyniki szacowania metodą 1.

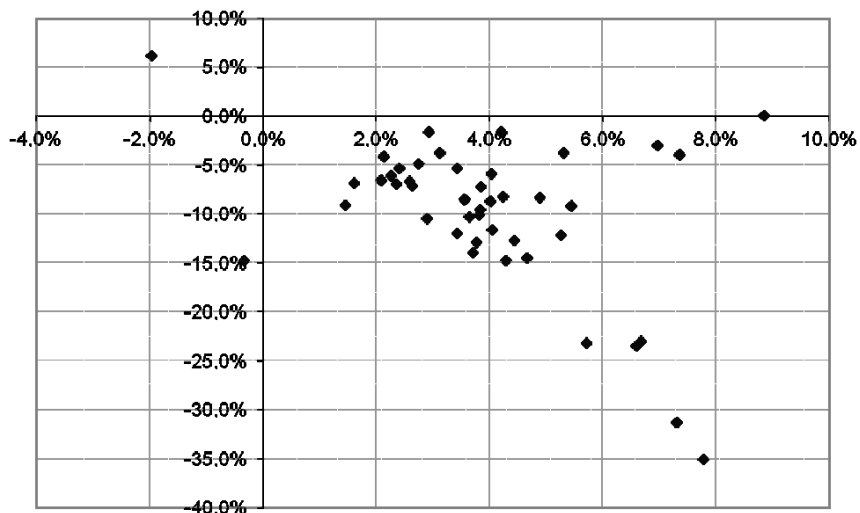
dodanej brutto i PKB – ponad 2%. Dla Boliwii były to podobne wyniki, dla Brazylii – w granicach 6-7% oraz minus 6-7% dla PKB *per capita* i około -1% w wartości dodanej (faktyczne koszty, tj. odchylenie ujemne). Dla gospodarki Stanów Zjednoczonych koszty, liczone w odniesieniu do wszystkich rozpatrywanych wskaźników, wahały się w granicach -8-10% (odchylenie ujemne). Chiny w okresie kryzysu rozwijały się nawet szybciej niż wynikałoby to ze średniookresowego trendu rozwojowego, tj. odchylenie dodatnie w granicach 11-12% w pierwszych dwóch rozpatrywanych wskaźnikach i -0,5 do około -1% w dwóch ostatnich. Podobne wyniki uzyskano dla Indii. Stosunkowo wysokie (odchylenie powyżej -20%) koszty poniosły silnie związane gospodarczo ze Stanami Zjednoczonymi: Meksyk (około -28% straty *per capita*) i Kanada (około -20%). Zróżnicowane wskaźniki odchylenia odnotowano w krajach azjatyckich. Przykładowo, PKB/PNB *per capita* Indii odchyliły się w latach 2008-2009 o około -11% od średniookresowego trendu, natomiast już Indonezja rozwijała się według tego wskaźnika szybciej niż przeciętnie w latach poprzednich (dodatnie 11-12%). Stosunkowo wysokie koszty poniosły Singapur i Malezja, niskie (około 1%) Hong Kong.

Porównując wyniki z kolejnych kolumn tabeli 1., można zauważyć, że największe wartości obliczonych kosztów otrzymano, kiedy przedstawiono wartości PKB i DNB *per capita* w dolarach amerykańskich. Taki rezultat obliczeń wynika z faktu, że w części krajów dotkniętych kryzysem obowiązywał płynny kurs walutowy i to kurs waluty krajowej osłabiał się zwykle względem dolara w wyniku kryzysu. Wyniki dotyczące kosztów liczonych w walucie krajowej, na przykład przy użyciu produktu krajowego brutto, wskazują, że w wielu krajach, nawet bez uwzględnienia zmian kursu walutowego, koszty kryzysu były także duże.

Wykres 1. przedstawia empiryczny rozkład (histogram) wielkości kosztów kryzysu. Obrazuje on, że największa liczba krajów (ponad 30) zanotowała straty ponad 5% PKB, ale nie więcej niż 10% PKB. W ponad 60 krajach koszty były większe niż 0% PKB i nie większe niż 15% PKB. W dziewięciu krajach wzrost PKB był szybszy w czasie kryzysu niż w poprzednich okresach. Należały do nich głównie kraje rozwijające się, ale wśród krajów nieponoszących kosztów kryzysu znalazły się także Argentyna i Dania. W Polsce koszty kryzysu okazały się niewielkie i wyniosły 1,6% PKB, zgodnie z przyjętą metodologią.

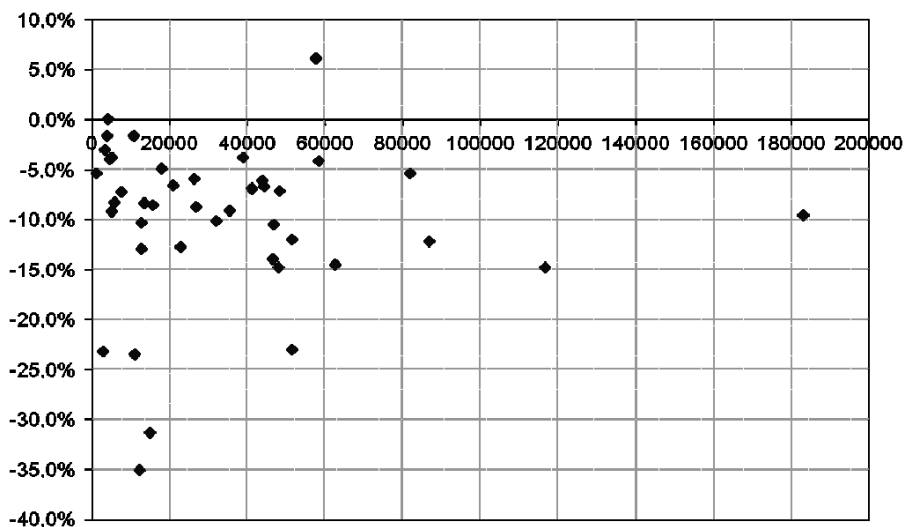
WYKRES 1.

Rozkład kosztów kryzysu w analizowanych krajach



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [<http://stats.oecd.org/>] i IMF [<https://www.imf.org/external/data.htm>].

WYKRES 2.

Koszty kryzysu a DNB *per capita* na świecie

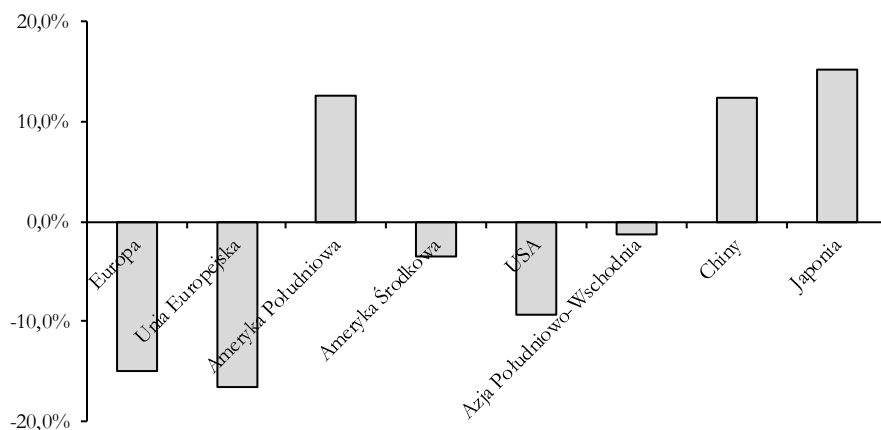
Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [<http://stats.oecd.org/>] i IMF [<https://www.imf.org/external/data.htm>].

Wykres 2. potwierdza wnioski dotyczące relacji między poziomem bogactwa kraju a kosztami kryzysu. Wykres obrazuje rozkład kosztów kryzysu w poszczególnych krajach z uwzględnieniem zamożności tych krajów przed wystąpieniem kryzysu. Wynika z niego, że kryzys dotknął zarówno kraje bogate, jak i kraje biedniejsze. W dużej grupie krajów najbiedniejszych koszty kryzysu okazały się stosunkowo niewielkie, mniejsze niż 5% PKB. Z drugiej strony, to właśnie w grupie relatywnie biedniejszych krajów (DNB *per capita* poniżej 20000 USD) znalazły się 4 spośród 5 gospodarek, w których koszty wyniosły ponad 20%.

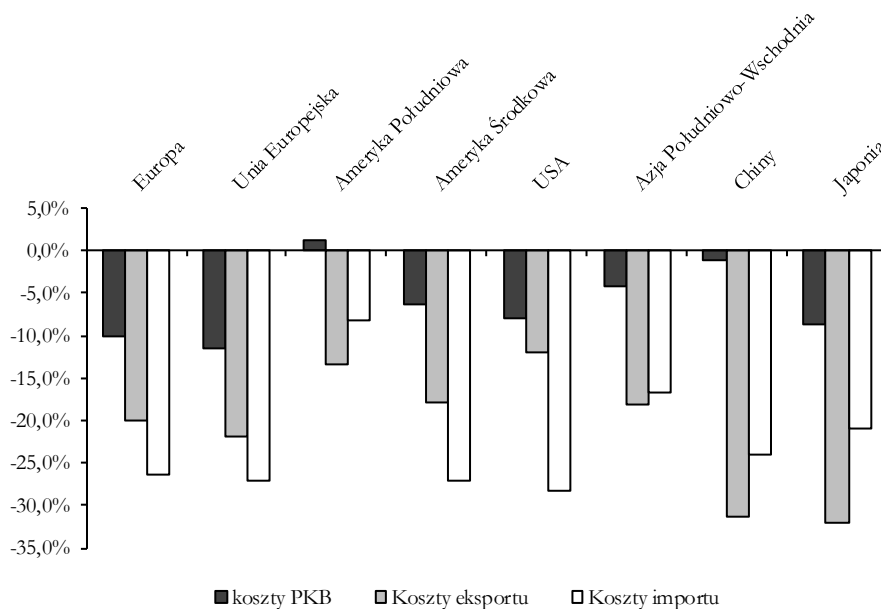
Jednocześnie należy podkreślić, że kraje europejskie jako grupa poniosły przeciętnie wyższe koszty (liczone w odniesieniu do tych podstawowych wskaźników) niż kraje spoza Europy. Przykładowo, dla Argentyny skumulowane odchylenie wyniosło ponad 20%, dla: Boliwii około 20%, Brazylii 7%, Chin niespełna 12,5%, Indii 9,2%, Indonezji 11%, Japonii około 15%. Natomiast wśród krajów europejskich jedynie trzy kraje nie poniosły kosztów kryzysu, tj.: Szwajcaria, Mołdawia i była Jugosławia. W pozostałych krajach były to koszty od kilkunastu do -62% odchylenia w gospodarce Islandii (-38% w Estonii). Podobne różnice można zauważyć, jeśli chodzi o skutki załamania gospodarczego w Europie, a w innych częściach świata można odnotować, jeżeli porówna się Europę z resztą świata, bazując na pozostałych wskaźnikach wzrostu.

Wykres 3. przedstawia koszty dla Europy na tle innych regionów świata. Zestawiono tu przeciętne koszty PKB *per capita* dla Europy i Unii Europejskiej z wynikami dla: Ameryki Płd., Ameryki Środkowej, USA, Azji Płd.-Wsch. (policzone jako przeciętne z danych dla właściwych krajów) oraz oddzielnie dla Chin i Japonii. Obrazuje on to, że w Europie (w tym Unii Europejskiej) ujemne odchylenie PKB w okresie kryzysu od 10-letniego trendu było szczególnie wysokie. Wyniosło ono dla członków Unii Europejskiej średnio -16,6%, podczas gdy dla Ameryki Płd. było ono dodatnie (12,6%), dla USA ujemnie, tj. -9,3%, nieznacznie ujemne dla Azji Płd.-Wsch. (-1,2%) oraz dodatnie dla Chin i Japonii (odpowiednio: 12,4 i 15,2%).

Mniejsze różnice pomiędzy krajami europejskimi a resztą świata można zauważyć dla wyników dotyczących: kosztów PKB, eksportu i importu (wykres 4.). Tylko w krajach Ameryki Płd. odchylenie okazało się dodatnie (1,14%), niskie ujemne dla Chin i Azji Płd.-Wsch. Tymczasem spadki w handlu zagranicznym – dla odmiany – szczególnie wysokie były dla Chin i Azji Płd.-Wsch. (obniżenie eksportu nastąpiło z uwagi na spadek popytu ze strony odbiorców – krajów zachodnich, a import spadł znacząco zwłaszcza w Europie, z odchyleniem do ponad -26%). Najniższe koszty w handlu zagranicznym również były udziałem Ameryki Płd. Porównując Europę z USA, można zaobserwować, że zarówno jeśli chodzi o koszty PKB, jak i eksportu w Europie, skutki kryzysu okazały się większe niż w USA (koszty PKB w USA to -8%, a w Unii Europejskiej -11,5%, koszty eksportu odpowiednio: -12,3 i -22%).

WYKRES 3.**Koszty PKB *per capita*: Europa a inne regiony świata**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [http://stats.oecd.org/] i IMF [https://www.imf.org/external/data.htm].

WYKRES 4.**Koszty PKB, eksportu i importu Europy na tle innych regionów świata**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [http://stats.oecd.org/] i IMF [https://www.imf.org/external/data.htm].

Warto bardziej szczegółowo wziąć pod uwagę same kraje Europy. Koszty kryzysu w 2009 roku, liczone dla PKB, okazały się najwyższe dla niżej rozwiniętych krajów europejskich, krajów bałtyckich, a także dla takich, uzależnionych od sektora bankowego krajów, jak Islandia i Irlandia. Koszty w PKB *per capita* w 2009 roku były najwyższe dla Ukrainy i wyniosły one 41,4% (tj. odchylenie procentowe PKB rzeczywistego od teoretycznego równało się -41,4%), dla Bułgarii 28,2%, Estonii 29,6%, Węgier 25,6%, Islandii 35,4%, Irlandii 25,1%, Łotwy 34,2%, Litwy 31,7%, Rumunii 32,6%. W krajach strefy euro były one niższe (zwłaszcza w krajach UE-15) i wahały się w granicach 12-15% (np.: Austria -13,3%, Belgia -12,4%, Francja -12,5%, Niemcy -12,1%, Włochy -13,2%). Dla Polski wyniosły one 26,4% w 2009 roku. Jeśli chodzi o koszty skumulowane, liczone pierwszą metodą, to wahały się one w krajach Europy od 3,5% w Andorze do prawie 62% w Islandii. W krajach strefy euro były one stosunkowo niskie, tj. w granicach 8-11%. (Austria 8,2%, Belgia 8,9%, Cypr 7,9%, Dania 10,8%, Francja 8,8%, Niemcy 7,4%, Holandia 11%. Najwyższe były dla Estonii, tj. 35,8% oraz Wielkiej Brytanii 36,4%). Jak wspomniano, dla trzech krajów rachunek prowadzony według przyjętej metody dał skumulowany wynik dodatni, a więc gospodarki te w okresie kryzysu rozwijały się szybciej niż wynikałoby to z ich dotychczasowego, długookresowego trendu rozwojowego. Przykładowo, dla Szwajcarii różnica między hipotetycznym a rzeczywistym PKB *per capita* była dodatnia na poziomie 3,7% oraz dla byłej Jugosławii na poziomie 1,4%. Koryzystny wynik odnotowano także w Moldawii, tj. odchylenie dodatnie na poziomie 7,6%.

Stosunkowo niższe koszty kryzysu stwierdzono przy przyjęciu za podstawę liczenia PKB, a nie PKB – *per capita*. Tylko w kilku krajach spadek PKB *per capita* przekraczał koszty PKB; dotyczyło to zwłaszcza krajów o niższym poziomie dochodu na głowę, ze stosunkowo niewielką liczbą ludności, gdzie PKB *per capita* znacząco spadło, jak: Albania (koszt PKB wyniósł tu -3,1% w stosunku do około -15% dla PKB *per capita*), Białoruś (odpowiednio: -3,8% i -14,2%), Bośnia i Hercegowina (odpowiednio: 0,1% i -11,7%) Islandia (odpowiednio: -14% i około -60%). W Moldawii sytuacja była odwrotna niż w pozostałej części krajów, a to koszty dodatnie w przypadku PKB *per capita* to 7,6% i -5,3%.

Zróżnicowane wyniki osiągnięto w odniesieniu do wskaźnika wartości dodanej z przeciętnie niższymi odchyleniami wartości tego wskaźnika od przeciętnych z lat poprzednich (różnice rzędu 0,5 do 2%) niż w przypadku pozostałych kategorii makroekonomicznych, jednakże podobnym rozkładem wartości oszacowań w przekroju krajów. Największe załamanie wartości dodanej odnotowano w Estonii (-37%) i na Węgrzech (-26%).

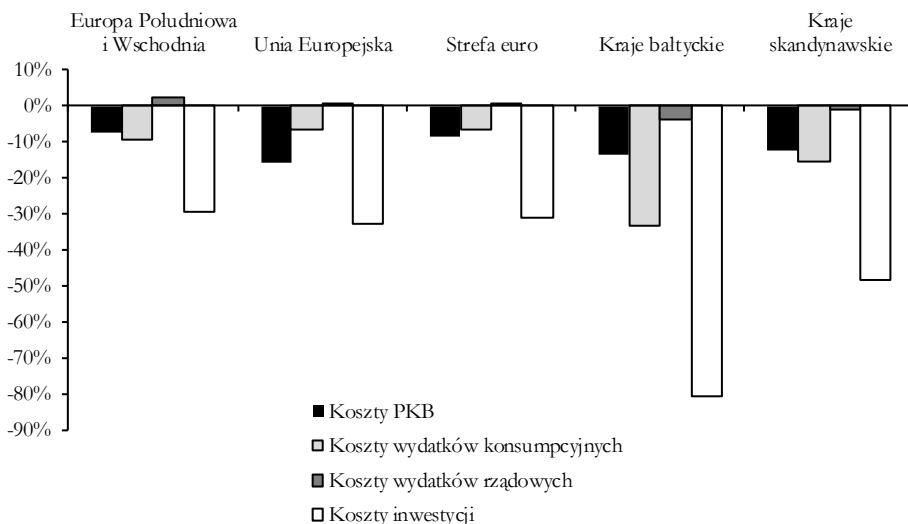
Jeśli chodzi o koszty wydatków konsumpcyjnych (wykres 5.), to wahały się one od -0,3% w Bośni i Hercegowinie do ponad 37% w Estonii. W krajach UE-15 nie były najwyższe i wynosiły około 1,5% (Austria -1,5%, Belgia -1,9%, Francja -4,3%, Niemcy -1,4%). Wśród tych krajów wyższe koszty ponieśli członkowie z Południa, tj.: Włochy, Portugalia czy Grecja (ponad 5%). W Polsce nie odnotowano spadku w omawianym zakresie, tj. odchylenie wyniosło 0,1% (dodatnie). W krajach południowej Europy, należących do Unii Europejskiej, obniżenie konsumpcji było większe (w Bułgarii i Chorwacji około 14-15%, Moldawii 14%, Czarnogórze 16%, Rumunii 15%). Najwyższe koszty, oprócz Estonii (37-procentowy skumulowany spadek konsumpcji w stosunku do trendu), poniosły: Islandia (ponad 30-procentowy spadek) i Łotwa (ponad 40-procentowy).

W kolejnej kategorii, tj. wartości wydatków rządowych, w przeważającej liczbie krajów odnotowano odchylenie dodatnie w przypadku wydatków rządowych (zgodnie z teorią ekonomii spełniają one rolę automatycznych stabilizatorów koniunktury). Wydatki te wzrosły zwłaszcza w krajach strefy euro: w Austrii o 1,3%, Francji o 1,6%, w Niemczech o 3,4%, na Słowacji o 6,5%, w Szwecji i Szwajcarii o około 1%. W Mołdawii odnotowano szczególnie duże odchylenie dodatnie, tj. około 15%. Wartość tej składowej PKB znacząco jednak spadła w Bułgarii (tj. o około 17%), Irlandii i na Łotwie, (tj. o prawie 13%), na Ukrainie (o prawie 15%).

Najbardziej – co typowe dla okresów dekonunktury – spadły wydatki inwestycyjne (w tym inwestycje w środki trwałe). W Albanii koszty w tym zakresie wyniosły prawie -18%, w Chorwacji -16%, Bośni i Hercegowinie -22%, Bułgarii ponad -38%, Finlandii -33%. W większości krajów strefy euro odchylenie wyniosło minus kilkanaście procent, ale np. w Grecji inwestycje obniżyły się w stosunku do średniej o prawie 30%. Największe załamanie (podobnie jak w zakresie innych kategorii) odnotowano na Islandii (spadek o 83%, na Łotwie, tj. o około 60%, na Litwie było to około 55%). Podobnie było w krajach Europy Płd. i Wsch. (Czarnogóra -50%, Rumunia -27%, Bułgaria -37%, Serbia -31%, Ukraina -53%, Mołdawia -42%). Jedynym krajem Europy, gdzie inwestycje wzrosły w okresie 2008-2009, była Białoruś (odchylenie dodatnie 2,9%).

WYKRES 5.

Koszty w poszczególnych składowych PKB (Europa)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [<http://stats.oecd.org/>] i IMF [<https://www.imf.org/external/data.htm>].

Na rysunku 5. przedstawiono szczegółowe wyniki liczenia kosztów kryzysu w obszarze: PKB, wydatków konsumpcyjnych gospodarstw domowych, inwestycji i wydat-

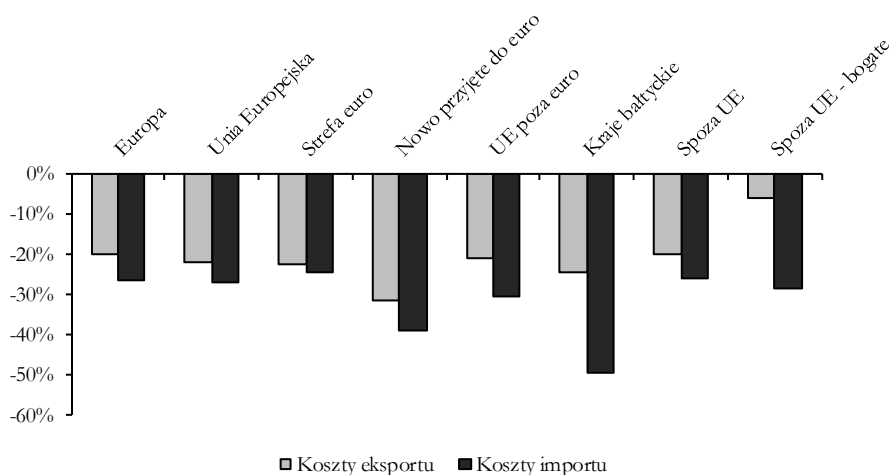
ków rządowych dla większości krajów Europy (zrezygnowano z pomniejszych gospodarek dla większej przejrzystości rysunku). Jak wynika z powyższego wykresu, największe średnie ujemne odchylenie PKB, łącznie dla lat 2008 i 2009 od wartości wynikającej z długookresowego trendu, odnotowano w krajach bałtyckich (około -12%), najmniejsze (tj. -6,7%) w krajach Europy Płd. i Wsch. spoza Unii Europejskiej (do których zaliczono: Albanie, Białoruś, Chorwację, Bośnię i Hercegowinę, była Jugosławię, Serbię, Czarnogórę, Mołdawię i Ukrainę). Przeciętne odchylenie w krajach strefy euro wyniosło -8,6%. Podobnie w grupie krajów bałtyckich największy był spadek wydatków konsumpcyjnych gospodarstw domowych (ponad -33%), średni w krajach skandynawskich (około -15%), najniższy w strefie euro (-6,7%). Wydatki rządowe wykazały dodatnie (we wszystkich grupach, oprócz krajów bałtyckich) odchylenie od wartości teoretycznych (zgodnie z teorią jako automatyczne stabilizatory). Dla krajów Europy Płd. i Wsch. odchylenie to wyniosło 2,3%, a dla Unii Europejskiej 0,7%.

Bardzo wysokie okazały się spadki w zakresie wydatków inwestycyjnych, które sięgnęły 80% w krajach bałtyckich (z Estonią -84,3%, Łotwą w okolicach 70% i Litwą około 60% ujemnego odchylenia od średniookresowego trendu), 48% w krajach skandynawskich i 33% przeciętnie w Unii Europejskiej.

Odnotowano także znaczące załamanie w handlu zagranicznym (wykres 6.), zwłaszcza w imporcie ujemne odchylenie od wartości wynikających z 10-letniego trendu było bardzo duże: około -26% przeciętnie w Europie (około 21 w eksporcie), w strefie euro -24% (i 22,7% w eksporcie), dla krajów Europy Środkowej i Wschodniej, spoza Unii Europejskiej, około -39% (i prawie 32%).

WYKRES 6.

Koszty importu i eksportu w przekroju grup krajów europejskich



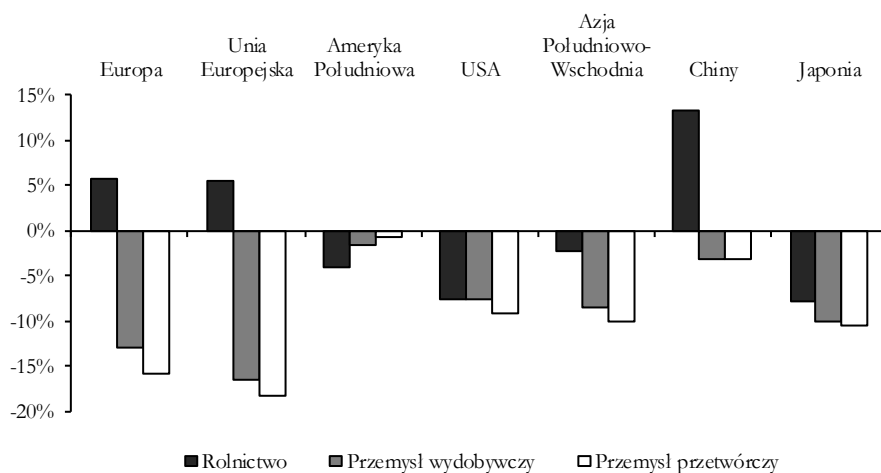
Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [http://stats.oecd.org/] i IMF [https://www.imf.org/external/data.htm].

Warto przejść teraz do liczenia kosztów kryzysu w poszczególnych branżach (produkcja i usługi), rozpoczynając od ogólnego spojrzenia na regiony świata. Wykres 7. wskazuje, że spadki w przekroju gałęzi w poszczególnych regionach były zróżnicowane. Produkcja rolnicza wykazała największe odchylenie ujemne od 10-letniego trendu w USA (-7,5%), niższe w krajach Ameryki Płd., natomiast w Europie (w tym Unii Europejskiej) produkcja rolnicza rozwijała się nawet szybciej niż przed kryzysem (dodatnie odchylenie o wartości 5,6%). Najszybciej w okresie kryzysu rozwijała się produkcja rolnicza w Chinach (ponad 13-procentowe odchylenie dodatnie), w pozostałych regionach świata okazała się ona ujemna (w USA -7,5%), podobnie w Japonii. Przemysł wydobywczy na całym świecie zanotował największe spadki o różnej skali: największe w Unii Europejskiej (odchylenie -16,4%), w Japonii było to -10,6%, w USA niespełna 8%, a w Ameryce Płd. jedynie około 1,5%. W zakresie przemysłu przetwórczego również najslabsze wyniki w okresie kryzysu odnotowała Europa (-15,7%) i ponad -18% Unia Europejska. W Chinach odchylenie od trendu w tej gałęzi wyniosło jedynie -3,18%, a w Ameryce Płd. -0,8%.

Bardziej szczegółowej prezentacji kosztów kryzysu w grupie krajów europejskich w przekroju gałęzi dostarcza wykres 8.

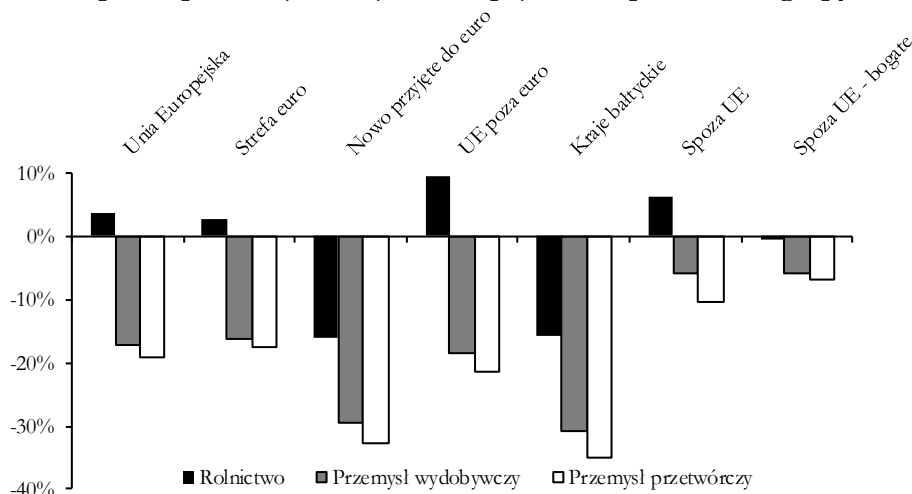
WYKRES 7.

Rozkład kosztów w poszczególnych branżach produkcyjnych w regionach świata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [<http://stats.oecd.org/>] i IMF [<https://www.imf.org/external/data.htm>].

Jak wynika z wykresu 8., spadki w poszczególnych branżach miały zbliżoną skalę w przekroju grup krajów europejskich. Największe koszty można zaobserwować (podobnie jak na całym świecie) w przemyśle wydobywczym. W odniesieniu do tej gałęzi widać ogromny spadek produkcji w krajach nowo przyjętych do strefy euro (tj. po roku 2006), a więc spoza rdzenia tzw. Piętnastki (UE-15) najbogatszych jej członków, oraz w krajach bałtyckich. O takim wyniku zadecydowała obecność w obydwu grupach Estonii, która szczególnie doświadczyła kryzysu. Analogiczne wytłumaczenie wiąże się z przemysłem przetwórczym, gdzie najwyższe koszty poniesiono w krajach bałtyckich oraz nowo przyjętych do euro. Jeśli chodzi o sektor usług, to w ślad za spadkiem konsumpcji gospodarstw domowych handel wewnętrzny uległ najgłębszym spadkom w krajach bałtyckich oraz członkach Unii Europejskiej nienależących do strefy euro.

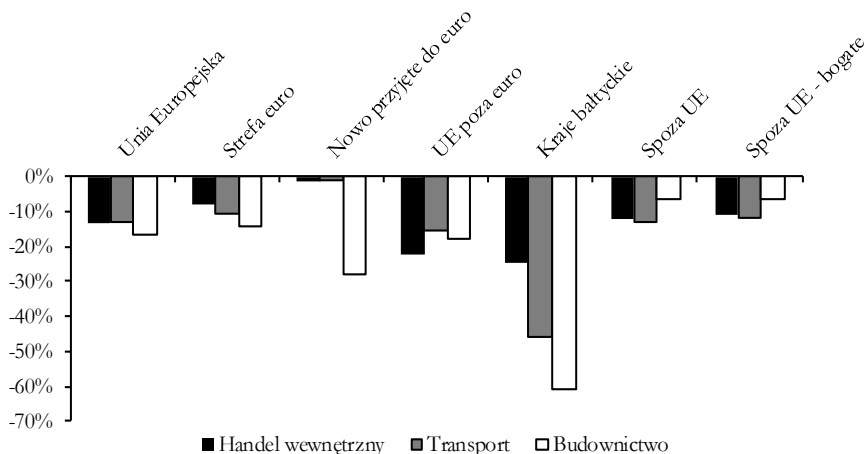
WYKRES 8.**Spadek produkcji w krajach europejskich w podziale na grupy**

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [<http://stats.oecd.org/>] i IMF [<https://www.imf.org/external/data.htm>].

Ogólnie rzecz biorąc, koszty okazały się wyższe po stronie usług niż produkcji i ujawniły się, zwłaszcza w budownictwie i transporcie, co z całą pewnością stanowiło efekt mnożnikowy schłodzenia koniunktury w sferze produkcji realnej.

WYKRES 9.

Koszty usług w przekroju grup krajów Europy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych statystycznych OECD: [<http://stats.oecd.org/>] i IMF [<https://www.imf.org/external/data.htm>].

4. Podsumowanie

Badanie zaprezentowane w niniejszym artykule przedstawia koszty kryzysu gospodarczego z lat 2008-2009 dla wybranych krajów z różnych regionów świata i odnoszące się do podstawowych mierników rozwoju gospodarczego, a także poszczególnych składników produktu zagregowanego. W celu uzupełnienia analizy autorzy oszacowali i opisali rozkład kosztów w podziale na główne gałęzie gospodarki, ukazując go zarówno dla wyodrębnionych grup krajów Europy, jak i w przekroju regionów świata. Przeprowadzona analiza pokazuje, że gospodarka europejska (zwłaszcza Unii Europejskiej i strefy euro) została szczególnie silnie – na tle innych rynków światowych – dotknięta skutkami ostatniego kryzysu globalnego (dotyczy to w równej mierze spadków ogólnie, tj. odnotowanych w zagregowanej produkcji, jak i w odniesieniu do konsumpcji i nakładów inwestycyjnych). W sferze eksportu kryzysem najmocniej zostały dotknięte kraje Azji Płd.-Wsch. (w tym: Chiny i Japonia), a przyczyną tego był spadek popytu ze strony rynków krajów zachodnich (Unia Europejska, Stany Zjednoczone). Analiza struktury spadków w międzynarodowym handlu w podziale na gałęzie gospodarki ukazuje, że stosunkowo największe koszty poniosły przy tym (tak samo w rolnictwie, przemyśle przetwórczym i wydobywczym, jak i w branżach usługowych) kraje bałtyckie i kraje zaliczone w tym badaniu do „nowo przyjętych do strefy euro”. Najwyższe koszty makroekonomiczne objęły przemysł przetwórczy (najbardziej narażony na spadek inwestycji). Zaprezentowane badanie może stanowić punkt wyjścia dalszej, bardziej pogłębionej, analizy koncentrującej się np. na cechach strukturalnych poszczególnych gospodarek narodo-

wych lub grup krajów jako czynnikach podatności na skutki załamania gospodarczych o zasięgu globalnym.

Literatura

- Aziz J., Caramazza F., Salgado R. 2000 *Currency Crises: In Search of Common Elements*, „IMF Working Paper”, 00/67.
- Barro R. J. 2001 *Economic Growth in East Asia Before and After the Financial Crisis*, „NBER Working Paper”, no. 8330.
- Boyd J. H., Kwak S., Smith B. 2005 *The Real Output Losses Associated with Modern Banking Crises*, „Journal of Money, Credit, and Banking”, 37.
- Dell’Ariccia G., Detragiache E., Rajan R. 2005 *The real effect of banking crises*, IMF Working Paper, 05/63.
- Fryd E.J. 1999 *The length and cost of banking crises*, IMF Working Paper, 99/30.
- Hoggarth G., Reis R., Saporta V. 2002 *Costs of banking system instability: some empirical evidence*, „Journal of Banking and Finance”, 26.
- Honohan P., Klingebiel D. 2002 *Controlling the Fiscal Costs of Banking Crises*, [in:] *Managing the Real and Fiscal Effects of Banking Crises*, World Bank Discussion Paper, no. 428.
- Hutchinson M. M., Noy H. 2005 *How Bad are the Twins? Output Costs of Currency and Banking Crises*, „Journal of Money, Credit and Banking”, 37.
- Kroszner R. S., Laeven L., Klingebiel D. 2007 *Banking crises, financial dependence, and growth*, „Journal of Financial Economics”, 84.
- Laeven L., Valencia F. 2010 *Banking Crisis Database*, World Bank.
- Międzynarodowy Fundusz Walutowy 1998 *Financial Crises and Indicators of Vulnerability*, World Economic Outlook, Ch. 4, maj.
- Międzynarodowy Fundusz Walutowy 1999 *From Crisis to Recovery In the Emerging Market Economics*, World Economic Outlook, Ch. 2, październik.
- Serwa D. 2010 *Larger crises cost more: Impact of banking sector instability on output growth*, „Journal of International Money and Finance”, 29.

Beata BIESZK-STOLORZ, Iwona MARKOWICZ¹

PŁEĆ JAKO DETERMINANTA SZANSY PODJĘCIA ZATRUDNIENIA I RYZYKA REZYGNACJI Z POŚREDNICTWA URZĘDU PRACY

Streszczenie

Celem artykułu jest porównanie szans podjęcia pracy przez kobiety w stosunku do mężczyzn w zależności od wykształcenia i wieku. Ze względu na dużą liczbę osób rezygnujących z pośrednictwa urzędu w poszukiwaniu pracy, analizie poddano również ilorazy ryzyka tej rezygnacji przez kobiety w odniesieniu do mężczyzn w poszczególnych grupach wykształcenia i wieku. Przeprowadzone badanie miało na celu zweryfikowanie hipotezy, że bezrobotne kobiety były bardziej zdeterminowane do podjęcia pracy i częściej niż mężczyźni korzystały z ofert proponowanych przez urząd pracy. Do analizy wykorzystano dane ponad 20 tys. osób bezrobotnych, wyrejestrowanych w 2010 roku z Powiatowego Urzędu Pracy w Szczecinie.

Słowa kluczowe: bezrobocie, model logitowy, iloraz szans, iloraz ryzyka

GENDER AS DETERMINANT OF EMPLOYMENT OPPORTUNITIES AND RISKS OF RESIGNING FROM SERVICES OF LABOUR OFFICE

Summary

The purpose of this paper is to compare women's odds of employment to those of men's, depending on their education and age. Since a large number of people have rejected the services of Labour Offices, we also compare the odds ratios of the risk of this decision among women and men, according to education and age. The aim of the study was to verify the hypothesis that unemployed women were more determined to find a job and that they took into consideration their Labour Office offers more often than men. In the analysis we used the data on over 20,000 unemployed people who had deregistered from the Local Labour Office in Szczecin in 2010.

Key words: unemployment, logit model, odds ratio, risk ratio

1. Wstęp

W 2010 roku z Powiatowego Urzędu Pracy w Szczecinie zostało wyrejestrowanych ponad 20 tys. osób bezrobotnych. Przyczyny podawane przez urząd są bardzo szczegółowe i dotyczą między innymi: podjęcia pracy, wyjazdu za granicę, przejścia na eme-

¹ dr Beata Bieszk-Stolorz – Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Uniwersytet Szczeciński; e-mail: stolorz@interia.pl; dr Iwona Markowicz – Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Uniwersytet Szczeciński; e-mail: imarkowicz@wneiz.pl.

ryturę lub rentę, podjęcia nauki, niestawienia się w urzędzie. Ze względu na charakter urzędu, szczególne znaczenie przypisuje się podejmowaniu pracy przez osoby bezrobotne.

Celem artykułu jest porównanie szans podjęcia pracy przez kobiety w stosunku do mężczyzn w zależności od wykształcenia i wieku. Ze względu na dużą liczbę osób rezygnujących z pośrednictwa urzędu w poszukiwaniu pracy, analizie zostały poddane również ilorazy ryzyka tej rezygnacji przez kobiety w odniesieniu do mężczyzn w poszczególnych grupach wykształcenia i wieku.

Przeprowadzone badanie miało na celu zweryfikowanie hipotezy, że bezrobotne kobiety były bardziej zdeterminowane do podjęcia pracy i częściej niż mężczyźni korzystały z ofert proponowanych przez urząd pracy.

2. Metodyka badania

Rynek pracy jest obszarem wielu badań. Ich wyniki są prezentowane w licznych publikacjach naukowych i raportach. Jednym z czynników różnicującym sytuację osoby bezrobotnej jest jej płeć. W raporcie końcowym OECD z 2012 roku na temat równości płci w edukacji zatrudnienia i przedsiębiorczości stwierdza się, że w ostatnich latach udział kobiet w zatrudnieniu generalnie wzrósł, a nierówności płci w aktywności zawodowej zmniejszyły się [*Gender...*, 2012]. Mimo to segregacja zawodowa nie uległa poprawie. Nadal utrzymują się różnice w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, a także kobiety są wciąż niedostatecznie reprezentowane na wyższych szczeblach zatrudnienia, zwłaszcza wśród menedżerów oraz w zarządach firm. Często pracują one w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ ułatwia to łączenie obowiązków zawodowych i rodzinnych, ale jednocześnie wiąże się z utratą perspektyw na lepsze zarobki i rozwój kariery. Ponadto, we wszystkich krajach OECD kobiety częściej niż mężczyźni wykonują nieodpłatne prace (np. domowe). Podkreśla się, że dla zwiększenia poziomu zatrudnienia kobiet i osiągnięcia równości płci na rynku pracy jest niezbędne oficjalne wsparcie opieki nad dziećmi. Sytuacja kobiet na rynku pracy jest zdecydowanie lepsza w krajach wysoko rozwiniętych. Z raportu OECD wynika, że stopy bezrobocia w tych krajach w 2011 roku, liczone odrębnie dla każdej płci, są do siebie zbliżone (Belgia, Dania, Węgry, Izrael, Holandia, Szwecja, Republika Słowacka, Słowenia) lub nawet niższe dla kobiet (Kanada, Estonia, Finlandia, Niemcy, Islandia, Irlandia, Japonia, Korea, Norwegia, Wielka Brytania, USA).

Badania Sochy i Sztanderskiej wykazały, że zatrudnione kobiety rzadziej były narażone na bezrobocie, ale w przypadku utraty pracy znalazły się w dużo gorszej sytuacji niż mężczyźni, mimo korzystniejszych innych cech (np. lepszego wykształcenia), [Socha, Sztanderska, 2000]. Analiza szans na znalezienie zatrudnienia, przeprowadzona przez zespół: Daras i Jerzak, wskazała na ich ścisły związek z cechami demograficznymi badanych osób, takimi jak: płeć, wiek, wykształcenie, okres pozostawania bez pracy [Daras, Jerzak, 2005, s. 5-12]. Badanie zostało zrealizowane na podstawie danych pochodzących z ankiet BAEL w latach 1993–2003. Mniejsze szanse na znalezienie pracy miały kobiety, osoby poniżej 25. i powyżej 45. roku życia oraz osoby słabo wykształco-

ne. Ze względu na funkcjonujące stereotypy, z powodu przerw w aktywności zawodowej (urodzenie i wychowywanie dzieci) kobiety w dalszym ciągu nie są wystarczająco konkurencyjne na rynku pracy wobec mężczyzn. Ich szanse na znalezienie pracy są nadal mniejsze, chociaż wykazują one większą aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. W ostatnich latach zauważa się zmianę modelu rodziny. Czynniki, takie jak: przesunięcie decyzji o urodzeniu dziecka, chęć usamodzielnienia się i uzyskania niezależności finansowej spowodowały wzrost aktywności zawodowej kobiet w wieku od 25 do 34 lat. Sztanderska i Grotkowska, porównując zatrudnienie i bezrobocie kobiet i mężczyzn, podkreślają wpływ faktu posiadania dzieci na zatrudnienie [Sztanderska, Grotkowska, 2007b]. Obecność w gospodarstwie domowym osób wymagających opieki, głównie dzieci w wieku do 3 lat, ale także w wieku przedszkolnym, kształtuje aktywność zawodową inaczej niż w gospodarstwach, w których ich nie ma – mężczyźni przeważnie zwiększają aktywność zawodową, a kobiety ją ograniczają [Sztanderska, Grotkowska, 2007a]. Zatrudnienie kobiet w tym przypadku maleje przede wszystkim wskutek rezygnacji z aktywności zawodowej, a nie w wyniku nasilenia się trudności w uzyskaniu i utrzymaniu pracy. Jeśli istnieje możliwość zapewnienia zewnętrznej opieki nad małym dzieckiem, szczególnie nieodpłatnej, to zatrudnienie kobiet wyraźnie rośnie. Wykształcenie jest najsilniejszą determinantą zatrudnienia i bezrobocia kobiet, przy czym liczy się przeważnie jego poziom, a nie dziedzina. Kobiety o niższym poziomie wykształcenia mają mniejsze szanse na pracę i są bardziej zagrożone bezrobociem. Podobne rezultaty otrzymała Marcassa, która prowadziła badania nad czasem bezrobocia kobiet i mężczyzn we Francji w latach 1991–2002, ze szczególnym uwzględnieniem ich stanu cywilnego [Marcassa, 2011]. Wykazano, że w badanym okresie żonaci mężczyźni szybciej wychodzili z bezrobocia niż nieżonaci, a w przypadku kobiet sytuacja była odwrotna – mężatki miały mniejsze szanse na szybkie podjęcie zatrudnienia niż kobiety samotne². Analizy wykonane przez zespół badaczy w: Rumunii, Austrii, Słowenii, Chorwacji i Macedonii wskazywały, że płeć, wiek, poziom wykształcenia i region są determinantami czasu trwania bezrobocia [Kavkler, 2009]. Bezrobotni mężczyźni szybciej niż kobiety znajdowali zatrudnienie. Wyjątek stanowiła Austria, w której w latach 2000–2003 intensywność podjęcia pracy przez kobiety była aż o 33,7% wyższa niż w przypadku mężczyzn.

Analizę przeprowadzono, wykorzystując dane 20846 osób wyrejestrowanych z Powiatowego Urzędu Pracy w Szczecinie w 2010 roku³. Wśród nich było 8679 kobiet, co stanowiło 41,6% wszystkich bezrobotnych. Dane indywidualne zawierały informację o: płci, wieku, wykształceniu oraz przyczynie wyrejestrowania. Charakterystykę badanej zbiorowości przedstawiono w tabeli 1.

² Zależność tę potwierdzają również badania opisane w pracach: [Foley, 1997; Tansel, Tasci, 2010].

³ Badania przeprowadzono w ramach projektu badawczego: MNiSW, N, N111, 273538, finansowanego ze środków na naukę w latach 2010-2012.

TABELA 1.

Charakterystyka badanej zbiorowości

Cecha	Grupy	Liczebność grupy	Podjęcie pracy		Niepodjęcie pracy (w tym odmowa)	
			liczba	odsetek	liczba	odsetek
Płeć	kobiety	8679	4227	48,70	4452 (3466)	51,30 (39,94)
	mężczyźni	12167	4913	40,38	7254 (6329)	59,62 (52,02)
Wykształcenie	co najwyżej gimnazjalne	6054	1634	26,99	4420 (3960)	73,01 (65,41)
	zasadnicze zawodowe	4558	1933	42,41	2625 (2286)	57,59 (50,15)
	średnie ogólnokształcące	2337	972	41,59	1365 (1129)	58,41 (48,31)
	średnie zawodowe, poma- turalne, policealne	3783	1863	49,25	1920 (1510)	50,75 (39,92)
	wyższe	4114	2738	66,55	1376 (910)	33,45 (22,12)
Przedziały wieku	18-24	3555	1100	30,94	2455 (2178)	69,06 (61,27)
	25-34	7823	3770	48,19	4153 (3568)	53,09 (45,61)
	35-44	3750	1768	47,15	1982 (1719)	52,85 (45,84)
	45-54	3585	1716	47,87	1869 (1548)	52,13 (43,18)
	55-59	1597	682	42,71	915 (615)	57,29 (38,51)
	60 i więcej	436	104	23,85	332 (167)	76,15 (38,30)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Szczecinie.

Do zbadania ilorazów szans podjęcia zatrudnienia i ilorazów ryzyka rezygnacji z pośrednictwa urzędu wykorzystano model logitowy. W związku z tym, że zmienna objaśniana jest dychotomiczna, zastosowano dwumianowy model logitowy [Hosmer, Lemeshow, 2000; Kleinbaum, Klein, 2002]. Postać logistyczna tego modelu jest następująca:

$$P(Y = 1 | x_1, x_2, \dots, x_m) = \frac{\exp\left(\alpha_0 + \sum_{i=1}^m \alpha_i x_i\right)}{1 + \exp\left(\alpha_0 + \sum_{i=1}^m \alpha_i x_i\right)}, \quad (1)$$

gdzie:

Y – zmienna objaśniana przyjmująca wartość 1, gdy zachodzi określone zdarzenie, wartość 0, gdy zdarzenie nie zaszło,

x_i – zmienne objaśniające dla $i = 1, 2, \dots, m$,

a_0, a_i – parametry modelu dla $i = 1, 2, \dots, m$.

Po zlogarytmowaniu (1) otrzymuje się postać logitową modelu, określoną wzorem:

$$\text{logit}(p) = \ln\left(\frac{p}{1-p}\right) = \alpha_0 + \sum_{i=1}^m \alpha_i x_i, \quad (2)$$

gdzie:

$p = P(Y = 1 | x_1, x_2, \dots, x_m)$ – prawdopodobieństwo zajścia zdarzenia.

Do interpretacji wyników wykorzystuje się wyrażenie $\exp(a_i)$, będące ilorazem szans (OR) lub ryzyka (RR) na zajście zdarzenia w danej grupie w stosunku do grupy porównywanej. Ilorazy szans lub ryzyka wskazują na wyższe – $OR(RR) > 1$ – lub niższe – $OR(RR) < 1$ – szanse albo ryzyko zajścia określonego zdarzenia w danej grupie w stosunku do innej grupy. Stąd konieczność ustalenia grupy odniesienia i odpowiedniego zakodowania wariantów zmiennych objaśniających.

Zbudowano dwa rodzaje modeli dwumianowych, w których zmienną objaśniającą jest płeć P , przyjmująca wartość 1 dla kobiet i 0 dla mężczyzn (grupa odniesienia):

$$\text{logit}(p) = \alpha_0 + \alpha_1 P. \quad (3)$$

W pierwszym rodzaju modeli badanym zdarzeniem było podjęcie zatrudnienia (szansa podjęcia zatrudnienia), a w drugim – wyrejestrowanie osoby bezrobotnej z powodu: odmowy przyjęcia pracy, braku gotowości do podjęcia pracy lub niestawienia się w urzędzie w wyznaczonym terminie (ryzyko wyrejestrowania z urzędu bez uzyskania oferty pracy). Oba rodzaje modeli szacowano dla wszystkich wyrejestrowanych bezrobotnych ogółem oraz w poszczególnych grupach wykształcenia i wieku. Oceny parametrów we wszystkich modelach były istotne statystycznie. Świadczą o tym wartości $p < 0,05$ zarówno dla testu χ^2 , weryfikującego istotność wszystkich parametrów modeli poza wyrazem wolnym, jak i dla testu Walda weryfikującego istotność poszczególnych parametrów.

3. Ocena wpływu płci osób bezrobotnych na szansę podjęcia zatrudnienia i ryzyko wyrejestrowania bez uzyskania oferty pracy

W Szczecinie w 2010 roku, na 20846 osób wyrejestrowanych z Powiatowego Urzędu Pracy, 9140 to osoby, które podjęły zatrudnienie. Przyjęto następujące formy zatrudnienia: podjęcie pracy, podjęcie działalności gospodarczej, podjęcie pracy w ramach refundacji kosztów zatrudnienia bezrobotnego, podjęcie pracy w ramach prac interwencyjnych oraz podjęcie pracy w ramach robót publicznych. Wśród nich było 4227 kobiet (48,70%), natomiast 11706 osób zostało wyrejestrowanych z innych powodów niż podjęcie pracy. Część z nich: przeszła na emeryturę lub rentę, otrzymała zasiłek przedemerytalny albo świadczenie rehabilitacyjne, rozpoczęła naukę, zadeklarowała wyjazd za granicę, zmieniła miejsce zamieszkania. Jednak bardzo dużo osób (9795) zrezygnowało z pośrednictwa urzędu w poszukiwaniu pracy. Wyrejestrowanie tych osób nastąpiło z powodu: odmowy przyjęcia pracy, braku gotowości do podjęcia pracy bądź niestawienia się w urzędzie w wyznaczonym terminie. Są to powody wskazujące na: brak zaintere-

sowania ofertami pracy proponowanymi przez urząd, niechęć do podjęcia zatrudnienia, podjęcie zatrudnienia w „szarej strefie” lub samodzielne znalezienie pracy. W tej grupie osób udział kobiet był mniejszy i wynosił 39,94%.

Wykorzystując modele logitowe pierwszego rodzaju (tabela 2.), uzyskano ilorazy szans podjęcia zatrudnienia przez kobiety w stosunku do mężczyzn (rysunek 1.). Iloraz szans dla kategorii odniesienia (w badaniu są to mężczyźni) przyjmuje wartość 1, co oznaczono linią na rysunkach: 1. i 2.

TABELA 2.

Wyniki szacowania modeli logitowych podjęcia zatrudnienia przez bezrobotne kobiety w stosunku do bezrobotnych mężczyzn ogółem i według poziomu wykształcenia i grup wieku

Zmienne	Ocena parametru	Odchylenie standardowe	Statystyka Walda	<i>p</i>	OR
Ogółem					
Wyraz wolny	-0,3897	0,0185	444,7655	0,0000	
Płeć	0,3378	0,0283	142,1821	0,0000	1,4019
Wykształcenie co najwyżej gimnazjalne					
Wyraz wolny	-1,0336	0,0360	822,7731	0,0000	
Płeć	0,1106	0,0606	3,3359	0,0678	1,1169
Wykształcenie zasadnicze zawodowe					
Wyraz wolny	-0,3159	0,0351	81,1011	0,0000	
Płeć	0,0368	0,0675	0,2972	0,5856	1,0375
Wykształcenie średnie ogólnokształcące					
Wyraz wolny	-0,5173	0,0632	67,0637	0,0000	
Płeć	0,3240	0,0847	14,6191	0,0001	1,3826
Wykształcenie średnie zawodowe, pomaturalne, policealne					
Wyraz wolny	-0,1258	0,0434	8,4032	0,0037	
Płeć	0,2192	0,0657	11,1417	0,0008	1,2451
Wykształcenie wyższe					
Wyraz wolny	0,5948	0,0514	133,8211	0,0000	
Płeć	0,1574	0,0671	5,4982	0,0190	1,1705
Wiek: 18–24 lata					
Wyraz wolny	-1,0325	0,0513	405,6528	0,0000	
Płeć	0,4887	0,0730	44,7680	0,0000	1,6302
Wiek: 25–34 lata					
Wyraz wolny	-0,3295	0,0309	113,4354	0,0000	
Płeć	0,5052	0,0455	123,4265	0,0000	1,6573
Wiek: 35–44 lata					
Wyraz wolny	-0,2489	0,0426	34,1234	0,0000	
Płeć	0,3323	0,0668	24,7283	0,0000	1,3941
Wiek: 45–54 lata					
Wyraz wolny	-0,1520	0,0428	12,6467	0,0004	
Płeć	0,1723	0,0687	6,2899	0,0121	1,1880
Wiek: 54–59 lat					
Wyraz wolny	-0,1837	0,0605	9,2225	0,0024	
Płeć	-0,3641	0,1113	10,7084	0,0011	0,6949

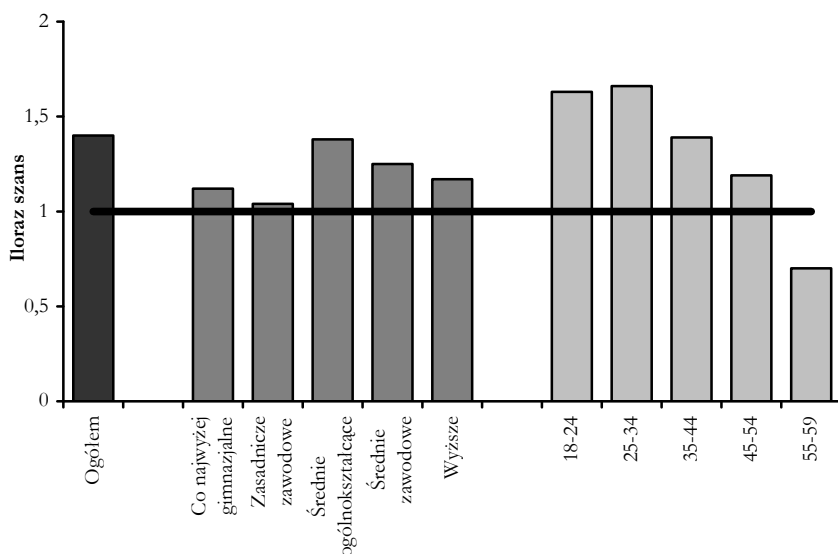
p – poziom istotności parametru

OR – iloraz szans

Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu *STATISTICA*.

RYSUNEK 1.

Ilorazy szans (*OR*) podjęcia zatrudnienia przez bezrobotne kobiety w stosunku do bezrobotnych mężczyzn ogółem, w grupach wykształcenia i wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 2.

Podjęcie pracy było częstszą przyczyną wyrejestrowania w przypadku kobiet niż mężczyzn – o 40% (iloraz szans równy 1,4)⁴. Analizując poszczególne grupy wykształcenia, należy stwierdzić, że omówiona prawidłowość wystąpiła na każdym poziomie wykształcenia (ilorazy szans większe od 1). Największa dysproporcja była zauważalna w przypadku osób o wykształceniu średnim ogólnokształcącym. W tej grupie kobiety o 38% częściej wychodziły z bezrobocia. W poszczególnych grupach wieku szansa podjęcia pracy przez kobiety była większa niż przez mężczyzn. Wyjątek stanowiły osoby bezrobotne w wieku od 55 do 59 lat, wśród których to mężczyźni mieli większe szanse na zatrudnienie (iloraz szans równy 0,69). Kobiety bezrobotne z tej grupy są niechętnie zatrudniane przez pracodawców, więc mają niskie szanse na powrót do pracy, dlatego też korzystają często z zasiłków przedemerytalnych. W przeciwnej sytuacji są kobiety młode (do 35. roku życia), które o ponad 60% częściej niż mężczyźni podejmowały pracę.

Druga grupa modeli logitowych (tabela 3.) umożliwiła uzyskanie wartości ilorazów ryzyka wyrejestrowania z urzędu pracy z przyczyn leżących po stronie bezrobotnego (rysunek 2.). Powody wyrejestrowania w tym przypadku świadczą o braku zainteresowania ofertami pracy proponowanymi przez urząd.

⁴ Z wcześniejszych badań auterek wynika, że szanse kobiet w 2008 roku były większe o 47% [Markowicz, Stolorz, 2009].

TABELA 3.

Wyniki szacowania modeli logitowych rezygnacji z pośrednictwa urzędu pracy przez bezrobotne kobiety w stosunku do bezrobotnych mężczyzn ogółem i według poziomu wykształcenia i grup wieku

Zmienne	Ocena parametru	Odchylenie standardowe	Statystyka Walda	<i>p</i>	<i>RR</i>
Ogółem					
Wyraz wolny	0,0808	0,0181	19,8036	0,0000	0,6133
Płeć	−0,4889	0,0285	295,2319	0,0000	
Wykształcenie co najwyżej gimnazjalne					
Wyraz wolny	0,7003	0,0337	432,6228	0,0000	0,8344
Płeć	−0,1810	0,0565	10,2563	0,0014	
Wykształcenie zasadnicze zawodowe					
Wyraz wolny	0,0564	0,0347	2,6512	0,1035	0,8293
Płeć	−0,1871	0,0669	7,8198	0,0052	
Wykształcenie średnie ogólnokształcące					
Wyraz wolny	0,1703	0,0613	7,7134	0,0055	0,6437
Płeć	−0,4405	0,0835	27,8062	0,0000	
Wykształcenie średnie zawodowe, pomaturalne, policealne					
Wyraz wolny	−0,2069	0,0435	22,5997	0,0000	0,6206
Płeć	−0,4771	0,0679	49,3288	0,0000	
Wykształcenie wyższe					
Wyraz wolny	−1,0785	0,0566	363,6944	0,0000	0,7321
Płeć	−0,3118	0,0758	16,9349	0,0000	
Wiek: 18–24 lata					
Wyraz wolny	0,7580	0,0484	245,2912	0,0000	0,5248
Płeć	−0,6447	0,0698	85,4036	0,0000	
Wiek: 25–34 lata					
Wyraz wolny	0,0890	0,0306	8,4922	0,0036	0,5265
Płeć	−0,6415	0,0461	193,9646	0,0000	
Wiek: 35–44 lata					
Wyraz wolny	0,0206	0,0423	0,2365	0,6268	0,6245
Płeć	−0,4708	0,0676	48,5296	0,0000	
Wiek: 45–54 lata					
Wyraz wolny	−0,1466	0,0427	11,7559	0,0006	0,7142
Płeć	−0,3366	0,0699	23,1751	0,0000	
Wiek: 55–59 lat					
Wyraz wolny	−0,4024	0,0614	42,9002	0,0000	0,8060
Płeć	−0,2157	0,1126	3,6721	0,0553	

p – poziom istotności parametru

RR – iloraz ryzyka

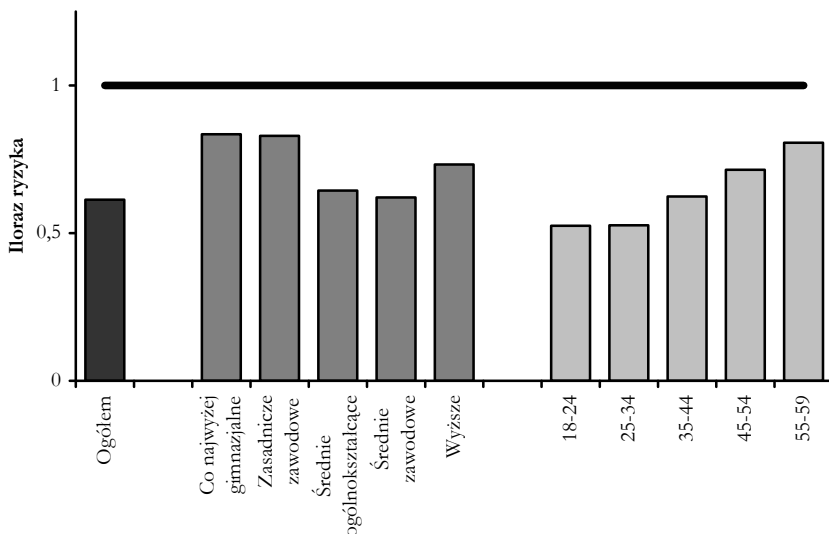
Źródło: opracowanie własne z wykorzystaniem programu *STATISTICA*.

Wyrejestrowanie bezrobotnych z powodu odmowy przyjęcia pracy, braku gotowości do jej podjęcia lub niestawienia się w wyznaczonym terminie było rzadsze o 39% w przypadku kobiet niż mężczyzn (iloraz ryzyka równy 0,61). Tendencja ta była widoczna we wszystkich grupach wieku i wykształcenia (wszystkie ilorazy ryzyka mniejsze od 1). Największym ryzykiem wyrejestrowania bez podjęcia pracy charakteryzowały się kobiety z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym, ale i tak było ono mniejsze o około 17% w porównaniu z analogicznymi grupami mężczyzn. W przypadku grup wieku, kobiety w wieku przedemerytalnym częściej niż w pozosta-

łych grupach rezygnowały z pośrednictwa urzędu pracy (jednak o około 20% rzadziej niż mężczyźni).

RYSUNEK 2.

Ilorazy ryzyka (RR) wyrejestrowania bez uzyskania oferty pracy przez bezrobotne kobiety w stosunku do bezrobotnych mężczyzn ogółem, w grupach wykształcenia i wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z tabeli 3.

4. Podsumowanie

Zastosowanie dwumianowego modelu logitowego posłużyło ocenie wpływu płci osób bezrobotnych na możliwość podjęcia zatrudnienia. Przeprowadzone badanie pozwoliło na zweryfikowanie hipotezy, że bezrobotne kobiety w Szczecinie w 2010 roku były bardziej zdeterminowane do podjęcia pracy i częściej niż mężczyźni korzystały z ofert proponowanych przez urząd pracy. Wyrejestrowanie kobiet następowało częściej z powodu podjęcia pracy (o 40% niż w przypadku mężczyzn) i rzadziej rezygnowały one ze współpracy z urzędem (o 39% niż w przypadku mężczyzn). Wniosek taki dotyczy wszystkich bezrobotnych ogółem oraz bezrobotnych w poszczególnych grupach wykształcenia i wieku. Pozyskane dane statystyczne wskazują na to, że w badanym okresie w Szczecinie kobiety częściej dopełniały formalności związanych z wyrejestrowaniem się z urzędu, podając powód. Natomiast mężczyźni częściej byli wyrejestrowywani przez urząd pracy z powodu niestawienia się w określonym terminie. Należy zauważyć, że zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn udział osób rezygnujących z pośrednictwa pracy ma-

lał wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia oraz wieku. Zatem, osoby młode i słabo wykształcone rzadziej podejmowały zatrudnienie, korzystając z propozycji urzędu pracy.

Rezygnacja mężczyzn z pośrednictwa urzędu pracy w Szczecinie może wynikać z większych możliwości uzyskania zarobku z pracy „na czarno” (często są to proste prace fizyczne w budownictwie), a także łatwiejszego decydowania o wyjeździe za granicę do pracy na jakiś czas (kobietom przychodzi to trudniej ze względu na obowiązki rodzinne, szczególnie opiekę nad dziećmi). Większe szanse kobiet na podjęcie zatrudnienia oferowanego przez urząd pracy są rezultatem między innymi mniejszych wymagań płacowych. Unia Europejska w ramach prowadzonej polityki społecznej i zatrudnienia dąży do wyrównania szans zawodowych obu płci w celu: poprawy jakości i efektywności pracy, wzmocnienia konkurencyjności, zwiększenia liczby miejsc pracy i zapewnienia równego do nich dostępu.

Literatura

- Bieszk-Stolorz B., Markowicz I. 2011 *Ocena szansy wyjścia z bezrobocia ze względu na wiek i staż pracy bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Szczecinie*, „Taksonomia 18. Klasyfikacja i analiza danych – teoria i zastosowania”, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 176, Wrocław.
- Daras T., Jerzak M. 2005 *Wpływ cech społeczno-demograficznych osób bezrobotnych na możliwość znalezienia pracy, badanie na podstawie danych BAEL w latach 1993-2003*, Materiały i Studia, Zeszyt nr 189, NBP, Warszawa.
- Foley M.C., *Determinants of unemployment duration In Russia*, Working Paper nr 81, The William Davidson Institute AT the Univeristy of Michigan Business School 1997, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.wdi.umich.edu/filesęPublicationsęWorkingPapersęwp81.pdf>], data wejścia: 15.12.2012].
- Gender Equality in Education, Employment and Entrepreneurship: Final Report to the C/MIN(2012)5, Meeting of the OECD Council at Ministerial Level*, Paris 2012, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.oecd.org/social/familiesandchildren/50423364.pdf>], data wejścia: 18.12.2012].
- Hosmer D.W., Lemeshow S. 2000 *Applied Logistic Regression*, John Wiley & Sons, Inc., New York.
- Kavkler A., Danacica D.E., Babucea A.G., Bicanic I., Bohm B., Tevdovski D., To-sevska K., Borsic D. 2009 *Cox Regression Models for Unemployment Duration in Romania, Austria, Slovenia, Croatia, and Macedonia*, „Romanian Journal of Economic Forecasting”, vol. 10, issue 2.
- Kleinbaum D.G., Klein M. 2002 *Logistic Regression. A Self-Lerning Text*, Springer-Verlag, New York.
- Marcassa S. 2011 *Unemployment Duration of Spouses: Evidence From France*, THEMA Working Papers 2012-31, THEMA (THéorie Economique, Modélisation et Applications), Université de Cergy-Pontoise.
- Markowicz I., Stolorz B. 2009 *Wpływ sposobu kodowania zmiennych na interpretację parametrów modelu regresji logistycznej*, „Modelowanie i prognozowanie gospodarki narodowej”, Prace

- i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, nr 4/2, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Sopot.
- OECD *Harmonised Unemployment Rates*, News Release: August 2012, Paryż, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.oecd.org/std/labourstatistics/HUR_NR10e12.pdf, data wejścia: 20.12.2012].
- Socha M., Sztanderska U. 2000 *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Sztanderska U., Grotkowska G. 2007a *Aktywność ekonomiczna ludności*, [w:] *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, I. E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Sztanderska U., Grotkowska G. 2007b *Zatrudnienie i bezrobocie kobiet i mężczyzn*, [w:] *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obowiązki rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, I. E. Kotowska, U. Sztanderska, I. Wóycicka (red.), Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- Tansel A., Tasci H.M. 2010 *Hazard Analysis of Unemployment Duration by Gender In Developing Country: The Case of Turkey*, Labour 24(4).

Anita SZYMAŃSKA¹

ZRÓŻNICOWANIE DOCHODÓW A EFEKTYWNOŚĆ RYNKU PRACY NA PRZYKŁADZIE WYBRANYCH KRAJÓW OECD

Streszczenie

Celem artykułu jest zaprezentowanie oraz próba weryfikacji hipotezy, zgodnie z którą społeczeństwo musi dokonywać wyboru pomiędzy ograniczaniem nierówności dochodowych a efektywnością rynku pracy, przejawiającą się niskim poziomem bezrobocia i wysokim zatrudnieniem. Tak sformułowana hipoteza została wykorzystana przez Paula Krugmana do objaśnienia uwarunkowań funkcjonowania rynków pracy w USA i w Europie w połowie lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Dowodził on wówczas, że negatywne szoki gospodarcze skutkują w krajach europejskich wzrostem bezrobocia, natomiast w USA wzrostem rozpiętości płac. Tymczasem odmiennosc reakcji wynika w głównej mierze ze zróżnicowania poziomu elastyczności rynku pracy, w tym przede wszystkim płac. W związku z tym, że hipoteza Paula Krugmana jest wciąż stosunkowo popularna, warto podejmować kolejne próby jej weryfikacji. W dotychczas prowadzonych badaniach jest powszechna dyskusja na temat przyczyn obserwowanego wzrostu zróżnicowania dochodów w większości społeczeństw, w której analizie są poddawane najczęściej takie zjawiska, jak: liberalizacja handlu międzynarodowego, postęp technologiczny promujący wysokie kwalifikacje (*Skill-Biased Technical Change* – SBTC) oraz deregulacja rynku pracy. Jednakże w badaniach tych stosunkowo rzadko dokonuje się empirycznej oceny związku pomiędzy zróżnicowaniem dochodów w społeczeństwie a warunkami funkcjonowania rynku pracy.

Słowa kluczowe: zróżnicowanie dochodów, bezrobocie, hipoteza P. Krugmana

INCOME INEQUALITY AND EFFICIENCY OF LABOUR MARKET

Summary

The purpose of this paper is to present and test the hypothesis that every society has to make a choice between the limitation of income inequality, on the one hand, and labour market efficiency understood as low level of unemployment and high employment, on the other hand. This hypothesis was used by P. Krugman in mid 1990s to explain the performance of labour markets in the U.S. and Europe. He argued that negative economic shocks led to higher unemployment in Europe, whereas in the U.S. to greater income inequality. The different response to shocks is mainly due to the diversity of labour market flexibility, above all wage flexibility. Since Krugman's hypothesis is still well-known, it is reasonable to re-examine it. Generally, a trend towards greater income inequality has been indicated in a number of studies. There has been considerable discussion of the factors related to this phenomenon, usually with emphasis on: liberalisation of international trade, skill-biased technical change - SBTC, labour market deregulation. However, only in a few studies economists take into consideration the correlation between unemployment (employment) rates and income inequality.

Key words: income inequality, unemployment, P. Krugman's hypothesis

¹ dr Anita Szymańska – Wydział Ekonomiczny, Uniwersytet Gdański; e-mail: anitas@gnu.univ.gda.pl.

1. Wstęp

Efektywność rynku pracy, przejawiająca się przede wszystkim niskim bezrobociem i zdolnością do kreacji miejsc pracy, jest przedmiotem zainteresowania wielu ekonomistów. W poszukiwaniu determinant tej efektywności analizuje się wiele czynników i podejmuje się próby oceny siły i kierunku ich oddziaływania. Zadanie to jest niezwykle trudne ze względu na różnorodność i zmienność analizowanych czynników. Zróżnicowanie dochodów jest jednym z tych, którego wpływ na warunki funkcjonowania rynku pracy jest szczególnie trudny do oszacowania.

Celem artykułu jest zaprezentowanie oraz próba weryfikacji hipotezy, zgodnie z którą społeczeństwo musi dokonywać wyboru pomiędzy ograniczaniem nierówności dochodowych a efektywnością rynku pracy. W prowadzonych badaniach zazwyczaj analizuje się obserwowany, w większości społeczeństw, wzrost zróżnicowania dochodów, jak również prowadzi się dyskusję na temat przyczyn tego wzrostu. Jednakże tylko w nielicznych przypadkach dąży się do ustalenia związku pomiędzy zróżnicowaniem dochodów w społeczeństwie a warunkami funkcjonowania rynku pracy.

2. Założenia teoretyczne

Arthur Okun, publikując w 1975 roku swoją monografię pt: *Equality and Efficiency: The Big Tradeoff* [Okun, 1975], stał się popularyzatorem hipotezy, według której jednym z nieuniknionych wyborów, dokonywanych w gospodarce rynkowej, jest wybór pomiędzy równością a efektywnością. Według Okuna, istnieje konflikt pomiędzy społeczną potrzebą redukcji zbyt dużych nierówności ekonomicznych wśród obywateli a efektywnością gospodarki. Dążenie do zwiększania egalitaryzmu ekonomicznego odbywa się zgodnie z tą hipotezą, kosztem zdolności gospodarki do rozwoju.

The Big Tradeoff (związany z rynkiem pracy) dotyczy wyboru pomiędzy ograniczaniem nierówności dochodowych w społeczeństwie a efektywnością rynku pracy przejawiającą się niskim poziomem bezrobocia i wysokim zatrudnieniem. Innymi słowy, społeczeństwo staje przed trudnym wyborem pomiędzy sprawnie działającym rynkiem pracy i akceptacją stosunkowo dużych rozpiętości dochodowych a ograniczeniem nierówności dochodowych, w tym eliminowaniem ubóstwa, jednak kosztem wyższego poziomu bezrobocia.

Uzasadnienie tak sformułowanej hipotezy wywodzi się z założeń teorii neoklasycznej, opartych na przekonaniu o skuteczności naturalnych mechanizmów rynkowych prowadzących gospodarkę, w tym również rynek pracy, do stanu równowagi. Jednakże osiągnięcie stanu równowagi jest możliwe wtedy, gdy siły rynkowe działają w sposób nieskrępowany, tzn. procesy dostosowawcze zachodzą w warunkach braku ograniczeń zarówno ilościowych, jak i cenowych. Wówczas to rynek pracy zmierza do osiągnięcia stanu równowagi, charakteryzującego się odpowiednią ilością i ceną (płacą) równowagi. Natomiast w sytuacji, gdy np. płace nie będą mogły dostatecznie elastycznie reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy (np. spadek popytu na pracę), może dojść do za-

burzeń funkcjonowania tego rynku, przejawiającego się wzrostem poziomu bezrobocia [Kwiatkowski, 2002, s. 101].

Przedstawione uzasadnienie stało się podstawą hipotezy Paula Krugmana sformułowanej w połowie lat dziewięćdziesiątych XX wieku, zgodnie z którą negatywne szoki gospodarcze skutkują w krajach europejskich wzrostem bezrobocia², natomiast w Stanach Zjednoczonych wzrostem rozpiętości płac. Stwierdza on, że wzrost rozpiętości płac w Stanach Zjednoczonych i wzrost bezrobocia w Europie to „dwie strony tego samego medalu”. Rozpiętość dochodowa w gospodarce amerykańskiej, przy jednocześnie stosunkowo niskim bezrobociu, jest dowodem na to, iż wysoka elastyczność płac pozwala na akomodację szoków gospodarczych bez daleko idących redukcji w poziomie zatrudnienia. Tymczasem w gospodarkach, charakteryzujących się mniejszą elastycznością instytucji rynku pracy, odpowiedzią na zakłócenia gospodarcze jest wzrost bezrobocia. Występuje swoistego rodzaju kolizja pomiędzy polityką państwa dobrobytu, której zadaniem jest przede wszystkim ograniczanie nierówności dochodowych w społeczeństwie, a siłami rynkowymi, które popychają rynek pracy w kierunku wzrostu dyspersji płac. Im bardziej państwo, przeciwdziałając siłom rynkowym pogłębiającym nierówności dochodowe, będzie próbowało te nierówności ograniczać (np. przez zwiększanie zasiłków dla bezrobotnych), tym wzrost bezrobocia może być większy na skutek zmniejszającej się różnicy pomiędzy wysokością płacy możliwej do uzyskania na rynku a wysokością dochodu oferowanego przez państwo. Odnosi się to w szczególności do pracowników nisko opłacanych. Odmienność reakcji rynków pracy na szoki gospodarcze, jak podkreśla Paul Krugman, wynika z odmienności systemów instytucjonalnych, funkcjonujących w poszczególnych gospodarkach. Akceptacja dla dużych rozpiętości dochodowych jest ceną płaconą za niski poziom bezrobocia [Krugman, 1994, s. 23-43]. W związku z tym, że hipoteza Paula Krugmana jest wciąż stosunkowo popularna, jakkolwiek nie została ona ostatecznie potwierdzona przez badaczy, warto podejmować kolejne próby jej weryfikacji.

3. Charakterystyka rozpiętości dochodowych

W analizach nierównomierności w rozkładzie dochodów wykorzystuje się wiele różnych mierników uwzględniających rozmaite zmienne (płace, całkowite dochody, przed lub po opodatkowaniu, z uwzględnieniem bądź nie transferów socjalnych, dochody powiększone o dochody z kapitału itd.) w odniesieniu do różnorodnych grup społecznych (ogół ludności, ludność w wieku produkcyjnym, pracujący, osoby indywidualne lub gospodarstwa domowe). Najczęściej wykorzystywanymi miernikami są decylowe współczynniki rozpiętości dochodów oraz współczynnik Giniego (miara koncentracji), nieco rzadziej: wariancja dochodów, miara Atkinsona, uogólnione miary entropii i inne.

² Chodzi tu przede wszystkim o wzrost bezrobocia strukturalnego (utożsamianego z bezrobociem naturalnym), którego wartość jest zmienna i może wzrosnąć na skutek negatywnego szoku gospodarczego w wyniku zjawiska histerezy.

Najprostszą miarą nierównomierności w rozkładzie dochodów, stosowaną w porównaniach międzynarodowych, jest współczynnik decylowy. Najczęściej oblicza się iloraz skrajnych grup decylowych wartości cechy – $D9/D1$, który określa relację między najwyższym (granicznym) dochodem w dziewiątej grupie decylowej (D9) a najwyższym (granicznym) dochodem w pierwszej grupie decylowej (D1). Wzrost rozpiętości dochodów znajduje wyraz we wzroście wartości wskaźnika. Ponadto, analizie poddaje się wskaźniki $D9/D5$ oraz $D5/D1$ (gdzie D5 oznacza medianę – dochód środkowy, czyli najwyższy poziom dochodów w piątej grupie decylowej). Wzrost wartości tych wskaźników również wskazuje na wzrost zróżnicowania dochodów. Zmiany w rozpiętości dochodów na ogół są konsekwencją zmian w dwóch subkategoriach dochodowych, tzn. zmian w nierównościach pomiędzy grupą o najwyższych dochodach a medianą ($D9/D5$) oraz pomiędzy medianą a grupą o najniższych dochodach ($D5/D1$), [Makać, Urbanek-Krzysztofiak, 2008, s. 67-69].

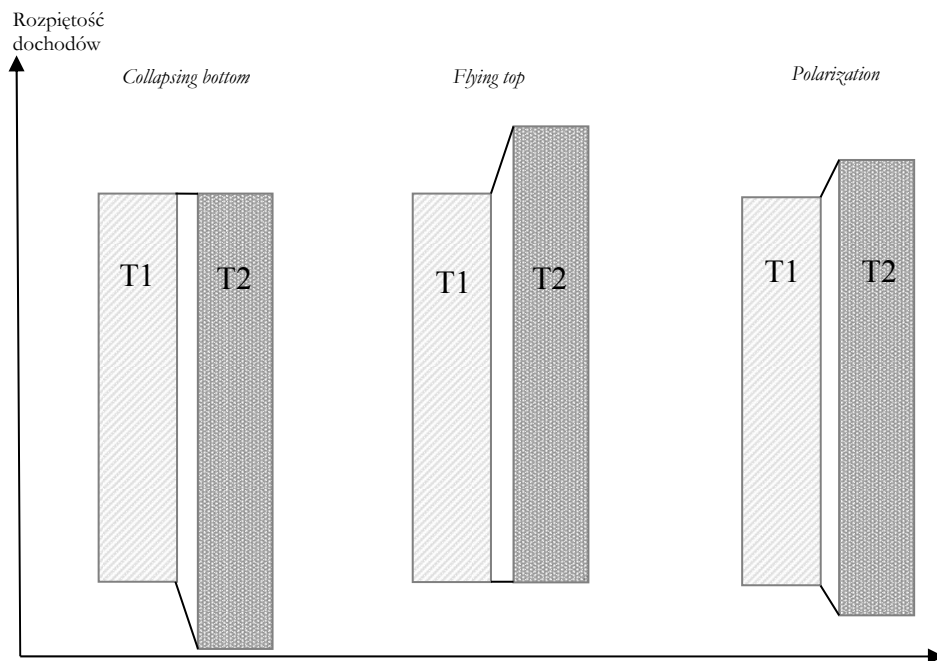
Współczynnik Giniego jest liczbową miarą koncentracji (nierównomierności) rozkładu zmiennej losowej, wykorzystywaną w statystyce opisowej. Współczynnik przyjmuje wartości od 0 do 1, gdzie 0 oznacza całkowity brak koncentracji wartości cechy wśród jednostek zbiorowości (każdej jednostce przypada wartość cechy równa średniej arytmetycznej), a 1 oznacza, że jedna jednostka dysponuje całą wartością badanej cechy. Im wyższa jest wartość współczynnika Giniego, tym nierówności dochodowe w społeczeństwie (w badanej zbiorowości) są wyższe. Współczynnik ten jest wrażliwy na zmiany wartości cechy w środkowej części rozkładu wartości, natomiast niezbyt dobrze odwzorowuje zmiany na skrajach rozkładu wartości cechy [Kuszeński, 2008, s. 159-161].

Nierównomierności w rozkładzie dochodów stanowią przedmiot wielu analiz ekonomicznych, najczęściej dokonuje się porównań międzynarodowych oraz poddaje się obserwacji zmiany zachodzące w czasie. Jedno z istotnych pytań, na które poszukuje się odpowiedzi, odnosi się do zmian w strukturze rozkładu dochodów prowadzących do wzrostu ich rozpiętości. Wzrost ten najczęściej jest spowodowany wzrostem dochodów, odnotowanym w grupach znajdujących się na szczycie „drabiny dochodowej” lub/i spadkiem dochodów w grupach, które znajdują się na jej dole.

Na rysunku 1. przedstawiono trzy różne sytuacje, w których dochodzi do wzrostu rozpiętości dochodów. Kolumny, oznaczone symbolem T1, obrazują sytuację wyjściową. Kolumny, oznaczone symbolem T2, ilustrują sytuacje, w których rozkład dochodów w społeczeństwie uległ zmianie. W pierwszym przypadku – *collapsing bottom* – następuje spadek dochodów uzyskiwanych przez grupy najuboższe. W drugim – *flying top* – grupy najbogatsze zaczynają osiągać jeszcze wyższe dochody (lub ich dochody wzrastają szybciej niż to ma miejsce w innych grupach), w trzecim zaś – *polarization* – mają miejsce oba wymienione zjawiska.

RYSUNEK 1.

Modele zmian rozpiętości dochodów



Źródło: [Global Wage Report 2008/09. Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence, 2008, s. 25].

Inną, często spotykaną sytuacją, obrazującą nierównomierność rozkładu dochodów, jest rozkład określony przez Hansa W. Sinna jako „efekt akordeonu”. Efekt taki występuje wówczas, gdy dochody, znajdujące się poniżej mediany, są zróżnicowane w znacznie mniejszym stopniu niż te powyżej mediany (są ściśnięte, skompresowane), [Möller, 2009, s. 43].

4. Przyczyny obserwowanych tendencji

Niezależnie od sposobu pomiaru zróżnicowania dochodów, główną determinantą zmian ich poziomu są zmiany wynagrodzeń, które według szacunków stanowią około 75% dochodów gospodarstw domowych wśród ludności w wieku produkcyjnym [Divided We Stand..., 2011, s. 22]. W literaturze ekonomicznej często jest podejmowana dyskusja na temat możliwych przyczyn wzrostu zróżnicowania dochodów. Wśród nich najczęściej wymienia się:

- globalizację;

- postęp technologiczny promujący wysokie kwalifikacje (*Skill-Biased Technical Change* – SBTC), związany ze zmianami struktury popytu globalnego polegającymi na wzroście zapotrzebowania na produkty i usługi, które mogą być wytwarzane jedynie z udziałem wysoko wykwalifikowanej siły roboczej;
- politykę gospodarczą prowadzoną w poszczególnych państwach, zwłaszcza zakres regulacji rynku pracy i rynku towarów i usług.

Najczęściej jest rozważany **wpływ globalizacji**, zaś w szczególności procesów związanych z liberalizacją handlu międzynarodowego, na kształtowanie się rozkładu dochodów w społeczeństwie. Zazwyczaj uważa się, że procesy te wywołują wzrost rozpiętości dochodowych. Jednak należy podkreślić, że dowody w tym zakresie nie są jednoznaczne, a metody badania wpływu handlu międzynarodowego na rynek pracy wywołują liczne dyskusje wśród ekonomistów [Cornia, Court, 2001, s. 17-18]. Zgodnie z tradycyjną teorią wymiany międzynarodowej, wzrost integracji gospodarczej prowadzi do wzrostu relatywnego poziomu wynagrodzeń dla wykwalifikowanych pracowników w krajach o wysokim poziomie rozwoju gospodarczego, przyczyniając się tym samym do wzrostu rozpiętości dochodowych w tych krajach [Kremer, Masking, 2006, s. 6-11]. Wraz ze wzrostem stopnia otwarcia gospodarki powiększają się nierówności dochodowe pomiędzy wysoko i nisko wykwalifikowanymi pracownikami. Może również dojść do wzrostu bezrobocia w sektorach produkujących dobra, które na skutek liberalizacji wymiany międzynarodowej są zastępowane dobrami importowanymi, oraz do wzrostu zatrudnienia w branżach produkujących dobra eksportowe.

Postęp technologiczny, promujący wysokie kwalifikacje, jest czynnikiem wzmacniającym gwałtowny wzrost zapotrzebowania na pracowników o wysokich kwalifikacjach przy jednoczesnym niedostatku tych pracowników, co bezpośrednio prowadzi do wzrostu wynagrodzeń w tej grupie, jednocześnie powodując relatywne obniżenia poziomu wynagrodzeń w pozostałych grupach pracowników. Przede wszystkim wskazuje się, iż mechanizm tego typu miał miejsce w latach osiemdziesiątych i na początku dziewięćdziesiątych XX wieku w Stanach Zjednoczonych i w Wielkiej Brytanii [Gottschalk, Smeeding, 1997, s. 633-687; Katz, Autor, 1999, s. 1463-1555; Acemoglu, 2002, s. 781-809; Acemoglu 2003, s. F121-F149; Green et al., 2003, s. 1561-1576]. Postęp technologiczny, promujący wysokie kwalifikacje, a także równoczesna liberalizacja handlu międzynarodowego będą powodować w krajach wysoko rozwiniętych nasilenie się zjawiska wzrostu zapotrzebowania na pracowników o wysokich kwalifikacjach przy jednoczesnym spadku zapotrzebowania na nisko wykwalifikowanych. Jednak podkreśla się, że kraje w których jednocześnie gwałtownie wzrasta powszechny dostęp do edukacji (zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym) są w znacznie mniejszym stopniu narażone na wzrost rozpiętości dochodowych w wyniku postępu technologicznego, promującego wysokie kwalifikacje [Cornia, Court, 2001, s. 17].

Stopień oddziaływania w równej mierze integracji gospodarczej, liberalizacji handlu, jak i postępu technologicznego, promującego wysokie kwalifikacje, na poziom zróżnicowania dochodów w społeczeństwie jest uzależniony od **instytucjonalnych uwarunkowań funkcjonowania rynku pracy**, w szczególności zaś od kształtowania się mechanizmów ustalania płac i pozostałych dochodów powiązanych z poziomem płac (jak np. zasiłki dla bezrobotnych i inne transfery socjalne). W przypadku gdy czynniki,

takie jak: negocjacje zbiorowe w zakresie ustalania płac, mechanizmy indeksacji płac, ustalanie płac minimalnych i poziomu transferów socjalnych w odniesieniu do przeciętnego wzrostu płac w gospodarce, odgrywają istotną rolę, zróżnicowanie płac może mieć znacznie mniejszy zakres niż w sytuacji, gdy mechanizmy te odgrywają niewielką rolę. Innymi słowy, im płace będą charakteryzowały się większą elastycznością w stosunku do uwarunkowań rynkowych, tym zróżnicowanie tych płac w gospodarce będzie większe. Natomiast, gdy związki zawodowe oraz inne instytucje rynku pracy przyczyniają się do spłaszczenia rynkowej struktury płac, efektem może być wzrost poziomu bezrobocia, zwłaszcza wśród pracowników o niskich kwalifikacjach [Szymańska, 2013, s. 78-92].

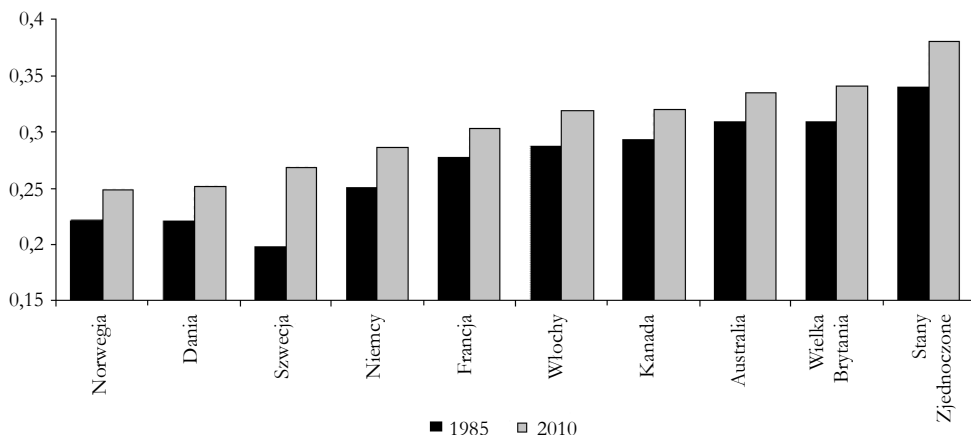
5. Tendencje w zakresie zróżnicowania dochodów

Większość krajów wysoko rozwiniętych doświadczyła w ciągu ostatnich dwóch dekad wzrostu rozpiętości dochodowych. Ogółem, przeciętny dochód rozporządzalny gospodarstw domowych w krajach OECD wzrastał w tym okresie średnio o 1,7% rocznie, lecz w większości krajów tempo wzrostu dochodów najbogatszych grup społecznych było znacznie wyższe niż miało to miejsce w grupach o najniższych dochodach, co w rezultacie prowadziło do wzrostu rozpiętości dochodowych. O ile w połowie lat osiemdziesiątych XX wieku przeciętna wartość współczynnika Giniego dla krajów OECD wynosiła 0,29, o tyle w połowie pierwszej dekady XXI wieku wynosiła już 0,316. Na 22 kraje OECD, dla których są dostępne odpowiednio długie szeregi danych, aż w 17 odnotowano wzrost wartości współczynnika Giniego, w tym również w krajach skandynawskich, które tradycyjnie charakteryzują się stosunkowo niską rozpiętością dochodów [*Divided We Stand...*, 2011, s. 22]. Zmiany wartości współczynnika Giniego (po uwzględnieniu podatków i transferów) w wybranych krajach OECD w latach 1985-2010 zaprezentowano na rysunku 2.

Jednym z przejawów rosnących rozpiętości dochodowych w krajach OECD jest wzrost udziału w dochodzie grupy 1% najzamożniejszych obywateli. Udział ten jest bardzo zróżnicowany w poszczególnych krajach, jednakże w większości przypadków jest obserwowana tendencja wzrostowa (rysunek 3.). Największą rozpiętością dochodów pośród krajów wysoko rozwiniętych charakteryzują się Stany Zjednoczone, gdzie w 2010 roku grupa 1% obywateli o najwyższych dochodach zgromadziła ponad 17% całkowitego dochodu, oznaczało to ponad dwukrotny wzrost udziału tej grupy w dochodach, w porównaniu z rokiem 1980. Należy zaznaczyć, że jeśli do analizowanych dochodów były włączone dochody z kapitału, udział ten szacowano na 20% w 2011 roku (i na około 24% przed wystąpieniem kryzysu gospodarczego w 2007 roku) [Alvaredo et al., 2013, s. 2]. Na drugim końcu skali, pod względem koncentracji dochodów wśród najzamożniejszej części społeczeństwa, znajdują się kraje skandynawskie, chociaż, jak już wcześniej wspomniano, również w tych krajach można zauważyć wzrost rozpiętości dochodów.

RYSUNEK 2.

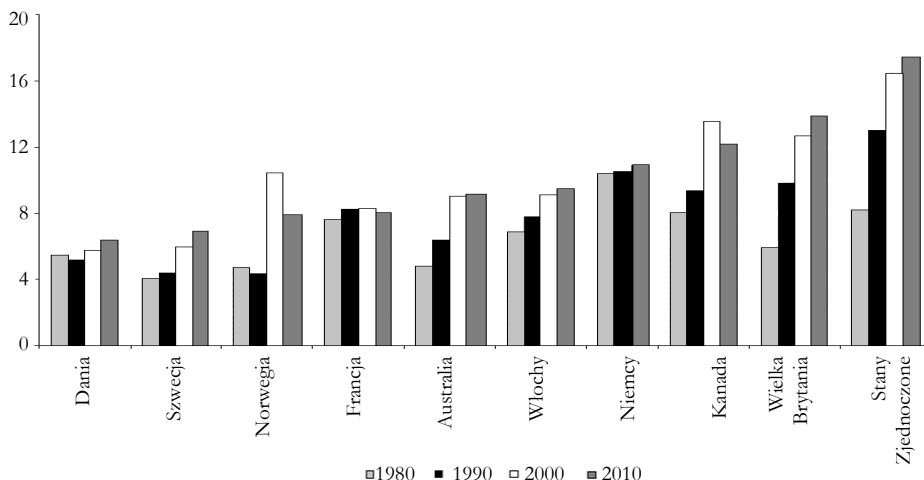
Wartości współczynnika Giniego (po uwzględnieniu podatków i transferów) w wybranych krajach OECD w latach 1985 i 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: [OECD Database on Household Income Distribution and Poverty, dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://dx.doi.org/10.1787/888932535185>, data wejścia: 10.05.2013].

RYSUNEK 3.

Część dochodu przypadająca grupie 1% najzamożniejszych gospodarstw domowych w wybranych krajach OECD w latach: 1980, 1990, 2000 i 2010



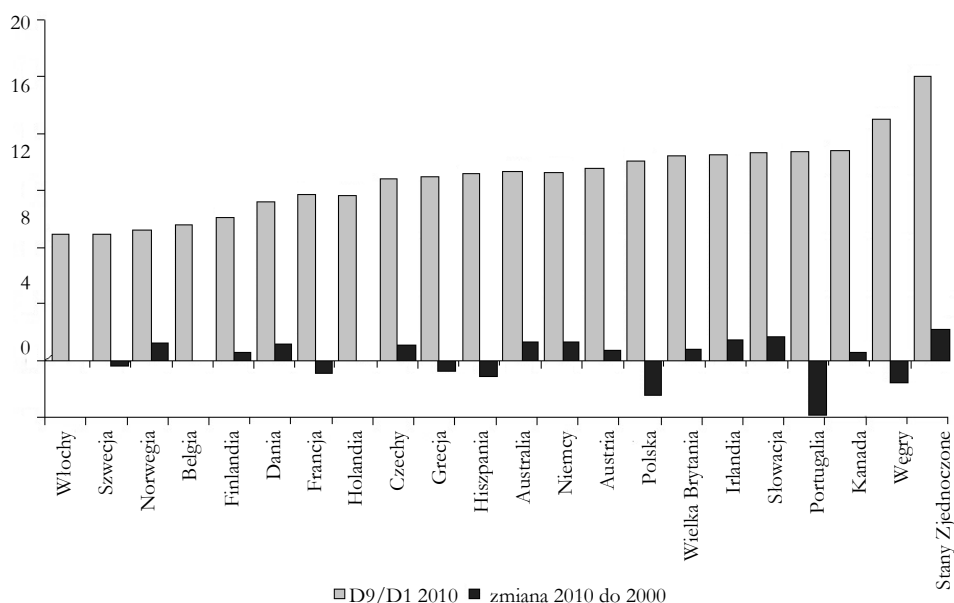
* dla Niemiec ostatnie dostępne dane dotyczą roku 1998

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: [The World Top Incomes Database, dokument elektroniczny, tryb dostępu: <http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/>, data wejścia: 19.07.2013].

Analiza zmian wartości podstawowego współczynnika decylowego D9/D1 w latach 2000 i 2010 (rysunek 4.) prowadzi do podobnych wniosków, jak w przypadku współczynnika Giniego. Na 22 kraje OECD, w 14 nastąpił wzrost rozpiętości dochodów pomiędzy skrajnymi grupami decylowymi. W 8 krajach tendencja była przeciwna. Do krajów, w których spadek rozpiętości dochodowej był największy, należą: Portugalia, Polska i Węgry. Jednak trzeba zaznaczyć, że analizowany okres objął lata kryzysu gospodarczego, który mógł wywrzeć istotny wpływ na kształtowanie się rozkładu dochodów w społeczeństwie. Ponadto, w poszczególnych krajach wpływ ten mógł mieć zróżnicowany charakter, wobec czego wnioskowanie, dotyczące kierunku długookresowych trendów, jest utrudnione i wymaga dodatkowych analiz.

RYСУNEK 4.

Wartości współczynnika decylowego D9/D1 w wybranych krajach OECD w roku 2010 i zmiana w stosunku do roku 2000



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://stats.oecd.org/index.aspx?>, data wejścia: 20.03.2013].

Wyniki badań dotyczących kształtowania się rozpiętości dochodowych w społeczeństwie, zarówno w krajach wysoko rozwiniętych, jak i rozwijających się, wskazują na nieuchronność zjawiska pogłębiania się obserwowanego zróżnicowania pomiędzy warstwami najbogatszymi i najuboższymi. Skłania to badaczy do wysuwania postulatów związanych z potrzebą podejmowania działań w obszarze polityki gospodarczej, które prowadziłyby do ograniczenia wspomnianych nierówności. Jednak postulaty te muszą być wsparte przekonującymi wynikami badań na temat skutków pogłębiania się rozpiętości dochodowych w społeczeństwie.

6. Zróżnicowanie dochodów a poziom bezrobocia

Niezależnie od obserwowanych tendencji w zakresie zróżnicowania dochodów, jak również determinant wzrostu tego zróżnicowania, niejasny pozostaje związek pomiędzy nierównościami dochodowymi w społeczeństwie a efektywnością rynku pracy, przejawiającą się niskim poziomem bezrobocia i wysokim zatrudnieniem. O ile większość ekonomistów zgadza się co do tego, że globalizacja, postęp technologiczny promujący wysokie kwalifikacje oraz instytucjonalne uwarunkowania rynku pracy mają znaczący wpływ na kształtowanie się rozkładu dochodów w społeczeństwie, o tyle, w większości przypadków, nie udaje się potwierdzić hipotezy sformułowanej przez Paula Krugmana. Empiryczna weryfikacja tej hipotezy ma znaczenie z punktu widzenia formułowania rekomendacji pod adresem polityki rynku pracy (oraz polityki społeczno-gospodarczej w ogóle).

Determinanty poziomu zróżnicowania dochodów mogą w różny sposób oddziaływać na poziom bezrobocia. Teoretycznie liberalizacja gospodarki, pozwalająca na uzyskiwanie wyższych dochodów, uruchamia bodźce prowadzące do zwiększenia efektywności. Przede wszystkim w gospodarkach o większej rozpiętości płac (typu *collapsing bottom*) obserwuje się większe możliwości w zakresie powstawania nowych miejsc pracy niskopłatnej (bezrobocie *versus working poor*). Pracodawcom opłaca się zatrudniać osoby z niskimi kwalifikacjami, ponieważ koszty związane z zatrudnieniem tych osób są stosunkowo niskie. Z kolei, regulacje rynku pracy, przyczyniające się do zmniejszenia rozpiętości dochodowych, mogą sprzyjać sytuacji, w której ludzie nie mają wystarczająco silnych bodźców do rozwoju zawodowego i zwiększania wydajności pracy [Agell, 2003, s. 35]. Efekt taki występuje w szczególności wówczas, gdy „spłaszczenie” dochodów ma miejsce w grupie pracowników uzyskujących dochody poniżej mediany (gdy występuje wspomniany „efekt akordeonu”). Dodatkowym czynnikiem osłabiającym motywację do pracy jest system pomocy socjalnej, zwłaszcza dla osób bez pracy, który może przyczyniać się do wzrostu oczekiwań co do wysokości akceptowanej płacy.

Jednakże w praktyce dość trudno jest udowodnić tak sformułowane hipotezy. Puhani, testując w swoich badaniach hipotezę Krugmana, podkreśla, iż przeprowadzono stosunkowo niewiele badań na ten temat z wykorzystaniem danych dla poszczególnych krajów [Puchani, 2003, s. 31; Möller, 2009, s. 42]. W większości przypadków nie udało się ustalić pozytywnego (dodatniego) związku pomiędzy stopniem zróżnicowania dochodów w społeczeństwie a poziomem zatrudnienia (lub ujemnego związku pomiędzy stopniem zróżnicowania dochodów w społeczeństwie a poziomem bezrobocia).

W tabeli 1. przedstawiono zestawienie wybranych badań na temat związku pomiędzy zróżnicowaniem dochodów a sytuacją na rynku pracy. Jedynie w jednym przypadku udało się autorom badań potwierdzić istotny związek pomiędzy stopą bezrobocia a dyspersją płac, chociaż również ci autorzy zauważają, iż wyniki ich badań powinny być traktowane jedynie jako „sugestia”, że taki związek istnieje w rzeczywistości [Bertola et al., 2001, s. 39].

TABELA 1.

Wyniki wybranych badań na temat związku pomiędzy zróżnicowaniem dochodów a sytuacją na rynku pracy

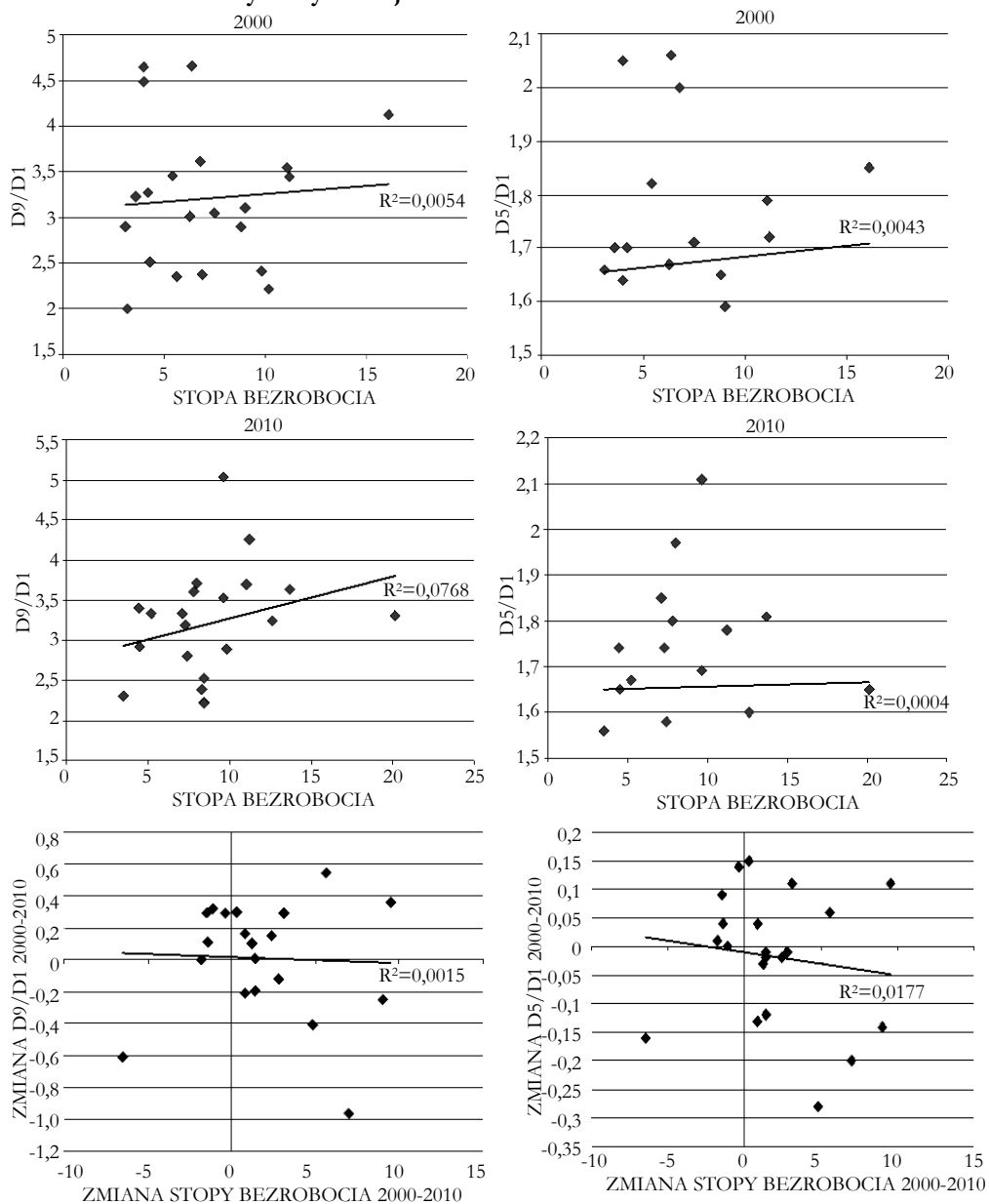
Nickell i Bell (1995)	Nie znaleziono dowodów na to, że w krajach, gdzie obserwowany wzrost zróżnicowania wynagrodzeń jest stosunkowo mały, obserwuje się niższe bezrobocie wśród osób o niskich kwalifikacjach.
Card et al. (1996)	Nie potwierdzono ujemnej relacji pomiędzy stopą bezrobocia a dyspersją płac, porównując rynki pracy w USA, Kanadzie i we Francji.
OECD (1996)	Nie wykazano istotnego związku pomiędzy stopą zatrudnienia wśród nisko wykwalifikowanych osób a zakresem występowania niskich płac.
Krueger i Pischke (1997)	Nie potwierdzono ujemnej relacji pomiędzy stopą bezrobocia a dyspersją płac w odniesieniu do niemieckiego rynku pracy.
Bertola et al. (2001)	Stwierdzono ujemną relację pomiędzy stopą bezrobocia a dyspersją płac.
Howell i Huebler (2001)	Nie potwierdzono ujemnej relacji pomiędzy stopą bezrobocia a dyspersją płac.
OECD (2004)	Nie potwierdzono, iż spłaszczona struktura płac w Europie przyczynia się do wzrostu bezrobocia. Jednakże potwierdzono, że wzrost nierówności płacowych w USA był spowodowany spadkiem popytu na nisko wykwalifikowanych pracowników.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Glyn, 2001, s. 697-713].

W celu weryfikacji analizowanej zależności, dokonano prostego oszacowania empirycznego w postaci wykresów korelacyjnych. Na rysunku 5. przedstawiono zestawienie wartości stóp bezrobocia oraz wartości współczynników decylowych zróżnicowania dochodów dla lat 2000 i 2010, a także zależności pomiędzy dynamiką zmian badanych zmiennych. Wyniki oszacowania nie wskazują, aby występowała jakakolwiek zależność ujemna pomiędzy zróżnicowaniem dochodów a poziomem bezrobocia i to zarówno w przypadku zróżnicowania dochodów pomiędzy skrajnymi grupami decylowymi, jak i pomiędzy pierwszą grupą decylową a medianą. Podobnie w odniesieniu do dynamiki zmian badanych zmiennych, nie można stwierdzić, żeby wzrost zróżnicowania dochodów przyczyniał się do spadku bezrobocia. Oczywiście, należałoby tego typu badania przeprowadzić z użyciem bardziej zaawansowanych technik badawczych, ale biorąc pod uwagę badania innych autorów, nic nie wskazuje na to, aby mogły one doprowadzić do potwierdzenia hipotezy Krugmana. Z całą pewnością kształtowanie się dochodów ludności ma ścisły związek z uwarunkowaniami funkcjonowania rynku pracy, lecz nie wydaje się uzasadnione rozpatrywanie tego związku w oderwaniu od pozostałych uwarunkowań. Zróżnicowanie dochodów może wywoływać odmienne konsekwencje na rynku pracy, w zależności od tego, jak kształtują się pozostałe czynniki, takie jak: system negocjacji płacowych, system zabezpieczeń socjalnych, opodatkowanie pracy, wymiana handlowa z zagranicą i wiele innych, w tym również pozaekonomicznych.

RYSUNEK 5.

Zestawienie wartości stóp bezrobocia i wartości współczynników decyzyjnych w wybranych krajach OECD w latach 2000 i 2010



Do sporządzenia rysunków wykorzystano dane dla następującej grupy krajów: Australia, Austria, Belgia, Czechy, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Kanada, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Stany Zjednoczone, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://stats.oecd.org/index.aspx?>, data wejścia: 20.03.2013].

7. Podsumowanie

Hipoteza, zgodnie z którą społeczeństwo musi dokonywać wyboru pomiędzy ograniczaniem nierówności dochodowych a efektywnością rynku pracy, jakkolwiek może być przekonująca w warstwie uzasadnienia teoretycznego, nie znajduje dostatecznego wsparcia w warstwie empirycznej. Wątpliwości może budzić zasadność podejmowania badań dotyczących weryfikacji tak sformułowanej hipotezy, bez uwzględniania innych czynników wpływających na warunki funkcjonowania rynku pracy. Nierówności dochodowe mogą bowiem wywoływać różne skutki, w zależności od pozostałych czynników równocześnie występujących w gospodarce. Niektóre z nich mogą być trudno mierzalne, jak np. uwarunkowania kulturowe. Niemniej jednak obserwowana, trwała tendencja do wzrostu zróżnicowania dochodów pomiędzy warstwami najbogatszymi a najuboższymi stwarza wyzwanie dla polityki społeczno-gospodarczej w zakresie kreowania instrumentów, które mogłyby ograniczać występujące tendencje.

Literatura

- Acemoglu D. 2002 *Directed Technical Change*, „Review of Economic Studies”, vol. 67, no. 4.
- Acemoglu D. 2003 *Cross-country Inequality Trends*, „Economic Journal”, no. 113.
- Agell J. 2003 *Efficiency and Equality in the Labour Market*, CESifo, no. 2.
- Alvaredo F., Atkinson A.B., Piketty T., Saez E. 2013 *The Top 1 Percent in International and Historical Perspective*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge MA, Working Paper Series, no. 19075.
- Bertola G., Blau F. D., Kahn L. M. 2001 *Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-Run Evidence*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge MA, Working Paper Series, no. 8526.
- Cornia G.A., Court J. 2001 *Inequality, Growth and Poverty in the Era of Liberalization and Globalization*, UNU World Institute for Development Economics Research, United Nations University, Helsinki.
- Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising* 2011, OECD, Paris.
- Global Wage Report 2008/09. Minimum Wages and Collective Bargaining: Towards Policy Coherence* 2008, International Labour Office, Geneva.
- Glyn A. 2001 *Inequalities of Employment and Wages in OECD Countries*, „Oxford Bulletin of Economics and Statistics”, vol. 63, iss. supplement s1.
- Gottschalk P., Smeeding T.M. 1997 *Cross National Comparison of Earnings and Income Inequality*, „Journal of Economic Literature”, vol. 35, no. 2.
- Green F., Felstead A., Gallie D. 2003 *Computers and the Changing Skill-intensity of Jobs*, „Applied Economics”, vol. 35, iss. 14.
- Katz L., Autor D. 1999 *Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality*, [in:] *Handbook of Labor Economics*, O. Ashenfelter, D. Card (eds.), chapter 26, vol. 3A, Elsevier, Amsterdam.
- Kremer M., Masking E. 2006 *Globalization and Inequality*, Working Paper 2008-0087, Weatherhead Center for International Affairs, Harvard University, Cambridge MA.

- Krugman P. 1994 *Past and Prospective Causes of High Unemployment*, „Economic Review”, vol. 79, no. 4.
- Kuszeński T. 2008 *Nierówności ekonomiczne we współczesnym świecie. Pomiar i oceny zjawiska*, [w:] *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu*, W. Pachol, M. Garbicz (red.), Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa.
- Kwiatkowski E. 2002 *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Makac W., Urbanek-Krzysztofiak D. 2008 *Metody opisu statystycznego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Möller J. 2009 *Wage Dispersion in Germany and the US: Is There Compression from Below?*, [in:] *Innovation Employment and Growth Policy Issues in the EU and the US*, P.J.J. Welfens, J.T. Addison (eds.), Springer – Verlag GmbH, Berlin, London.
- OECD Database on Household Income Distribution and Poverty, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://dx.doi.org/10.1787/888932535185>], data wejścia: 10.05.2013].
- Okun A.M. 1975 *Equality and Efficiency: The Big Tradeoff*, The Brookings Institution, Washington D.C.
- Portal Statystyczny OECD, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://stats.oecd.org/index.aspx?>], data wejścia: 20.03.2013].
- Puhani P.A. 2003 *A Test of the „Krugman Hypothesis” for the United States, Britain, and Western Germany*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 764.
- Szymańska A. 2013 *Instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy w krajach OECD*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- The World Top Incomes Database, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://topincomes.g-mond.parisschoolofeconomics.eu/>], data wejścia: 19.07.2013].

Marek BEDNARSKI¹**SZARA STREFA – RYNEK PRACY – INTEGRACJA SPOŁECZNA****Streszczenie**

Prezentowane opracowanie jest poświęcone analizie wpływu szarej strefy na rynek pracy i procesy integracji społecznej, a także dyskusji na temat definicji i sposobów mierzenia tego fenomenu. Rozważania prowadzą do konkluzji, że wpływ szarej strefy na procesy gospodarcze i społeczne bywa głęboki, ale dotyczy w istotny sposób tylko ograniczonej grupy osób. Oznacza to, że polityka na tym obszarze musi być prowadzona w sposób selektywny i precyzyjnie adresowany.

Słowa kluczowe: szara strefa, rynek pracy, integracja społeczna

GREY ECONOMY – LABOUR MARKET – SOCIAL INTEGRATION**Summary**

The paper analyses the influence of grey economy on labour market and social integration processes. Also discussed is the definition of the phenomenon and the relevant measurement problems. The conclusion is that the effect of grey economy on socio-economic processes can be profound, but this applies only to a limited number of cases. It means that state policy in this area must be selective and carefully targeted.

Key words: grey economy, labour market, social integration

1. Wstęp

Szara strefa jest traktowana w literaturze jako istotny element życia społeczno-gospodarczego we współczesnych państwach [Schneider, 2011]. Jej ślady można znaleźć niemalże na każdym obszarze: oddziałuje na wzrost gospodarczy; redystrybuuje dochody tak poprzez kształtowanie sytuacji budżetu państwa, głównie wpływając na faktyczną stopę opodatkowania społeczeństwa, jak i w drodze bezpośredniego oddziaływania na transfery między grupami społecznymi; jest istotna dla poziomu zatrudnienia, płac i warunków pracy; decyduje, w pewnym zakresie, o procesach inkluzji i ekskluzji społecznej; wpływa na jakość rządzenia państwem [Packard, Koettl, Montenegro, 2012]. Ocena tych procesów również nie jest oczywista. Jeśli bowiem przyjąć definicję szarej strefy zgodną z koncepcjami OECD [OECD, 2002], a więc jako wytwarzanie legalnych dóbr i usług bez zadeklarowania tego władzom publicznym zgodnie z regulacjami ob-

¹ dr hab. Marek Bednarski, prof. UW – Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski; e-mail: bednarski@wne.uw.edu.pl.

owiązującymi w danym kraju, to jej ocena nie będzie jednoznacznie negatywna. Tym bardziej, jeśli, jak chcą inni autorzy [Buehn, Karmann, 2011, s. 261-292], włączy się tu działalność typu „zrób to sam”. Choć przy innych definicjach, uwzględniających czarną gospodarkę, zatem wytwarzanie dóbr nielegalnych (narkotyki, zorganizowana prostytutcja) czy korupcję oraz kradzieże, ocena ta będzie inna [Feld, Schneider, 2011, s. 81].

W tej sytuacji ważne staje się pytanie, czy szara strefa silnie oddziałuje na procesy zachodzące w społeczeństwie, ze szczególnym uwzględnieniem gospodarki w dobry albo zły sposób, czy też jest może łatwo dostrzegalnym, ale tylko marginesem, bez wpływu na wiodące trendy kształtujące życie we współczesnych państwach.

Rozważając szacunki szarej strefy w stosunku do PKB, należałoby się przychylić do tezy o istotności tego fenomenu dla procesów ekonomicznych i w konsekwencji społecznych. Pomiary relacji szarej strefy do PKB w Polsce wahają się bowiem od 22 do 29% (szacunki autorskie), zaś wyliczenia GUS i Komisji Europejskiej mówią o 14% [Bednarski, Kryńska, Pater, Walewski, 2008, s. 37-47]. Różnice te są zapewne rezultatem stosowania odrębnych definicji. W badaniach GUS jest stosowane podejście bliższe koncepcji szarej strefy, a szacunki autorskie obejmują zapewne również część czarnej gospodarki. GUS rachuje raczej gospodarkę nieobserwowalną, a więc to, co powinno być w rachunkach PKB, a z różnych przyczyn, głównie związanych z unikaniem opodatkowania, nie znajduje się. Jest to zgodne z metodologią Europejskiego Trybunału Rachunkowego (ETO). GUS niezależnie prowadzi studia nad działaniami nielegalnymi [Bednarski, 2013].

Sięgając do badań autorskich prowadzonych w skali międzynarodowej, trzeba zauważyć, że Polska, z perspektywy relacji szarej strefy do PKB, znajduje się blisko końca klasyfikacji obejmującej kraje OECD, razem z Grecją i Włochami. Dla porównania, w środku tej grupy krajów są Niemcy (16%), a najwyżej Szwajcaria i Japonia (10%). Mimo to Polska znajduje się w znacznie lepszej sytuacji niż Bułgaria czy Rumunia (40%), nie wspominając o Ukrainie (55%) bądź Gruzji lub Azerbejdżanie (60-70%), [Bednarski, Kryńska, Pater, Walewski, 2008, s. 37-47].

Jednak należy zauważyć, że wszelkie prowadzone tutaj rachunki i porównania są obarczone nie tylko ryzykiem związanym z niejednoznacznością definicji, ale również wynikającym ze stosowania różnych metodologii badawczych. Szacując gospodarkę nieobserwowalną, nie można bowiem używać tradycyjnych metod statystycznych. Zwykle stosowane sposoby szacowania szarej strefy dzieli się na bezpośrednie i pośrednie [Szulc, 2013]. Do pierwszej grupy zalicza się metody ankietowe i kontroli fiskalnej [Isachsen, Klovland, Strom, 1982]. Problemem jest tu ocena wiarygodności danych, a potem ich ekstrapolacja na całą populację. Natomiast metody pośrednie polegają na identyfikacji zmiennych mierzalnych, które uznaje się za symptomatyczne dla szarej strefy: „nadmierne” zużycie prądu, „nadmiar” ilości gotówki w obiegu czy banknotów o najwyższych nominalach [Lacko, 2000]. Tu, z kolei, kwestią jest oszacowanie relacji między, wspomnianymi, zmiennymi mierzalnymi a poszukiwaną zmienną niemierzalną, to jest szarą strefą.

Jednakże przy wszystkich zastrzeżeniach skala szarej strefy w Polsce, mierzona relacją do PKB, na pewno jest istotna. Mimo wszystko nie znaczy to, że ten fenomen jest w zbliżony sposób obecny na różnych obszarach gospodarki i podobnie dotyka rozmaite

grupy społeczne. W prezentowanym artykule autor spróbuje uzasadnić tezę, że wpływ szarej strefy na poszczególne obszary życia społeczno-gospodarczego jest bardzo zróżnicowany, bywa głęboki, ale przede wszystkim obejmuje ograniczoną grupę osób, a dla innych ma znaczenie marginalne.

2. Szara strefa na rynku pracy

Przyjęcie, wspomnianej, definicji szarej strefy proponowanej przez OECD oznacza, że powstaje na tym obszarze PKB, tyle że nie podlegający rejestracji statystycznej. Zatem musi istnieć tu również szare zatrudnienie – nieujawniony produkt może powstać tylko w ramach nieujawnionego zatrudnienia. Formy, w jakich owo zatrudnienie może funkcjonować, są w praktyce różne [Bednarski, Kryńska, Pater, Walewski, 2008]. Stąd można wykonywać pracę najemną w ramach firm, które w ogóle nie są zarejestrowane. Oczywiście, takie firmy muszą mieć swoich właścicieli, a więc w szarej strefie działają także pracodawcy. Warto zauważyć, że popularną formą działania na tym obszarze jest samozatrudnienie, wtedy właściciel jednocześnie sam wykonuje pracę.

Jednakże z rozmaitych powodów funkcjonowanie wyłącznie w szarej strefie jest kłopotliwe. Nie dysponuje się wówczas żadnymi uprawnieniami socjalnymi (emerytura, dostęp do usług zdrowotnych), ponosi wysokie ryzyko, jeśli dojdzie do wypadku przy pracy, choć te problemy do pewnego stopnia można rozwiązać, rejestrując się jako fałszywy bezrobotny. W tej sytuacji zasadniczą sprawą jest dostęp do oficjalnego rynku czy „wypranie” zarobionych w ten sposób pieniędzy. W związku z tym, szara strefa obejmuje również nierejestrowaną część produkcji w zarejestrowanych firmach, co powoduje pojawienie się kategorii częściowo zarejestrowanych pracowników najemnych i właścicieli częściowo zarejestrowanych firm.

Wobec tego zatrudnienie w szarej strefie nie jest jednolitą kategorią. Najważniejsze podziały to wyróżnienie całkowicie i częściowo zaangażowanych w szarą strefę oraz działających tu w roli pracodawców i pracobiorców.

Kluczowym problemem związanym z rozważanym obszarem jest odpowiedź na pytanie o przyczyny, które powodują, że ludzie wchodzi na szary rynek pracy. Najogólniej można stwierdzić, że czynią to, ponieważ: albo chcą, szukając dodatkowych korzyści, albo muszą, gdyż nie mają wyboru [Bednarski, 2010]. Przy czym, dotyczy to zarówno jednostek w roli pracobiorców, jak i pracodawców.

Podstawowym czynnikiem zmuszającym osobę szukającą zatrudnienia do pracy w szarej strefie jest bezrobocie. Jeśli zatrudnienie w sektorze oficjalnym jest faktycznie niedostępne, trzeba sięgnąć po nie poza tym sektorem. Wyjaśnienia tego należy szukać na gruncie segmentacyjnych teorii rynku pracy i teorii kapitału ludzkiego [Szulc, 2013].

Teorie segmentacyjne wskazują, że na rynku pracy mamy do czynienia w istocie z dwoma subrynkami. Tym lepszym, z wyższymi płacami, pełnym pakietem socjalnym, stabilnością i szansami awansu oraz gorszym, pozbawiającym pracowników tych atrybutów [Layard, Nickell, Jackman, 1991]. Ponadto, przejście z segmentu wtórnego do pierwotnego jest trudne, kto trafił na gorszy rynek, zwykle tam pozostaje.

Z tej perspektywy szarą strefę można uznać za trzeci, najgorszy segment zatrudnienia. Zgodnie z zasygnalizowaną teorią, trafienie tutaj w dużej mierze ogranicza szansę powrotu do segmentów lepszych, legalnych. Oznacza bowiem stygmatyzację zatrudnionego, uznanie go za mniej wartościowego. Co gorsza, jednak praca w szarym segmencie faktycznie degraduje jednostkę przez brak: szkoleń, dostępu do najnowszych technologii czy nowoczesnych form organizacji pracy. Po pewnym czasie działania w tej sferze jednostka rzeczywiście nie nadaje się do pracy w sektorze legalnym, nawet wtórnym, przynajmniej bez okresu stosownej adaptacji. Ten stan rzeczy można próbować wyjaśnić na gruncie teorii kapitału ludzkiego [Domański, 1993]. Do szarej strefy, owego trzeciego segmentu rynku pracy, spycha jednostkę właśnie jego deficyt – nieskuteczna edukacja szkolna, brak doświadczenia zawodowego czy kłopoty zdrowotne. Trwale ulokowanie się w niej jeszcze bardziej pogłębia te deficyty, tworząc swoisty zamknięty krąg, z którego pracownik nie może już wydostać się do sektora oficjalnego. Nie ma tam dla niego zatrudnienia. Praca w szarej strefie staje się przymusem.

Podobnie może się mieć rzecz w przypadku osoby prowadzącej firmę poza oficjalną rejestracją. Kierowanie każdym przedsiębiorstwem wiąże się z wieloma ryzykami, a im firma jest mniejsza i krócej istnieje, tym prawdopodobieństwo upadku większe. Ilustrują tę tezę badania nad stopą przetrwania (przeżycia) firm z sektora MŚP [Dominiak, 2005, s. 240-251]. Według przytoczonych tu danych w USA, w latach 1969-1976 stopa przetrwania bardzo małych firm wyniosła 40%, małych 65%, średnich 70%, a dużych 80%. Tymczasem czynników, które mogą zdecydować o upadku małego przedsiębiorstwa, jest wiele, zarówno na poziomie makro, jak i mikro. Niebezpieczeństwa wiążą się tu z: wahaniami koniunktury na poziomie kraju, rynków lokalnych czy galezi; skokowymi zmianami technologicznymi; pogłębieniem się konkurencji, również na tle globalizacji; obciążeniami: administracyjnymi, socjalnymi i fiskalnymi; niewłaściwym funkcjonowaniem rynku pracy; brakiem wsparcia małego biznesu przez państwo w formie doradztwa czy usług publicznych. Istotne mogą być także problemy dotyczące subiektywnych cech firm i właściciela. Będą to kwestie wiążące się z: jego kwalifikacjami technicznymi i menedżerskimi, brakiem źródeł finansowania, niewielkim własnym kapitałem, a także z trudnościami związanymi z ulokowaniem się w sieciach powiązań kooperacyjnych.

W rezultacie, małemu przedsiębiorcy łatwo jest utracić firmę i potem trudno ją odbudować. Jedynym ratunkiem może być przejście do szarej strefy, gdzie nie ma szeregu obciążeń, co może umożliwić egzystencję firmie.

W dużej mierze taka strategia może okazać się pułapką. Firma z szarej strefy ma trudny dostęp do: kapitału, sieci kooperacyjnych (produkty tu powstające są poza ewidencją, „wybilenie” ich wymaga działań nielegalnych), dobrych pracowników, wymiany międzynarodowej czy programów wsparcia MŚP. W konsekwencji, trudno jej wrócić na legalny rynek, gdzie będzie bez szans. Stąd w tej sytuacji działanie w szarej strefie staje się przymusem.

Oczywiście, praca w szarej strefie czy prowadzenie tu firmy może być wyborem jednostki. Literatura wskazuje różne korzyści, jakie szara strefa oferuje [Szulc, 2013, s. 15-16]. W przypadku pracowników są to przede wszystkim wyższe płace, związane z unikaniem obciążenia w formie podatków (PIT) i paropodatków (składka do FUS). Choć „zaoszczędzone” w ten sposób pieniądze są różnie dzielone między pracodawcę

i pracobiorcę, ten ostatni dostaje zwykle część tak stworzonej nadwyżki, której wielkość zależy od sytuacji w odpowiednim segmencie rynku pracy. Ceniona może być także oferowana przez szarą strefę niezależność i elastyczność, istotne w złożonej sytuacji rodzinnej czy przy niechęci do związania się ze stałym miejscem pracy. Ważna również może być obawa o utratę świadczeń. W szarej strefie może być też ulokowane „bezrobocie oczekujące” [Kryńska, Suchecka, Suchecki, 1998, s. 53-56]. Osoby aspirujące do pracy w sektorze pierwotnym, a nie mogące jej szybko znaleźć, mogą tu czekać na lepsze zatrudnienie, wykorzystując elastyczny czas pracy na poszukiwanie odpowiedniej posady, bez pogarszania sobie oficjalnego życiorysu zajęciami w sektorze wtórnym. Naturalnie, pozostaje w tej sytuacji sygnalizowane ryzyko trwałego „ugrzęźnięcia” w szarej strefie.

Wyborem może być jednocześnie działalność nieoficjalna firmy, która radzi sobie na legalnym rynku. Kuszące są tu oczywiście wyższe zyski związane z unikaniem danin na rzecz państwa czy ograniczeniem kosztów wynikającym z łamania prawa na różnych obszarach. Jednakże wybór szarej strefy może wiązać się także ze strategią przedsiębiorców, polegającą na działaniu tutaj w pierwszej fazie istnienia firmy, gdy ryzyko bankructwa, jak wspomniano, jest szczególnie wysokie [Szulc, 2013]. Przedsiębiorca, przy ograniczonych kosztach, sprawdza swoje możliwości, pojemność rynku i rejestruje się, zyskawszy uzasadnioną nadzieję na sukces i rozwój.

Jednak niezależnie od intencji, gdy pracodawca i pracobiorca decydują się wejść do szarej strefy, pojawia się szary rynek pracy.

Oczywiście, opisane zachęty czy możliwości powstają na tyle, na ile ład instytucjonalny w państwie na to pozwala. Państwa silne, gdzie ten porządek istnieje, realizują swoje zobowiązania wobec obywateli, to znaczy dostarczają im dobra publiczne i wspierają mechanizmy rynkowe, efektywnie egzekwując kontrakty [Falkowski, 2013, s. 42]. Oznacza to, że skutecznie pozyskują podatki, by poziom zaopatrzenia w dobra publiczne był należyty i dbają o przestrzeganie prawa. Wówczas nawet, gdy pokusy wejścia do szarej strefy są silne, państwo będzie skutecznie blokować podstawowe przejawy działania nieoficjalnego: niepłacenie podatków i paropodatków oraz unikanie uregulowań prawnych dotyczących obowiązków w zakresie: sprawozdawczości statystycznej, przestrzegania przepisów przeciwpożarowych, sanitarno-epidemiologicznych, środowiskowych czy innych. Państwo słabe, we wspomnianych dwóch wymiarach, otwiera drogę do szarej strefy, ponieważ nie jest w stanie wyegzekwować swoich uprawnień fiskalnych i prawnych. Wejście na szary rynek pracy niesie istotne ryzyka związane nie tylko z obawą ukarania jednostki, szczególnie, gdy państwo jest silne. W przypadku pracobiorcy obawy może budzić brak ubezpieczeń społecznych związanych z leczeniem bądź emeryturą. Wprawdzie nieuzasadnione nabywanie statusu bezrobotnego może tu dawać pewną asekurację, ale nie jest to pełne zabezpieczenie. Brak ochrony będzie szczególnie dotkliwy, jeżeli dojdzie do wypadku przy pracy. Trudno liczyć wówczas na odszkodowanie czy rentę. Groźne są również złe warunki BHP, ponieważ szara strefa nie podlega żadnej formie inspekcji z definicji. Pracownik staje także wobec ryzyka nieotrzymania umówionej płacy, bowiem generalnie brak jest arbitrażu sądowego [Bednarski, 2010].

Ten sam problem, w jeszcze większym stopniu, dotyczy pracodawców. Dochodzi tu sygnalizowany brak dostępu do: kredytów, nowych technologii, wymiany międzynaro-

dowej czy pomocy państwa. Wprawdzie częściowe zarejestrowanie firmy chroni przed pewnymi niedogodnościami na tych obszarach, ale nie do końca.

Ostatecznie, każda jednostka sama musi podjąć decyzję: działać wyłącznie na oficjalnym rynku pracy czy wchodzić do szarej strefy. Musi ona rozważyć wszystkie argumenty w trzech wymiarach. Po pierwsze, jest to kwestia bilansu korzyści i strat materialnych. Do tego zagadnienia można podejść w kategoriach gry [Kudła, 2004, s. 103-124]. Istotne jest tu prawdopodobieństwo odkrycia wykroczenia (co zależy od siły państwa), wysokość spodziewanej kary, a z drugiej strony, korzyść ze złamania prawa. Poziom awersji do ryzyka jednostki decyduje, jaką decyzję podejmie ona w określonych warunkach.

Drugi istotny tutaj element to moralność podatkowa, czy szerzej, szacunek do państwa i prawa. Porównania międzynarodowe [Schneider, 2011, s. 9-130] pokazują, że nawet w krajach o podobnych warunkach gospodarowania szara strefa może istotnie różnić się. Stąd właśnie czynnikiem dywersyfikującym będzie moralność podatkowa [Kirchgässner, 2011, s. 347-374].

Wreszcie trzeci ważny czynnik będzie wiązał się z dostępem jednostek do dóbr publicznych i ich jakością. Generalnie, przyjmuje się, że wzrost stopy opodatkowania poszerza szarą strefę. Jednak, jeśli dojdzie do akceptacji przez społeczeństwo poglądu, że wyższe opodatkowanie jest źródłem satysfakcjonującego poziomu dostarczanych dóbr publicznych, może nastąpić paradoksalne odwrócenie tych relacji [Cichocki, 2007].

Zderzenie, opisanych wyżej, determinantów prowadzi do określenia faktycznego poziomu tworzonego w szarej strefie PKB i w konsekwencji skali szarego zatrudnienia.

Mimo wszystko oszacowanie rozważanego zjawiska jest bardzo trudne, ponieważ problemem jest nie tylko fakt, że mamy tu do czynienia z gospodarką ukrytą, ale również ze zróżnicowanymi formami pracy nieoficjalnej, przez co pomiary sygnalizowane w różnych źródłach mogą dotyczyć rozmaitego jej rozumienia (zatrudnienie „pełnoetatowe”, dorywcze, dodatkowe). W świetle danych GUS [Bednarski, Kryńska, Pater, Walewski, 2008] w szarej strefie pracowało, ujmując to jako zajęcie podstawowe, około 1 miliona osób. Jednak warto zwrócić uwagę, że wielu zatrudnionych traktuje pracę w tej strefie jako zajęcie dodatkowe. Liczba osób zaangażowanych w ten sposób jest szacowana na 40% zatrudnienia głównego. W szarej strefie pracuje się także krótko. Aż 50% aktywnych pracuje tutaj zaledwie do 20 dni w roku, 17% czasu przepracowanego w gospodarce oficjalnej. Można zatem postawić tezę, że praca w szarej strefie nie jest pełnowartościowym substytutem pracy w sektorze oficjalnym.

Podobnie jest w odniesieniu do płac, które są znacznie niższe niż w sferze oficjalnej. W sytuacji gdy jest to zajęcie główne, płaca wynosi 20% płacy średniej, a gdy dodatkowa zaledwie 12%. Wynika to przede wszystkim ze wspomnianego krótkiego czasu pracy, niskich kwalifikacji zatrudnionych oraz faktu świadczenia jej w słabo opłacanych gałęziach (budownictwo, rolnictwo, handel, krawiectwo, usługi opiekuńcze).

Podsumowując powyższe rozważania, można sformułować tezę, że w szarej strefie istnieją miejsca pracy dwojakiego rodzaju. Z jednej strony, są to stanowiska, które i tak powstałyby w gospodarce oficjalnej, ale zostały przesunięte do szarej strefy dla nadzwyczajnych korzyści pracodawców i ewentualnie pracobiorców. Te nadzwyczajne korzyści pochodzą z transferów od budżetu z tytułu niezapłaconych podatków, od kon-

sumentów i, w przypadku właścicieli firm, od zatrudnionych. Wszystkie te transfery niosą koszty ekonomiczne i społeczne. Niepłacenie podatków obniża dostępność i pogarsza jakość dóbr publicznych, zaburza uczciwą konkurencję (ci, co płacą pełne podatki są w gorszej sytuacji) oraz może skłaniać rząd do podwyższania podatków, co będzie sprzyjać likwidacji miejsc pracy w sektorze oficjalnym lub spychania ich do szarej strefy. Transfery od konsumentów wiążą się niekiedy z niższą jakością oferowanych dóbr, brakiem gwarancji, atestów i innymi ryzykami związanymi z ich użytkowaniem (na przykład sanitarno-epidemiologicznymi), [Bednarski, Kryńska, Pater Walewski, 2008, s. 161-162]. Z kolei, pracownicy ponoszą koszt, uzyskując niższą płacę, nie dysponując świadczeniami socjalnymi czy ubezpieczeniami społecznymi, ryzykując pracę w warunkach nie odpowiadających standardom BHP.

Z drugiej strony, będą w szarej strefie tworzone miejsca pracy, które nie powstałyby w gospodarce oficjalnej, dlatego że, opisane wyżej, transfery obniżają ich koszty i czynią opłacalnymi, nawet przy niskiej wartości dodanej tworzonej przez zatrudnionych.

O ile więc w pierwszym przypadku ograniczanie szarego zatrudnienia także przez radykalne instrumenty, w szczególności represję karną, jest w pełni uzasadnione, o tyle w drugim powstaje pytanie, czy korzyści z dodatkowych miejsc pracy kompensują koszty opisanych transferów. Problem ten będzie podjęty na zakończenie rozważań. Jego rozstrzygnięcie wymaga bowiem zwrócenia uwagi nie tylko na kontekst zatrudnieniowy, ale również związany z, szeroko rozumianą, integracją społeczną.

3. Konsekwencje szarej strefy gospodarczej dla integracji społecznej

Szara strefa jest źródłem wykluczenia jednostki, jeśli wykluczenie rozumieć jako niemożliwość partycypacji obywatela w najważniejszych sprawach społeczeństwa, w którym żyje [Broda-Wysocki, 2012, s. 42-60]. Owo wykluczenie dotyczy trzech ról, w których funkcjonuje jednostka: pracownika, drobnego przedsiębiorcy i konsumenta. Jego obszary w zasadzie scharakteryzowano w rozważaniach wcześniejszych. Praca w szarej strefie wyklucza pracownika z prawa do ubezpieczeń społecznych, a więc przede wszystkim godziwej emerytury na starość i opieki zdrowotnej. Jest także narażony na wyzysk pracodawcy wobec braku prawa do: płacy minimalnej, ochrony przed zwolnieniem czy bezpiecznej pracy. Tutaj bowiem prawo pracy nie działa, podobnie jak instytucje pomagające je egzekwować (inspekcje państwowe, związki zawodowe). Pracownik jest z nich wykluczony.

Wykluczenie w roli drobnego przedsiębiorcy wiąże się z istotnymi ograniczeniami rozwoju czy niemożliwością unowocześnienia produktu. Nie mają oni tu dostępu do: kredytu bankowego, instrumentów pomocowych, oficjalnego handlu międzynarodowego, legalnych patentów i programów, formalnej kooperacji z innymi firmami.

Oczywiście, można tego typu wykluczenia kompensować częściową rejestracją pracy i działalności gospodarczej, lecz nie daje to pełnego efektu inkluzji do instytucji społecznych. Zawsze, bez pełnego zalegalizowania działalności, pozostaje obszar dyskryminacji.

Jak wspomniano, wykluczenie dotyczy również konsumentów dóbr z szarej strefy [Bednarski, 2010], którzy nie korzystają z ochrony przed nadużyciami producentów. Brak jest gwarancji na towary, standardów jakości, trudno dochodzić strat z tytułu zniszczonego lub ukradzionego mienia. Jednocześnie, gdy konsument jest bezpośrednim usługobiorcą dla usługodawcy z szarej strefy, może odpowiadać z tytułu roszczeń za: wypadek przy pracy, brak urlopu, pracę w nadgodzinach lub święta. Produkt jest także obciążony tu różnymi deficytami.

Rozważane wykluczenie może mieć charakter, jak cała działalność w szarej strefie, dobrowolny lub przymusowy. Jeżeli jest to decyzja jednostki, ona dokonuje rozstrzygnięcia, gdzie się aktywizować, porównując, jak wspomniano, koszt ekskluzji z korzyściami związanymi z nierejestrowaniem swojej działalności.

W przypadku przymusowej obecności w szarej strefie, gdy korzyści z działania w oficjalnej gospodarce nie są osiągalne, sytuacja jednostki się zmienia. Jej wyborem staje się wówczas wejście w szarą strefę bądź bezczynność. Wybór opcji pierwszej oznacza włączenie się w pewne procesy społeczne, partycypację w nieoficjalnych wprowadzie, ale ważnych instytucjach wzajemnego wsparcia, które zastępują państwo. Na straży wiarygodności podejmowanych tu zobowiązań stoi nie prawo, lecz zasada wzajemności [Frieske, 2006, s. 129-130]. W ten sposób paradoksalnie szara strefa daje namiastkę inkluzji, a nie wyklucza jednostkę.

Zasadniczym sposobem włączenia jednostki w instytucje społeczne przez szarą strefę jest praca, nieformalna, lecz dająca niezbędny dochód i porządkująca życie jednostki. W świetle badań [Golinowska, Ruzik, Pielński, Gandziarowska, 2007] sytuacja zatrudnionych w szarej strefie jest postrzegana jako korzystniejsza niż bezrobotnych. Obok sygnalizowanych zalet daje jeszcze perspektywę powrotu do gospodarki oficjalnej, ponieważ jest podtrzymywany tu nawyk pracy czy kwalifikacje, chociaż wobec pewnych grup wykluczonych są formułowane przeciwne opinie. Urzędnicy z lokalnych służb społecznych wskazują bowiem, że część z zatrudnionych w szarej strefie w końcu trafi z powrotem do pomocy społecznej. Mielibyśmy więc do czynienia nie tyle z rozwiązaniem problemu, co ze swoistą pułapką, ale przecież nie w odniesieniu do wszystkich. Szara strefa może być również szansą dla mikroprzedsiębiorców, którzy nie są w stanie utrzymać się na rynku przy normalnych obciążeniach podatkowych i kosztach dostosowania do wymogów prawa. Wynika to z ich niskiej efektywności związanej zwykle z zacofaniem technologicznym czy organizacyjnym. W szarej strefie są w stanie się utrzymać. Jednak znów pojawia się problem trwałości tego stanu. Jeśli obecność w szarej strefie jest sposobem na przetrwanie dekonstrukcji, okazją dokonania zmian czy też swoistą fazą inkubacji nowej firmy, kiedy to właściciel testuje jej możliwości rynkowe, to można takie zjawiska uznać za korzystne. Gorzej, gdy działalność w szarej strefie staje się sposobem na trwałą egzystencję, wówczas z całą mocą ujawniają się, opisane wcześniej, elementy wykluczające.

Wreszcie, rozważając włączające jednostkę do społeczeństwa elementy szarej strefy, należy zauważyć jej rolę w otwieraniu dostępu do konsumpcji dóbr niedostępnych dla grup biedniejszych. Z jednej strony, będą to: ubranie, żywność, ale i samochody, z drugiej zaś usługi, na przykład budowlane czy bardzo ważne z dzisiejszej perspektywy

usługi opiekuńcze [Bednarski, Rutkowski, 2008, s. 159-164]. Mimo, jak sygnalizowano, możliwych gorszych standardów czy ryzyka, ważna jest ich dostępność.

Należy zauważyć, że wszystkie zarysowane korzyści związane z niedoskonałą, ale jednak inkluzją społeczną, są możliwe dzięki, wspomnianym, sieciom wzajemnego wsparcia, gdzie działa zasada wzajemności. W ramach tych sieci ludzie są przyjmowani do pracy, otrzymują narzędzia, są wpuszczani do domów celem świadczenia usług, akceptowane są jako wystarczająco dobre, wytwarzane przez nich produkty, a oni sami ufają, że otrzymają należne wynagrodzenie. Szara strefa opiera się więc na zasobie kapitału społecznego wspólnot [Łopaciuk-Goncaryk, 2009], lecz i go tworzy, zawiązując nowe relacje międzyludzkie oraz budując zaufanie po kolejnych udanych transakcjach. Powstaje więc kapitał społeczny zarówno poprzez promowanie relacji zaufania, jak i kreowanie sieci kontaktów międzyludzkich. Oczywiście, tworzony w szarej strefie kapitał społeczny, obok aspektów pozytywnych, może nieść ryzyko związane z budowaniem zamkniętych społeczności, funkcjonujących niezgodnie z prawem, z własnymi regulacjami i mafijnym systemem ich egzekucji. W świetle badań takie ryzyko w Polsce, wobec pewnej dojrzałości już rynku, wydaje się jednak ograniczone [Bednarski, 2013].

Zarysowane mechanizmy inkluzyjne, jeśli uznać je nawet za procesy korzystne z perspektywy ekonomicznej, opierają się na nieformalnych transferach z sektora oficjalnego, w postaci niezapłaconych podatków, strat konsumentów i pracowników.

Rodzi to pytanie, na ile warto tolerować szarą strefę i związane z tym transfery, traktując je jako ulomny, ale istotny czynnik inkluzji społecznej, a na ile starać się dofinansować powrót wykluczonych do społeczeństwa na zasadach zgodnych z prawem.

4. Podsumowanie

Przedstawione rozważania prowadzą do dwojakiego rodzaju wniosków. Z jednej strony, w szerokiej perspektywie ekonomiczno-społecznej dotyczą one postawionej na wstępie tezy związanej ze znaczeniem szarej strefy. Z drugiej strony, skłaniają do refleksji na temat działań państwa wobec tego fenomenu.

Pierwsza kwestia poddaje myśl, że szara strefa to przestrzeń istotna z wielu względów, choćby z tytułu: liczby ludzi tu zaangażowanych, skali powstających dochodów czy zawiązywanych relacji międzyludzkich. Jawi się więc ona jako swoisty „świat równoległy” do oficjalnego, nie bez znaczenia wobec legalnego i zarejestrowanego. Jednak z badań wynika jednocześnie, że w tej równoległej przestrzeni funkcjonują głównie wybrane grupy ludzi – związane z drobną przedsiębiorczością, bezrobotni, uzależnieni od dostępu do ważnych dla nich, a drogich na oficjalnym rynku, dóbr czy usług. Dla innych kontakt z szarą strefą jest sporadyczny i niekonieczny.

Okazuje się więc ona przestrzenią stosunkowo rozległą, ale o dość wyodrębnionych granicach – dla jednych o znaczeniu kluczowym dla egzystencji, dla innych dającą co najwyżej szansę nabycia, czasem tańszego, dobra albo usługi.

Oznacza to, że państwo musi prowadzić tu politykę selektywną, wyraźnie adresowaną do różnych grup uczestników szarej strefy. Przede wszystkim należy odróżnić

działania wobec tych, którzy są tu z wyboru i tych, którzy stoją wobec przymusu działania w sektorze nieoficjalnym.

W pierwszym przypadku kluczową rolę odgrywa represja karna. Oczywiście, wszelkie działania ułatwiające działalność drobnym firmom czy obniżenie nadmiernego fiskalizmu powinny skłonić do wycofywania się z szarej strefy, lecz należy je czynić z powodów innych niż ograniczenie skali gospodarki nieoficjalnej.

Natomiast problemem pozostaje kwestia działań wobec funkcjonujących w szarej strefie z przymusu, dla których nie ma miejsca poza nią z powodu różnych deficytów, czyniących tych ludzi bądź firmy nieakceptowalnymi na oficjalnym rynku.

Naturalnie, zawsze można pozostawić istniejący stan rzeczy, przyjmując, że szara strefa ma swoje i dobre strony, a zatem tolerować jej ograniczone istnienie. Jednak jest ona przyczyną szeregu istotnych, a sygnalizowanych wcześniej, niekorzyści. Zatem, lepiej byłoby przenieść miejsca pracy z gospodarki szarej do oficjalnej, pamiętając, że ich usytuowanie wynika z niedostatecznej efektywności, która nie jest do przyjęcia w warunkach normalnych w gospodarce obciążonej regulacją państwowych.

Stąd można tu zarysować dwie drogi, które mogą pozwolić na transfer miejsc pracy do gospodarki oficjalnej. Pierwsza oznacza obniżenie wybranych obszarów standardów miejsca pracy kosztem pracownika lub produktu kosztem konsumenta. Zmniejszy to nakłady i pozwoli na ulokowanie dobra na oficjalnym rynku. Przykładem kosztu pracownika może być zgoda na różnicowanie, wobec określonych grup osób, płacy minimalnej czy dopuszczenie elastycznych form zatrudnienia niekorzystnych z perspektywy zatrudnionego. Wyraża to akceptację zasady „lepsza praca gorsza niż żadna”, co w odniesieniu do osób kwalifikujących się do grupy prekariuszy jest dość powszechne [Bednarski, Frieske, 2013]. Kosztem konsumenta może być ograniczenie wymagań formalnych na przykład wobec prowadzących miniprzedsiębiorstwa czy serwujących obiady domowe. Należy zauważyć, że nikt tu nie ponosi straty, ponieważ w szarej strefie te standardy i tak byłyby obniżone w stosunku do oficjalnych.

Druga droga to obniżenie obciążeń na rzecz budżetu dla wybranych grup niedających sobie rady w warunkach rynkowych. Przykładem mogą być podmioty działające w ramach tak zwanej ekonomii społecznej [Rymusza, 2011]. Tu również trudno mówić o kosztach, gdyż zatrudnienie w szarej strefie tych osób nie przynosi żadnych korzyści budżetowych.

Przyjęcie więc, wspomnianych, rozwiązań jest zdecydowanie pozytywne, ale budzi dwojakiego rodzaju opory. Z jednej strony, istnieje niechęć wobec obniżania standardów pracy, szczególnie ze strony związków zawodowych, które obawiają się rozszerzenia tego procesu na całą gospodarkę. Z drugiej strony, z ekonomią społeczną są związane obawy o niebezpieczeństwo korupcji i powszechne poszukiwanie ulg przez przedsiębiorców, co może spowodować niekorzystne skutki dla budżetu, zwłaszcza gdy kryteria udzielania pomocy będą formułowane nieprecyzyjnie i zmieniane w czasie.

Potwierdza to, postawioną wcześniej tezę, że stosowane w tym zakresie narzędzia muszą być wprowadzone w sposób selektywny i jasno adresowane.

Literatura

- Bednarski M. 2010 *Wykluczenie społeczne a szara strefa w gospodarce*, „Polityka Społeczna”, nr 9.
- Bednarski M. 2013 „Szara strefa” gospodarcza a dobre rządzenie w Polsce, [w:] *Jakość rządzenia w Polsce. Jak ją badać, monitorować i poprawiać?*, J. Wilkin (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Bednarski M., Rutkowski W. 2008 *Gospodarstwa domowe jako pracodawcy*, [w:] *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Broda-Wysocki P. 2012 *Wykluczenie i inkluzja społeczna. Paradygmaty i próby definicji*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Buehn A., Karmann A. 2011 *The Shadow Economy and Do-it-yourself Activities: What Do We Know?*, [in:] *Handbook on the Shadow Economy*, F. Schneider (ed.), Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA.
- Cichocki S. 2007 *Rozmiary „szarej strefy” w Polsce oraz ich zależność od polityki podatkowej i sytuacji budżetu państwa w latach 1995-2006*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa (maszynopis pracy doktorskiej).
- Domański S. 1993 *Kapitał ludzki i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Dominiak P. 2005 *Sektor MŚP we współczesnej gospodarce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Falkowski J. 2013 *Siła i słabość państwa w rozważaniach nowej ekonomii politycznej*, [w:] *Jakość rządzenia w Polsce. Jak ją badać, monitorować i poprawiać?*, J. Wilkin (red.), Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Feld L., Schneider F. 2011 *Survey on the Shadow Economy and Undeclared Work in OECD Countries*, [in:] *Handbook on the Shadow Economy*, F. Schneider (ed.), Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA.
- Frieske K.W. 2008 *Postawy wobec pracy nierejestrowanej. Poza oficjalnym ładem pracy. Świat zobowiązań wzajemnych*, [w:] *Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce*, M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Golinowska S., Ruzik A., Pielński B., Gandziarowska J. 2007 *Praca lekarstwem na wykluczenie. Strategie wobec pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Handbook on the Shadow Economy* 2011, F. Schneider (ed.), Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA.
- Isachsen A., Klovland J., Strom S. 1982 *The Hidden Economy in Norway*, [in:] *The Underground Economy in the United States and Abroad*, V. Tanzi (ed.), Lexington.
- Kirchgässner G. 2011 *Tax Morale, Tax Evasion and Shadow Economy*, [in:] *Handbook on the Shadow Economy*, F. Schneider (ed.), Edward Elgar, Cheltenham, UK – Northampton, MA, USA.

- Kryńska E. Suhecka J., Suhecki B. 1998 *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kudła J. 2004 *Ekonomiczne problemy kosztów opodatkowania i nielegalnego unikania podatków*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Lacko M. 2000 *Hidden Economy – An Unknown Quantity: Comparative Analysis of Hidden Economics in Transition Countries in 1989-95*, „Economics of Transition”, 8/1.
- Layard R., Nickell S., Jackman R. 1991 *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- Łopaciuk-Gonczaryk B. 2009 *Więzi społeczne, zaufanie, kapitał społeczny*, [w:] *Więzi społeczne i przemiany gospodarcze w Polsce i inne kraje europejskie*, B. Balcerzak-Paradowska, M. Bednarski, S. Golinowska, M. Socha, U. Sztanderska, J. Wilkin (red.), Wydział Nauk Ekonomicznych UW – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- OECD 2002 *Handbook for Measurement of the Non-Observed Economy*, Paris.
- Packard T., Koettl J., Montenegro C. 2012 *In From the Shadow. Integrating Europe's Informal Labor*, The World Bank, Washington, D.C.
- Przyczyny pracy nierejestrowanej w Polsce* 2008, M. Bednarski, E. Kryńska, K. Pater, M. Walewski (red.), Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Szulc A. 2013 *Przyczyny i skutki zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce*, CeDeWu, Warszawa.
- Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska* 2013, M. Bednarski, K. W. Frieske (red.), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Kamil ZAWADZKI¹

ZATRUDNIENIE W WYBRANYCH SEKTORACH I ZAWODACH KREATYWNYCH W UNII EUROPEJSKIEJ W OKRESIE KRYZYSU GOSPODARCZEGO. SPECYFIKA I PERSPEKTYWY WZROSTU

Streszczenie

W artykule przeprowadzono dynamiczną, strukturalną i komparatywną analizę zatrudnienia w wybranych zawodach i branżach reprezentujących sektor kreatywny w Unii Europejskiej w okresie poprzedzającym globalny kryzys gospodarczy, jak i po jego nastaniu. Wskazano zagrożenia dla przyszłego wzrostu zatrudnienia w kreatywnej ekonomii, a także sformulowano rekomendacje w odniesieniu do zakresu interwencji państwa niezbędnej do pełnego wykorzystania potencjału zatrudnieniowego analizowanych sektorów w czasie wychodzenia z recesji.

Słowa kluczowe: zatrudnienie w kreatywnej gospodarce, interwencja państwa, Unia Europejska, kryzys gospodarczy

EMPLOYMENT IN SELECTED ECONOMIC SECTORS AND CREATIVE OCCUPATIONS IN EUROPEAN UNION: CHARACTERISTICS AND GROWTH PROSPECTS

Summary

The present paper offers a dynamic, structural and comparative analysis of employment in selected occupations and industries from the creative sector in the European Union, before and after the advent of the global economic crisis. Risks concerning the future employment prospects in the creative economy have been identified and recommendations on the scope of government intervention that is necessary to make full use of the employment potential of these sectors during the recovery have been formulated.

Key words: employment in creative economy, European Union, government intervention, economic crisis

1. Wstęp

Światowy kryzys gospodarczy, zapoczątkowany na rynkach finansowych przez upadek amerykańskiego banku Lehman Brothers we wrześniu 2008 roku, rozprzestrzenił się na całym świecie i dał się wyraźnie odczuć także w Unii Europejskiej. Nie trzeba by-

¹ dr Kamil Zawadzki – Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu; e-mail: kamil.zawadzki@umk.pl.

ło długo czekać na jego negatywne konsekwencje na rynkach pracy. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku produkcyjnym (15–64 lata) w Irlandii spadł z 69,1% w 2007 roku do 59,2% w 2011 roku, a w Hiszpanii odpowiednio z 65,6% do 57,7%. Wieloletnia tendencja wzrostu wskaźnika zatrudnienia w całej Wspólnocie zakończyła się w 2008 roku, gdy miał on swe apogeum na poziomie 65,9%, po czym do 2010 roku spadł do 64,1%. W UE-27 znacząco wzrosło również bezrobocie: z 7,1% w 2008 roku do 10,5% w 2012 roku.

Ostatnia dekada przyniosła intensyfikację badań ekonomicznych nad gospodarką kreatywną. Akcentuje się w nich przede wszystkim: wkład sektorów twórczych w powiększanie dochodu narodowego, rolę rozwoju kreatywnych metropolii oraz problematykę wyboru narzędzi polityki gospodarczej wspierającej ich działalność. Wątki dotyczące potencjału zatrudnieniowego w tych gałęziach gospodarki nie były do tej pory szerzej eksploatowane, szczególnie na tle światowego kryzysu ekonomicznego. Tę lukę ma w pewnym zakresie wypełnić niniejsze opracowanie.

Głównym celem artykułu jest strukturalna, komparatywna i dynamiczna analiza zatrudnienia w wybranych obszarach reprezentujących sektor kreatywny w Unii Europejskiej w okresie poprzedzającym kryzys gospodarczy i zaraz po jego nastaniu, a także określenie perspektyw i zagrożeń dla jego wzrostu w przyszłości. Rozważania objęły przede wszystkim lata 2008–2012, dzięki czemu opisano rozwój sektorów kreatywnych w okresie pogorszenia globalnej koniunktury. Ponadto, w artykule sformulowano listę aktualnych wyzwań i zagrożeń dla dalszego rozwoju zatrudnienia w branżach twórczych, jak również określono wynikający z nich zakres interwencji państwa, niezbędnej do pełnego wykorzystania potencjału zatrudnieniowego analizowanych sektorów w czasie wychodzenia z okresu recesji.

2. Kwestie metodologiczne

Analiza struktury i dynamiki zatrudnienia w kreatywnej gospodarce nie jest sprawą prostą. Pierwszym z problemów, na jakie natrafia badający, to brak jednolitych, powszechnie przyjętych definicji kreatywnej gospodarki. Kreatywną ekonomię – w zależności od akcentów – można utożsamiać z: przemysłami kultury (*cultural industries*), przemysłami kreatywnymi (*creative industries*), przemysłami praw autorskich (*copyright industries*), przemysłami cyfrowymi (*digital industries*) lub sektorami kreatywnymi (*creative and knowledge-intensive sectors*), [Caves, 2002; Florida, 2002; Hesmondhalgh, 2002; Howkins, 2002; Throsby, 2001; Towse, 2010; UNCTAD, 2010].

Jedną z najczęściej wykorzystywanych w literaturze definicji jest klasyfikacja oparta na kryteriach wyznaczonych przez Departament Kultury, Mediów i Sportu Wielkiej Brytanii. Według niej, są to: *te przemysły, które mają swe źródło w indywidualnej kreatywności, umiejętnościach i talencie, oraz które mają potencjał tworzenia wartości i miejsc pracy przez generowanie i eksploatację własności intelektualnej* [DCMS, 1998]. Zatem należą do niej: reklama, sztuki wizualne, dziedzictwo narodowe, architektura, rzemiosło artystyczne, design, przemysł filmowy, interaktywne oprogramowanie służące rozrywce (gry komputerowe), muzyka, sztuki performatywne, przemysł wydawniczy, telewizja i radio.

Powyższe definicje mają charakter sektorowy. Jednakże w analizie kreatywnych zasobów pracy większe uzasadnienie ma ujęcie, które równoległe uwzględnia przynależność do adekwatnych sektorów (branż, gałęzi), jak i reprezentowanie zawodów kreatywnych. Przykładem takiego podejścia do mappingu kreatywnej ekonomii jest australijska koncepcja *Kreatywnego trójkąta* (*creative trident*), [Higgs, Sunningham, 2008, s. 15-18].

Zgodnie z nią, można rozróżnić trzy grupy pracowników kreatywnych (rysunek 1.):

1. Pracujący jednocześnie w zawodzie kreatywnym i sektorze kreatywnym (na przykład tancerz w teatrze);
2. Pracujący w zawodach kreatywnych, ale poza sektorem kreatywnym (na przykład projektant samochodów);
3. Pracujący w sektorze kreatywnym, lecz nie w zawodzie kreatywnym (na przykład księgowy w wydawnictwie literackim).

RYSUNEK 1.

Kreatywne zasoby pracy według koncepcji *creative trident*

		SEKTORY DZIAŁALNOŚCI	
		KREATYWNE	POZOSTAŁE
ZAWODY	KREATYWNE	Kreatywny rdzeń	Kreatywni pracownicy poza sektorem kreatywnym
	POZOSTAŁE	Pozostali pracownicy w sektorze kreatywnym	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Higgs, Sunningham, 2008].

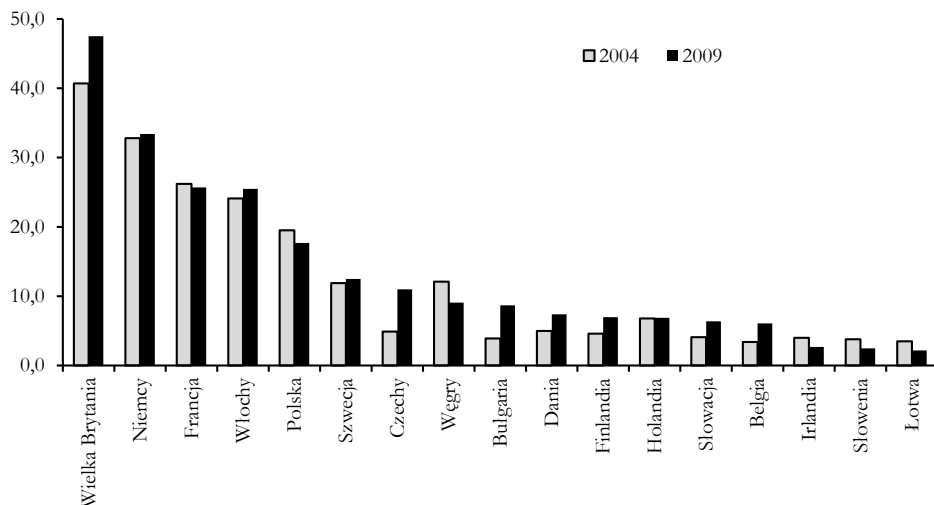
Choć podejście *Kreatywnego trójkąta* wydaje się najbardziej nośne informacyjnie i interesujące badawczo, dokonanie analiz porównawczych między krajami europejskimi bazujących na nim nie jest jeszcze możliwe ze względu na jego bardzo wysokie wymagania co do adekwatnych – to jest wyczerpujących, porównywalnych, zdezagregowanych i ciągłych – danych statystycznych dotyczących zatrudnienia kreatywnego jednocześnie według zawodów i sektorów. Niestety, nawet posiłkując się tematycznymi danymi związanymi z przemysłami kultury publikowanymi przez Eurostat [*Cultural statistics* 2007 i 2011], porównanie zatrudnienia kreatywnego w okresie poprzedzającym i następującym po pojawieniu się kryzysu gospodarczego jest bardzo utrudnione z uwagi na

zmiany w systemach klasyfikacji i zawodów, którymi się posługiwano w tym okresie². Stąd w dalszej analizie empirycznej było konieczne przyjęcie osobno podejścia opartego na zawodach i osobno na branżach kreatywnych.

3. Zatrudnienie w wybranych kreatywnych grupach zawodów w krajach Unii Europejskiej w okresie poprzedzającym i następującym po wybuchu światowego kryzysu gospodarczego

Spójną międzynarodową analizę kreatywnego zatrudnienia w okresie pierwszej dekady XXI wieku można przeprowadzić na podstawie klasyfikacji zawodów ISCO-88 na przykładzie dwóch grup średnich – 243. i 245. Obie te grupy w całości można zaliczyć do zawodów sektora kreatywnego, choć – o czym trzeba pamiętać – stanowią one jedynie jego reprezentację. Grupę 243. tworzą: archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej, a 245. – specjaliści kultury i sztuki, do których zaliczają się: literaci, dziennikarze, artyści plastycy, muzycy, tancerze, reżyserzy, producenci filmowi oraz twórcy ludowi.

WYKRES 1. Archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2004 i 2009 – ISCO-88 grupa 243. (w tys. pracujących)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych bazy Eurostat: Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemploy]

² Dane Eurostatu opublikowane w *Cultural statistics* w 2007 roku za 2005 rok są agregowane według NACE 1.1 (odpowiednik PKD 2004), a klasyfikacja zawodów według ISCO-88. Z kolei, dane za 2009 rok są już zgodne z NACE 2. (PKD 2007), a zawody od 2011 roku – z ISCO-08.

ment_lfs/data/database?_piref616_1896469_616_925165_925165.p=h&_piref616_1896469_616_925165_925165.expandNode=doAction&_piref616_1896469_616_925165_925165.nextActionId=8&_piref616_1896469_616_925165_925165.nodePath=.EU_MAIN_TREE.data.popul.labour.employ.lfsa.lfsa_employ, data wejścia: 5.11.2013].

Zmiany liczby zatrudnionych specjalistów informacji naukowej w archiwach i bibliotekach w 2009 roku w relacji do 2004 roku w Unii Europejskiej nie były jednokierunkowe. Jednak istotne jest to, że w największych gospodarkach Wspólnoty liczba zatrudnionych w tej grupie zawodowej zwiększyła się (Wielka Brytania) lub pozostała na bardzo zbliżonym poziomie. W niektórych mniejszych krajach (Czechy, Bułgaria) nastąpił wzrost ponad dwukrotny, a tam, gdzie nominalnie zatrudnienie archiwistów i bibliotekarzy spadło, spadek ten nie przekraczał jednej trzeciej (wykres 1.).

Analizując zmiany liczby zatrudnionych specjalistów archiwistyki i bibliotekoznawstwa w 2009 roku w relacji do 2004 roku w całej UE-27, należy zauważyć, że bilans zmian liczby pracujących przedstawia się dodatnio. Co istotne, wzrost liczby pracujących był o ponad 70% większy, a w kilkunastu krajach Wspólnoty nawet kilkunastokrotnie większy w tej grupie zawodowej, niż wzrost zatrudnienia ogółem w całej Unii w latach 2004–2009 (tabela 1.).

TABELA 1.

Archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej i zatrudnienie ogółem w wybranych krajach UE-27 – zmiana liczby zatrudnionych w okresie od 2009 roku do 2004 roku (%)

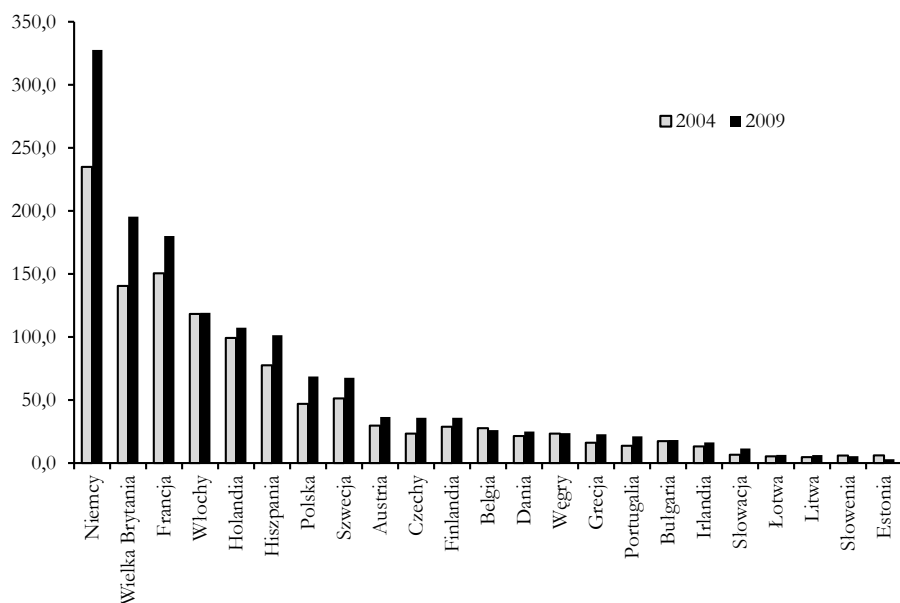
Kraj	Archiwiści i bibliotekoznawcy	Zatrudnienie ogółem
Czechy	124,5	4,7
Bułgaria	123,1	11,4
Belgia	79,4	6,7
Słowacja	56,1	9,1
Finlandia	52,2	3,3
Dania	48,0	1,1
Wielka Brytania	16,7	1,3
EU-27	7,9	4,6
Włochy	5,8	2,7
Szwecja	5,0	4,1
Niemcy	1,8	6,8
Holandia	1,5	5,4
Francja	-1,9	3,4
Polska	-9,2	15,7
Węgry	-24,8	-3,2
Irlandia	-32,5	3,0
Słowenia	-34,2	4,1
Łotwa	-37,1	-3,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych bazy Eurostat: Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database?_piref616_1896469_616_925165_925165.p=h&_piref616_1896469_616_925165_925165.expandNode=doAction&_piref616_1896469_616_925165_925165.nextActionId=8&_piref616_1896469_616_925165_925165.nodePath=.EU_MAIN_TREE.data.popul.labour.employ.lfsa.lfsa_employ, data wejścia: 5.11.2013].

Jeszcze lepszym reprezentantem ogółu zatrudnienia w sektorze kreatywnym jest grupa 245. zawodów (m.in.: artyści, dziennikarze, twórcy). Jedynie w trzech, spośród analizowanych krajów Unii, liczba zatrudnionych w tej grupie zawodowej spadła. Na największych rynkach pracy Wspólnoty (Niemcy, Wielka Brytania, Francja, Hiszpania) zanotowano natomiast zdecydowany wzrost liczby zatrudnionych w tej grupie zawodów (wykres 2.).

WYKRES 2.

Specjaliści kultury i sztuki w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2004 i 2009 – ISCO-88 grupa 245. (w tys. pracujących)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych bazy Eurostat: Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database?_piref616_1896469_616_925165_925165.p=h&_piref616_1896469_616_925165_925165.expandNode=doAction&_piref616_1896469_616_925165_925165.nextActionId=8&_piref616_1896469_616_925165_925165.nodePath=.EU_MAIN_TREE.data.popul.labour.employ.lfsa.lfsa_employ, data wejścia: 5.11.2013].

Analizując dynamikę zatrudnienia specjalistów kultury i sztuki w okresie poprzedzającym nadejście kryzysu gospodarczego i zaraz po nim w całej UE-27, trzeba podkreślić, że bilans przedstawia się zdecydowanie dodatnio. Od 2004 do 2009 roku liczba pracujących w grupie 245. zawodów zwiększyła się o ponad jedną czwartą, co było niemal sześciokrotnie większym wzrostem niż wzrost zatrudnienia ogółem w całej Unii w tym czasie. Szczególnie znaczny wzrost zatrudnienia bohemy nastąpił na głównych rynkach pracy Unii Europejskiej: w Niemczech i Wielkiej Brytanii o prawie 40%, a w Hiszpanii o około 30% (tabela 2.).

TABELA 2.

Specjaliści kultury i sztuki i zatrudnienie ogółem w wybranych krajach UE-27 – zmiana liczby zatrudnionych w 2009 roku w relacji do 2004 roku (%)

Kraj	Specjaliści kultury i sztuki	Zatrudnienie ogółem
Słowacja	74,6	9,1
Portugalia	55,5	-1,5
Czechy	53,8	4,7
Polska	46,4	15,7
Grecja	41,4	4,4
Niemcy	39,5	6,8
Wielka Brytania	39,2	1,3
Litwa	38,3	-1,8
Szwecja	32,0	4,1
Hiszpania	30,8	4,9
EU-27	27,1	4,6
Irlandia	25,0	3,0
Finlandia	25,0	3,3
Austria	23,6	7,7
Łotwa	22,2	-3,8
Francja	19,7	3,4
Dania	16,7	1,1
Holandia	8,3	5,4
Bulgaria	5,7	11,4
Węgry	1,7	-3,2
Włochy	0,8	2,7
Belgia	-5,1	6,7
Słowenia	-6,7	4,1
Estonia	-47,5	0,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych bazy Eurostat: Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database?_piref616_1896469_616_925165_925165.p=h&_piref616_1896469_616_925165_925165.expandNode=doAction&_piref616_1896469_616_925165_925165.nextActionId=8&_piref616_1896469_616_925165_925165.nodePath=.EU_MAIN_TREE.data.popul.labour.employ.lfsa.lfsa_emp, data wejścia: 5.11.2013].

4. Charakterystyka zatrudnienia w kreatywnych sektorach w Unii Europejskiej po nastaniu kryzysu gospodarczego

Analizę sektorową zatrudnienia w branżach kreatywnych w okresie kryzysu gospodarczego można przeprowadzić na podstawie danych dotyczących następujących działów Statystycznej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej (NACE rev. 2):

- 58 – działalność wydawnicza;
- 59 – działalność związana z produkcją: filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych;
- 60 – nadawanie programów ogólnodostępnych i abonamentowych;

- 90 – działalność twórcza związana z kulturą i rozrywką, oraz
- 91 – działalność bibliotek, archiwów, muzeów i pozostała działalność związana z kulturą.

Podobnie jak w przypadku analizy opartej na zawodach, tak i to zestawienie jest jedynie reprezentacją sektora kreatywnego. Powyższe pięć kodów działalności obejmuje te działy, które na poziomie dwóch cyfr kodowania NACE w całości wchodzi w skład branży kreatywnej. Dołączenie kolejnych grup, choć uzasadnione merytorycznie, wymagałoby dysponowania porównywalnymi w skali europejskiej danymi na niższym poziomie agregacji (minimum czterech cyfr).

W 2009 roku, kiedy ogólnoswiatowy kryzys gospodarczy uwidocznił się już wyraźnie, łączne zatrudnienie w powyższych pięciu działach w UE-27 w 2009 roku szacowano na 3,6 mln osób, co stanowiło około 1,7% zatrudnienia ogółem w całej Wspólnocie w tym roku³. Największy udział zatrudnienia w sektorach kreatywnych w zatrudnieniu ogółem zanotowano w krajach nordyckich, a najniższy w Portugalii i Rumunii. Jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia w sektorach kreatywnych w Unii Europejskiej, według płci, warto zaznaczyć, że w większości krajów udział kobiet w zatrudnieniu kreatywnym był wyższy (choć zwykle nieznacznie) niż w zatrudnieniu ogółem. Pracownicy sektorów kreatywnych są – co jest powszechną zasadą – dobrze wykształceni. We wszystkich krajach UE-27 udział zatrudnionych w sektorach kreatywnych, mających wykształcenie wyższe, znacznie przekraczał udział tych osób w zatrudnieniu ogółem. Dla całej Unii Europejskiej łącznie różnica ta wyniosła aż 24 punkty procentowe.

Charakterystyczną cechą sektorów kreatywnych Europy jest powszechność występowania nietypowych form zatrudnienia i czasu pracy. W niektórych krajach (Włochy, Holandia, Irlandia i Austria) samozatrudnieni wraz z pomagającymi członkami rodziny w 2009 roku stanowili ponad 30% pracujących w sektorach kreatywnych, podczas gdy w zatrudnieniu ogółem znacznie mniejszy odsetek. Zatrudnienie na czas określony występuje wyraźnie częściej w sektorze kreatywnym niż w zatrudnieniu ogółem, m.in.: we Francji, Danii, Słowenii i Belgii, a rzadziej w Polsce, Holandii i Włoszech. Niemal w całej Europie zatrudnienie w niepełnym wymiarze pojawia się częściej w sektorze kreatywnym niż w ogóle zatrudnienia; dla UE-27 jest to odpowiednio: 25% i 19%. Powszechnym wyróżnikiem zatrudnienia w sektorach kreatywnych jest ponadto częstsze wykonywanie pracy w domu oraz praca jednocześnie u kilku pracodawców.

Należy podkreślić, że w 2009 roku omawianych pięć sektorów kreatywnych w całej UE-27 dawało zatrudnienie zaledwie dwóm trzecim pracowników zatrudnionych w zawodach kreatywnego rdzenia (chodzi o grupę specjalistów kultury i sztuki). Jednak wystąpiły znaczne różnice w poszczególnych krajach: o ile w Belgii i Szwecji sektory kreatywne zatrudniały poniżej połowy reprezentantów grupy 245. zawodów, to w: Polsce, Estonii, Litwie i Słowenii około 80%. Wskazuje to, jak silnie może być niedoszacowana skala zatrudnienia kreatywnego, gdy, ze względu na brak dostępu do porównywalnych danych zagregowanych na odpowiednim poziomie, ogranicza się analizę wyłącznie do danych sektorowych, a pomija reprezentantów kreatywnej klasy pracujących poza sektorami uznanymi za kreatywne.

³ Analiza na podstawie danych Eurostat.

5. Dynamika zatrudnienia w kreatywnych sektorach w Unii Europejskiej w latach 2008-2012⁴

Analizę dynamiki zatrudnienia w sektorach kreatywnych w okresie pierwszych lat trwania globalnego kryzysu gospodarczego można przeprowadzić rozpatrując pięć, przywoływanych, działów klasyfikacji NACE rev. 2., które na poziomie kodów dwucyfrowych w całości wchodzi w skład branży kreatywnej (tabela 3.).

TABELA 3.

Dynamika liczby zatrudnionych w wieku 15-64 lata w UE-27, w latach 2008-2012, w gospodarce ogółem i według wybranych działów kreatywnych

Wyszczególnienie	Zmiana do roku poprzedniego (%)				Zmiana 2012 do 2008 (%)	Zmiana 2012 do 2009 (%)
	2009	2010	2011	2012		
Ogółem	-1,8	-0,8	0,2	-0,3	-2,6	-0,9
NACE 58	-1,1	-2,4	-5,0	2,1	-6,4	-5,3
NACE 59	-6,0	4,9	8,2	-1,5	5,1	11,8
NACE 60	15,1	-0,6	-2,4	0,6	12,3	-2,5
NACE 90	1,5	-0,9	-1,6	4,6	3,6	2,0
NACE 91	-0,6	-1,5	2,4	-0,6	-0,3	0,3
Kreatywne łącznie	0,5	-0,8	-1,0	1,8	0,4	-0,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych bazy Eurostat: Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [[Analizując zmiany zatrudnienia w całej gospodarce ówczesnej Unii Europejskiej, można zauważyć, że poza rokiem 2011, w którym nastąpiła nieznaczna poprawa, od 2008 do 2012 roku zatrudnienie spadło \(łącznie o 2,8%\). Największa redukcja liczby osób pracujących w gospodarce ogółem miała miejsce między 2008 a 2009 rokiem, gdy ubyło ich niemal 2%. Na tym tle zmiana wolumenu zatrudnionych w pięciu działach kreatywnych łącznie wypadła lepiej, choć należy podkreślić, że nie znacząco lepiej i różnie w rozmaitych sektorach analizowanej branży. Największy spadek rok do roku odnotowano w 2011 roku, w którym ubył 1% zasobów osób pracujących w pięciu działach kreatywnych łącznie w porównaniu z rokiem poprzednim. Rok 2012 przyniósł już wyraźną poprawę liczby pracujących w sektorach kreatywnych, gdy zatrudnionych tam było 0,4% osób więcej niż w 2008 roku i 1,8% więcej niż w 2011 roku.](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database?_piref616_1896469_616_925165_925165.p=h&_piref616_1896469_616_925165_925165.expandNode=doAction&_piref616_1896469_616_925165_925165.nextActionId=8&_piref616_1896469_616_925165_925165.nodePath=.EU_MAIN_TREE.data.popul.labour.employ.lfsa.lfsa_emp, data wejścia: 5.11.2013].]</p>
</div>
<div data-bbox=)

Najgorsze wyniki pod względem dynamiki zatrudnienia miała w badanym okresie branża wydawnicza, w której w 2012 roku pracowało o ponad 78 tys. osób mniej niż w 2008 roku. Trudno oceniać, na ile zjawisko to ma charakter restrukturyzacyjny, wynikający z przemian w funkcjonowaniu branży, rozwoju mediów elektronicznych i prze-

⁴ Porównywalne roczne dane sektorowe według klasyfikacji NACE rev. 2 są dostępne jedynie za okres 2008–2012.

mian w stylu konsumpcji dóbr kultury, a na ile jest efektem spadku popytu na dobra wyższego rzędu będącego pochodną kryzysu gospodarczego. Pozostałe cztery działy sektora kreatywnego radziły sobie lepiej i – poza działem 91. (biblioteki, archiwa, muzea, pozostała działalność kulturalna) – zatrudnienie w nich między 2008 rokiem a 2012 rokiem wzrosło. W działalności twórczej związanej z kulturą i rozrywką w tym czasie przybyło 35 tys. pracujących, a w działalności obejmującej produkcję multimedialnych – prawie 22 tys. pracujących. Z pewną ostrożnością należy patrzeć na wyniki dotyczące zatrudnienia w branży nadawczej. Jej świetny wynik ogółem w latach 2008-2012 (przyrost pracujących o 12,3%) był spowodowany głównie skokowym wzrostem zatrudnionych w 2009 roku, po którym branża ta radziła sobie gorzej (2,5% spadek liczby pracujących w 2012 w porównaniu z 2009 rokiem) niż gospodarka ogółem (0,9% spadek w tym samym okresie).

6. Aktualne wyzwania dla dalszego rozwoju zatrudnienia w kreatywnej gospodarce w Unii Europejskiej

Przeprowadzone analizy zmian zatrudnienia w zawodach i branżach kreatywnych ukazują, że sektory kreatywne – szczególnie produkcja treści multimedialnych oraz działalność związana z kulturą i rozrywką – charakteryzują się wyraźnym potencjałem kreowania (lub przynajmniej utrzymywania) miejsc pracy, także w okresie recesji lub spowolnienia gospodarczego. Tym niemniej, aby w najbliższych latach wychodzenia z czasu dekonunktury możliwości tworzenia tam miejsc pracy wykorzystać w pełni, należy mieć świadomość specyfiki funkcjonowania tego sektora i wynikających z niej zagrożeń.

Po pierwsze, sektory kreatywne w dużej mierze cierpią na niewystarczający dostęp do kapitału na rozwój. Branże ze znacznym udziałem sektora publicznego są uzależnione w dużym stopniu od aktualnej kondycji narodowych budżetów, ich perspektywy rozwoju, a więc są silnie zdeterminowane bieżącą sytuacją makroekonomiczną danego kraju. Z kolei, dla reprezentantów kreatywnego sektora prywatnego problemem staje się niska rozpoznawalność potencjału wzrostowego branży wśród instytucji finansowych, co skutkuje ograniczonym dostępem do kredytów.

Kolejnym elementem, mogącym stać się przeszkodą rozwojową, jest sektorowość prowadzenia polityki i ustawodawstwa na szczeblu centralnym. Pełne wykorzystanie potencjału kreatywnej gospodarki wymaga współpracy resortów: kultury i dziedzictwa narodowego, gospodarki, sportu i turystyki, nauki i szkolnictwa wyższego, rozwoju regionalnego i innych. Programy realizowane w ramach jednego obszaru mogą okazać się niewystarczające, a spory międzyresortowe w projektach interdyscyplinarnych uniemożliwiać ich realizację i wdrożenie stosownych uregulowań prawnych.

Na rynek pracy kreatywnej gospodarki nie można patrzeć tylko przez pryzmat strony popytowej. Zbyt niska podaż wysoko wykwalifikowanych pracowników będzie równie poważnym zagrożeniem jej ekspansji. Co więcej, jest to zagrożenie, którego w krótkim okresie nie da się łatwo wyeliminować, bowiem wymagania kwalifikacyjne tej branży są dość specyficzne. Znaczna część kreatywnych zawodów wymaga od pra-

cownika niewyuczalnego elementu talentu oraz indywidualnych, wrodzonych predyspozycji, które muszą zostać połączone z twardymi umiejętnościami i specjalistyczną wiedzą, jak np. w: przemyśle filmowym, mediach, branży programistycznej, architekturze lub dziennikarstwie. Są i takie zawody kreatywne, które nie znajdują jeszcze odpowiednich kierunków kształcenia na poziomie średnim lub wyższym⁵.

Ostatnią kwestią, która wymaga znacznego postępu, jest wprowadzenie powszechnie akceptowanych rozwiązań prawnych w zakresie praw intelektualnych, na czerpaniu, z których zysków wiele kreatywnych branż opiera swój model biznesowy. Znaczącą grupą konsumentów dóbr kreatywnych są ludzie młodzi, których decyzje rynkowe w większym stopniu są uwarunkowane relatywnie niskimi dochodami. Mogą oni przedkładać niską cenę nad jakość i oryginalność, a niejednokrotnie oczekują wręcz darmowego dostępu do wytworów sektora kreatywnego. Ten nierozwiązany dylemat aksjologiczny – ochrona własności intelektualnej *versus* powszechny dostęp do wiedzy i kultury – nie sprzyja takiemu rozwojowi sektora, któremu towarzyszyłby wzrost liczby osób mogących utrzymać się z pracy w nim, a nie tylko tworzących kreatywne treści w ramach realizacji swoich pasji pozazawodowych.

7. Rekomendacje związane z polityką i wspieraniem wzrostu zatrudnienia w sektorach kreatywnych

Wskazane w powyższych rozważaniach wyzwania i zagrożenia natury ekonomicznej, społecznej i prawnej, którym sektor kreatywny musi stawić czoła dla wykorzystania swojego potencjału zatrudnieniowego, stanowią pole do uzasadnionej interwencji państwa.

Po pierwsze, wzrost zatrudnienia w sektorach kreatywnych będzie wymagał szerszego dostępu do kapitału inwestycyjnego. Aby to osiągnąć, sektor bankowy powinien nauczyć się lepiej wyceniać aktywa niematerialne, na których tworzeniu bazuje *głównie* branża kreatywnych. Z drugiej strony, niezbędna jest promocja myślenia biznesowego w sektorach twórczych, które, do tej pory często będąc skoncentrowanymi głównie na dostarczaniu produkcie lub usłudze, mniejszą wagę przykładają do komercjalizacji wyników swojej pracy.

Wiele produktów sektora kreatywnego może podlegać obrotowi w formie zdigitalizowanej. Aby wykorzystać sieć do tworzenia ekonomicznej wartości dodanej, niezbędne jest jednak ciągle inwestowanie w infrastrukturę umożliwiającą szerokopasmowy dostęp do Internetu, a także podnoszenie poziomu kształcenia twórców i konsumentów w zakresie nowożytnych języków obcych, głównie języka angielskiego.

Na szczeblu wspólnotowym i krajowym potrzebne jest rozwijanie holistycznych, międzysektorowych programów i strategii, które zapewnią możliwość rozwoju gospodarki kreatywnej. Wsparcie powinno objąć funkcjonowanie podmiotów działających w tej branży, w tym w szczególności mikro- i małych przedsiębiorstw, jak również organizacji pozarządowych. Dotyczyć ono musi nie tylko aspektów: finanso-

⁵ Przykładem może być projektowanie gier komputerowych.

wych, organizacyjnych, prawnych i promocyjnych, ale także zapewnienia odpowiednio przygotowanych pracowników. Stąd konieczne są inwestycje w nowoczesny system edukacji, rozwijanie kreatywności dzieci i młodzieży, jak również naukę i szkolnictwo wyższe w obszarach informatyki, *designu*, sztuki i mediów.

Wzrost zatrudnienia w sektorze kreatywnym jest współdeterminowany istnieniem popytu na jego usługi i produkty. Część przemysłów kreatywnych radzi sobie świetnie z tworzeniem zainteresowania wśród bardzo zróżnicowanego grona konsumentów (np. przemysł filmowy oraz gier komputerowych). Jednak inne wymagają odbiorcy bardziej przygotowanego do percepcji produkcji artystycznych, który chce uczestniczyć w kulturze, jest otwarty na nowość, ceni nie tylko walory utylitarne, ale również estetyczne środowisko, w którym żyje. Wykształcenie takiego konsumenta dóbr i usług ekonomii kreatywnej wydaje się zadaniem niemożliwym do osiągnięcia bez spójnego, długofalowego wsparcia państwa, lecz kwestia ta wykracza już znacznie poza postulaty o charakterze ekonomicznym.

8. Podsumowanie

Kreatywna gospodarka – co potwierdzają między innymi dotychczasowe badania australijskie, amerykańskie i brytyjskie – jest nośnikiem nie tylko potencjału tworzenia dodatkowej wartości i szybszego wzrostu PKB, ale także wielu miejsc pracy. Potrzebuje ona twórczych, dobrze wykształconych pracowników, uczy współpracy osób zróżnicowanych ze względu na wiek, płeć czy kulturę, z której się wywodzą. Daje możliwość połączenia realizacji pasji ze sposobem zapewnienia źródeł utrzymania, szansę pracy w elastycznych formach zatrudnienia i czasu pracy.

Wiele kreatywnych zawodów – co pokazano analizując zatrudnienie w krajach Unii Europejskiej – było w stanie rozwijać się także w czasie recesji i pierwszego okresu wychodzenia z dekonunktury. Przykłady Niemiec, Wielkiej Brytanii i innych ważnych gospodarek starego kontynentu wskazują, że tempo tego wzrostu w niektórych branżach było spektakularne, kilkukrotnie przewyższyło tempo wzrostu zatrudnienia w gospodarce ogółem w tym samym okresie. Z kolei, analizy sektorowe pokazały potencjał zatrudnieniowy przede wszystkim: działalności twórczej związanej z kulturą i rozrywką oraz działalności obejmującej produkcję: filmów, nagrań wideo, programów telewizyjnych, nagrań dźwiękowych i muzycznych.

Okres stopniowego wychodzenia z recesji daje nadzieję na dalszy wzrost zatrudnienia w gospodarce kreatywnej w Europie w najbliższych latach. W artykule przedstawiono pewne cechy charakterystyczne tego sektora – zarówno strony popytowej, jak i podażowej – które bez interwencji państwa mogą stać się w przyszłości przeszkodą w stosunku do wzrostu zatrudnienia w tych branżach. Choć przywołana lista z pewnością nie wyczerpuje zbioru determinant zatrudnienia w kreatywnej gospodarce, to zwraca uwagę na pewne wyjątkowe cechy tego rynku, które – być może w większym stopniu niż w innych sektorach – uzasadniają szeroką interwencję państwa.

Literatura

- A textbook of cultural economics* 2010, R. Towse (ed.), Cambridge University Press, Cambridge.
- Baza danych Eurostat, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/database?_pi_ref616_1896469_616_925165_925165.p=h&_piref616_1896469_616_925165_925165.expandNode=doAction&_piref616_1896469_616_925165_925165.nextActionId=8&_piref616_1896469_616_925165_925165.nodePath=.EU_MAIN_TREE.data.popul.labour.employ.lfsa.lfsa_emp], data wejścia: 5.11.2013].
- Caves R. E. 2002 *Creative Industries: Contracts between Art and Commerce*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Cultural statistics* 2007, Office for Official Publications of the European Communities Luxembourg.
- Cultural statistics* 2011, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- DCMS & Creative Industries Task Force 1998 *Creative Industries 1998: Mapping Documents*, Department for Culture, Media and Sport, London: UK.
- EESnet-CULTURE. *European Statistical System Network on Culture* 2012, Final Report.
- European Commission 2012 *Communication From The Commission To The European Parliament, The Council, the European economic and social committee and the committee of the regions. Promoting cultural and creative sectors for growth and jobs in the EU*, COM(2012) 537 final, Brussels, 26.09.
- Florida R. 2002 *The Flight of the Creative Class. The New Global Competition for Talent*, Harper Business, New York.
- Hesmondhalgh D. 2002 *The Cultural Industries*, Sage, London.
- Higgs P., Sunningham S. 2008 *Creative Industries Mapping: Where have we come from and where are we going?*, „Creative Industries Journal”, vol. 1, no 1.
- Howkins J. 2002 *The creative economy. How people make money from ideas*, Penguin, London.
- Throsby D. 2001 *Economics and Culture*, Cambridge University Press, Cambridge.
- UNCTAD 2010 *Creative Economy: A Feasible Development Option*, UNCTAD, Geneva.

Janusz KORNECKI, Maciej KOKOTEK, Arkadiusz SZYMAŃSKI¹

EFEKTYWNY SYSTEM WYNAGRADZANIA W JEDNOSTKACH SAMORZĄDOWYCH OFERUJĄCYCH WSPARCIE FINANSOWE Z UNII EUROPEJSKIEJ JAKO KLUCZOWY INSTRUMENT WDRAŻANIA INNOWACYJNYCH METOD ZARZĄDZANIA W ORGANIZACJACH PUBLICZNYCH

Streszczenie

Autorzy w artykule dokonują analizy obszarów podatnych na implementację innowacji w instytucji publicznej, oferującej wsparcie finansowe ze środków Unii Europejskiej. Wskazują system wynagradzania jako możliwe pole działania do wdrożenia ewentualnych zmian. Swoje rozważania popierają wynikami pilotażowego badania zrealizowanego w 2011 roku wśród 79 pracowników Centrum Obsługi Przedsiębiorcy w Łodzi w zakresie oceny efektywności systemu wynagradzania i jego wpływu na poziom satysfakcji i motywacji pracowników. Celem artykułu jest ocena roli, jaką system wynagradzania odgrywa w analizowanej instytucji publicznej, odpowiedzialnej za wdrażanie jednego z priorytetów Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2007-2013.

Słowa kluczowe: sektor publiczny, innowacyjność, zarządzanie zasobami ludzkimi, system wynagradzania, zarządzanie przez cele, Unia Europejska

EFFECTIVE WAGE SYSTEMS IN LOCAL GOVERNMENT UNITS OFFERING FINANCIAL SUPPORT FROM EUROPEAN UNION AS KEY INSTRUMENT OF IMPLEMENTATION OF INNOVATIVE MANAGEMENT METHODS IN PUBLIC ORGANISATIONS

Summary

The authors examine the areas open to the implementation of innovation in public institutions offering financial support from the European Union funds. It seems that wage systems are a promising field for the implementation of changes. The analysis is based on the results of a pilot survey, conducted in 2011 among 79 employees of the Entrepreneur Service Centre in Łódź, regarding the assessment of the effectiveness of the wage system and its influence on the level of satisfaction and motivation of employees. The aim of the paper is to assess the role that the wage system plays in the analysed public institution responsible for the implementation of one of the priorities of the Regional Operational Programme for Łódzkie Voivodeship for the years 2007-2013.

Key words: public sector, innovation, human resources management, wage system, management by objectives, European Union

¹ dr Janusz Kornecki – Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego; e-mail: kornecki@uni.lodz.pl; mgr Maciej Kokotek – Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego (doktorant); e-mail: kokomak@yahoo.com; mgr Arkadiusz Szymański – Wydział Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego (doktorant); e-mail: arkady4@vp.pl.

1. Wstęp

W latach 2007-2013 Polska stała się największym beneficjentem środków pomocowych UE spośród wszystkich „nowych” państw członkowskich Unii Europejskiej. Całkowita kwota środków przeznaczonych na realizację projektów sektorów: publicznego, prywatnego i pozarządowego, wraz ze współfinansowaniem krajowym i inwestycjami kapitału prywatnego, wyniosła łącznie ponad 100 mld euro. W porównaniu z poprzednim okresem programowania Unii Europejskiej, zmieniła się systematyka programów pomocowych i zasady ich wdrażania [Cieślak, 2008, s. 15]. Znaczną część wsparcia przewidziano do implementacji poprzez 16 Regionalnych Programów Operacyjnych, oddając samorządom wojewódzkim całkowitą decyzyjność w zarządzaniu nimi. W efekcie wymagało to: zbudowania nowego systemu instytucjonalnego, przejścia nowych zadań i przygotowania wykwalifikowanej kadry urzędniczej.

Uzmysłowiono sobie potrzebę wprowadzenia zmian w sposobach zarządzania zasobami ludzkimi. Wyzwanie, przed jakim stanęły instytucje publiczne oferujące wsparcie finansowe z Unii Europejskiej, skłoniło osoby odpowiedzialne za kreowanie polityki regionalnej na poziomie województw do poszukiwania nowych rozwiązań, niezbędnych do implementacji zmian instytucjonalnych i kadrowych. Szczególnie ważne dla udanego wprowadzenia zmian w systemie działania instytucji publicznych, warunkujące efektywną alokację powierzonych środków finansowych, stało się wprowadzenie w ich funkcjonowaniu innowacji organizacyjnych.

Takie podejście było jak najbardziej zgodne z jednym z celów zawartych w Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia na lata 2007-2013 (NSRO), najważniejszym krajowym dokumencie określającym kierunki wsparcia ze środków finansowych, dostępnych z budżetu UE w ciągu kolejnych siedmiu lat w ramach: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności. To właśnie w pierwszym celu horyzontalnym NSRO zdefiniowano *Poprawę jakości funkcjonowania instytucji publicznych oraz rozbudowę mechanizmów partnerstwa*, co wpisywało się również w wytyczną 1.3.4 Strategicznych Wytycznych Wspólnoty – *Zdolności administracyjne* [Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia..., 2006, s. 53].

Spośród wielu różnorodnych aspektów funkcjonowania organizacji publicznej, w których może się przejawiać innowacyjność procesu zarządzania, rozważania podjęte w niniejszym artykule koncentrują się na jednym z podstawowych i najważniejszych instrumentów zarządzania, jakim jest system wynagradzania.

Celem artykułu jest ocena roli, jaką system wynagradzania odgrywa w instytucji publicznej – Centrum Obsługi Przedsiębiorcy w Łodzi (COP), odpowiedzialnej za wdrażanie jednego z priorytetów Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2007-2013. Artykuł został przygotowany na podstawie: literatury przedmiotu, wywiadów z kierownikami samorządowej jednostki organizacyjnej, obserwacji oraz własnych doświadczeń autorów. W opracowaniu zaprezentowano również wyniki pilotażowego badania, któremu we wrześniu 2011 roku poddano 79 pracowników COP. Narzędziem wykorzystanym w badaniu był kwestionariusz ankiety.

2. Zachowania innowacyjne w zarządzaniu organizacjami publicznymi

Pojęcie innowacyjności, które zostało wprowadzone do ekonomii przez Schumpetera już na początku XX wieku, cieszy się stale niesłabnącym zainteresowaniem zarówno w świecie nauki, jak i pośród praktyków. Przy niejednoznaczności tego terminu oraz braku powszechnie przyjętej definicji, dopiero czasy współczesne nadały tej kategorii sens, uznając ją za motor postępu społeczeństwa [Styś, 2011, s. 16]. Co więcej, wśród autorów opracowań naukowych i konsultantów w dziedzinie zarządzania panuje akceptacja poglądów, że innowacje stanowią podstawę rozwoju organizacji XXI wieku [Czapla, Świątek-Barylska, 2011, s. 80]. Innowacja może oznaczać nowe sposoby myślenia i gotowość spojrzenia na otaczającą nas rzeczywistość w zupełnie odmienny sposób.

Wielu autorów z dziedziny zarządzania określa innowacje jako przekształcenie nowego pomysłu w: nową firmę, nowy wyrób, nową usługę, nowy proces albo nową metodę produkcji [Stoner i in., 2001, s. 412]. Powszechnie używa się tego terminu także w odniesieniu do nowatorskich działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa w celu podniesienia swojej konkurencyjności i zapewnienia stabilizacji na stale rozwijającym się rynku. Jednakże niewiele uwagi poświęca się określeniu znaczenia i charakteru innowacji w instytucjach publicznych. Ponadto, istnieje przekonanie, że innowacje w zarządzaniu organizacjami publicznymi odgrywają marginalną rolę, co nie sprzyja wprowadzaniu zmian i procesów rozwojowych [Wiatrak, 2011, s. 11].

Natomiast innowacje w dzisiejszych czasach stały się jednym z kluczowych czynników decydujących o sukcesie organizacji, tym samym w ocenie autorów powinny one znaleźć swe zastosowanie nie tylko w przedsiębiorstwach, ale również w organizacjach publicznych. W każdej organizacji, także o charakterze publicznym, wskazane i oczekiwane jest posiadanie umiejętności dostosowania się do zachodzących zmian. Proces ten powinien być przeprowadzony szybko, w sposób efektywny i racjonalny. Zarządzanie w nowoczesnej administracji wychodzi obecnie daleko poza bierne reagowanie i adaptację. Zakłada odpowiedzialność za: dążenie do kształtowania środowiska instytucjonalnego, kultury organizacyjnej, planowanie, inicjowanie i przeprowadzanie zmian. To jednocześnie odpowiedzialność za stale rozszerzanie granic, które swobodzie instytucji publicznej narzucają liczne bariery. Wśród ograniczeń, które mogą hamować implementację innowacji w instytucjach publicznych, oprócz uwarunkowań formalno-prawnych, należy wymienić m.in.: kulturę organizacji publicznej; dużą liczbę stosowanych procedur; przekonanie pracowników, że są zapracowani i słabo opłacani; dominację interesariuszy politycznych oraz burzliwe otoczenie polityczne [Krukowski, 2011, s. 28].

Innym aspektem zarządzania instytucjami publicznymi jest wypełnianie funkcji publicznych, co sprowadza się do realizacji ustawowo nałożonych zadań w ogólnie pojętym interesie społecznym, zgodnie z wszelkimi normami prawa. Wypełnianie funkcji publicznych służy równocześnie wprowadzaniu innowacji, jako że innowacje pozwalają poprawić jakość świadczonych usług i zwiększyć zaangażowanie pracowników w wykonywaną pracę. W tym celu działania innowacyjne powinny być oparte na kompleksowej organizacji pracy, łączącej wszystkie zachodzące w niej procesy oraz wszystkich uczestników i pracowników, bowiem każda produktywna czy efektywna organizacja istnieje dzięki skutecznie działającym ludziom [Drucker, 1994, s. 44]. Przedsiębiorstwo to spo-

leczność istot ludzkich i jego wydajność to ich wydajność. Tymczasem społeczność istot ludzkich musi opierać się na wspólnych przekonaniach, zaś jej zwartość muszą symbolizować wspólne zasady. Inaczej dotknie ją paraliż, straci ona zdolność działania, nie będzie mogła domagać się ani uzyskiwać od swych członków wysiłku i wydajności [Drucker, 1994, s. 80]. Taki sposób zarządzania można nawet nazwać filozofią zarządzania. Powołuje się ona na swoistą koncepcję ludzkiego działania, ludzkich zachowań i motywacji.

Motywacja w tym ujęciu to również psychologiczny stan przyczyniający się do stopnia, w jakim człowiek angażuje się w coś. Obejmuje ona czynniki, które powodują, wytarczają i podtrzymują zachowania ludzkie zmierzające w określonym kierunku. Innymi słowy, jest to proces kierowniczy, polegający na wpływaniu na zachowania ludzkie z uwzględnieniem wiedzy o tym, co powoduje takie, a nie inne postępowanie człowieka [Stoner i in., 2001, s. 426].

Niezwykłe istotne staje się więc budowanie systemów motywacyjnych, na co składają się działania służące opracowaniu efektywnych systemów zachęt materialnych i niematerialnych, motywujących pracowników do działania ukierowanego w stronę celów firmy. Działania te zawierają: zbieranie informacji na temat rynkowej wysokości płac dla poszczególnych stanowisk pracy; tworzenie i wdrażanie motywacyjnych systemów wynagradzania, w tym procedur i narzędzi kształtowania zmiennych składników płacy; przygotowywanie projektów regulacji zakładowego prawa pracy w zakresie wynagrodzeń i świadczeń związanych z pracą oraz tworzenie, wprowadzanie i realizowanie systemu oceny wyników pracy i potencjału rozwojowego pracowników [Czapla, Małarski, 2001, s. 2].

Najszerszym polem do zastosowania innowacyjnych rozwiązań w organizacjach publicznych staje się proces zarządzania, obejmujący nowe techniki i metody w przyjętych zasadach działania, organizacji miejsca pracy bądź w stosunkach z otoczeniem, które pozwalają instytucji lepiej funkcjonować oraz realizować przyjęte cele i zadania. Dobór stosownych metod zarządzania zależy od: zarządzających instytucją publiczną, zakresu jej działania czy też problemu do rozwiązania. W ostatnich latach do najpopularniejszych metod należą: zarządzanie przez procesy, zarządzanie poprzez jakość, zarządzanie poprzez projekty i zarządzanie poprzez budżetowanie [Wiątrak, 2011, s. 21]. Do, wyżej wymienionych, sposobów zarządzania autorzy zaliczają również zarządzanie przez cele. W dalszej części pracy odnoszą się do kluczowej roli, jaką – w ich ocenie – ta metoda może odgrywać w innowacyjnym zarządzaniu instytucjami publicznymi.

3. Możliwości stymulowania zachowań innowacyjnych w instytucjach publicznych

Spośród licznie prezentowanych w literaturze determinant innowacyjności [por. np.: Penc, 2010, Stawasz, 1999] warto skupić się na tych, które mogą stymulować (lub blokować) pojawianie się innowacji w działalności instytucji publicznych. Mają one najczęściej swoje źródło w kulturze organizacji, a ta jest specyficzna dla każdego typu organizacji. Normy, wartości i zachowania są w nich często głęboko zakorzenione i tworzą

rzetelną podstawę funkcjonowania organizacji wewnętrznej [Roodenburg-Jager i in., 1993, s. 218]. Właściwe nakreślenie pracownikom przestrzeganych wartości, wskazanie obowiązujących norm i wzorców postępowania, a także jasne przedstawienie sposobów realizacji nałożonych celów może być kluczowe, jeżeli chodzi o stworzenie stabilnego środowiska wewnętrznego, podatnego na wdrożenie innowacji.

Według Gadomskiej-Lili, kultura organizacyjna oraz struktura organizacji są najczęściej wymienianymi determinantami innowacyjności. Dynamiczna struktura organizacyjna, w której likwiduje się bariery między komórkami i to zarówno w pionie, jak i poziomie struktury, decentralizacja decyzji, większa partycypacja pracowników oraz niski stopień sformalizowania sprzyjają implementacji innowacyjności [Gadomska-Lila, 2011, s. 127]. Autorka wskazuje również istotną rolę pracy zespołowej jako formy współpracy sprzyjającej wymianie poglądów, uczeniu się i wyzwalającej efekt organizacyjny działania zbiorowego. Ponadto, do innych uwarunkowań wprowadzania innowacji w instytucjach publicznych można zaliczyć: ograniczanie biurokracji, delegowanie zadań i kompetencji, pobudzanie inwencji i przedsiębiorczości pracowników poprzez tworzenie właściwych systemów motywacyjnych oraz włączanie pracowników w proces zmian [Penc, 2001, s. 76].

Wymienione uwarunkowania innowacyjności w instytucjach publicznych są ze sobą ściśle powiązane. Określają w miarę kompletny katalog zachodzących w nich procesów i przekładają się na podejmowanie lub zaniechanie działań innowacyjnych w instytucjach publicznych. W ocenie autorów niniejszego artykułu, właśnie ten obszar jest niezwykle istotny pod kątem możliwości zastosowania innowacyjnych metod zarządzania, zwłaszcza metody zarządzania przez cele. Można bowiem dojść do wniosku, że tym, czego danej instytucji publicznej potrzeba, jest taka metoda zarządzania, która umożliwi pełny rozwój indywidualnych sił ludzkich i odpowiedzialności, a równocześnie nada wspólny kierunek podejmowanym wysiłkom, zapewni zespołowość pracy, harmonizując z dobrem wspólnym cele indywidualne. Według Druckera, można to osiągnąć dzięki zastosowaniu metody zarządzania przez cele, gdyż czyni ona wspólne dobro celem każdego kierownika. Zastępuje kontrolę z zewnątrz surowszą, bardziej wymagającą, ale także skuteczniejszą kontrolą własną [Drucker, 1994, s. 154].

W większości skutecznych systemów zarządzania przez cele występuje sześć elementów [Stoner i in., 2001, s. 295]: zaangażowanie, ustalanie celów na najwyższym szczeblu zarządzania, ustalanie celów indywidualnych, uczestnictwo, samodzielność w wykonywaniu planów oraz przeglądy efektywności.

Zarządzanie przez cele wykracza poza wyznaczanie rocznych zadań do wykonania przez poszczególne komórki organizacyjne. Daje ono możliwość wyzwolenia inicjatywy u pracowników za sprawą przyznania im pewnej dozy samodzielności, co może prowadzić do pojawienia się innowacyjnych zachowań i postaw wśród pracowników. Szczebel kierowniczy wraz z podwładnymi wspólnie opracowują cele do osiągnięcia, ustalają niezbędne narzędzia do ich osiągnięcia czy wyznaczają terminy dokonywania pomiaru efektywności podjętych działań. Współuczestnictwo wszystkich pracowników staje się zasadnicze, gdyż wzrasta poczucie odpowiedzialności.

4. System wynagradzania funkcjonujący w Centrum Obsługi Przedsiębiorcy w Łodzi

Powszechnie uznaje się, że wynagrodzenia są głównym narzędziem motywowania ludzi do pracy, mimo że ich rola nie jest jednakowa we wszystkich grupach społeczno-zawodowych. Poprawnie skonstruowana i umiejętnie realizowana polityka płacowa może wydatnie przyczynić się do wzrostu efektywności i dynamicznego rozwoju każdej instytucji. Motywowanie płacowe wzmacnia bowiem poziom utożsamiania się pracowników z instytucją, wyzwała inicjatywę, skłania do poprawy wyników pracy, tworzy grunt dla efektywnego wykorzystania ograniczonych środków na wynagrodzenia, które szczególnie często podlegają limitowaniu w organizacjach publicznych.

Centrum Obsługi Przedsiębiorcy w Łodzi jest wojewódzką, samorządową jednostką organizacyjną, powołaną przez Sejmik Województwa Łódzkiego, działającą od 1 marca 2008 roku. Celem działania Centrum Obsługi Przedsiębiorcy, jako Instytucji Pośredniczącej II stopnia [Ustawa..., 2009, art. 27], jest pomoc potencjalnym beneficjentom w efektywnym wykorzystaniu środków finansowych, pochodzących z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Centrum realizuje zadania w ramach III Osi priorytetowej: Gospodarka, innowacyjność, przedsiębiorczość Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Łódzkiego na lata 2007-2013.

Na początek warto scharakteryzować pokrótce system wynagradzania w Centrum Obsługi Przedsiębiorcy. W czasie przeprowadzania badania system wynagradzania w analizowanej instytucji został określony w *Regulaminie Wynagradzania pracowników Centrum Obsługi Przedsiębiorcy*, przyjętym na podstawie Zarządzenia Nr 1/10 Dyrektora Centrum z dnia 5 stycznia 2010 roku, opartym na *Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* [Regulamin wynagradzania, 2010].

Zgodnie z Regulaminem, pracownicy otrzymują wynagrodzenie zasadnicze według *Tabeli Kategorii zaszczergowani i miesięcznych stawek wynagrodzeń zasadniczych pracowników Centrum Obsługi Przedsiębiorcy*. Oprócz płacy zasadniczej, pracownikowi Centrum Obsługi Przedsiębiorcy przysługuje:

- dodatek za wieloletnią pracę – uzależniony od liczby przepracowanych lat, należny po 5 latach pracy w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego i wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy aż do osiągnięcia 20-procentowego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego;
- dodatek funkcyjny – dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach związanych z kierowaniem zespołem, a także na stanowisku głównego specjalisty;
- dodatek specjalny – dla pracowników z tytułu zwiększenia zakresu obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań albo ze względu na charakter pracy lub warunki jej wykonywania.

W *Regulaminie* przewidziano: nagrodę jubileuszową po przepracowaniu co najmniej 20 lat (wlicza się do niej wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia), jednorazową odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne, określone w *Ustawie z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej* [Ustawa..., 1997].

Ponadto, w ramach posiadanych środków na wynagrodzenia, decyzją Dyrektora Centrum, pracownikom Centrum Obsługi Przedsiębiorcy mogą być przyznawane nagrody za szczególne osiągnięcia w pracy oraz premie uznaniowe, w szczególności przyznawane za: osiągnięcie w pracy dobrych wyników, wykonanie określonego zadania, terminowość, staranność i jakość wykonywania powierzonych czynności.

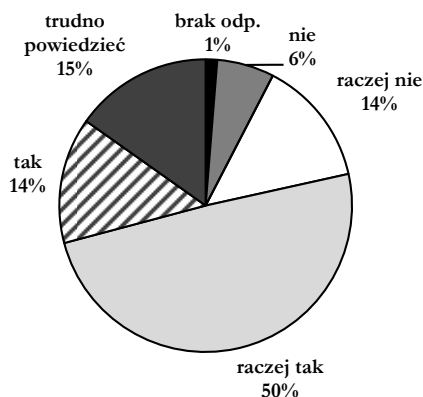
W opisanym w ten sposób systemie wynagrodzeń wyraźnie można wyodrębnić dwie części. Pierwszą, regulowaną reżimem prawnym, narzuconym *Ustawą z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy* [Ustawa..., 1974], *Ustawą z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych* [Ustawa..., 2008] oraz *Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych* [Rozporządzenie..., 2009]. W jej zakres wchodzi płaca zasadnicza oraz pozostałe dodatki i uprawnienia placowe, które zaszerzowane w stosownych widelkach, ujętych w formach tabelarycznych, pozostają poza sferą uznaniowości Dyrektora Centrum.

Drugą częścią, którą można określić jako obszar swobody, stają się w tym podziale nagrody i premie uznaniowe, przyznawane przez Dyrektora Centrum, m.in. za szczególne osiągnięcia w wykonywaniu powierzonych obowiązków. Ten obszar może być w miarę swobodnie kreowany zarówno w zakresie ogólnie sformułowanych w Regulaminie kryteriów przyznawania, jak i terminu, a także częstotliwości ich przyznawania.

5. Wyniki badań

Celem badania, przeprowadzonego we wrześniu 2011 roku wśród wszystkich 79 pracowników Centrum Obsługi Przedsiębiorcy, była analiza potrzeb wprowadzenia zmian w obecnie funkcjonującym systemie wynagradzania oraz poziomu satysfakcji i czynników motywujących pracowników do efektywniejszej pracy. W badaniu wykorzystano, anonimowo wypełniany przez pracowników, kwestionariusz ankietowy (metoda PAPI – *Paper and Pencil Interview*) zawierający 24 pytania. Pytania dotyczyły m.in.: oceny możliwości, jakie praca stwarza do stymulowania rozwoju kwalifikacji; warunków awansu zawodowego oraz oczekiwanych w tym zakresie kryteriów; czynników podnoszących i obniżających poziom motywacji wśród pracowników czy choćby jasności kryteriów systemu nagradzania.

Analiza odpowiedzi respondentów na pytanie o poczucie docenienia ich pracy ukazała satysfakcję większości pracowników w tym zakresie, co potwierdziło blisko 2/3 respondentów (rysunek 1.). Jednakże ten, dość pozytywny, obraz był zakłócany przez negatywne wskazania co piątego pytanego, gdzie wśród przyczyn wymieniali oni np.: krytykę i zastrzeżenia zgłaszane przez przełożonych, mimo rzetelnie wykonanej pracy czy też brak motywowania pozytywnego pracowników. Brak jednoznacznej oceny (odpowiedzi „trudno powiedzieć”) wynikał z braku słów uznania ze strony przełożonych, nawet w sytuacji wykonania odpowiedzialnego i trudnego zadania.

RYSUNEK 1.**Opinie respondentów na temat doceniania ich pracy**

Źródło: badanie PAPI [n=79].

W ocenie zdecydowanej większości respondentów (89%) wykonywana przez nich praca ma stymulujące oddziaływanie na rozwój ich kwalifikacji, a jedynie 10% ankietowanych nie dostrzegało takiego związku (rysunek. 2.). Uzyskane wyniki ukazały na korzystne, pozafinansowe czynniki kształtujące środowisko pracy co, w połączeniu z satysfakcją w aspekcie materialnym, może zapewniać stabilność zespołu pracowniczego.

RYSUNEK 2.**Opinie respondentów na temat stymulującego oddziaływania wykonywanej pracy na rozwój ich kwalifikacji**

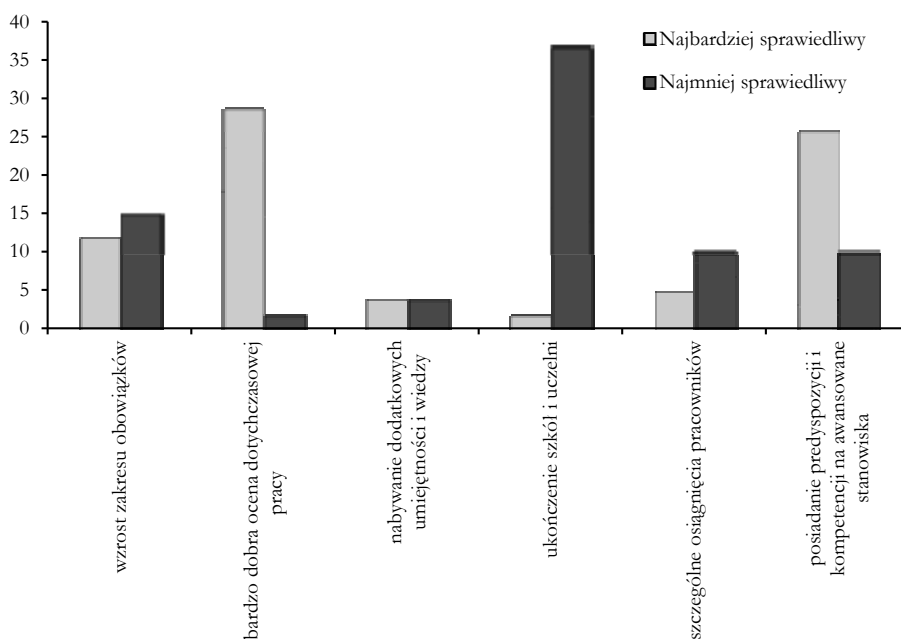
Źródło: badanie PAPI [n=79].

Respondenci mieli możliwość oceny, stosowanych w Centrum Obsługi Przedsiębiorcy, kryteriów awansu pod kątem ich postrzeganej sprawiedliwości (rysunek 3.). Za najbardziej sprawiedliwe kryteria awansowania pracowników uznano bardzo dobrą ocenę

dotychczasowej pracy (29%) oraz posiadanie predyspozycji i kompetencji na awansowane stanowiska (26%). Natomiast najmniej sprawiedliwe kryteria to – w opinii respondentów – ukończenie szkół i uczelni (37%) oraz wzrost zakresu obowiązków (15%). Ocena tego drugiego czynnika najbardziej podzieliła respondentów, bowiem wzrost zakresu obowiązków został uznany za najbardziej sprawiedliwe kryterium awansowania przez 12% ankietowanych.

RYSUNEK 3.

Kryteria awansowania pracowników uznawane na najbardziej i najmniej sprawiedliwe w opinii respondentów (respondenci wskazywali po jednym czynniku najbardziej i najmniej sprawiedliwym)



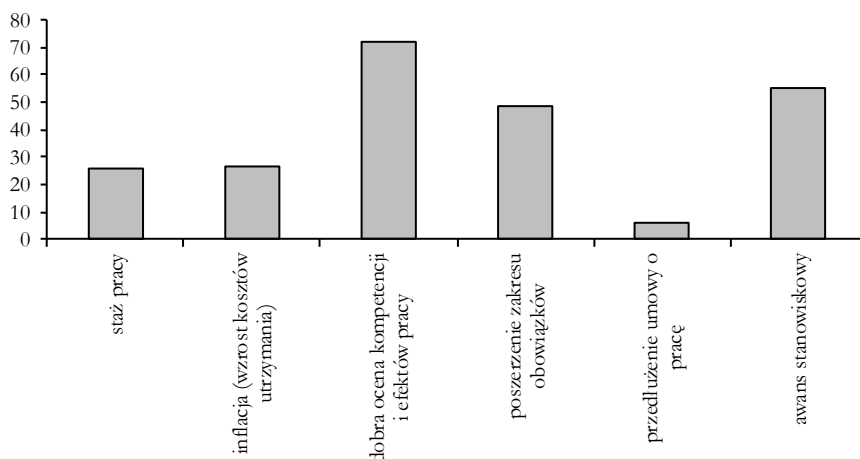
Źródło: badanie PAPI [n=79].

Analiza czynników zadowolenia z wykonywanej pracy ukazała, że w największym stopniu wpływają na nie: wysokość wynagrodzenia, możliwość rozwoju i awansu oraz dobre relacje z przełożonymi (rysunek 4.). Jedną osobą wymieniał dodatkowy element, oddziałujący na zadowolenie z pracy, a mianowicie wiarę w pozytywny wpływ wykonywanej pracy na społeczność lokalną. W przypadku mniej niż połowy respondentów zadowolenie z wykonywanej pracy kształtują: możliwość samodzielnego podejmowania decyzji, stabilność zatrudnienia i obiektywizm przełożonego. Warto także wskazać na miejsce pośrodku hierarchii czynników przyznane możliwości otrzymania nagrody bądź premii. Oznacza to, że pracownicy preferowali mniej uznaniowe formy finansowej gratyfikacji za wykonywaną pracę.

RYСУNEK 4.**Czynniki zadowolenia z wykonywanej pracy w opinii respondentów
(możliwość wielu wskazań)**

Źródło: badanie PAPI [n=79].

W dość zgodnej opinii respondentów najważniejszym czynnikiem, który powinien decydować o wzroście wynagrodzenia pracownika, jest dobra ocena kompetencji i efektów pracy, na co wskazały aż 72 osoby (rysunek 5). Ważne, zdaniem większości ankietowanych, czynniki uzasadniające wzrost wynagrodzenia to ponadto awans stanowiskowy (wskazany przez 55 osób) oraz poszerzenie zakresu obowiązków (49 osób).

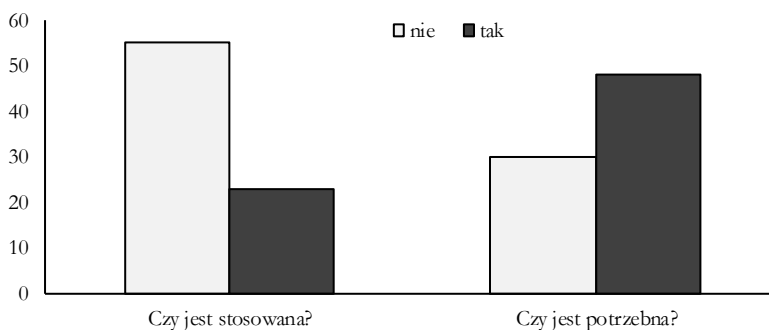
RYСУNEK 5.**Czynniki, które w opinii respondentów powinny decydować o wzroście
wynagrodzenia**

Źródło: badanie PAPI [n=79].

Respondenci wskazali, iż ocena bieżąca po wykonaniu zadania, czynności lub polecenia nie jest dokonywana (55 osób), choć w opinii większości ankietowanych jest potrzebna (48 osób). Uzyskane wyniki pokazują, że pracownicy chcieliby mieć informacje zwrotne od przełożonych, co pozwalałoby im kontynuować dalsze działania w przekonaniu, że dobrze je wykonują lub – w razie konieczności – podjąć działania korygujące.

RYSUNEK 6.

Potrzeba i skala stosowania bieżącej oceny pracy pracownika w opinii respondentów

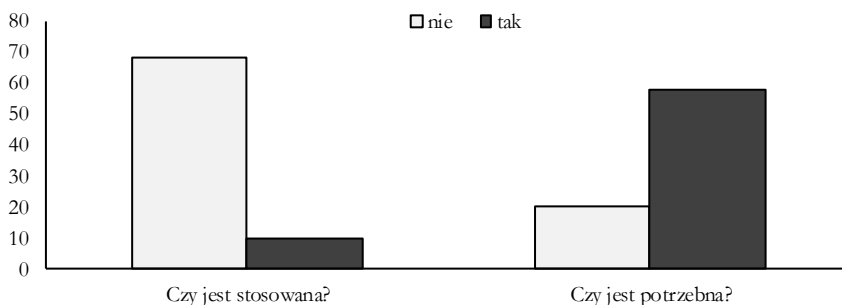


Źródło: badanie PAPI [n=79].

Badani wskazali również, że zasadniczo nie jest stosowana (68 wskazań) rozmowa uzasadniająca kwestie indywidualnego premiowania, mimo że w ocenie przeważającej większości respondentów jest ona potrzebna (58 wskazań). Niska skala stosowania takich rozmów wydaje się tłumaczyć względnie niską wagę stosowania systemu premiowego jako czynnika zadowolenia z wykonywanej pracy.

RYSUNEK 7.

Potrzeba i skala stosowania rozmów z pracownikami uzasadniającymi kwestie indywidualnego premiowania w opinii respondentów



Źródło: badanie PAPI [n=79].

6. Podsumowanie

Informacje, zebrane w wyniku przeprowadzonego badania pilotażowego, prowadzą dość jednoznacznie do wniosku, iż w omawianej instytucji publicznej niezwykle korzystne byłoby zaimplementowanie innowacyjnej metody zarządzania, jaką jest zarządzanie przez cele. Zdecydowana większość ankietowanych przyznała, że praca w Centrum Obsługi Przedsiębiorcy pozwala na rozwój kwalifikacji pracowników. Jednocześnie ponad 1/3 badanych nie czuła się doceniona w swoim miejscu pracy, wskazując na brak informacji zwrotnej, oceniającej pracownika po wykonaniu zadania czy polecenia. W zarządzaniu przez cele fundamentalne jest dokonywanie okresowych przeglądów postępu podejmowanych działań i ocena pracowników. W trakcie takiej analizy wspólnie można zdiagnozować pojawiające się trudności, łatwiej zareagować w przypadku potrzeby dokonania zmian, np. rewizji celów. Pracownicy, którzy na czas otrzymują informacje zwrotne, stają się efektywniejsi.

Podobną potrzebę można zdiagnozować dzięki interpretacji odpowiedzi w odniesieniu do kryteriów awansowania. Zdecydowana większość pracowników Centrum Obsługi Przedsiębiorcy za najbardziej sprawiedliwe kryteria awansowania uważała bardzo dobrą ocenę dotychczasowej pracy oraz posiadanie predyspozycji i kompetencji na awansowane stanowiska. Uznając istotność przyznawania awansów jako niezwykle ważnego elementu w realizacji procesu rozwoju zawodowego każdego pracownika, przy jednoczesnym potwierdzeniu przez samych pracowników, że praca w Centrum Obsługi Przedsiębiorcy stymuluje rozwój kwalifikacji, ewidentnie można zauważyć, jak istotną rolę odgrywa ocena kierownictwa związana z pracą poszczególnych pracowników. Bieżące ocenianie nie może nastąpić bez zaangażowania i uczestnictwa, czyli podstawowych elementów systemu zarządzania przez cele. Dyrekcja musi spotykać się ze swoimi pracownikami, aby najpierw ustalić cele, a następnie po to, aby ocenić postępy w ich realizacji. Bez uczestnictwa spada efektywność, pracownicy tracą poczucie istotności wykonywania zadań, często popadają w rutynę i pracę wykonują odtwórczo, w efekcie osoby zarządzające instytucją nie mają wystarczających i klarownych argumentów, aby przyznawać awanse zawodowe.

Z odpowiedzi respondentów wyraźnie wylania się oczekiwanie oceny własnej pracy przez dyrekcję oraz – co za tym idzie – uzyskanie informacji zwrotnej. Skoro, według ankietowanych pracowników Centrum Obsługi Przedsiębiorcy, najważniejszym czynnikiem, który powinien decydować o wzroście wynagrodzenia, jest dobra ocena kompetencji i efektów pracy, to niemożliwe staje się jej dokonanie w sytuacji braku bieżącej oceny po wykonaniu konkretnego zadania czy polecenia, na co wskazywały uzyskane odpowiedzi pracowników. Co więcej, zgłaszali oni „postulat” stałego przeprowadzania takiej oceny.

Niezwykle znamieny jest zdiagnozowany brak informacji zwrotnej ze strony przełożonych, uzasadniający wysokość premii uznaniowej przyznawanej poszczególnym pracownikom. Jeśli właśnie w tej części systemu wynagradzania, w której określono największy zakres swobody do implementacji rozwiązań innowacyjnych, nie zastosuje się podstawowych elementów zarządzania przez cele, oczekiwana zmiana w zakresie zbudowania efektywnego systemu wynagradzania nie nastąpi.

Próbując odnieść wyniki uzyskane w badaniu do możliwości zaimplementowania metody zarządzania przez cele w instytucji publicznej, jaką jest Centrum Obsługi Przedsiębiorcy, i sprzężenia jej z systemem wynagradzania w celu wywołania odpowiednich postaw i działań pracowników, które będą skutkować większą innowacyjnością organizacji, można wskazać katalog i sekwencję zagadnień, wokół których powinny ogniskować się działania kierownicze. Na początku należy jasno sprecyzować misję instytucji, a następnie określić strategię i wstępne cele do osiągnięcia w dłuższym okresie. Kolejnym krokiem będzie zaangażowanie kierowników niższego szczebla do opracowania celów czasowych, przypadających na poszczególne komórki organizacyjne, a biorąc pod uwagę całą hierarchię organizacyjną – na każdego pracownika. W tym kontekście nieunikniony staje się proces omówienia, analizy, a często przewartościowania postawionych celów z pracownikami. Każdy członek zespołu powinien znać zakres własnego wpływu na cele całej jednostki. Im większe zrozumienie, tym większa odpowiedzialność, a w rezultacie skuteczność w osiągnięciu założeń przyjętych do realizacji. Trzeba również wyznaczyć zakres swobody, bowiem „ręczne sterowanie” przez kierownictwo poszczególnymi czynnościami stanowi zaprzeczenie metody zarządzania przez cele. Oczywiście, ostatniego fundamentalnego elementu, jakim jest dokonanie pomiarów postępu realizacji celów, oceny efektywności zastosowanych rozwiązań organizacyjnych itp., nie należy utożsamiać z ingerencją w samodzielność podczas wykonywania określonych planów. Wyrażnie oczekiwaną przez pracowników sugestią jest dokonywanie oceny efektywności ich pracy na bieżąco, która będzie prowadzić do uzyskiwania obiektywnych informacji o jakości pracy, a to jest podstawowym warunkiem do zbudowania jasnych i zrozumiałych zasad wynagradzania pracowników, zwłaszcza w najbardziej skutecznej części, jaką może stać się dobrze zaprojektowany system premiowania i nagradzania.

Literatura

- Cieślak R. 2008 *Pomoc unijna dla przedsiębiorców*, [w:] *Fundusze Unijne 2007-2013: poradnik przedsiębiorcy*, R. Cieślak (red.), Oficyna Wydawnicza „Unimex”, Wrocław.
- Czapla T., Malarski M. 2001 *Zarządzanie personelem w małych i średnich przedsiębiorstwach wobec wyzwań XXI wieku*, [w:] *Polska w Europie 2000. Polskie nauki o zarządzaniu wobec wyzwań XXI wieku*, L. Pasieczny (red.), Warszawa.
- Czapla T., Świątek-Barylska I. 2011 *Znaczenie innowacyjności w świetle badań wartości i systemów kompetencyjnych organizacji*, „Współczesne Zarządzanie”, nr 3.
- Drucker P. F. 1994 *Praktyka zarządzania*, Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków.
- Gadomska-Liła K. 2011 *Budowanie kultury innowacyjności w świetle badań empirycznych*, „Współczesne Zarządzanie”, nr 1.
- Krukowski K. 2011 *Zarządzanie procesowe w administracji publicznej*, „Współczesne Zarządzanie”, nr 1.
- Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienie* 2006, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa.
- Penc J. 2010 *Humanistyczne wartości zarządzania w poszukiwaniu sensu menedżerskich działań*, Difin, Warszawa.

- Regulamin wynagradzania pracowników Centrum Obsługi Przedsiębiorcy przyjęty na podstawie Zarządzenia Nr 1/10 Dyrektora Centrum Obsługi Przedsiębiorcy z dnia 5 stycznia 2010 roku.*
- Roodenburg-Jager H. A., Klijn L. P. M., Jangsma-Lievaart M. R. 1993 *Powiązania między charakterem efektów a wynagrodzeniami i kulturą organizacyjną*, [w:] *Innowacyjne strategie płac*, S. Borkowska, B. Urbaniak (red.), Przedsiębiorstwo Specjalistyczne „Absolwent”, Łódź-Warszawa.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych*, Dz.U. z 2009 r., Nr 50, poz. 398.
- Stawasz E. 1999 *Innowacje a mała firma*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Stoner J. A. F., Freeman R. E., Gilbert D. R. Jr. 2001 *Kierowanie*, wydanie II, Wydawnictwo PWE, Warszawa.
- Styś A. 2011 *Innowacyjność – postrzeganie, znaczenie, uwarunkowania – opcja marketingowa*, „Współczesne Zarządzanie”, nr 4.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku. Kodeks pracy* (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 roku, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 roku o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pracowników jednostek sfery budżetowej* (Dz. U. z 1997 roku, Nr 160, poz. 1080 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 roku o zasadach prowadzenia polityki rozwoju* (Dz. U. z 2009 roku, Nr 84, poz. 712 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych* (Dz. U. z 2008 roku, Nr 223, poz. 1458).
- Wiatrak A. P. 2011 *Innovative Management in Public Organizations*, „Współczesne Zarządzanie”, nr 1.

Ewa IGNACIUK¹

WPŁYW POLITYKI ELASTYCZNEGO BEZPIECZEŃSTWA NA DUŃSKI RYNEK PRACY²

Streszczenie

Kryzys, który dotknął Danię na początku lat dziewięćdziesiątych, przyczynił się do powstania ogromnych nadwyżek podaży pracy oraz wzrostu nakładów na finansowanie skutków rosnącego bezrobocia. W obliczu narastających problemów ekonomicznych rząd Danii postanowił wdrożyć politykę elastycznego bezpieczeństwa (*flexicurity*). Jej głównymi filarami stały się: elastyczne zasady zwalniania i zatrudniania pracowników, system zabezpieczeń socjalnych na wypadek utraty zatrudnienia oraz aktywna polityka rynku pracy.

Cechą duńskiej polityki aktywizacji bezrobotnych jest indywidualizm w podejściu do osób poszukujących zatrudnienia, jak również przyjęcie założenia, że osoby te mają prawo i obowiązek uczestniczyć w programach aktywizacyjnych. Prawo do skorzystania ze środków pobudzania zatrudnienia rozciąga się na wszystkie osoby pozostające bez pracy, bez względu na to, czy mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych. Dania jest europejskim liderem w zakresie udziału wydatków na programy rynku pracy w PKB. W latach 2002-2011 na realizację programów rynku pracy przeciętnie przeznaczano w Danii 7 685,48 mln euro, co stanowiło 3,28% PKB tego kraju. Większa elastyczność w nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunku pracy wzmacnia ryzyko utraty zatrudnienia, ale także pozwala na szybsze ponowne wejście na rynek pracy. W konsekwencji zastosowanej polityki rynku pracy, udało się znacząco obniżyć stopę bezrobocia: z 7% w 1995 roku do 3,4% w 2008 roku. Dania należy do krajów o najniższej stopie bezrobocia długoterminowego, które w latach 1995-2012 wynosiło przeciętnie 1,1%. Jest jednocześnie krajem o jednym z najwyższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata. W latach 2000-2011 wynosił on przeciętnie 77,81% i zdecydowanie przewyższał średni wskaźnik zatrudnienia liczony dla 27 krajów UE (68,17%).

Słowa kluczowe: rynek pracy, elastyczne bezpieczeństwo, bezrobocie, wskaźnik zatrudnienia, polityka rynku pracy

IMPACT OF FLEXICURITY POLICY ON DANISH LABOUR MARKET

Summary

Among the results of the crisis which took place in Denmark in the early 1990s were a huge excess of labour supply and increased expenditure on counteracting the effects of rising unemployment. In the face of growing economic problems, the Danish government decided to implement a flexicurity policy. The main elements of the policy included: (1) flexible rules for hiring and dismissing employees, (2) a system of social security in the event of loss of employment, and (3) active labour market policies.

¹ dr Ewa Ignaciuk – Uniwersytet Gdański, Katedra Mikroekonomii; e-mail: ewaignaciuk@interia.pl.

² Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2011/01/B/HS4/05502.

The Danish policy of activation of the unemployed is characterised by an individualised approach to job seekers, and the assumption that they have the right and obligation to participate in activation programmes. All persons without a job are eligible for receiving aid under employment stimulation schemes, regardless of whether they are entitled to unemployment benefits. Denmark is the European leader in terms of the share of GDP devoted to labour market programmes. In the years 2002-2011, an average of EUR 7,685.48 million, (3.28% of the country's GDP) was spent on the implementation of labour market programmes in Denmark. Greater flexibility in establishing and resolving employment relationships increases the risk of loss of employment, but also allows one to quickly re-enter the labour market. As a result, the labour market policy applied by Denmark has significantly reduced the unemployment rate: from 7% in 1995 to 3.4% in 2008. Denmark is among the countries with the lowest rate of long-term unemployment, which in the years 1995-2012 averaged 1.1%. It is also a country with one of the highest employment rates in Europe for people aged 20-64. In the years 2000-2011, it amounted to an average of 77.8%, which was well above the average employment rate calculated for the EU-27 (68.17%).

Key words: labour market, flexicurity, unemployment, employment rate, labour market policy

1. Wstęp

Zagadnieniem, które w ostatnim czasie nabrało dużego znaczenia, jest kwestia ochrony zatrudnienia. Dzieje się tak, ponieważ w aktywizacji zawodowej społeczeństw upatruje się podstawowej determinanty wzrostu gospodarczego. Rolę zasobów pracy w rozwoju społeczeństw dostrzega także Unia Europejska, która w wielu programach zwraca uwagę na konieczność stwarzania warunków do stymulowania zatrudnienia i tworzenia bezpieczeństwa materialnego obywateli poszczególnych krajów. Wprowadzona w 2010 roku strategia „Europa 2020” obejmuje trzy, wzajemnie ze sobą powiązane obszary: rozwój gospodarki opartej na innowacji i wiedzy, zrównoważony rozwój oraz wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną. Sformułowane przez Komisję Europejską wytyczne, które mają być zrealizowane przez rządy poszczególnych krajów do 2020 roku, ukazują wymierne cele podstawowych wskaźników rynku pracy, w tym: wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata (na poziomie 75%), odsetka osób przedwcześnie kończących naukę szkolną (poniżej 10%) i zwiększenia liczby osób w wieku 30-34 lata posiadających wykształcenie wyższe (co najmniej 40%), a także wskazują na konieczność wyeliminowania z wykluczenia społecznego i ubóstwa 20 milionów obywateli państw należących do Unii Europejskiej („Europa 2020”). Dobrym połączeniem wysokiego poziomu zatrudnienia z troską o dobrostan obywateli, jak również zdrowe finanse publiczne wydaje się być duńska koncepcja bezpiecznej elastyczności (*flexicurity*).

Celem artykułu jest przedstawienie wpływu polityki elastycznego bezpieczeństwa na wielkość i strukturę duńskiego rynku pracy. W opracowaniu przyjęto założenie, że realizowana w Danii polityka elastycznego bezpieczeństwa stymuluje aktywizację zawodową społeczeństwa oraz ogranicza liczbę osób pozostających bez pracy. Ocena wielkości i struktury nakładów na politykę rynku pracy, a także podstawowych wskaźników rynku pracy jest oparta na danych statystycznych Eurostat i Danish Statbank.

2. Istota modelu *flexicurity*

Termin *flexicurity* powstał z połączenia dwóch angielskich wyrazów: *flexibility* (elastyczność, giętkość, łatwość przystosowania się) i *security* (bezpieczeństwo, pewność, zabezpieczenie, gwarancja). Zastosowany neologizm ma odzwierciedlać istotę modelu, łączącego w sobie – na zasadach równorzędności [Oliński, Krukowski, 2010, s. 11] – uelastycznienie rynku pracy z poprawą poczucia bezpieczeństwa zatrudnienia i ochrony socjalnej, zwłaszcza w odniesieniu do słabszych grup z rynku pracy i znajdujących się poza nim [Wilthagen, Tros, 2003, s. 4].

Koncepcję elastycznego bezpieczeństwa (*flexicurity*) zaproponował w 1994 roku, ówczesny minister finansów w centrolewicowym rządzie Danii, Mogens Lykkesøft [Sereni, 2013]. Miała być ona odpowiedzią na trudną sytuację ekonomiczną, w jakiej znalazła się Dania po kryzysie z lat 1989-1993. W następstwie recesji gospodarczej, Dania stanęła w obliczu niespotykanego dotąd bezrobocia, które w 1993 roku dotknęło 348 817 osób (w porównaniu z 1989 rokiem liczba osób bezrobotnych zwiększyła się o 31,6%). Rząd zaczął poszukiwać sposobów ożywienia gospodarczego za pośrednictwem aktywizacji rynku pracy. Polityka elastycznego bezpieczeństwa miała być próbą znalezienia równowagi pomiędzy ochroną pracobiorców a jak najbardziej efektywnym wykorzystaniem dostępnych zasobów pracy, a także powrotem do stosowanych w historii Danii elementów polityki rynku pracy, w tym do słynnej tzw. *Ugody wrześniowej z 1899 roku między pracodawcami i pracownikami*, która wprowadziła prawo pracodawców do dowolnego zatrudniania i zwalniania pracowników. Współcześnie proponowany model elastycznego bezpieczeństwa jest również swoistą, niepisaną „umową” między państwem, pracodawcami a pracownikami najemnymi i bez zgody wszystkich trzech stron porozumienia system *flexicurity* nie działa [Flexicurity, 2013].

Model *flexicurity* bywa w praktyce często określany mianem „złotego trójkąta” [Lang, 2013], którego boki tworzą: elastyczne zasady zwalniania i zatrudniania pracowników, system zabezpieczeń socjalnych na wypadek utraty zatrudnienia oraz aktywna polityka rynku pracy.

Liberalizacja zasad zatrudniania i zwalniania pracowników, w tym ograniczenia w wysokości odpraw i okresów wypowiedzenia pozwalają na dopasowywanie stanu załogi do aktualnych potrzeb pracodawcy. Umożliwia to w praktyce zwalnianie nadwyżek podaży pracy w okresie recesji i ponowne zwiększanie liczby pracowników w czasie poprawy koniunktury.

Niskie bezpieczeństwo zatrudnienia wymusza na pracownikach bycie gotowym do ciągłych zmian poziomu posiadanych kwalifikacji i doksztalcenie się przez całe zawodowe życie. Z drugiej strony, większa elastyczność w nawiązywaniu stosunków pracy pozwala na szybsze, ponowne znalezienie zatrudnienia [Marchlewska, 2013].

W sytuacji zagrożenia utratą pracy elementem, stanowiącym gwarancję zaspokojenia potrzeb bytowych, stają się – ustalone na stosunkowo wysokim poziomie – zasiłki dla bezrobotnych oraz aktywna polityka zatrudnieniowa. Podstawą modelu *flexicurity* jest więc państwo zdolne do zapewnienia wysokiego poziomu ochrony socjalnej i stałych ram prawnych negocjacji zbiorowych i dialogu społecznego [Klimek, 2010, s. 51]. W zastosowanych rozwiązaniach pełni ono rolę stimulatora pozytywnych zmian na

rynku pracy³ i instytucji dbającej o zagwarantowanie odpowiednich warunków funkcjonowania mechanizmu rynkowego.

3. Implementacja polityki bezpiecznej elastyczności

Naczelną instytucją zarządzającą polityką rynku pracy w Danii jest Ministerstwo Zatrudnienia (Beskæftigelsesministeriet). Realizowana w Danii polityka rynku pracy opiera się na przekonaniu, że zadaniem państwa jest dbanie o prawidłowy rozwój obywateli i ich godne warunki życia. W tym celu, państwo duńskie stara się stworzyć odpowiednie warunki do zdobywania wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, które umożliwią aktywne uczestnictwo w rynku pracy. Jednocześnie wprowadza system zabezpieczeń społecznych, gwarantujący zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych w sytuacji wystąpienia zdarzeń losowych.

Wraz z liberalizacją przepisów prawa pracy następował także rozwój systemowej pomocy osobom bezrobotnym w znalezieniu zatrudnienia. Celem polityki rynku pracy stało się zmobilizowanie bezrobotnych do ponownego poszukiwania pracy. W konsekwencji, położono nacisk na programy aktywizujące osoby bezrobotne do poszukiwania pracy (m.in.: doradztwo zawodowe, ocena predyspozycji zawodowych, treningi pracy, prace subsydiowane). Powiązано częstotliwość działań stymulujących zatrudnienie, w których uczestniczą osoby bezrobotne, z czasem pozostawania bez pracy. Uznano, że działania aktywizujące muszą ulegać nasileniu w miarę wydłużania się okresu braku zatrudnienia [Andersen, Bosch, Deelen, 2011]. Wdrożono program gwarancji dla młodzieży⁴, zgodnie z którym każdy młody człowiek, który nie ukończył 25. roku życia, musi w ciągu czterech miesięcy od ukończenia szkoły lub utraty pracy uczestniczyć w programie aktywizacyjnym, służącym: uzyskaniu zatrudnienia, kontynuowaniu nauki lub szkolenia zawodowego [Kozłowski, 2013].

3.1. Aktywna polityka zatrudnienia

W ramach dostępnych programów rynku pracy na szczególną uwagę zasługuje aktywna polityka rynku pracy. Ma ona na celu przyczynienie się do zapewnienia dobrze funkcjonującego rynku pracy. Odbywa się to w formie szeregu środków stosowanych zarówno w odniesieniu do osób bezrobotnych, jak i pracujących osób, które poszukują pracy lub chcą przejść szkolenia bądź uczestniczyć w procesie edukacji. Środki w ramach aktywnej polityki zatrudnienia są ukierunkowane na przedsiębiorstwa prywatne i publiczne.

Wieloaspektowy i wielopłaszczyznowy charakter aktywnej polityki zatrudnienia sprawia, że efekty tych działań wpływają na różne obszary życia społeczno-gospodarczego kraju. Wymiernym rezultatem polityki prozatrudnieniowej staje się zatem nie

³ Należą do nich m.in. tworzenie i finansowanie programów rynku pracy czy rozwój systemu oświaty.

⁴ Program zaczął być realizowany w 1996 roku.

tylko stopa bezrobocia czy wskaźnik zatrudnienia, ale także wydajność pracy, długość i rodzaj zawieranych umów o pracę, odsetek osób zagrożonych ubóstwem czy też produkt krajowy brutto na 1 mieszkańca [Wiśniewski, Zawadzki, 2010, s. 113].

Realizowana w Danii aktywna polityka rynku pracy przyjęła cztery ogólne cele [*Active labour market policy*, 2013]:

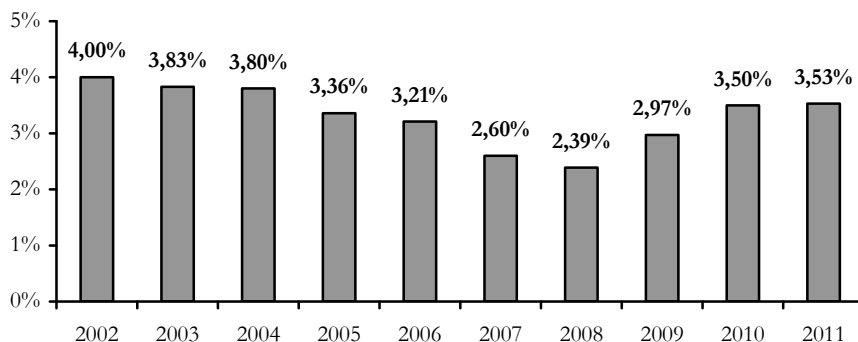
1. Pomoc osobom poszukującym pracy w jej znalezieniu;
2. Usługi na rzecz prywatnych i publicznych pracodawców, szukających pracowników lub chcących utrzymać stan zatrudnienia;
3. Pomoc osobom korzystającym z pomocy społecznej w znalezieniu pracy i uzyskaniu niezależności finansowej;
4. Pomoc osobom, które z powodu ograniczonej zdolności do pracy mają szczególne potrzeby w zakresie wsparcia w znalezieniu pracy.

Cechą duńskiej polityki aktywizacji osób bezrobotnych jest indywidualizm w podejściu do osób poszukujących zatrudnienia oraz przyjęcie założenia, że osoby te mają prawo i obowiązek uczestniczyć w programach aktywizacyjnych. Prawo do skorzystania ze środków zatrudnienia rozciąga się na wszystkie osoby pozostające bez pracy, niezależnie od tego, czy mają prawo do zasiłku dla bezrobotnych⁵.

Dania jest europejskim liderem w zakresie udziału wydatków na programy rynku pracy w PKB. W latach 2002-2011 na realizację programów rynku pracy przeciętnie przeznaczano w Danii 7 685,48 mln euro, co stanowiło 3,28% PKB tego kraju (wykres 1.). Wskaźnik finansowania programów rynku pracy w Danii znacząco przewyższał udział nakładów na tego typu cele ponoszone zarówno przez 27 krajów Unii Europejskiej (przeciętnie 1,81% PKB), jak i kraje „piętnastki” (przeciętnie 1,92% PKB krajów UE15). Prymat Danii utrzymywał się, mimo że w latach 2002 - 2008 rząd duński zmniejszył wydatki na programy rynku pracy (z 7 760,41 mln euro w 2002 roku do 5 756,52 mln euro w 2008 roku, tj. o 25,82%), (tabela 1.).

Spadek nakładów budżetowych na duński rynek pracy był spowodowany przede wszystkim sytuacją zatrudnieniową w tym kraju w latach 2003-2008. Jak wynika z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności Danii, liczba osób pozostających bez pracy i aktywnie jej poszukujących zmniejszała się w analizowanym okresie do 101 tys. (ze 154 tys. w 2003 roku). Lata 2002 – 2008 to także okres wzrostu liczby osób aktywnych zawodowo (z 2 849 tys. w 2002 roku do 2 958 tys. w 2008 roku).

⁵ Dotyczy także osób, które korzystają z pomocy społecznej lub pobierają świadczenia chorobowe.

WYKRES 1.**Udział nakładów na programy rynku pracy w PKB Danii w latach 2002-2011**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Struktura wydatków budżetowych na programy rynku pracy wskazuje na dominujący udział programów zmierzających do aktywizacji bezrobotnych i zwiększenia ich szans na posiadanie pracy (przeciętnie 77,39%). Warto w tym miejscu podkreślić, że nakłady na aktywną politykę rynku pracy w Danii podlegają dość znacznej fluktuacji, skorelowanej ze stopą bezrobocia w kraju. W latach 2002-2004 można było zaobserwować wzrost nakładów na programy rynku pracy, w tym aktywne programy walki z bezrobociem. Łączne wydatki na programy rynku pracy wzrosły z 7 760,41 mln euro w 2002 roku do 8 645,86 mln euro w 2004 roku (tj. o 11,41%), w tym samym czasie finansowanie aktywnych programów rynku pracy zwiększyło się z 6 180,38 mln euro do 6 901,23 mln euro (tj. o 11,66%). W związku z tym, że od roku 2004 był zauważalny w Danii spadek liczby osób bezrobotnych, rząd podjął decyzję o zmniejszeniu nakładów na programy rynku pracy (z 8 645,86 mln euro w 2004 roku do 5 756,52 mln euro w 2008 roku, tj. o 33,42%), w tym na aktywizowanie osób pozostających bez pracy i wspomaganie utrzymania zatrudnienia (z 6 901,23 mln euro w 2004 roku do 4 080,61 mln euro w 2008 roku, tj. o 40,87%). Zmniejszone nakłady były przeznaczane na analizowane programy rynku pracy do roku 2008, w którym to ponownie wzrosło zarówno bezrobocie, jak i finansowanie polityki prozatrudnieniowej (tabela 1.).

W ramach programów aktywnej polityki rynku pracy w latach 2002 – 2011 najwięcej środków⁶ przeznaczano na utrzymanie miejsc pracy (51,04%) oraz zatrudnienie wspierane (23,13%). W dalszej kolejności znalazły się: szkolenia (16,46%), pobudzanie zatrudnienia (9,18%) oraz praca rotacyjna i praca dzielona (0,19%)⁷.

⁶ Przy uwzględnieniu w latach 2009-2011 nakładów na pracę rotacyjną i pracę dzieloną.

⁷ Obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu.

TABELA 1.

Nakłady na programy rynku pracy w latach 2002-2011 (w mln euro)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Usługi publicznych służb zatrudnienia	174,98	204,88	323,74	330,05	341,85	328,23	547,14	692,17	1122,29	1306,18
Wcześniejsze emerytury	1 401,31	1 448,43	1 420,68	1 386,09	1 236,05	1 182,98	1 128,77	981,74	867,24	756,73
Praca rotacyjna i praca dzielona	:	:	:	:	:	:	:	3,87	8,8	21,10
Szkolenia	1 299,71	1 160,43	1 061,16	1 043,33	940,98	757,93	541,03	663,36	978,83	1 193,67
Pobudzanie zatrudnienia	982,37	931,95	919,84	527,9	457,65	300,15	315,08	425,48	750,97	948,38
Zatrudnienie wspierane	1 032,19	1 055,39	1 096,75	1 157,41	1 361,2	1 352,76	1 519,94	1 628,03	1 675,92	1 666,42
Utrzymanie miejsc pracy i wsparcie dochodów	2 866,11	3 568,59	3 823,48	3 469,51	2 833,37	2 220,09	1 704,56	2 865,43	3336,2	3 199,94

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

3.2. Pasywna polityka rynku pracy

Duńscy pracownicy i osoby samozatrudnione mogą na zasadach dobrowolności przystąpić do ogólnego lub branżowego funduszu ubezpieczeniowego dla bezrobotnych (dobrowolne ubezpieczenie na wypadek bezrobocia)⁸. Zasiłek dla bezrobotnych, wypłacany ze środków funduszu, przysługuje dopiero po upływie 12 miesięcy od momentu przystąpienia do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia.

Warunkiem uzyskania zasiłku dla bezrobotnych jest:

1. Bycie członkiem kasy ubezpieczeniowej na wypadek bezrobocia (*A-kasse*) przez co najmniej 12 miesięcy;
2. Przepracowanie w ciągu ostatnich trzech lat co najmniej 52 tygodni na całym etacie (pełne ubezpieczenie) lub 34 tygodni w niepełnym wymiarze godzin;
3. Zarejestrowanie się w lokalnym urzędzie pośrednictwa pracy (*Jobcenter*) oraz umieszczenie swojego *CV* na internetowej stronie urzędu pracy;
4. Dostarczenie pisemnego potwierdzenia nabycia statusu bezrobotnego i karty zasiłkowej (*dagpengekort*) do kasy ubezpieczeniowej (*A-kasse*);
5. Aktywne poszukiwanie pracy (co najmniej raz w tygodniu odwiedzanie swojego profilu „min side” na stronie urzędu pracy);
6. Uczestniczenie w tworzeniu własnego planu rozwoju we współpracy z pracownikiem *A-kasse*;
7. Zgłaszanie się na wezwania biura pośrednictwa pracy następnego dnia po uzyskaniu zawiadomienia [*Praca w Danii*, 2013, s.13].

⁸ Według danych Duńskiego Urzędu Statystycznego w 2011 roku, ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia było objętych w Danii 2 041 040 osób korzystających z usług 27 funduszy ubezpieczeniowych, zob. dokument elektroniczny: [http://www.dst.dk, data wejścia: 18.06.2013].

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych jest ustalana na podstawie dochodów (udokumentowanych w postaci miesięcznych odcinków wypłat „lønsedler”) za okres ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia. Jednak zasiłek dla bezrobotnych nie może przekraczać kwoty:

1. 725 koron na dzień przez 5 dni w tygodniu, jeśli świadczeniobiorca przed utratą pracy był zatrudniony w pełnym wymiarze godzin;
2. 483 korony dziennie, jeżeli bezrobotny w czasie poprzedzającym okres zasiłkowy był zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin.

Przez pierwsze 3 dni bezrobocia zasiłek jest wypłacany przez byłego pracodawcę (tzw. *Dagpengeogtdgørelse fra arbejdsgiveren, G-dage*). Za pozostały czas pozostawania bez pracy zasiłek dla bezrobotnych wypłaca fundusz ubezpieczeniowy. Maksymalny okres pobierania świadczenia z tytułu bezrobocia może wynosić nawet dwa lata.

Osoby, które nie były objęte ubezpieczeniem na wypadek bezrobocia – w przypadku utraty pracy – mogą ubiegać się o świadczenie socjalne, wypłacane przez lokalny urząd gminy.

W latach 2002-2011 wydatki na pasywne programy walki z bezrobociem stanowiły w Danii przeciętnie 22,61% środków przeznaczonych na finansowanie programów rynku pracy (0,73% PKB Danii). Zasadnicza część tej kwoty (68,73%) była przeznaczona na sfinansowanie wcześniejszych emerytur, zaś pozostała na usługi publicznych służb zatrudnienia (tabela 1.). W latach 2002-2011 można było zaobserwować zmianę struktury nakładów na pasywne programy rynku pracy. Systematycznie malały środki przeznaczane na finansowanie wcześniejszych emerytur (z 1 401,31 mln euro w 2002 roku do 756,73 mln euro w 2011 roku, tj. o 46%) oraz rósł koszt utrzymania publicznych służb zatrudnienia (174,98 mln euro w 2002 roku do 1 306,18 mln euro w 2011 roku, tj. o 646,47%)⁹. Spadek wydatków na finansowanie wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej wynikał ze zmian dokonanych w systemie emerytalnym w 2004 roku, polegających na redukcji wieku emerytalnego do 65 lat¹⁰. Dzięki temu, już w 2004 roku liczba osób pobierających wcześniejsze świadczenia emerytalne obniżyła się z rekordowego poziomu osiągniętego w czwartym kwartale 2003 roku, tj. 178 700 osób do 122 200 osób (spadek o 31,6%).

4. Zmiany w wielkości podstawowych wskaźników rynku pracy

Aktywna polityka rynku pracy oraz ułatwienia w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników bardzo szybko wpłynęły pozytywnie na duński rynek pracy. Efektem realizowanej przez rząd polityki rynku pracy był znaczący spadek bezrobocia (w tym bezrobocia długookresowego) i wzrost liczby osób pracujących.

Jak wynika z danych Eurostat, liczba osób bezrobotnych w Danii zmniejszyła się w analizowanym okresie ze 196 tys. osób w 1995 roku do 118 tys. osób w 2001 roku (tabela 2.). Co prawda, światowe problemy gospodarcze z 2001 roku spowodowały

⁹ Obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu.

¹⁰ Do 2004 roku wiek emerytalny w Danii wynosił 67 lat.

ponowny wzrost stopy bezrobocia w latach 2002-2004 (ze 122 tys. do 151 tys.), to jednak bardzo szybko duński rynek pracy zdołał uporać się z problemem nadmiaru podaży siły roboczej. Tendencja spadkowa w zakresie liczby osób bezrobotnych utrzymywała się w Danii aż do 2008 roku ¹¹, kiedy to światowa recesja ponownie odcisnęła swoje piętno na duńskim rynku pracy. Największy spadek liczby osób bezrobotnych miał miejsce w początkowym okresie wprowadzenia nowej polityki rynku pracy (tj. w latach 1995-1999)¹² oraz po modyfikacji programów rynku pracy dokonanej w 2005 roku.¹³

TABELA 2.

Liczba osób bezrobotnych w latach 1995-2012, według BAEL (w tys.)

	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Dania	196	127	118	122	154	151	140	114	111	101	177	218	221	219

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Przedstawione zmiany w stanie bezrobocia ukazują siłę stosowanej polityki rynku pracy, nie tylko w kontekście tempa spadku bezrobocia w okresach dobrej koniunktury gospodarczej, ale także w szybkości, z jaką duński rynek pracy potrafi podnieść się po różnego rodzaju zawirowaniach, które dotknęły gospodarkę.

Miarą skuteczności realizowanych programów rynku pracy jest stopa bezrobocia długotrwałego¹⁴. Według danych Eurostat za lata 1995–2012, w Unii Europejskiej stopa bezrobocia, trwającego powyżej 12 miesięcy, wynosiła przeciętnie 3,9% (2,9% w krajach „starej Unii Europejskiej”)¹⁵. Najniższe bezrobocie długoterminowe miało miejsce w: Luksemburgu (przeciętnie 1,09%), Austrii (1,1%) i Danii (1,1%). Jednak sukces Danii nie polega tylko na tym, że znalazła się ona wśród liderów walki z długookresowym bezrobociem. Miarą jej osiągnięć jest również fakt, że w kraju tym udało się obniżyć stopę bezrobocia długoterminowego z 2% w 1995 roku do 0,9% w latach 2000-2002 i – po okresie nieznaczного wzrostu tego wskaźnika w latach 2003-2005¹⁶ – zaktywizować rynek pracy tak, że w 2008 roku zaledwie 0,5% osób nie mogło znaleźć zatrudnienia przez okres dłuższy niż 12 miesięcy. W latach 2006-2009 Dania była krajem Unii Europejskiej o najniższym wskaźniku bezrobocia długoterminowego, wynoszącym odpowiednio: 0,8%, 0,6%, 0,5% i 0,6%. Podobnie jak w in-

¹¹ W 2008 roku odnotowano w Danii 101 tys. bezrobotnych osób (na podstawie BAEL). Rok później liczba osób bezrobotnych wzrosła do 177 tys. osób (wzrost o 69,3%).

¹² Liczony rok do roku spadek liczby osób bezrobotnych w latach 1995-1999 wynosił: 17,5%, 16,1%, 11,2%, 17,9% oraz 13,07% [Obliczenia własne na podstawie danych Danish Statbank].

¹³ W latach 2006-2008 liczony rok do roku spadek osób bezrobotnych wynosił: 22,6%, 29,24% i 33,25% [Obliczenia własne na podstawie danych Danish Statbank].

¹⁴ Dotyczy ona okresu powyżej 12 miesięcy.

¹⁵ Obejmuje ona obliczenia własne na podstawie danych Eurostat.

¹⁶ W latach: 2003, 2004 i 2005 stopa bezrobocia długoterminowego w Danii wynosiła odpowiednio: 1,1%, 1,2% i 1,1%.

nych krajach europejskich, również w Danii po roku 2008 wzrastał odsetek pozostających bez pracy, w tym osób długotrwale wykluczonych zawodowo (z 0,5% w 2008 roku do 2,1% w 2012 roku).

Jednocześnie, zarówno w innych krajach europejskich, jak i w Danii, najtrudniejsza sytuacja zatrudnieniowa wystąpiła w grupie osób młodych. Stopa bezrobocia wśród Duńczyków, którzy nie ukończyli 25. roku życia, liczona na podstawie danych z pierwszego kwartału w latach 1996-2012, wynosiła przeciętnie 9,78%. W tym samym czasie bez pracy pozostawało 6,86% osób w wieku 25-34 lata, 4,92% osób w wieku 35-44 lata, 4,32% w grupie wiekowej 45-54 lata oraz 5,3% osób w wieku 55-64 lata (wykres 2.).

Przedstawione na wykresie 2. zmiany w udziale procentowym osób bezrobotnych w populacji osób należących do danej grupy wiekowej ukazują pozytywne oddziaływanie programu gwarancji dla młodzieży na sytuację zatrudnieniową osób młodych. Wprowadzenie prawa i obowiązku młodych bezrobotnych do uczestnictwa w programach szkoleniowych (trwających 18 miesięcy) lub do kontynuowania nauki wpłynęło na redukcję stopy bezrobocia osób w wieku 15-24 lata z 10,8% w 1996 roku do 7,6% w 2000 roku (tj. o 29,63%). Co prawda, w tym samym czasie stopa bezrobocia w pozostałych grupach wiekowych także ulegała zmniejszeniu (w tym wśród osób w wieku 45-54 lata z 6,6% do 4,4%, tj. o 33,33%), to jednak tak znaczący spadek bezrobocia w grupie uznawanej za „problemową” wydaje się znaczącym sukcesem. Oddziaływanie programu aktywizacji młodzieży przyczynia się do mniejszego wpływu dekonunktury gospodarczej na tę grupę uczestników rynku pracy. Widać to szczególnie w zmianie stopy bezrobocia młodzieży w latach 2008-2011, kiedy to spadkowi koniunktury gospodarczej towarzyszył mniej dynamiczny – w odniesieniu do pozostałych grup wiekowych¹⁷ – wzrost odsetka osób pozostających bez pracy (wykres 2.).

W Danii, w latach 2000-2011, wskaźnik zatrudnienia¹⁸ osób w wieku 20-64 lata wynosił przeciętnie 77,8%¹⁹ i zdecydowanie przewyższał średni wskaźnik zatrudnienia liczony dla 27 krajów UE (68,17%). Wyższy odsetek osób pracujących w populacji w wieku 15-64 lata posiadała jedynie Szwecja, w której w analizowanym okresie wynosił on przeciętnie 78,7%. Światowy kryzys gospodarczy odbił się w sposób widoczny na poziomie duńskiego wskaźnika zatrudnienia po 2008 roku, ale relacje między jego wysokością w Danii a średnią dla Unii Europejskiej nadal pozostają podobne.

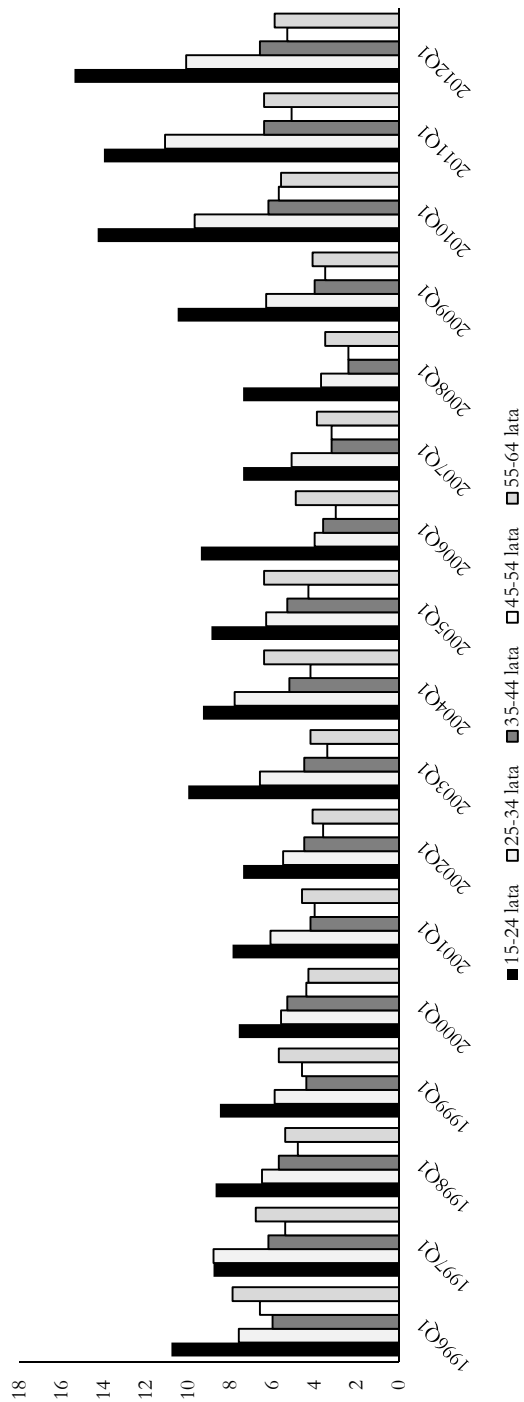
¹⁷ W latach 2008-2011 odsetek osób bezrobocia w wieku 15-24 lata wzrósł o 89,19%, podczas gdy osób w wieku 25-34 lata zwiększył się o 200%, osób w wieku 35-44 lata wzrósł o 166,67%, zaś osób w wieku 45-54 lata o 112,5%.

¹⁸ Jest on liczony jako udział osób pracujących w wieku 20-64 lata w populacji osób z tej samej grupy wiekowej.

¹⁹ W latach 2000-2011 aktywnych zawodowo było przeciętnie 2 898,94 tys. Duńczyków.

WYKRES 2.

Stopa bezrobocia według wieku w latach 1996-2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Danish Statbank.

5. Podsumowanie

Szybkość, z jaką duński rynek pracy radzi sobie z oddziaływaniem niekorzystnych zjawisk gospodarczych, dowodzi skuteczności polityki elastycznego bezpieczeństwa i słuszności wyboru drogi pobudzania rynku pracy. Warto w tym miejscu podkreślić, że sukces wprowadzonych rozwiązań nie wynika jedynie z doboru narzędzi i środków realizacji celu, lecz jest w dużej mierze konsekwencją przygotowania społeczeństwa do aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i ekonomicznym kraju oraz wynika z zaufania Duńczyków do organów i instytucji państwowych. W tym kontekście można powiedzieć, że chociaż koncepcja *flexicurity* jest dość młoda, to w istocie sięga ona w głąb historii Danii i wyrasta z tradycji i doświadczeń ekonomicznych duńskiego społeczeństwa.

Realizacja modelu *flexicurity* jest przykładem kompromisu pomiędzy liberalizacją zasad zatrudniania i zwalniania pracowników a systemem opieki socjalnej, wspomaganych aktywnymi programami rynku pracy. Pokazuje nie tylko, że taki kompromis jest możliwy, ale również, że w sytuacji odpowiednio przygotowanego społeczeństwa przynosi on nadzwyczajne rezultaty. Tym samym realizowany w Danii program wyznacza nowy sposób patrzenia na naturę i metody rozwiązywania problemów rynku pracy w innych krajach.

Literatura

- Active labour market policy*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://uk.bm.dk/en/Themes/The%20Danish%20Labour%20Market/Active%20labour%20market%20policy.aspx>], data wejścia: 24.06.2013].
- Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim* 2010, Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.), Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Toruń.
- Andersen T. M., Bosch N., Deelen A., Euwals R. 2011 *The Danish flexicurity model in the Great Recession*, VoxEU, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.voxeu.org/article/flexicurity-danish-labour-market-model-great-recession>], data wejścia: 18.01.2013].
- Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu*, (3.03.2010), dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.mg.gov.pl/Bezpieczenstwo+gospodarcze/Strategia+Europa+2020>], data wejścia: 24.06.2013].
- Flexicurity*, Beskæftigelsesministeriet, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://uk.bm.dk/en/Themes/The%20Danish%20Labour%20Market/Flexicurity.aspx>], data wejścia: 22.06.2013].
- Klimek J. 2010 *Bezpieczeństwo i elastyczność na rynku pracy*, [w:] *Flexicurity jako recepta na nierzównowagę współczesnego rynku pracy*, A. Tomanek (red.), Izba Rzemieślnicza i Przedsiębiorczości w Białymstoku, Białystok.

- Kozłowski J. *Gwarancje dla młodzieży szansą na walkę z bezrobociem*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://jankozlowski.pl/aktualnosci/gwarancje-dla-mlodziezy-szansa-na-walke-z-bezrobociem>], data wejścia: 25.06.2013].
- Lang D. *Duński model elastycznego bezpieczeństwa. Wzór do naśladowania?*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://rzarf.ips.uw.edu.pl/pdf/lang.pdf>], data wejścia: 21.01.2013].
- Marchlewska K. *Flexicurity – model elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego na miarę Europy 2020?*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://ec.europa.eu/cgi-bin/etal.pl>], data wejścia: 25.06.2013].
- Oliński M., Krukowski K. 2010 *Flexicurity w teorii i praktyce*, Fundacja „Wspieranie i Promocja Przedsiębiorczości na Warmii i Mazurach”, Olsztyn.
- Praca w Danii. Przewodnik po duńskim rynku pracy*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://uk.bm.dk/~media/BEM/Files/English/Pracawdaniu_polish.ashx], data wejścia: 15.03.2013].
- Sereni J.P. „*Model skandynawski*” w Danii się sypie, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://mondediplomatique.pl/LMD45/index.php?id=2>], data wejścia: 10.04.2013].
- Wilthagen T., Tros F. 2003 *The concept of „Flexicurity”. A new approach to regulating employment and labour markets*, Tilburg University, Flexicurity Research Paper, Tilburg, nr 4.

Beata MADRAS-KOBUS, Józef ROGOWSKI¹

ANALIZA WYNIKÓW BADANIA STÓP BEZROBOCIA WEDŁUG WYKSZTAŁCENIA W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM

Streszczenie

W artykule dokonano krótkiego przeglądu różnych metodologii obliczania stóp bezrobocia, stosowanych przez Główny Urząd Statystyczny w Polsce, a także przedstawiono pomysł pewnej ich modyfikacji. Obliczono stopy bezrobocia według zaproponowanej metodologii w województwie podlaskim w podziale na rodzaj wykształcenia: wyższe, policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące, zasadnicze (zawodowe) oraz gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe. Otrzymane wyniki poddano analizie.

Słowa kluczowe: bezrobocie, stopa bezrobocia rejestrowanego, stopa bezrobocia według BAEL, aktywni zawodowo

ANALYSIS OF RESEARCH INTO UNEMPLOYMENT RATES BY EDUCATIONAL ATTAINMENT IN PODLASKIE VOIVODESHIP

Summary

The paper provides a brief review of various methodologies for calculating unemployment rates applied by Główny Urząd Statystyczny (Central Statistical Office) in Poland, as well as proposals of certain modifications. Unemployment rates in Podlaskie have been calculated based on the suggested methodology for the following levels of education: tertiary, post-secondary and secondary vocational, secondary general, basic vocational and lower secondary, primary and incomplete primary. An analysis of the results has been conducted.

Key words: unemployment, registered unemployment rate, unemployment rate according to LFS (Labour Force Survey), economically active persons

1. Wstęp

W warunkach gospodarki rynkowej bezrobocie uznaje się za jej trwały element. Zjawisko to występuje w gospodarkach całego świata i wywołuje wiele negatywnych skutków [Kozek, 2013, s. 38]. Dotyczy ono osób w różnym wieku. Może dotknąć zarówno ludzi młodych, tuż po ukończeniu edukacji, jak i osoby z wieloletnim stażem na

¹ dr Beata Madras-Kobus – Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet w Białymstoku; e-mail: b.kobus@uwb.edu.pl; dr hab. Józef Rogowski, prof. UwB – Wydział Ekonomii i Zarządzania, Uniwersytet w Białymstoku; e-mail: rogowski@uwb.edu.pl.

ryнку pracy. Dla pojedynczych osób oznacza to całkowity lub prawie całkowity brak możliwości zarobkowania. Jednak skutki bezrobocia odczuwają nie tylko osoby pozbawione pracy, ale również ich rodziny. Można więc mówić nie tylko o ekonomicznych skutkach braku pracy, lecz także o społecznych czy nawet psychologicznych. Doświadczenia rynku pracy państw wysoko rozwiniętych świadczą o tym, że dużym problemem jest tam bezrobocie długookresowe [Budnikowski, 2009, s. 221]. Obserwacje sytuacji polskiego rynku pracy w ostatnich kilkunastu latach pokazują, iż podobnie w Polsce jest to bardzo istotny problem społeczno-gospodarczy. Można uznać, że jest to wręcz największy problem Polski na początku XXI wieku.

Zjawisko bezrobocia ma miejsce wtedy, gdy popyt na siłę roboczą jest mniejszy od jej podaży. Głównym celem działań na rynku pracy jest doprowadzenie do tzw. pełnego zatrudnienia [Wiśniewski, 2012, s. 11]. Pełne zatrudnienie można określić jako stan rynku pracy, w którym stopa bezrobocia jest równa poziomowi bezrobocia naturalnego. Natomiast według Międzynarodowej Organizacji Pracy: *pełne zatrudnienie oznacza sytuację, gdy każdy poszukujący pracy otrzymuje ofertę zatrudnienia w ciągu stosunkowo krótkiego okresu i na warunkach, co do pracy i płacy, ogólnie przyjętych* [Szydlik-Leszczczyńska, 2012, s.18]. Zgodnie z polskim prawem, osoba bezrobotna to: *osoba niezatrudniona i nienykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, albo jeżeli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieucząca się w szkole, z wyjątkiem uczącej się w szkole dla dorosłych lub przystępującej do egzaminu eksternistycznego z zakresu tej szkoły lub w szkole wyższej, gdzie studiuje w formie studiów niestacjonarnych, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (...)*, [Ustawa o promocji zatrudnienia..., 2004], jeżeli spełnia podane w ustawie wymagania, m.in.: ukończyła 18 lat i nie osiągnęła wieku emerytalnego, nie jest właścicielem nieruchomości rolnej, nie złożyła wniosku o wpis do ewidencji działalności gospodarczej, nie pobiera zasiłku stałego, nie pobiera, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub dodatku do zasiłku rodzinnego z tytułu samotnego wychowywania dziecka i utraty prawa do zasiłku dla bezrobotnych na skutek upływu ustawowego okresu jego pobierania, nie jest tymczasowo aresztowana i nie odbywa kary pozbawienia wolności. Ponadto, do kategorii bezrobotnych nie można zaliczyć osób, które w danym miesiącu uzyskały dochód w wysokości przekraczającej połowę najniższego wynagrodzenia [Budnikowski, 2009, s. 223].

W teorii ekonomii bezrobocie często jest dzielone na kategorie wyodrębnione według różnych kryteriów. Wynika to ze złożonego i wieloaspektowego charakteru tego zjawiska. W ekonomii keynesowskiej wyodrębnia się bezrobocie: frykcyjne, strukturalne i cykliczne lub także dobrowolne i przymusowe [Socha, Sztanderska, 2000, s. 15]. Bezrobocie frykcyjne jest związane z naturalną dynamiką rynku pracy w gospodarce rynkowej [Kwiatkowski, 2007, s. 47]. Na rynku pracy w sposób ciągle zachodzą procesy powstawania nowych oraz likwidacji istniejących miejsc pracy, na rynek wchodzi nowe roczniki osób zawodowo czynnych, a także odchodzą inne, pracujący zwalniają się i poszukują innych stanowisk pracy, ciekawszych lub znajdujących się w innym miejscu. Z tego powodu, nawet w sytuacji równoważenia się popytu na pracę i podaży pracy, na rynku może znajdować się pewna liczba wolnych miejsc pracy oraz pewna liczba osób poszu-

kujących pracy. Ponadto, bezrobocie frykcyjne obejmuje również bezrobocie dobrowolne, czyli sytuację, gdy bezrobotni nie podejmują zatrudnienia z różnych przyczyn ekonomicznych czy osobistych (np.: oczekiwanie na już umówioną pracę, poszukiwanie nowej pracy itp.). Dlatego też na rynku pracy zawsze występuje pewien poziom bezrobocia frykcyjnego. Zależy on m.in. od: tempa powstawania i likwidacji miejsc pracy, liczby osób wchodzących na rynek pracy i odchodzących z rynku pracy, a także od informacji o wolnych miejscach pracy oraz osobach poszukujących pracy. Na zmniejszenie bezrobocia frykcyjnego może istotnie wpłynąć zwiększenie dostępności informacji i skuteczniejsze działanie instytucji pośrednictwa pracy [Kwiatkowski, 2007, s. 48]. Bezrobocie strukturalne można rozpatrywać w szerokim i wąskim ujęciu. Szerokie znaczenie obejmuje bezrobocie frykcyjne, strukturalne *sensu stricto*, jak również bezrobocie instytucjonalne [Socha, Sztanderska, 2000, s. 25-27]. Bezrobocie strukturalne w wąskim znaczeniu wynika z niedopasowania popytu i podaży siły roboczej na poszczególnych mikrorynkach. Są one spowodowane: zmianami w strukturze popytu na towary, wdrażaniem postępu technicznego (brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych w nowoczesnych zawodach i spadek popytu na pracowników z przestarzałymi kwalifikacjami), geograficznym rozmieszczeniem pracy i nierównomiernym rozmieszczeniem geograficznym nowego kapitału a także zmianami w strukturze towarowej handlu zagranicznego [Kwiatkowski, 2007, s. 49]. Na zmniejszenie bezrobocia strukturalnego mogą oddziaływać szybsze procesy dostosowawcze do zmian w strukturach popytu i podaży pracy oraz mobilność siły roboczej. Z powyższych rozważań wynika, że bezrobocie frykcyjne i strukturalne ma pewne cechy wspólne, które są rezultatem zmian w strukturze popytu na pracę i podaży pracy, jak również niedopasowań strukturalnych. Jednak w przypadku bezrobocia frykcyjnego niedopasowanie to jest konsekwencją naturalnej dynamiki rynku pracy, zaś bezrobocie strukturalne jest skutkiem niedopasowań uwarunkowanych oddziaływaniem ekonomicznych i społecznych czynników, wywołujących zmiany w strukturze popytu na pracę i podaży pracy. Można je ograniczyć dzięki aktywnym procesom przystosowawczym, lecz w stosunku do bezrobocia strukturalnego przystosowania te są kosztowniejsze i bardziej długotrwałe niż w odniesieniu do bezrobocia frykcyjnego. Bezrobocie cykliczne (konjunkturalne) jest związane z wahaniami w poziomie globalnego popytu i aktywności gospodarczej. Niedostateczny popyt na towary przyczynia się do wzrostu bezrobocia, zaś wzrost tego popytu jest środkiem redukcji bezrobocia [Kwiatkowski, 2007, s. 58]. Natomiast w nowszych koncepcjach podkreśla się rolę ograniczeń podażyowych w kształtowaniu bezrobocia. Wynika to z faktu, iż w okresach recesji zasoby czynników produkcji zmniejszają się i po zakończeniu recesji, mimo wzrostu popytu na towar, nie musi nastąpić zmniejszenie bezrobocia, jeśli zasoby czynników produkcji są niewystarczające. Aby zmniejszyć bezrobocie cykliczne, nie wystarczy więc zwiększenie popytu na towary, lecz niezbędne jest zwiększenie zasobów odpowiednich czynników produkcji. Jednakże w praktyce nie zawsze jest możliwe dokładne rozgraniczenie różnych typów bezrobocia, w tym bezrobocia cyklicznego od strukturalnego. W makroekonomii podstawą dekompozycji bezrobocia na dwa niezależne składniki, cykliczny i strukturalny, jest teoria naturalnej stopy bezrobocia. Obejmuje ona bezrobocie frykcyjne oraz *sensu stricto* strukturalne [Socha, Sztanderska, 2000, s. 15]. Naturalna stopa bezrobocia występuje zatem przy istniejącej równowadze na rynku siły

roboczej, gdyż zawsze pojawią się osoby, które przy danym poziomie płacy realnej nie są skłonne do podjęcia zatrudnienia (bezrobocie dobrowolne). Naturalna stopa bezrobocia może być zdefiniowana jako: *stopa bezrobocia, do której dąży dynamiczny system w warunkach struktury stochastycznej, charakterystycznej dla równowagi ogólnej. Uwzględnia ona rzeczywiste, strukturalne cechy rynków pracy i rynków dóbr, włącznie z rynkowymi niesprawnościami oraz kosztami poszukiwań pracy i kosztami mobilności* [Haltiwanger, 1991, s. 610]². Mimo że istnienie długookresowej stopy bezrobocia w równowadze, niezależnej od zmian w popycie globalnym, akceptuje większość współczesnych teorii makroekonomicznych, to można w nich spotkać różne jej nazwy, definicje oraz determinanty. Wyróżnia się trzy główne nurty, wyjaśniające występowanie naturalnej stopy bezrobocia [Socha, Sztanderska, 2000, s. 16-20]. Pierwszy określa produkt i zatrudnienie jako równowagę na rynku pracy w sytuacji konkurencji doskonałej. Drugi nurt opiera się na niepełności i niedoskonałości informacji na rynku. W trzecim nurcie naturalną stopę bezrobocia traktuje się jako efekt oddziaływania czynników realnych w gospodarce, ale bazuje się na modelu rynku pracy w warunkach konkurencji niedoskonałej.

Ustalenie poziomu naturalnej stopy bezrobocia jest niezwykle trudne. W krajach o rozwiniętej gospodarce rynkowej w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych XX wieku wynosiła ona 3-4%. Optymalny model zatrudnienia zakłada poziom naturalnej stopy bezrobocia w wysokości 2-3%. Jednakże dla gospodarek różnych krajów kształtuje się ona na innym poziomie. Nie ma jednoznacznie wyznaczonej naturalnej stopy bezrobocia dla Polski, lecz z pewnością jest ona bliższa poziomowi 7-8% [por. Wiśniewski, 2012, s. 11], niż wspomnianemu 3-4% [Szydlík-Leszczynska, 2012, s. 19]. Bezrobocie stanowi duże zagrożenie w stosunku do harmonijnego rozwoju rynku pracy w Polsce. Wielu autorów formułowało tezę, że brak miejsc pracy wynika z dużych kosztów pracy oraz istniejących z minionych czasów ochronnych przepisów prawa pracy [Gersdorf, Raczkowski, Wyziński, 2012, s. 13]. Jednak nie potwierdzają tego przeprowadzone badania. Stąd ważne jest dokładne zdiagnozowanie zjawiska bezrobocia i struktury bezrobotnych (m.in. w zależności od wykształcenia) w naszym kraju, a także opracowanie skutecznych metod przeciwdziałania. Wykształcenie jest jedną z silniejszych determinant określających szanse na znalezienie pracy [Stasiak, 2011, s. 343]. W literaturze można spotkać koncepcję zakładającą istnienie czterech efektów oddziaływania kapitału ludzkiego na pracę: pracowniczy, alokacyjny, dyfuzji oraz naukowo-badawczy [Grodzicki, 2003, s. 44]. Efekt pracowniczy, zwany efektem produktywności własnej, określa dodatnią krańcową produktywność edukacji. Pracownik lepiej wykształcony jest bardziej efektywny, zwłaszcza w przypadku skomplikowanej techniki produkcji. Kadra o wyższym poziomie edukacji przesuwają krzywą możliwości produkcyjnych w górę. Jest to wywołane coraz bardziej złożonym procesem produkcji, przez co rosną wymagania w stosunku do poziomu wiedzy pracownika. Efekt alokacyjny zakłada konieczność wybrania procesu wytwórczego, w którym będą ulokowane środki produkcji. Wyższy poziom wykształcenia pracownika spowoduje podjęcie lepszej decyzji, a co za tym idzie, maksymalizację krańcowej wartości produkcji. Wyższe kwalifikacje obniżają także koszty zdobywania informacji i zwiększają korzyści z ich wykorzystywania. Efekt dyfuzji

² Za Socha: [Sztanderska, 2000, s. 15].

oznacza podniesienie stopnia akceptowalności zmian technologicznych czy organizacyjnych, w zależności od poziomu wykształcenia. Edukacja jest więc czynnikiem przyspieszającym proces rozpowszechniania nowych technologii. Wyższy poziom edukacji powoduje podniesienie zdolności do wyboru korzystniejszych kierunków zmian, jak również minimalizuje ryzyko podjęcia błędnych decyzji. Zwiększenie liczby pracowników o wyższych kwalifikacjach przyspiesza zastosowanie nowoczesnych technologii produkcji. Efekt naukowo-badawczy podkreśla stymulowanie badań naukowych przez edukację. Wysokie kwalifikacje są niezbędne w prowadzeniu badań podstawowych oraz rozwojowych, a te są podstawą postępu technicznego i wzrostu produktywności gospodarki. Wartość kapitału ludzkiego jest obniżana przez bezrobocie. Bezrobotny nie tylko nie tworzy nowych wartości materialnych, ale dodatkowo konsumuje wartości wytworzone przez innych. Rzeczywisty poziom bezrobocia jest trudny do oszacowania, jednak wiadomo, że wydajność pracy rośnie znacznie szybciej niż popyt na nowe produkty i usługi. Przyczynia się to zmian jakościowych w dynamice zawodów. Można zaobserwować wzrost zapotrzebowania na nowe zawody i kwalifikacje wymagające specjalistycznego kształcenia (np. w dziedzinie informatyki), natomiast zanika popyt na zawody tradycyjne (np. kowalstwo). Wykształcone społeczeństwo dąży do wielozawodowości, a także do kształcenia tzw. generalistów, zamiast specjalistów, bowiem łatwiej im będzie w przyszłości zmienić kolejny zawód i przystosować się do aktualnych potrzeb rynku pracy.

W niniejszym artykule zbadano wpływ wykształcenia na poziom bezrobocia w województwie podlaskim. W analizie uwzględniono jedynie podział osób bezrobotnych ze względu na kryterium wykształcenia. Nie analizowano bezrobocia w podziale na płeć, czas pozostawania bezrobotnym, jak również nie uwzględniono przepływów zasobów siły roboczej na rynku pracy.

2. Metodologie obliczania stóp bezrobocia

Do ilościowej analizy zjawiska bezrobocia najczęściej wykorzystuje się stopę bezrobocia. Jednak można przyjąć różne metodologie obliczania tego współczynnika. Różnią się one przyjętymi definicjami i sposobami gromadzenia danych.

Jedno z podejść do tego zjawiska jest charakteryzowane przez stopę bezrobocia rejestrowanego. Wykorzystuje ona statystyki rynku pracy prowadzone przez urzędy pracy. Stopę bezrobocia rejestrowanego oblicza się jako stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo (ogółem oraz danej grupy), tj. bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego [*Bezrobocie rejestrowane...*, 2013, s. 7]. Przez pojęcie ludności aktywnej zawodowo, szacowanej na koniec każdego okresu, należy rozumieć osoby pracujące w jednostkach sektora publicznego i prywatnego, a także osoby bezrobotne. Stopę bezrobocia podaje się z uwzględnieniem pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie (będących składową cywilnej ludności aktywnej zawodowo), wyszacowanych na podstawie wyników w latach od 2004 do listopada 2010 – Naro-

dowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2002 oraz Powszechnego Spisu Rolnego 2002, a od grudnia 2010 roku – Powszechnego Spisu Rolnego 2010 – GUS. Jednak stopa bezrobocia rejestrowanego jest miarą obciążoną pewnymi błędami. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych zależy od motywacji osób bezrobotnych do rejestracji w urzędzie. Jeśli szansa na znalezienie pracy za pośrednictwem urzędu pracy jest niewielka, taka motywacja nie występuje. Skutkuje to zaniżeniem faktycznej stopy bezrobocia. Z drugiej strony, jeśli bezrobotny zarejestrowany może liczyć na pewne profity, np.: udział w szkoleniach, prawo do zasiłku, powoduje to zwiększenie motywacji do rejestracji i zawyżenie faktycznej skali bezrobocia. Ponadto, zwiększenie np. wysokości zasiłku podwyższa motywację do rejestracji, zaś utrata praw do jego otrzymania może wpłynąć na zaniżenie motywacji do rejestracji.

Inną metodologię przyjmuje się, wyznaczając stopę bezrobocia według BAEL. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wykorzystuje metodę reprezentacyjną, która umożliwia uogólnianie wyników badania na populację generalną [*Aktywność ekonomiczna ludności...*, 2013, s. 13]. Badania przeprowadza się na reprezentatywnej próbie osób w wieku 15 i więcej lat. W trakcie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności ustala się liczbę osób aktywnych zawodowo równą sumie pracujących i bezrobotnych. Podstawą metodologii BAEL są definicje przyjęte na XIII Międzynarodowej Konferencji Statystyków Pracy w październiku 1982 roku i zalecane do stosowania przez Międzynarodową Organizację Pracy. Przedmiotem badania jest sytuacja w zakresie aktywności ekonomicznej ludności, tzn. fakt wykonywania pracy, pozostawiania bezrobotnym lub biernym zawodowo w badanym tygodniu. Wyszczególniona jest również grupa biernych zawodowo, czyli tych, których nie sklasyfikowano ani jako pracujących, ani jako bezrobotnych. Do bezrobotnych zalicza się także osoby, które znalazły pracę, czekają na jej rozpoczęcie (do 3 miesięcy) i jednocześnie deklarowały chęć jej podjęcia. Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności jest prowadzone w Polsce kwartalnie od maja 1992 roku i doskonalone zgodnie z zaleceniami Eurostat. Podstawę prawną badania stanowi coroczne *Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie programu badań statystycznych statystyki publicznej*. Podstawowym aktem prawnym, wprowadzającym Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności w krajach Unii Europejskiej, jest *Rozporządzenie Rady Unii Europejskiej Nr 577/98 z dnia 9 marca 1998 roku w sprawie organizacji badania reprezentacyjnego dotyczącego siły roboczej na terenie Wspólnoty*. Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności są prowadzone od IV kwartału 1999 roku w sposób ciągły, zgodnie z metodyką Międzynarodowej Organizacji Pracy. Polegają one na ankietowaniu ogólnopolskiej próby gospodarstw domowych. Są to specyficzne badanie panelowe, w których w każdej kolejnej fali badania jest wymieniana 1/4 składu próby (tzw. panel rotacyjny). Od I kwartału 2010 roku próba do BAEL została dwukrotnie zwiększona w związku z koniecznością zapewnienia określonej precyzji w 2% dla oceny zmian stanu między kwartałami na poziomie kraju dla populacji stanowiącej 5% ludności w wieku produkcyjnym.

Według BAEL, do pracujących zalicza się wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, które w okresie badanego tygodnia:

- wykonywały przez co najmniej 1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód;
- prowadziły własną działalność gospodarczą poza rolnictwem;

- miały pracę, ale jej nie wykonywały (z różnych przyczyn).

Do pracujących – zgodnie z międzynarodowymi standardami – zaliczani byli również uczniowie, którzy otrzymywali wynagrodzenie w ramach zawartej umowy o naukę zawodu lub przyuczenie do określonej pracy.

Aby osoba została uznana za bezrobotną według BAEL, musi spełniać następujące warunki łącznie:

- być w wieku 15-74 lata;
- nie pracować w okresie badanego tygodnia;
- aktywnie poszukiwać pracy (konkretne działania w okresie 4 tygodni przed badaniem, wliczając w to tydzień badania);
- być gotowa do podjęcia pracy w ciągu dwóch tygodni po przeprowadzeniu badania.

Według BAEL, stopa bezrobocia jest obliczana jako procentowy udział bezrobotnych w liczbie aktywnych zawodowo, uwzględniający definicję Międzynarodowej Organizacji Pracy [*Aktywność ekonomiczna ludności...*, 2013, s. 20]. Ta metoda liczenia stopy bezrobocia również nie jest wolna od wad. Wyniki uzyskane na podstawie badań ankietowych są obciążone błędem próby losowej. Jeśli próba losowa jest odpowiednio duża (tak się dzieje w przypadku, badań krajowych), to błąd ten jest niewielki. Jednak w szacunkach regionalnych błędy są już znaczące. Natomiast niewątpliwą zaletą takiej metodologii szacowania bezrobotnych jest standaryzacja przyjętych definicji i zasad obliczeń, co pozwala na porównywanie wyników otrzymanych dla rynków pracy różnych krajów.

Stopy bezrobocia publikowane przez GUS, obliczane według obu powyższych metodologii, podawane są najczęściej według płci, wieku, miejsca zamieszkania.

W niniejszych badaniach autorzy zaproponowali inną metodologię obliczania tego wskaźnika, będącą modyfikacją metodologii powyższych. Stopa bezrobocia została obliczona jako stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych z danym wykształceniem przez liczbę osób zdolnych do pracy w wieku 15-64 lata z tym samym wykształceniem:

$$sbw = \frac{bw}{zpw} \cdot 100,$$

gdzie:

sbw – stopa bezrobocia wśród osób z danym wykształceniem (%),

bw – liczba bezrobotnych zarejestrowanych z danym wykształceniem (bezrobotni według wykształcenia),

zpw – liczba osób zdolnych do pracy w wieku 15-64 lata z danym wykształceniem, przy czym:

$$zpw = az \cdot ulw,$$

gdzie:

az – liczba osób aktywnych zawodowo w wieku 15-64 lata (według BAEL),

ulw – udziału ludności w wieku 15-64 lata, według poziomu wykształcenia w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (według BAEL).

Liczbę osób zdolnych do pracy w wieku 15-64 lata z danym wykształceniem obliczono jako iloczyn liczby aktywnych zawodowo w wieku 15-64 lata (według BAEL)

i udziału ludności w wieku 15-64 lata według poziomu wykształcenia w ogólnej liczbie ludności w tym wieku (według BAEL).

W artykule dokonano podziału ludności według wykształcenia:

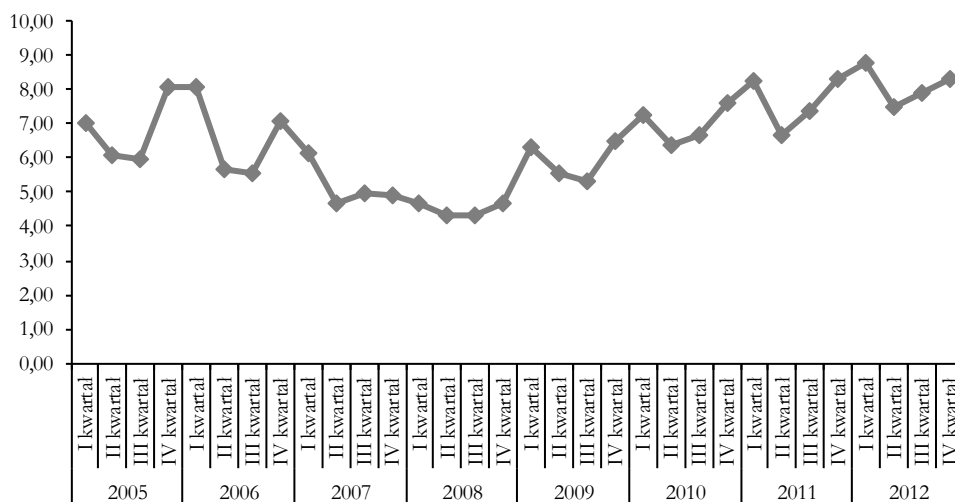
- wyższe,
- policealne oraz średnie zawodowe,
- średnie ogólnokształcące,
- zasadnicze (zawodowe),
- gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe.

3. Wyniki badań empirycznych

W badaniach wykorzystano dane z Banku Danych Lokalnych, pochodzące z publikacji Głównego Urzędu Statystycznego, dostępne na stronie: www.stat.gov.pl. Analizę przeprowadzono dla kolejnych kwartałów z lat 2005-2012.

WYKRES 1.

Stopy bezrobocia dla wykształcenia wyższego w województwie podlaskim w latach 2005-2012



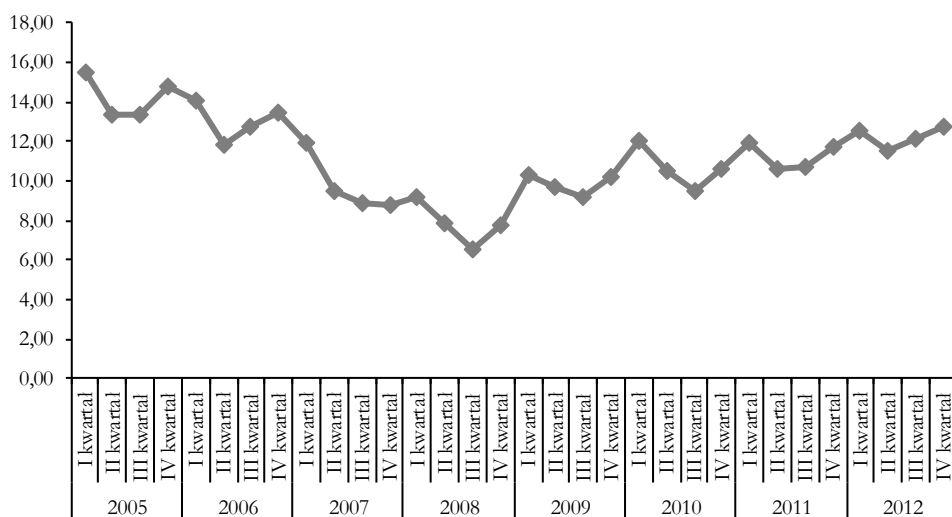
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [www.stat.gov.pl, data wejścia: 14.05.2013].

Wśród osób z wykształceniem wyższym stopa bezrobocia w badanym okresie rosła (wykres 1.). Co prawda, początkowo można było zauważyć spadek z 7,03% w I kwartale 2005 roku do 4,31% w III kwartale 2008 roku, jednak po 2008 roku wskaźnik ten

rósł, osiągając najwyższą wartość w I kwartale 2012 – 8,8%. Średnia wartość stopy bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym w badanym okresie wynosiła 6,47%. Zaskakująco wysoka była wartość współczynnika zmienności, wynosząca 20,53%. Wyraźnie zaznaczył się więc wpływ sezonowości, co świadczy o konieczności podejmowania zatrudnienia sezonowego przez osoby z wykształceniem wyższym. Prace sezonowe na ogół są nieskomplikowane i nie wymagają wyższego wykształcenia, stąd bezrobotni z tej grupy podejmowali pracę poniżej kwalifikacji. To może dowodzić tego, że na podlaskim rynku pracy jest zbyt mało ofert wymagających wyższego wykształcenia, co skutkuje podejmowaniem prac sezonowych przez osoby z takim wykształceniem. Rosnący trend analizowanego zjawiska sugeruje, że sytuacja jeszcze będzie pogarszać się. Mimo to, w tej grupie bezrobotnych stopa bezrobocia była niższa, niż wśród osób bez wykształcenia wyższego. Najłatwiej znaleźć zatrudnienie, mając wykształcenie wyższe.

WYKRES 2.

Stopy bezrobocia dla wykształcenia policealnego oraz średniego zawodowego w województwie podlaskim w latach 2005-2012



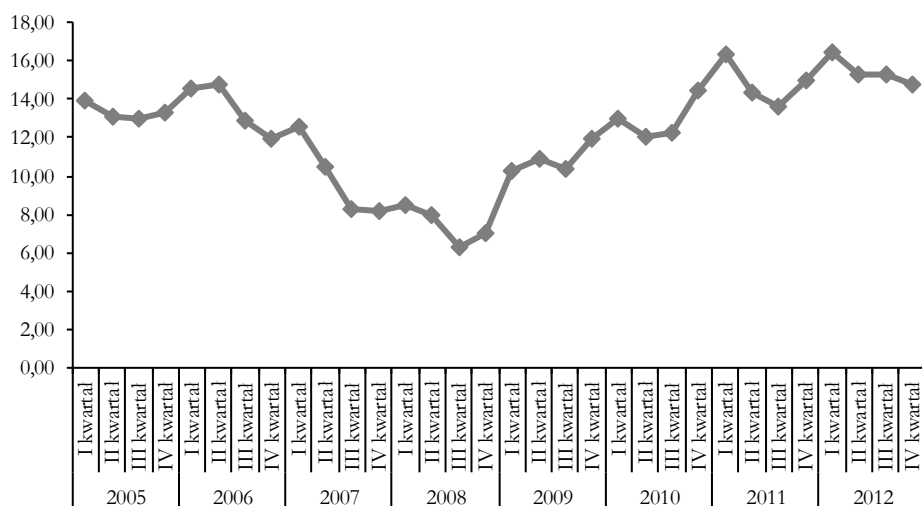
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [www.stat.gov.pl, data wejścia: 14.05.2013].

Wśród osób z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym stopa bezrobocia w początkowych latach badanego okresu malała (wykres 2.). Najwyższą wartość tego współczynnika zaobserwowano w I kwartale 2005 roku (15,48%), zaś najniższą w III kwartale 2008 roku (6,51%). W okresie tym nastąpiło spowolnienie wzrostu gospodarczego w kraju, co skutkowało wzrostem bezrobocia również w tej grupie bezro-

botnych. W kolejnych kwartałach stopa bezrobocia wzrastała aż do 12,69% na koniec roku 2012. Jednak można zauważyć, że na koniec badanego okresu była niższa, niż w okresie początkowym, czyli w roku 2005. Średnia wartość stopy bezrobocia wśród osób z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym wynosiła 11,1%. Była wyższa, niż wśród osób z wykształceniem wyższym, lecz niższa niż średnia stopa bezrobocia w pozostałych analizowanych grupach bezrobotnych. Ukończenie szkoły policealnej lub średniej zawodowej daje absolwentom konkretny zawód i pewne umiejętności oraz umożliwia uzyskanie dyplomu potwierdzającego posiadane kwalifikacje zawodowe. Niższa stopa bezrobocia niż wśród bezrobotnych nieposiadających kwalifikacji oznacza, że na rynku pracy w województwie podlaskim są poszukiwani pracownicy z takim wykształceniem. Współczynnik zmienności wśród tej grupy bezrobotnych był niższy, niż w grupie z wykształceniem wyższym i wynosił 19,01%. W tej grupie bezrobotnych również można było zauważyć okresowe zmiany stopy bezrobocia, co świadczy także o podejmowaniu prac sezonowych. Jednakże można to wytłumaczyć zdobytym wykształceniem. Z pewnością część tych osób posiada zawód, na który jest zwiększone zapotrzebowanie w pewnym sezonie, np. w: budownictwie, gastronomii, rolnictwie itp.

WYKRES 3.

Stopy bezrobocia dla wykształcenia średniego ogólnokształcącego w województwie podlaskim w latach 2005-2012



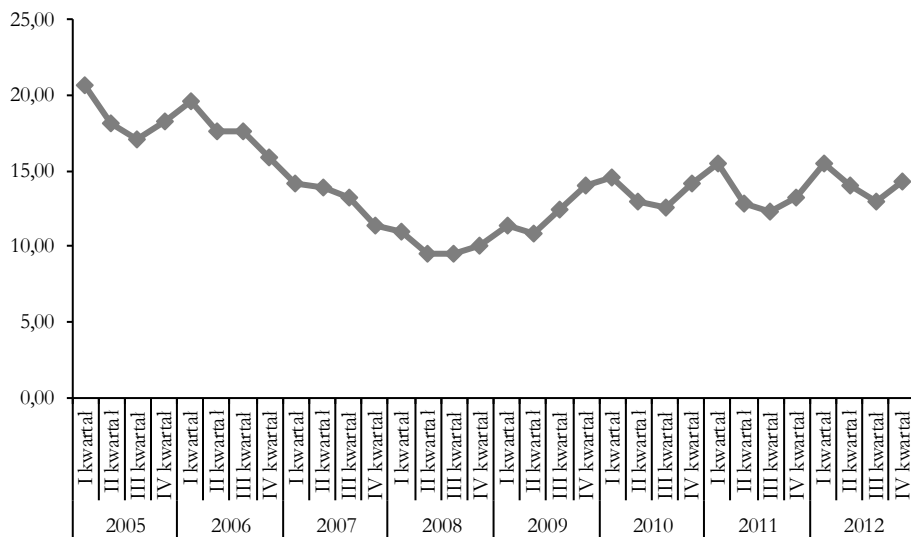
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [www.stat.gov.pl, data wejścia: 14.05.2013].

Wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zaobserwowano najwyższy współczynnik zmienności (22,48%) ze wszystkich grup analizowanych według wykształcenia. Prawdopodobnie wynika to z faktu podejmowania przez te osoby zatrudnie-

nia przy pracach sezonowych (na ogół niewymagających wysokich kwalifikacji) oraz dalszego kształcenia. Wyższe stopy bezrobocia były w I i IV kwartale każdego roku, a niższe w II i III w tym samym roku. W badanym okresie stopa bezrobocia początkowo malała z 13,94% w I kwartale 2005 roku do 6,26% w III kwartale 2008 roku, następnie rosnąc aż do 16,41% w pierwszym kwartale 2012 roku (wykres 3.). Można zauważyć trend rosnący, co świadczy o pogarszaniu się sytuacji na rynku pracy wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Na koniec badanego okresu stopa bezrobocia była wyższa niż w roku 2005 o prawie 1,5 punktu procentowego. Średnia stopa bezrobocia wynosiła 12,28% i była wyższa od tego współczynnika liczonego dla osób z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym. W roku 2012 wartości stóp bezrobocia były prawie najwyższe ze wszystkich badanych grup. Przewyższały je jedynie stopy bezrobocia w kolejnych kwartałach tego roku, obliczone dla bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Oznacza to brak w województwie podlaskim ofert pracy dla osób nieposiadających konkretnych kwalifikacji zawodowych, mimo zdobytego wykształcenia średniego. Jak się okazuje, bardziej poszukiwani są pracownicy posiadający pewne umiejętności nawet na poziomie średnim zawodowym czy zasadniczym zawodowym.

WYKRES 4.

Stopy bezrobocia dla wykształcenia zasadniczego zawodowego w województwie podlaskim w latach 2005-2012

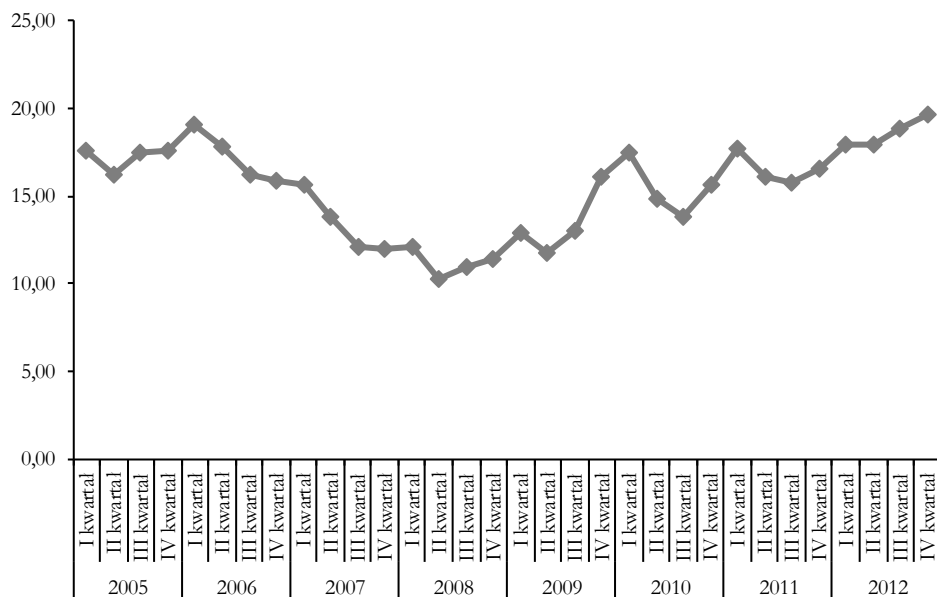


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dokumente elektroniczny, tryb dostępu: [www.stat.gov.pl, data wejścia: 14.05.2013].

W analizowanym okresie można zauważyć malejący trend stóp bezrobocia wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (wykres 4.). Najwyższa wartość objęła I kwartał 2005 roku (20,65%), zaś najniższa 9,53% dotyczyła II i III kwartału 2008 roku. Po roku 2008 stopa bezrobocia rosła, lecz nie osiągnęła wartości z roku 2005. W I kwartale 2012 roku stopa bezrobocia wśród tej grupy bezrobotnych wynosiła 15,41%, czyli na koniec badanego okresu współczynniki te nie osiągnęły wartości z analogicznych kwartałów w roku 2005. Współczynnik zmienności w analizowanym okresie był na poziomie 20,04%. Jednak na podstawie tego wykresu można zauważyć mniejszy wpływ sezonowości. Świadczy to o stałym, choć niewielkim, wzroście zapotrzebowania na pracowników posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe. Takie wykształcenie, podobnie jak wykształcenie policealne i średnie zawodowe, zapewnia pracownikom odpowiednie kwalifikacje, niezbędne do wykonywania wielu zawodów. Wśród nich są również zawody, na które rynek pracy zgłasza zapotrzebowanie sezonowo. Wyższa niż w grupie bezrobotnych z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym średnia stopa bezrobocia pokazuje, że pracodawcy mniej chętnie zatrudniają pracowników z takim wykształceniem, mimo posiadania odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Jednakże, dając się zaobserwować, trend malejący może sugerować poprawę sytuacji na podlaskim rynku pracy wśród osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

WYKRES 5.

Stopy bezrobocia dla wykształcenia gimnazjalnego, podstawowego i niepełnego podstawowego w województwie podlaskim w latach 2005-2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [www.stat.gov.pl, data wejścia: 14.05.2013].

Wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym w badanym okresie stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie od 17,58% w I kwartale 2005 roku, poprzez 10,3% w II kwartale 2008 roku, aż po 19,62% w IV kwartale 2012 roku (wykres 5.). Można zauważyć wyraźny trend rosnący. Na koniec badanego okresu (IV kwartał 2012 roku) współczynnik ten był ponad 2 punkty procentowe wyższy, niż w analogicznym okresie 2005 roku. Współczynnik zmienności wynoszący 17,14% oraz analiza wykresu pokazują, że wśród tej grupy bezrobotnych stopa bezrobocia w niewielkim stopniu podlegała sezonowości. Podlaski rynek pracy nie oferował zatrudnienia, nawet sezonowego, osobom, o których można powiedzieć, że właściwie nie są wykształcone. W tej grupie bezrobocie było najwyższe w porównaniu z innymi, analizowanymi grupami. Średnia stopa bezrobocia w badanym okresie wynosiła 15,37% i była najwyższa ze wszystkich średnich liczonych dla wyodrębnionych grup bezrobotnych według wykształcenia.

4. Podsumowanie

Przeprowadzone badania objęły kolejne kwartały lat 2005-2012. Dokonano obliczeń stóp bezrobocia w województwie podlaskim ze względu na wykształcenie bezrobotnych: wyższe, policealne i średnie zawodowe, średnie ogólnokształcące, zasadnicze (zawodowe) oraz gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe. Podsumowując analizę przeprowadzonych badań, można sformułować następujące wnioski:

1. W latach 2005-2008 stopy bezrobocia na Podlasiu, niezależnie od wykształcenia bezrobotnych, malały, osiągając swój najniższy poziom w roku 2008 (wykres 6.). W tym okresie stopy bezrobocia wśród bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym kształtowały się prawie identycznie jak stopy bezrobocia wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym (zawodowym). Największa różnica między nimi była w I kwartale 2005 roku i wynosiła 3,07 punktu procentowego. Jednak były to najwyższe stopy bezrobocia wśród wszystkich analizowanych w tym okresie. Można więc stwierdzić, że w latach 2005-2008 im wyższe wykształcenie (więcej lat edukacji) miał poszukujący pracy, tym większa była szansa na jej znalezienie. W związku z tym, im więcej lat poświęcono na edukację, tym niższe były stopy bezrobocia. Natomiast stopy bezrobocia wśród bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym kształtowały się prawie identycznie jak stopy bezrobocia wśród bezrobotnych z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym. Różnice między nimi w tym okresie nie przekraczały 3 punktów procentowych (największa różnica była w II kwartale 2006 roku i wynosiła 2,88 punktu procentowego). Były one wyższe niż stopy bezrobocia osób z wykształceniem wyższym i niższe od pozostałych;
2. W latach 2009-2012 stopy bezrobocia w województwie podlaskim rosły niezależnie od wykształcenia (wykres 6.). Nadal najniższe były stopy bezrobocia wśród bezrobotnych z wykształceniem wyższym, lecz można zauważyć, że pojawiły się duże różnice stóp bezrobocia w grupach, w których w latach

wcześniejszych kształtowały się bardzo podobnie. Gwałtownie wzrosła stopa bezrobocia wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. Jej wartości zbliżyły się do stóp bezrobocia w grupie bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym (zawodowym), nawet je przekraczając od roku 2011. Stopy te były dużo wyższe od stóp bezrobocia bezrobotnych z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym. Przykładowo, różnica między nimi w I kwartale 2011 roku wynosiła 4,43 punktu procentowego (warto pamiętać, że w latach 2005-2008 miały bardzo zbliżone wartości). W okresie tym znacząco wzrosły także stopy bezrobocia wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Ich wartości od roku 2011 znacznie przekroczyły stopy bezrobocia wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym (zawodowym). Różnica między nimi w IV kwartale 2012 roku wynosiła aż 5,37 punktu procentowego. Jak już wspomniano wcześniej, tak duży wzrost analizowanych współczynników w grupach z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym, jak również średnim ogólnokształcącym z jednoczesnym mniejszym wzrostem stóp w grupach z wykształceniem zasadniczym (zawodowym) i policealnym oraz średnim zawodowym świadczy o wzroście ofert pracy dla osób posiadających pewne kwalifikacje zawodowe, a braku ofert pracy dla osób nieposiadających takich kwalifikacji;

3. Stopy bezrobocia w województwie podlaskim w latach 2005-2012 charakteryzowały się sezonowością, w I i IV kwartale każdego roku były wyższe niż w II i III kwartale danego roku (wykres 6.). I i IV kwartał roku to okres jesienno-zimowy. W tym czasie znacząco zmniejszył się popyt na pracowników w takich działach gospodarki, jak np.: budownictwo, rolnictwo, turystyka. W województwie podlaskim są to prężnie rozwijające się gałęzie, stąd wzrost stóp bezrobocia w tym sezonie. Zastanawiający jest wpływ sezonowości na stopy bezrobocia wśród osób z wykształceniem wyższym. Jak już zauważono wcześniej, może to dowodzić podejmowania przez te osoby prac sezonowych, czyli prawdopodobnie poniżej ich kwalifikacji zawodowych. Można więc wysnuć wniosek, że zbyt mało jest ofert dla absolwentów wyższych uczelni na podlaskim rynku pracy. Tak wiele działających tu wyższych uczelni (publicznych i niepublicznych) oraz stosunkowo niski rozwój przemysłu na tym terenie generuje liczne grono bezrobotnych z wykształceniem wyższym;
4. Najniższe stopy bezrobocia w analizowanym okresie były w II/III kwartale 2008 roku (wykres 6.). Od tego momentu obserwuje się spowolnienie wzrostu gospodarczego, czego skutkiem jest wzrost bezrobocia wśród wszystkich analizowanych grup. Jednocześnie w Polsce II i III kwartał to pory roku, w których pojawiają się prace sezonowe, dzięki którym rokrocznie wielu bezrobotnych znajduje zatrudnienie. Co ciekawe, mimo że w III kwartale każdego roku na rynku pracy pojawiają się absolwenci (na każdym poziomie kształcenia), w tym właśnie okresie stopa bezrobocia w badanych grupach była najniższa (w roku 2008), jedynie w grupie bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym najniższa stopa

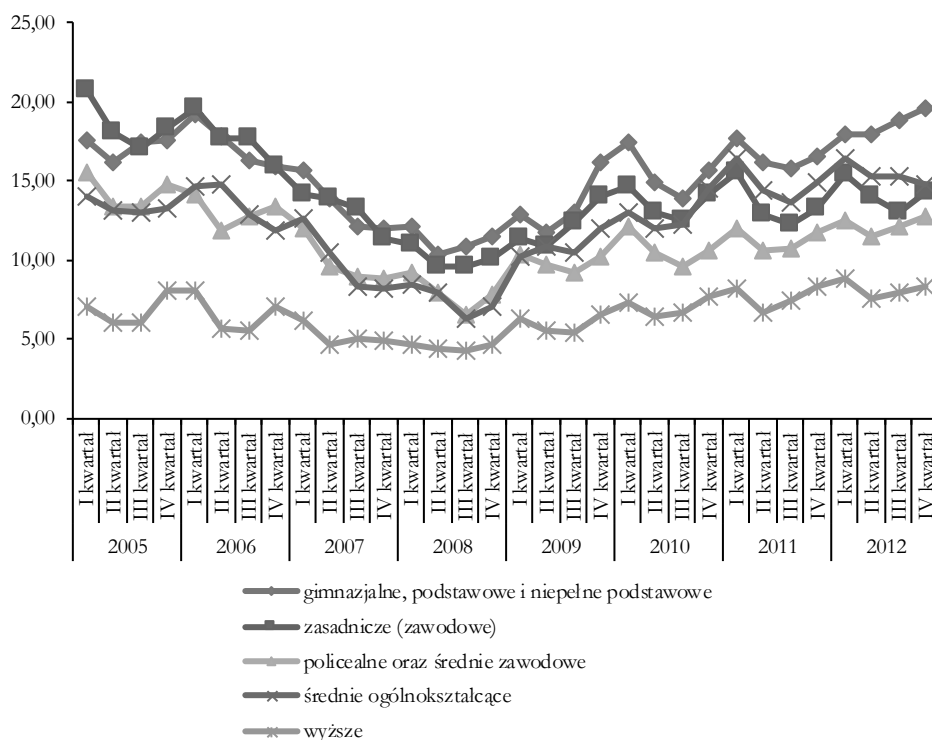
bezrobocia była w II kwartale. Pozytywnie świadczy to o wspomnianych młodych ludziach, którzy po skończeniu edukacji (niezależnie od poziomu) potrafią odnaleźć się na podlaskim rynku pracy. Jednak często jest to zatrudnienie sezonowe bez możliwości kontynuowania w IV kwartale roku;

5. Najwyższe stopy bezrobocia dla bezrobotnych z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym, a także zasadniczym (zawodowym) objęły I kwartał 2005 roku (wykres 6.). Innymi słowy, mimo wzrostu stóp po roku 2008 na koniec badanego okresu, analizowane współczynniki nie osiągnęły swoich poziomów z okresu początkowego. Można więc prognozować korzystne trendy dla osób z tym właśnie wykształceniem, czyli posiadających kwalifikacje zawodowe. Natomiast dla bezrobotnych z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym najwyższe stopy bezrobocia miały miejsce w I kwartale 2012 roku, zaś z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym w IV kwartale tego roku. Wartości analizowanego współczynnika na koniec badanego okresu przewyższały zatem swoje początkowe wielkości. O ile nie dziwi taki wzrost bezrobocia wśród osób bez kwalifikacji zawodowych, gdyż nie są to pracownicy poszukiwani na rynku pracy, o tyle zastanawiający i niekorzystny jest wzrost bezrobocia wśród absolwentów wyższych uczelni. Jakkolwiek ciągle w tej grupie bezrobocie jest najniższe, to, jeśli taki niekorzystny trend się utrzyma, sytuacja może się zmienić;
6. Współczynniki zmienności stóp bezrobocia w analizowanym okresie kształtowały się na poziomie około 20%, od 17,14% dla wykształcenia gimnazjalnego, podstawowego i niepełnego podstawowego do 22,48% dla średniego ogólnokształcącego. Potwierdza to, opisany już wcześniej, duży wpływ wahań sezonowych na rynek pracy w województwie podlaskim;
7. Najwyższa średnia stopa bezrobocia w badanym okresie wynosiła 15,37% i dotyczyła osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Biorąc pod uwagę ten fakt oraz rosnący trend stóp bezrobocia w tej grupie (od roku 2008 charakteryzuje się ona najwyższą stopą bezrobocia wśród wszystkich analizowanych), można stwierdzić, że ukończenie edukacji na tak niskim poziomie dyskwalifikuje te osoby na rynku pracy. Niewiele niższa jest średnia wśród bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym (zawodowym) – 14,08%. Jednak uwzględniając korzystny kierunek zmian bezrobocia w tej grupie (od I kwartału 2005 roku do IV kwartału roku 2012 zmalała o 6,4 punktu procentowego), warto zauważyć, że ciągle jest popyt na pracowników z niższym wykształceniem, lecz posiadających pewne umiejętności. Średnie stopy bezrobocia wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, policealnym oraz średnim zawodowym wynosiły odpowiednio 12,28% i 11,1%. Mimo że różnią się one o mniej niż 1,2 punktu procentowego, w grupach tych zaobserwowano odmienne tendencje zmian. Bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym przybyło, co oznacza, że zakończenie edukacji na etapie maturalnym jest zdecydowanie niewystarczające, by odnaleźć się na podlaskim rynku pracy. Natomiast liczba bezrobotnych z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym zmalała, co

pozwała wnioskować, że osoby z takim wykształceniem mają szansę, aby zaistnieć na rynku pracy i jeżeli zaobserwowana tendencja się utrzyma, ich sytuacja może nawet ulec poprawie. Najniższa średnia stopa bezrobocia w badanym okresie wynosiła 6,47% i dotyczyła osób z wykształceniem wyższym. Uwzględnienie niekorzystnego, rosnącego trendu tych współczynników w ostatnich latach skłania do przypuszczeń, że jeśli gospodarka Podlasia nie zacznie gwałtownie rozwijać się, bezrobotnych z wykształceniem wyższym będzie przybywać. Istnieje także duże prawdopodobieństwo, że dobrze wykształceni przez podlaskie uczelnie absolwenci będą poszukiwać zatrudnienia w innych województwach lub poza granicami kraju.

WYKRES 6.

Stopy bezrobocia według wykształcenia w województwie podlaskim w latach 2005-2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [www.stat.gov.pl, data wejścia: 14.05.2013].

Na zakończenie można więc stwierdzić, że w województwie podlaskim wyższe wykształcenie determinuje większe szanse na rynku pracy, lecz nie można zgodzić

się z popularnym dość stwierdzeniem, że *stopa bezrobocia maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia* [Klonowska-Matynia, Radlińska, 2009, s. 107]. Badania wykazały, że w ostatnich latach na Podlasiu wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym zaobserwowano wyższą stopę bezrobocia niż wśród grupy z wykształceniem zasadniczym (zawodowym). Wynika stąd postulat, że szkoły kształcące na poziomie zawodowym, tak chętnie likwidowane w latach dziewięćdziesiątych XX wieku [Stasiak, 2011, s. 345], powinny zostać przywrócone, gdyż kształcą pracowników poszukiwanych na rynku pracy. Szansą jest, obowiązująca od 1 września 2012 roku, reforma szkolnictwa zawodowego. Będzie wymagało to oczywiście dużych nakładów finansowych, ponieważ należy je przygotować do potrzeb aktualnego rynku pracy, jednak w dłuższym okresie przyczyni się z pewnością do wzrostu konkurencyjności oraz produktywności polskiej gospodarki.

Wnioski zaprezentowane w powyższym artykule oparto na przeprowadzonych badaniach, dotyczących rynku pracy województwa podlaskiego w latach 2005-2012. Dokonano analizy zmiany stopy bezrobocia w tym województwie ze względu na wykształcenie, niezależnie od przepływów zasobów siły roboczej na rynku pracy.

Literatura

- Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2012* 2013, GUS, Warszawa.
- Bezrobocie rejestrowane I-IV kwartał 2012 rok* 2013, GUS, Warszawa.
- Budnikowski T. 2009 *Bezrobocie wyzwaniem współczesności*, Instytut Zachodni, Poznań.
- Dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://www.stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks, data wejścia: 14.05. 2013].
- Gersdorf M., Raczkowski M., Wyziński R. 2012 *Zatrudnieni i zatrudniający na aktualnym rynku pracy*, Wydawnictwo LexisNexis, Warszawa.
- Grodzicki J. 2003 *Rola kapitału ludzkiego w rozwoju gospodarki globalnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Haltiwanger J. 1991 *The Natural Rate of Unemployment*, [in:] *The New Palgrave. A Dictionary of Economics*. T. 3, The Macmillan Press LTD, London.
- Klonowska-Matynia M., Radlińska K. 2009 *Rola kształcenia kapitału ludzkiego wobec potrzeb rynku pracy w obszarze MSP w Polsce*, [w:] *Rynek pracy w Polsce w dobie integracji europejskiej i globalizacji*, M. Noga, M. K. Stawicka (red.), Wydawnictwo CeDeWu, Warszawa.
- Kozek W. 2013 *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, WUW, Warszawa.
- Kwiatkowski E. 2007 *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa.
- Socha M., Sztanderska U. 2000 *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.
- Stasiak J. 2011 *System edukacji wobec wymagań rynku pracy w Polsce*, [w:] *Konkurencyjność i innowacyjność gospodarki a bezrobocie*, „Folia Oeconomica”, 248, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

- Szydlak-Leszczyńska A. 2012 *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Difin, Warszawa.
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* z dn. 20 kwietnia 2004 roku z późn. zmianami.
- Wiśniewski Z. 2012 *Aktywna polityka rynku pracy*, [w:] *Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy*, M. Maksim, Z. Wiśniewski (red.), Wydawnictwo Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa.

Edyta DĄBROWSKA¹

POPYT NA PRACĘ W WOJEWÓDZTWIE PODLASKIM W ŚWIETLE STRUKTURY SEKTOROWEJ GOSPODARKI REGIONU

Streszczenie

Trójsektorowa struktura gospodarki jest jednym z głównych wskaźników charakteryzujących poziom rozwoju gospodarczego danego obszaru. Jest ona również podstawowym wyznacznikiem popytu na pracę w poszczególnych z trzech makro-sektorów, wynikającym ze struktury zatrudnienia. Przechodzenie gospodarki przez kolejne stadia rozwoju i tempo, w jakim się to odbywa, wpływają na zmiany w liczbie pracujących w sektorze i wartości wkładu wnoszonego przez poszczególne sektory do wytwarzanej wartości dodanej w gospodarce. Porównanie trójsektorowej struktury pracujących w województwie podlaskim ze strukturą zatrudnienia według sektorów w skali kraju wskazuje na istotne różnice w tym obszarze. Świadczą one o niedojrzałości systemu rynkowego i wyrażają się w popycie na pracę, kierowanym częściej do pracowników o niższych kwalifikacjach niż do pracowników posiadających kwalifikacje wysokospecjalistyczne. Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie struktury popytu na pracę w województwie podlaskim w kontekście uwarunkowań wynikających ze struktury sektorowej gospodarki regionu.

Słowa kluczowe: sektory ekonomiczne gospodarki, struktura zatrudnienia, popyt na pracę

DEMAND FOR LABOUR FORCE IN PODLASKIE VOIVODESHIP IN LIGHT OF SECTORAL STRUCTURE OF REGION'S ECONOMY

Summary

Three-sector structure of the economy is one of the main indicators characterising the level of economic development of an area. It is also a key determinant of the demand for labour in each of the three macro-sectors of the employment structure. Transition of the economy through the subsequent stages of development, and the rate at which it is happening, bring about changes in the number of employees in a given sector and in the contribution of different sectors to the value added generated in the economy. A comparison of three-sector employment structure in Podlaskie to the structure of employment by sector on a national level reveals significant disparities in this area. They demonstrate the immaturity of the market system and express themselves in higher demand for lower-skilled workers rather than highly qualified employees. The aim of this paper is to present the structure of labour demand in Podlaskie in the context of the conditions resulting from the sectoral structure of the region's economy.

Key words: economics, sectors of economy, employment structure, demand for labour force

¹ mgr Edyta Dąbrowska – Uniwersytet w Białymstoku, Zakład Ekonomiki i Finansów Samorządu Terytorialnego; e-mail: edytayoung@hotmail.com.

1. Wstęp

Z jednej strony, popyt na pracę jest kategorią o fundamentalnym znaczeniu społeczno-ekonomicznym, w wymiarze bezpośrednim decydującą o liczbie miejsc pracy w gospodarce, w rezultacie o poziomie bezrobocia, a w konsekwencji o poziomie życia ludności. Z drugiej strony, poziom i struktura popytu na pracę świadczą o poziomie rozwoju danego obszaru i mogą być rozpatrywane w kategorii jego osiągnięć [Horodeński, Sadowska-Snarska, 2010, s. 37].

Struktura zatrudnienia w gospodarce jako jeden z istotnych wskaźników rozwoju gospodarczego, który dowodzi dojrzałości systemu rynkowego, jest przedmiotem rozważań tzw. teorii trzech sektorów. Teoria ta służy analizie zmian zatrudnienia zachodzących w trzech konglomeratach. Te są podstawą grupowania działów gospodarki narodowej w sektory: I – rolniczy, II – przemysłowy, III – usługowy. Zgodnie z teorią, kraje znajdujące się na wyższym poziomie rozwoju charakteryzują się: relatywnie wysokim udziałem sektora usługowego, umiarkowanym udziałem sektora przemysłowego i bardzo niskim udziałem rolnictwa (3-5%) w strukturze zatrudnienia [Zajdel, 2010, s. 336-338].

Pomijając kwestie analizy zasadności założeń tej koncepcji, które były przedmiotem wielu rozważań [np.: Kwiatkowski, 1980, s. 191–192], trzeba zauważyć, iż jest ona przyjęta i stosowana w nomenklaturze statystycznej jako sposób klasyfikowania sektorów ekonomicznych w gospodarce oraz analizowania struktury zatrudnienia w gospodarce według sektorów.

Struktura pracujących w Polsce w przekroju sektorów ekonomicznych, w odniesieniu do innych krajów UE-27, cechuje się wysokim udziałem sektora rolnictwa na poziomie niemal trzykrotnie przewyższającym średnią unijną. Porównując strukturę wartości dodanej brutto w Polsce i w UE-27, można zauważyć również dwukrotnie wyższy w naszym kraju udział rolnictwa w jej wytwarzaniu w stosunku do krajów UE-27 [Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2012a, s. 62].

Odnosząc tę sytuację do teorii trójsektorowej rozwoju gospodarki, należy wskazać na niski poziom rozwoju naszego kraju, w którym pozycja sektora rolnictwa jest znacząca, jeśli chodzi o liczbę pracujących (w 2010 roku w sektorze rolniczym zatrudnionych było 12,9% pracujących). Jednocześnie sektor ten, chociaż wnosi wkład do PKB gospodarki narodowej na poziomie dwukrotnie wyższym niż przeciętnie w UE, to produkuje w rzeczywistości około 3,5% wartości dodanej brutto (WDB) w gospodarce kraju. Oznacza to jego niską produktywność.

Przeniesienie rozważań na grunt polskich regionów ukazuje w kilku przypadkach jeszcze bardziej niekorzystny bilans absorpcji siły roboczej i udziału w tworzeniu produktu narodowego na tym poziomie. Jednym z takich regionów jest województwo podlaskie. Liczba pracujących w rolnictwie na tym obszarze niemal dwukrotnie przekracza średnią krajową. Ewolucja struktur zatrudnienia na przestrzeni ubiegłych lat wskazuje na powolny przebieg procesów rozwoju społeczno-ekonomicznego, wpływający nie tylko na ogólny wynik w postaci niskiego poziomu rozwoju gospodarczego województwa, ale znacząco decydujący o rozmiarze i strukturze popytu na pracę w poszczególnych sektorach ekonomicznych jego gospodarki. Z jednej strony, popytu zrealizowanego – wyrażającego się w liczbie pracujących w danym sektorze, z drugiej,

popytu niezrealizowanego – odzwierciedlającego bieżące potrzeby przedsiębiorstw w zakresie obsadzania zwalniających się lub nowo powstających miejsc pracy.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie struktury popytu na pracę w województwie podlaskim w kontekście uwarunkowań wynikających ze struktury sektorowej gospodarki regionu.

2. Podstawy teoretyczne koncepcji trójsektorowej struktury gospodarczej

Podwaliny koncepcji trójsektorowej struktury gospodarczej, jej zmian i prawidłowości rozwoju sektorów (teoria trzech sektorów gospodarki) zbudowali na początku ubiegłego stulecia: A.B.G. Fisher, C. Clark oraz J. Fourastie. U podstaw teorii leży przekonanie o prawidłowości rozwoju gospodarek w ujęciu historycznym, polegającej na: sukcesywnym zmniejszaniu się znaczenia sektora rolniczego, wzroście, stabilizacji, a następnie także zmniejszaniu się udziału sektora przemysłowego, ustawicznym wzroście roli sektora usługowego [Rogoziński, 2000, s. 93-96].

Clark argumentował, że w miarę rozwoju produkcji popyt przesuwa się do sektora usług, a ponieważ popyt na dobra produkcyjne zostaje nasycony, również praca przenosi się do sektora usług [Clark, 1940, s. 339-351]. Fourastie podkreślał, że w procesie rozwoju gospodarczego zatrudnienie najpierw przesuwa się z produkcji rolnej do produkcji przemysłowej i później do usług. W niskim tempie wzrostu wydajności w sektorze usług, w połączeniu ze wzrostem popytu na usługi, upatrywał on nadziei na rozwiązanie problemów z zatrudnieniem [Schettkat, Yocarini, 2003, s. 7].

Istotą teorii jest analiza udziału każdego z sektorów w ogólnym bilansie absorpcji siły roboczej, jak również obserwacja struktury zatrudnienia i zachodzących w niej zmian. Wyróżnionym stadiom rozwoju gospodarek przypisuje się następujące udziały poszczególnych sektorów w zatrudnieniu:

- a) cywilizacja prymarna (rolnicza) – ugruntowane proporcje zatrudnienia: rolnictwo 80%, przemysł 10%, usługi 10%;
- b) cywilizacja przemysłowo-techniczna (industrialna) – notowany spadek zatrudnienia w rolnictwie, wchłanianie siły roboczej przez dynamicznie rozwijający się przemysł. Cały okres jest dzielony przy tym na trzy fazy: startu (dynamiczny wzrost zatrudnienia w przemyśle), wzrostu (apogeum zatrudnienia) i końcową (spadek zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle na rzecz zatrudnienia w usługach);
- c) cywilizacja tercjalna – odwrócenie proporcji zatrudnienia pomiędzy rolnictwem a usługami oraz powrotem do wyjściowego poziomu zatrudnienia w przemyśle [Rogoziński, 2000, s. 103-108]. Liczni badacze procesów rozwojowych, podejmujący próby empirycznej weryfikacji ustaleń koncepcji trójsektorowej, zgadzają się co do uniwersalizmu eksponowanych w teorii trendów w zakresie zatrudnienia, należą do nich: D. Riddle, M. Ott, J. Tatom, R. Kutscher, J. Mark, I. Kravis [Grubel, Walker, 1993, s. 232-265]. Zgodnie z teorią trójsektorową, proces zmian w zatrudnieniu następuje w wyniku wzrostu gospodarczego, skłaniającego do przesunięć czynników wytwórczych w ramach, wspomnia-

nych, trzech sektorów. Udziały poszczególnych sektorów w strukturze gospodarczej, w zależności od osiągniętego poziomu rozwoju gospodarczego, są rezultatem tych przemian [Klamut, 1996, s. 18].

Analizy strukturalne, oparte na koncepcji trójsektorowej, są często wykorzystywane do porównań stopnia rozwoju współczesnych gospodarek. W Polsce Kwiatkowski dokonał statystycznej weryfikacji teorii trzech sektorów. Wyniki jego badań wskazały na pewne odchylenia dla poszczególnych krajów. Na podstawie analiz, przeprowadzonych na bogatym materiale statystycznym, przyjął on hipotezę o możliwości wystąpienia tendencji do zmniejszania się zatrudnienia w sektorze rolniczym w Polsce. Analiza ekstrapolacji trendów wykazała prawidłowość, polegającą na wystąpieniu tendencji będących podstawą teorii w przeszłości. Jednak nie daje to gwarancji sprawdzenia się podobnych trendów w przyszłości, w sytuacji zmiany warunków rzeczywistości [Kwiatkowski, 1980]. W przypadku Polski podkreśla się również, że utrzymywanie się wysokiego poziomu pracujących w rolnictwie jest związane z uwarunkowaniami: historycznymi, politycznymi, obyczajowymi i innymi, których oddziaływanie stworzyło warunki do petryfikacji struktur rolnictwa w Polsce [Kryńska, 2001, s. 78].

W analizie gospodarki w układzie trójsektorowym należy zwrócić uwagę na niezwykle ważne kwestie czy też problemy natury metodycznej. Przemiany struktury gospodarczej, wynikające z przechodzenia gospodarek przez kolejne szczeble rozwoju, decydują o możliwości absorpcji potencjału pracy przez poszczególne sektory, wyznaczając granicę tzw. zrealizowanego i niezrealizowanego popytu na pracę. Analiza liczby zaangażowanych w pracę w poszczególnych sektorach gospodarki regionu daje obraz tzw. **zrealizowanego popytu na pracę**.

Popyt na pracę, silnie związany ze strukturą gospodarki, może także wynikać z konieczności uzupełnienia wakatów powstałych z różnych przyczyn. Należą do nich np.: ustawowe skrócenie czasu pracy oraz potrzeba zwiększania zatrudnienia związanego z poszerzaniem się zakresu realizowanych zadań, zwiększaniem się popytu na określone dobra i usługi. Tego rodzaju popyt to tzw. **popyt niezrealizowany** [Unolt, 1999, s. 30].

Punktem wyjścia jest zwrócenie uwagi na kwestie metodyczne, dotyczące oceny zaangażowania ludności w pracę w makro-sektorach. Wiąże się z tym przyjęcie odpowiedniej, obrazującej poziom tegoż zaangażowania, definicji osoby pracującej lub zatrudnionej w sektorze. Analizy, podejmowane w pracach różnych autorów, wskazują, iż pojęcia **pracy** i **zatrudnienia** w sektorach gospodarki są traktowane zamiennie. W polskiej statystyce publicznej są to jednak pojęcia obejmujące swoim zakresem różne kategorie osób.

W porównaniach gospodarki Polski z innymi krajami bierze się najczęściej pod uwagę dane pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), które umożliwiają dokonywanie pewnych porównań pomiędzy krajami, ale też opierają się na definicji osoby pracującej, znajdującej swoje źródło w wytycznych międzynarodowych. Dane te nie są prezentowane na poziomie wojewódzkim w zakresie potrzebnym do niniejszej pracy. Dlatego rozważania w artykule oparto na danych pochodzących z badania pracujących w gospodarce narodowej, realizowanego corocznie przez GUS [GUS, 2012a, s. 7; GUS, 2012b, s. 115].

Na potrzeby wymienionego badania **pracujących** definiuje się jako osoby wykonujące pracę przynoszącą im zarobek (w formie wynagrodzenia za nią) lub dochód. Do pracujących zalicza się:

- a) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego (umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania);
- b) pracodawców i pracujących na własny rachunek, w tym: właścicieli, współwłaścicieli i dzierżawców gospodarstw indywidualnych w rolnictwie (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin), właścicieli i współwłaścicieli jednostek prowadzących działalność gospodarczą poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie, inne osoby pracujące na własny rachunek, np. osoby wykonujące wolne zawody;
- c) agentów pracujących na podstawie umów agencyjnych i umów na warunkach zlecenia (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów);
- d) osoby wykonujące pracę nakładczą;
- e) członków spółdzielni produkcji rolniczej;
- f) duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie;
- g) pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obronności i bezpieczeństwa publicznego [GUS, 2012a, s. 7; GUS, 2012b, s. 115].

Z kolei, **zatrudnieni** to, według przedmiotowego badania, tylko osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy lub stosunku służbowego na czas określony (w tym zatrudnione sezonowo i dorywczo) albo nieokreślony, w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (inaczej: pracownicy najemni). Przy ustalaniu stanu zatrudnienia na dany dzień, wśród osób fizycznych są brane pod uwagę osoby pełnozatrudnione oraz osoby niepełnozatrudnione, które daną jednostkę określają jako główne miejsce pracy (niepełny wymiar czasu pracy przelicza się na pełnozatrudnionych), [GUS, 2012a, s. 7; GUS, 2012b, s. 115].

Pojęcie pracujących jest kategorią szerszą i lepiej odzwierciedlającą **zaangażowanie** w pracę w danym obszarze działalności, sektorze. Dla celów niniejszej pracy przyjęto więc do porównań dane GUS z badania pracujących w gospodarce narodowej, które są prezentowane według sektorów działalności ekonomicznej, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności [*Rozporządzenie Rady Ministrów*, 2007].

W praktyce problematyczne okazuje się również jednoznaczne odróżnienie sektora przemysłu od sektora usług. Usługi są definiowane w zależności od charakteru działalności gospodarczej, lecz należy zwrócić uwagę, iż jakkolwiek produkcja przemysłowa jest związana z wytwarzaniem produktów w sensie fizycznym, to w procesie produkcji są wykorzystywane nie tylko konkretne nakłady rzeczowe, ale również usługi niematerialne [Peneder, Kaniowski, Dach, 2001, s. 4]. Ostatnie lata i doświadczenia z analizami strukturalnymi sprowadzają się do zwiększenia poziomu dezagregacji badań i przejścia w badaniach ze struktury gospodarczej regionów według makro-sektorów na poziom bardziej szczegółowych danych [Klamut, 1996, s. 29]. W praktyce odbywa się to przez stosowanie w badaniach układów branżowych, które odnoszą się w polskiej nomen-

klaturze statystycznej do sekcji PKD². Jednocześnie poszczególne działy PKD są grupowane w makro-sektory. Według PKD 2007, do sektora rolniczego zalicza się: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo. Do sektora przemysłowego należy przemysł i budownictwo, natomiast do sektora usługowego – pozostałe dziedziny gospodarki.

Następnym problemem o charakterze metodycznym, wpływającym z kolei na poprawność wnioskowania w zakresie określania stopnia rozwoju danej gospodarki i liczby pracujących w poszczególnych makro-sektorach, są zmiany w metodyce zbierania tych danych przez GUS. Taka sytuacja występuje w zakresie danych o pracujących w rolnictwie za lata 2002-2008. W 2002 roku nastąpiło duże przeszacowanie zatrudnionych w rolnictwie, na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego, w stosunku do danych z roku 2001. W następnych latach dane dotyczące pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie szacowano na podstawie wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań oraz Powszechnego Spisu Rolnego 2002, a od 2010 roku na podstawie Powszechnego Spisu Rolnego 2010. Dane o pracujących w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie w latach 2010 i 2011 nie są w pełni porównywalne z danymi za lata poprzednie, ze względu na zmianę metodyki ich zbierania w ramach kolejnych spisów [GUS, 2012a, s. 9]. Odrębną kwestią są również zmiany PKD 2007 wobec PKD 2004, wiążące się ze sposobem grupowania działów składających się na trzy makro-sektory [*Rozporządzenie Rady Ministrów*, 2004; *Rozporządzenie Rady Ministrów*, 2007].

Należy również podkreślić, iż dane statystyczne nie uwzględniają pracujących w tzw. „szarej strefie”, a także pracujących w gospodarstwach domowych. Nie pokazują więc całego potencjału pracujących w gospodarce narodowej. Na poziomie regionów ich uwzględnienie mogłoby znacząco zmienić obraz struktury gospodarczej.

Badania „szarej strefy” są przeprowadzane okresowo w Polsce przez GUS. Są realizowane jako moduł przy Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności – Badanie pracy nierejestrowanej, które pokazało, że w 2010 roku skala zjawiska była znacząca, pomimo ograniczenia jego rozmiarów w odniesieniu do wyników poprzednich badań. Udział liczby pracujących na podstawie niesformalizowanego stosunku pracy w całej populacji pracujących, w okresie od stycznia do września 2010 roku, wyniósł 732 tys. osób, tj. 4,6% ogólnej liczby pracujących w skali kraju [GUS, 2011b, s. 19].

W literaturze przedmiotu podnosi się również, iż do rozmiarów potencjału pracy poza formalną gospodarką należałoby dodać osoby w wieku zdolności do pracy, zaliczane przez GUS do biernych zawodowo, z których w skali kraju około 1 mln osób można wliczyć do grona pracujących w gospodarstwach domowych. Ujęcie to uzasadnia się wytwarzaniem przez te osoby produkcji i usług opiekuńczo-wychowawczych w sposób nieunormowany, bez formalnego wynagrodzenia [Horodeński, Sadowska-Snarska, 2010, s. 37].

² Polska Klasyfikacja Działalności jest kluczem do klasyfikowania działalności podmiotów gospodarki narodowej, wpisanych do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej REGON. Do 1 stycznia 2009 roku była stosowana w praktyce PKD 2004, po czym ostatecznie zastąpiła ją PKD 2007 (wprowadzona *Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 roku w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)*).

Ogromne znaczenie dla przekształceń wewnątrz poszczególnych sektorów ma postęp naukowo-techniczny i postęp nowości (oznaczający pojawienie się nowych lub bardziej nowoczesnych produktów oraz doskonalenie istniejących). Wymienione rodzaje postępu przyczyniają się do rozwoju nowych dziedzin wytwórczości, ekspansji przemysłów wysokiej techniki i rozwoju usług, takich zwłaszcza, jak przemysł: komputerowy, technologii informacyjnych (telekomunikacyjny, awangardowych technologii przemysłowych), mikroelektroniczny (w tym elektroniki profesjonalnej), ekologiczny, biotechnologii, aparatury medycznej, optycznej i wyrobów farmaceutycznych. Są one niezwykle istotne ze względu na to, że wpływają na modernizację nie tylko struktury przemysłu, ale i pozostałych dziedzin gospodarki funkcjonujących w ramach sektora rolniczego i sektora usługowego [Kwiatkowski, 2010, s. 49-53].

Analizowanie poziomu serwicyzacji gospodarki powinno uwzględniać nie tylko wzrost liczby pracujących w sektorze, lecz także aspekty o charakterze jakościowym, takie jak np.: rozwój tzw. wiedzochłonnych usług biznesowych (KIBS – *Knowledge Intense Business Services*), obejmujących usługi informatyczne, badawczo-rozwojowe w zakresie architektury i inżynierii, oraz badań i analiz technicznych [*Commission staff working document*, 2007, s. 10]. Dlatego należałoby się zastanowić, czy w każdym przypadku wzrost liczby pracujących w sektorze usług świadczy o silnym rozwoju tego makro-sektora. Dylemat może pojawić się w sytuacji, w której słabemu zaangażowaniu przemysłu w absorpcję siły roboczej towarzyszy wyraźny wzrost liczby pracujących w usługach, a głębsza analiza każe stwierdzić, iż wzrost generują takie usługi, jak handel i naprawy, jak również usługi silnie związane z sektorem publicznym. Przede wszystkim, dlatego że handel i naprawy należą do usług tzw. tradycyjnych, niespecjalistycznych i niewymagających znaczącego kapitału wiedzy [Kuczevska, 2007, s. 23], a administracja publiczna i obrona narodowa oraz edukacja w przeważającej mierze są finansowane ze środków publicznych, przez co trudno im przypisać trwałość w procesie rozwoju. Poszerzenie liczby miejsc pracy w sektorze publicznym może wynikać z konieczności, np. napływu środków unijnych i być wyrazem dostosowania się do aktualnej sytuacji wynikającej ze zwiększonych potrzeb w zakresie obsługi tych środków oraz zwiększenia podaży usług edukacyjnych, współfinansowanych przez fundusze UE.

3. Zrealizowany popyt na pracę w świetle struktury sektorowej gospodarki województwa podlaskiego

Dostępne dane statystyczne, obrazujące strukturę sektorową gospodarki województwa podlaskiego, uwidaczniają wysoki udział pracujących w sektorze rolnictwa na tle kraju i ponadprzeciętnie wysoki udział tego sektora w produkcji mierzonej wartością dodaną brutto. Liczba pracujących w rolnictwie regionu na przestrzeni lat 2004-2011 spadła o 4,5 punktu procentowego. Jednak stale przekracza 30% pracującej ludności w wieku aktywności zawodowej. Wskaźnik ten jest niemal dwukrotnie wyższy od średniej krajowej³. Ogromne znaczenie sektora rolnictwa w absorpcji siły robo-

³ Udział pracujących w rolnictwie w skali kraju wyniósł w 2011 roku – 17,1%.

czej zarówno województwa, jak i kraju nie idzie w parze ze znaczeniem tego sektora dla wytwarzania wartości dodanej brutto w gospodarce. Duży udział w absorpcji siły roboczej, przy niskim udziale w wytwarzaniu wartości dodanej brutto, świadczy o niskiej produktywności tego sektora i jednocześnie jego słabym rozwoju. W skali województwa rolnictwo wytwarzało w 2010 roku ponad 10% produktu regionalnego. Sektor przemysłowy, tworzący miejsca pracy dla około 20% pracujących, wносił jednocześnie wkład do WDB na poziomie 27%, co wskazuje na słaby rozwój również tego sektora. Najkorzystniej prezentował się udział w generowaniu miejsc pracy i wkładzie do WDB regionu w przypadku usług. Sektor ten dawał pracę ponad 46% pracującym i posiadał najwyższy, ponad 65-procentowy udział w wytwarzanej WDB (tabela 1.).

TABELA 1.

Pracujący według makro-sektorów w województwie podlaskim w latach 2004-2011 (w układzie liczbowym i procentowym) i udział makro-sektorów w wytwarzaniu WDB (w procentach)

Wyszczególnienie	Województwo podlaskie			
	2004	2008	2010	2011
Pracujący:				
Sektor rolniczy	35,9% 139 540	33,2% 139 116	31,8% 126 703	31,4% 126 584
Sektor przemysłowy	19,1% 74 070	20,3% 84 867	20,4% 81 220	20,6% 83 060
Sektor usługowy	45,0% 175 081	46,5% 194 862	47,8% 190 082	48,0% 193 484
Wartość dodana brutto w cenach bieżących:				
Sektor rolniczy	12,1%	9,6%	10,4%	b.d.
Sektor przemysłowy	23,3%	25,3%	27,3%	b.d.
Sektor usługowy	64,6%	65,1%	62,3%	b.d.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [GUS-BDL; GUS, 2006b, Tabl. 248; GUS, 2012b, s. 317; GUS, 2006a, s. 54; GUS, 2011a, s. 682-683].

W gospodarce województwa podlaskiego zmiany w absorpcji siły roboczej przez poszczególne makro-sektory są trudno zauważalne. W latach 2004-2008 liczba zatrudnionych w rolnictwie spadła o 2,7 punktu procentowego, lecz nominalnie jedynie o 424 osoby. W tym samym czasie liczba zatrudnionych w sektorze przemysłowym wzrosła tylko o 1,2 punktu procentowego, ale nominalnie o 10 797 osób, a w sektorze usług o 1,5 punktu procentowego – nominalnie o 19 781 osób (GUS-BDL). Jednak duże wzrosty liczby zatrudnionych w przemyśle i usługach są związane ze zmianami w klasyfikowaniu rodzajów działalności według PKD. W latach 2010-2011 był zauważalny gwałtowny spadek liczby zatrudnionych w rolnictwie w stosunku do lat poprzednich, zaś stosunkowo mniejsze zmiany liczby zatrudnionych w przemyśle i usługach. Z kolei, ta sytuacja była związana z przeszacowaniem liczby zatrudnionych w rolnictwie na podstawie Powszechnego Spisu Rolnego w 2010 roku (tabela 1.).

Można powiedzieć, że w ujęciu liczbowym opisane zmiany strukturalne potwierdzają, w świetle teorii trzech sektorów, wzrost roli sektora przemysłowego i usługowego w zatrudnieniu. Natomiast specyficzne jest utrzymywanie się znaczenia sektora rolniczego, notującego wprawdzie spadki, ale minimalne. Sytuacja ta może skłaniać do refleksji, w jakim zakresie zmiany w strukturze zatrudnienia według sektorów oznaczają trwałą tendencję w przekształceniach strukturalnych podlaskiej gospodarki i czy faktycznie potwierdzają jej stadialny rozwój.

Analiza zrealizowanego popytu na pracę w układzie bardziej szczegółowym według branżowej struktury gospodarki – sekcji PKD pozwala, z jednej strony, przyrzeć się dokładniej wiodącym dziedzinom działalności gospodarczej w województwie, z drugiej, zmianom związanym z rozwojem konkretnych branż. Polska Klasyfikacja Działalności jest kluczem do klasyfikowania działalności podmiotów gospodarki narodowej, wpisanych do krajowego rejestru urzędowego podmiotów gospodarki narodowej REGON.

W latach 2004–2008 w województwie podlaskim zanotowano pozytywną tendencję ogólną, wyrażającą się we wzroście liczby miejsc pracy w gospodarce regionu. Największe przyrosty liczby pracujących zaobserwowano w: przemyśle, budownictwie, handlu i naprawach. Wzrosła liczba miejsc pracy w branżach, które, według nomenklatury GUS, tworzą sektor przemysłu – o 10 797 osób (14,6%). Przyrost liczby pracujących objął również ogólnie sektor usług. Łącznie, we wszystkich tworzących go działach, według nomenklatury PKD 2004, wyniósł 21 761 osób (12,4%) w stosunku do 2004 roku. Jeśli osiągnięte wzrosty liczby pracujących w branżach przemysłowych i usługowych przyrównać do liczby pracujących ogółem w 2004 roku, to na przyrost ogólnej liczby pracujących w 2008 roku – 2,8% przypadało na przemysł, a 5,6% na usługi. Sytuacja ta ukazała rosnącą rolę sektora usług. Jednak trzeba zauważyć, iż największe przyrosty miejsc pracy dotyczyły handlu i napraw – 16,3%, obsługi nieruchomości i firm, nauki – 17,8%, administracji publicznej i obrony narodowej, a także edukacji – 9,9%. Zmiany liczby pracujących w sektorze rolniczym wskazywały zaś w latach 2004–2008 na ugruntowywanie się pozycji tego sektora w absorpcji siły roboczej, ze względu na notowany niewielki spadek liczby pracujących⁴.

Nie można stwierdzić, że wzrost liczby pracujących w przywołanych przypadkach świadczył o silnym rozwoju działalności o charakterze usługowym. Przede wszystkim, dlatego że handel i naprawy należą do usług tzw. tradycyjnych, a administracja publiczna i obrona narodowa oraz edukacja w przeważającej mierze są finansowane ze środków publicznych, przez co trudno im przypisać trwałość w procesie rozwoju. Poszerzenie liczby miejsc pracy w sektorze publicznym z bardzo dużym prawdopodobieństwem wynikało z napływu środków unijnych i było dostosowaniem się do aktualnej sytuacji wynikającej ze zwiększonych potrzeb w zakresie obsługi tych środków, jak również zwiększenia podaży usług edukacyjnych, współfinansowanych przez fundusze UE. Pozytywnym aspektem wzrostu liczby pracujących w usługach był

⁴ Wnioski opracowano na podstawie danych o rynku pracy w województwie podlaskim, publikowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w opracowaniach pt.: *Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim* za lata 2005–2009.

w latach 2004-2008 wzrost w działach gospodarki związanych z obsługą nieruchomości i firm oraz nauką, w której to grupie znajdują się tzw. wiedzochłonne usługi biznesowe (KIBS).

Analiza porównawcza liczby pracujących w gospodarce w układzie sektorowo-branżowym w następnych latach 2008⁵-2011 jest konieczna do oddzielnego przeprowadzenia ze względu na zmiany rodzajowe w PKD. Dane w tym okresie wskazują przede wszystkim na odwrócenie tendencji w zakresie wzrostu ogólnej liczby miejsc pracy. Poszczególne lata, przyjęte do analizy, charakteryzowały wahania liczby pracujących, lecz ostatecznie zanotowano jej spadek w 2011 roku w stosunku do 2008 roku, rzędu 15,7 tys. osób (3,8%). Złożył się na to w dużej mierze spadek liczby pracujących w rolnictwie, który osiągnął wartość niemal 12,5 tys. (co stanowiło 79,4-procentowy udział w spadku liczby pracujących ogółem). Jednak należy podkreślić, iż zmiany w zakresie liczby pracujących w rolnictwie są wynikiem nie zmian strukturalnych, ale przeszacowania liczby pracujących w rolnictwie na podstawie danych z Powszechnego Spisu Rolnego 2010. W odniesieniu do zmian w zakresie liczby pracujących w sektorze przemysłowym i usługowym jest nieodzowne ukazanie istotnych spadków liczby miejsc pracy w przetwórstwie przemysłowym – niemal 5,0 tys. osób (8,5%) oraz handlu i naprawach – spadek rzędu 2,4 tys. osób (3,9%).

Jeżeli ocenić zachodzące przekształcenia z punktu widzenia postępu naukowo – technicznego, rozwoju nowych dziedzin wytwórczości, ekspansji przemysłów wysokiej techniki i rozwoju usług, to w województwie podlaskim w latach 2008-2011 następował spadek liczby pracujących we wszystkich rodzajach usług, które mogłyby wskazywać na ich obecność: np. w sekcji informacji i komunikacji – spadek tylko o 53 osoby, lecz w sekcji przetwórstwa przemysłowego (obejmującej przemysł: farmaceutyczny, komputerowy elektroniczny i optyczny) spadek o niemal 5,0 tys. osób. Mimo to znamienne jest, iż nadal rosły liczby pracujących w sekcjach ściśle związanych z sektorem publicznym: administracją publiczną i obroną narodową, obowiązkowymi zabezpieczeniami społecznymi, edukacją, opieką zdrowotną i pomocą społeczną.

⁵ Dane za 2008 rok do analizy porównawczej z lat 2008-2011 są prezentowane zgodnie z nomenklaturą PKD 2007. Dla roku 2008, jako roku przejściowego pomiędzy zmianami klasyfikacji PKD, GUS udostępniła dane przeliczone według PKD 2004 i PKD 2007.

TABELA 2.**Pracujący według sekcji gospodarki, zgodnie z PKD 2007 w województwie podlaskim w latach 2008-2011**

Sekcje PKD 2007	2008	2010	2011	(+/-) 2011 do 2008	
				w liczbach	w %
Ogółem	418 845	398 005	403 128	-15 717	-3,8
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	139 057	126 703	126 584	-12 473	-9,0
Przemysł	66 481	61 541	61 778	-4 703	-7,1
Górnictwo i wydobywanie	789	947	1 125	336	42,6
Przetwórstwo przemysłowe	58 995	53 763	54 001	-4 994	-8,5
Wytwarzanie i zaopatrywanie w: energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę	3 570	3 575	3 403	-167	-4,7
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja	3 127	3 256	3 249	122	3,9
Budownictwo	19 561	19 679	21 282	1 721	8,8
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	58 323	55 102	56 072	-2 251	-3,9
Transport i gospodarka magazynowa	17 428	16 339	17 049	-379	-2,2
Zakwaterowanie i gastronomia	5 531	4 776	4 708	-823	-14,9
Informacja i komunikacja	3 608	3 464	3 555	-53	-1,5
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7 544	6 711	6 791	-753	-10,0
Obsługa rynku nieruchomości	3 867	3 820	3 959	92	2,4
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8 017	7 461	8 350	333	4,2
Administrowanie i działalność wspierająca	6 086	6 120	6 250	164	2,7
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	19 774	21 407	20 710	936	4,7
Edukacja	32 432	33 583	33 697	1265	3,9
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	22 404	22 638	22 959	555	2,5
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3 711	3 874	4 014	303	8,2
Pozostała działalność usługowa	5 021	4 787	5 370	349	7,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2009, s. 22 ; Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2011a, s. 22; Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2012c, s. 23-24].

4. Niezrealizowany popyt na pracę w województwie podlaskim

Informacja na temat zrealizowanego popytu na pracę pokazuje, jakie sektory gospodarki mają w województwie duże znaczenie pod względem liczby kreowanych miejsc pracy. Analizy takie, prowadzone w pewnym horyzoncie czasowym, pozwalają na wnioskowanie związane z przyrostem miejsc pracy w poszczególnych działach i przewidywanie, w których obszarach można spodziewać się przyrostów lub spadków nowych miejsc pracy, a tym samym wzrostu albo spadku szans na znalezienie zatrudnienia w danym obszarze działalności. Wiedzę o miejscach pracy w gospodarce uzupełnia znajomość popytu niezrealizowanego, która pozwala na lepszą orientację dotyczącą poszukiwanych pracowników z uwzględnieniem kryteriów nie tylko ilościowych, ale również jakościowych. Umożliwia bowiem orientację w zakresie konkretnych: zawodów,

specjalności, kwalifikacji i kompetencji poszukiwanych przez rozwijające się działy gospodarki, a w ten sposób na ocenę, czy popyt na określone kategorie pracowników decyduje o rozwoju gospodarczym i przechodzeniu gospodarki przez kolejne jego stadia.

Informacja o niezrealizowanym popycie na pracę jest trudno dostępna. Statystyka w zakresie popytu na pracę, realizowana w systemie ciągłym, prowadzona jest jedynie w odniesieniu do ofert pracy wpływających do urzędów pracy i danych pochodzących z badań popytu na pracę, prowadzonych przez GUS. Oba źródła informacji posiadają istotne ograniczenia. Statystyka prowadzona przez urzędy pracy pozwala na obserwację poszukiwanych zawodów w układzie zgodnym z Klasyfikacją Zawodów i Specjalności⁶ oraz na obserwację sekcji i działów gospodarki, w których są poszukiwani pracownicy w układzie zgodnym z PKD. Jednak na ograniczoną wartość informacyjną danych statystycznych urzędów pracy oddziałuje fakt, iż odnoszą się one do wąskich ram ofert – tylko tych, które są zgłaszane do urzędu pracy. Z kolei, badania popytu na pracę prowadzone przez GUS w zakresie popytu niezrealizowanego umożliwiają obserwację popytu jedynie w grupach zawodowych, a nie konkretnych zawodach, jak również obserwację popytu na poziomie kraju, a nie regionów.

Analiza popytu niezrealizowanego w województwie podlaskim na potrzeby niniejszej pracy została przeprowadzona na podstawie danych statystycznych, zgromadzonych w badaniu pt.: *Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji*⁷. Jest to badanie związane z analizą ofert pracy pojawiających się w źródłach publicznych i niepublicznych (powiatowe urzędy pracy, portale internetowe o zasięgu krajowym, prasa regionalna, portale internetowe o zasięgu lokalnym, akademickie biura karier, Ochotnicze Hufce Pracy; łącznie w badaniu jest analizowanych 28 źródeł lokalnych, 10 regionalnych i 2 krajowe). Metodyka badania opiera się na analizie 239 zmiennych i pozwala na pozyskiwanie informacji o popycie na pracę według sekcji i działów PKD oraz w układzie zawodo-kwalifikacyjnym i kompetencyjnym. Badanie obejmuje więc zarówno ilościową, jak i jakościową charakterystykę popytu na pracę. Analizując również stronę podażową regionalnego rynku pracy, umożliwia określenie skali niedopasowania na regionalnym rynku pracy przez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych na poziomie regionu i poszczególnych powiatów.

⁶ Klasyfikacja Zawodów i Specjalności jest dokumentem grupującym zawody i specjalności na potrzeby rynku pracy. Do 1 lipca 2010 roku obowiązywała KZiS 2004, wprowadzona *Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 roku w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania* [Dz. U., Nr 265, poz. 2644 z późn. zm.], z tą datą jej miejsce zajęła KZiS 2010, wprowadzona *Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy i zakresu jej stosowania* [Dz. U., Nr 82, poz. 537 z późn. zm.].

⁷ To badanie o zasięgu regionalnym jest realizowane corocznie (począwszy od 2009 roku) przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w ramach projektu „Podlaskie Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych” współfinansowanego ze środków UE w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Więcej o badaniu na stronie: [www.obserwatorium.up.podlasie.pl]. Ze względu na zmiany wprowadzane w metodyce badania, w analizie wykorzystano bazy danych za lata 2011-2012.

TABELA 3.

**Niezrealizowany popyt na pracę według sekcji gospodarki, zgodnie z PKD
2007 w województwie podlaskim w 2011 roku (wolne miejsca pracy)**

Kod i nazwa sekcji PKD 2007	W liczbach	W %
Przetwórstwo przemysłowe	5 087	9,0
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4 398	7,8
Budownictwo	4 412	7,8
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2 413	4,3
Informacja i komunikacja	1 690	3,0
Edukacja	1 508	2,7
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	818	1,4
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	1 068	1,9
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1 246	2,2
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	710	1,3
Transport i gospodarka magazynowa	1 262	2,2
Pozostała działalność usługowa	361	0,6
Wytwarzanie i zaopatrywanie w: energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	245	0,4
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	574	1,0
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	248	0,4
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	259	0,5
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	158	0,3
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	376	0,7
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	53	0,1
Górnictwo i wydobywanie	62	0,1
Sekcja niezidentyfikowana	29 602	52,3
Razem	56 550	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie: [Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2011b; Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, 2012b].

Wyniki analizy niezrealizowanego popytu na pracę w układzie branżowym (tabela 3.) wskazują na największy udział w generowaniu popytu przez trzy branże: przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawę pojazdów samochodowych oraz budownictwo. Sytuacja pod tym względem jest kompatybilna z rozkładem popytu zrealizowanego, analizowanego według sekcji PKD. Dwie z wymienionych branż, przetwórstwo przemysłowe i handel, generowały w 2011 roku największe liczby pracujących, odpowiednio: 12,9% i 13,4%. Natomiast budownictwo, które w generowaniu niezrealizowanego popytu na

pracę zajmowało w 2011 roku drugą lokatę (tabela 3.), pod względem liczby pracujących uplasowało się w tym samym roku dopiero na szóstej pozycji (tabela 2.). Jednak wśród trzech prezentowanych branż to właśnie budownictwo zanotowało na przestrzeni lat 2008-2010 wzrost liczby pracujących o 1,7 tys. osób, podczas gdy przetwórstwo przemysłowe i handel notowały duże spadki liczby pracujących – przetwórstwo rzędu niemal 5,0 tys. osób, a handel 2,3 tys. osób. Na uwagę zasługuje obszar działalności gospodarstw domowych zatrudniających pracowników i gospodarstw domowych produkujących wyroby i świadczących usługi na własne potrzeby. Z jednej strony, dane GUS o pracujących w gospodarce narodowej nie podają informacji o liczbie pracujących w tej sekcji PKD, z drugiej strony, zgłasza ona popyt niezrealizowany na pracowników, który dotyczy w dużej mierze usług o charakterze opiekuńczym i remontowo-budowlanych. Z dużą dozą prawdopodobieństwa można przypuszczać, że ta sekcja PKD generuje popyt na usługi o charakterze nieformalnym (tabela 2.).

TABELA 4.

Niezrealizowany popyt na pracę w województwie podlaskim w 2011 roku (N=25880)⁸, w kontekście pracujących według makro-sektorów w 2011 roku

Sektor	Niezrealizowany popyt na pracę w 2011 roku		Pracujący w sektorze w 2011 roku
	W liczbach	% (w N)	%
Rolniczy	248	1,0	31,4
Przemysłowy	9 859	38,1	20,6
Usługi, w tym:	15 773	60,9	48,0
– KIBS	– 2508		
– Pozostałe	– 13 265		

Źródło: jak w tabelach: 3. i 1.

Syntetyzując wyniki analizy niezrealizowanego popytu na pracę według sekcji PKD w układzie trójsektorowym, należy wskazać, iż sektor rolniczy, dający miejsca pracy jednej trzeciej populacji pracujących w województwie, posiada 1-procentowy udział w generowaniu zidentyfikowanego, niezrealizowanego popytu na pracę. Porównanie liczby pracujących i popytu niezrealizowanego w przemyśle pokazuje, że ma on niemal dwukrotnie wyższy udział w generowaniu popytu niezrealizowanego w stosunku do udziału w absorpcji siły roboczej. Usługi są zaś sektorem, który, z jednej strony, daje pracę niemal połowie pracujących, z drugiej, posiada około 60-procentowy udział w generowaniu niezrealizowanego popytu na pracę. Jednocześnie większość popytu zidentyfikowanego

⁸ Nie uwzględnia się popytu generowanego przez gospodarstwa domowe.

w usługach dotyczy tych, których świadczenie nie wymaga wiedzy wysokospecjalistycznej, związanych z zaspokajaniem potrzeb konsumenckich. W mniejszym stopniu zaznacza się popyt na usługi wysokospecjalistyczne, tzw. wiedzochłonne (KIBS), (tabela 4.).

TABELA 5.

Niezrealizowany popyt na pracę w województwie podlaskim w latach 2011-2012, według grup wielkich zawodów KZiS

Nazwa grupy wielkiej zawodów według KZiS	2011	
	W liczbach	W %
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	14 534	25,7
Pracownicy usług i sprzedawcy	8 965	15,9
Specjaliści	8 867	15,7
Technicy i inny średni personel	8 552	15,1
Pracownicy przy pracach prostych	4 995	8,8
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	4 794	8,5
Pracownicy biurowi	3 406	6,0
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy	2 174	3,8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy	248	0,4
Bez zawodu	15	0,0
Razem	56 550	100

Źródło: jak w tabeli 3.

Struktura działowa niezrealizowanego popytu na pracę determinuje zapotrzebowanie na określone kategorie pracowników, ściśle związane z profilem działania pracodawcy i poziomem rozwoju danego sektora. W województwie podlaskim zapotrzebowanie na specjalistów oraz przedstawicieli władz publicznych, wyższych urzędników (osoby legitymujące się wyższym poziomem wykształcenia) generowało w 2011 roku 19,5% zdefiniowanego popytu niezrealizowanego. Pozostałe miejsca pracy były oferowane osobom legitymującym się co najwyżej ponadgimnazjalnym poziomem wykształcenia, przy czym największe zapotrzebowanie odnosiło się do robotników przemysłowych i rzemieślników, a także pracowników usług i sprzedawców.

TABELA 6.**Najczęściej poszukiwane zawody w województwie podlaskim w 2011 roku**

Nazwa zawodu według KZiS	2011	
	W liczbach	W %
Przedstawiciel handlowy	3 252	5,9
Sprzedawca	1 835	3,3
Programista aplikacji	440	0,8
Robotnik gospodarczy	1 805	3,2
Doradca klienta	700	1,3
Kierowca samochodu ciężarowego	1 652	3,0
Murarz	1 117	2,0
Tynkarz	558	1,0
Robotnik budowlany	1 039	1,9
Kierownik działu sprzedaży	319	0,6
Opiekunka dziecięca domowa	320	0,6
Technik prac biurowych	912	1,6
Specjalista do spraw sprzedaży	849	1,5
Cieśla	902	1,6
Doradca finansowy	388	0,7
Zbrojarz	848	1,5
Kucharz	566	1,0
Monter ociepleń budynków	497	0,9
Pozostali pracownicy obsługi biurowej	485	0,9
Kelner	471	0,8
Pozostałe zawody	37 595	67,7
Ogółem	55 560	100,0

Źródło: jak w tabeli 3.

W 2011 roku na terenie województwa podlaskiego najczęściej poszukiwano pracowników w zawodach związanych z handlem (przedstawiciel handlowy, sprzedawca, doradca klienta, kierownik działu sprzedaży, specjalista do spraw sprzedaży) i budownictwem (murarz, tynkarz, robotnik budowlany, cieśla, zbrojarz, monter ociepleń budynków). Zaznaczył się popyt na pracowników obsługi biurowej (technik prac biurowych i pozostali pracownicy obsługi biurowej) oraz zawody gastronomiczne (kucharz i kelner). Wśród najczęściej poszukiwanych zawodów, posiadających ponad 32-procentowy udział w generowaniu łącznego popytu, występowały jedynie trzy zawody wymagające wyższego wykształcenia, które posiadały jedynie 2,9-procentowy udział w generowaniu tegoż popytu (tabela 6.).

W kontekście rozwoju gospodarczego województwa podlaskiego, uwarunkowanego przez stadium rozwoju struktury trójsektorowej, warte uwagi są warunki pracy oferowane na regionalnym rynku pracy.

TABELA 7.

**Oferowane warunki pracy ze względu na rodzaj zatrudnienia
w województwie podlaskim w 2011 roku (N=19 327)**

Oferowany rodzaj stosunku pracy	Zidentyfikowane wskazania	
	W liczbach	W %
Pełny etat	2 537	13,1
Niepełny etat	452	2,3
Praca zmianowa	989	5,1
Umowa na czas nieokreślony	355	1,8
Umowa o pracę nakładczą (chałupnictwo)	2 757	14,3
Działalność gospodarcza	1 400	7,2
Kontrakt	1 058	5,5
Praktyki	279	1,4
Staże (urząd pracy)	6 254	32,4
Telepraca	274	1,4
Umowa zlecenie	1 807	9,3
Umowa agencyjna	506	2,6
Umowa o dzieło	475	2,5
Wolontariat	184	1,0

Źródło: jak w tabeli 3.

Rodzaj zatrudnienia oferowanego przez pracodawców na regionalnym rynku pracy można podzielić na dwie kategorie: formy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej powodujące powstanie obowiązku ubezpieczeniowego ze strony pracodawcy oraz formy pracy zarobkowej niepowodujące powstania obowiązku ubezpieczeniowego ze strony pracodawcy⁹. Należy zauważyć, iż miejsca pracy dotyczące pierwszej kategorii obejmują jedynie 22,4% zidentyfikowanych wskazań, a druga kategoria 77,6% wskazań. Znaczącą pozycję zajmują w niej staże oferowane przez urzędy pracy, które są w rzeczywistości miejscami aktywizacji zawodowej niepowodującej *de facto* nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, ale ujmowanymi w statystyce tych urzędów jako oferty pracy (32,4% zidentyfikowanych wskazań), a także umowy cywilnoprawne (28,7%).

5. Podsumowanie

Ustalenie poziomu rozwoju gospodarki regionu i śledzenie zmian w jej strukturze przy wykorzystaniu danych statystycznych jest niezwykle trudne, na co oddziałują zmiany metodyki liczenia liczby pracujących oraz brak jednolitych standardów określania liczby pracujących w poszczególnych sektorach, takich jak np. szacowanie liczby pracujących w rolnictwie. Jednoznaczne wnioskowanie utrudnia również fakt, iż statystyka publiczna uwzględnia niepełne dane (bez rozmiarów „szarej strefy” i zatrudnienia w gospodar-

⁹ Do pierwszej kategorii należą: pełny etat, niepełny etat, praca zmianowa, umowa na czas nieokreślony; do drugiej kategorii pozostałe identyfikowane rodzaje stosunku pracy.

stwach domowych). Może to fałszować wyniki uzyskiwane na poziomie regionalnym w zakresie analizy pracujących według sektorów, wpływając na błędne oceny stadium rozwoju regionalnej gospodarki. Z punktu widzenia liczby pracujących w rolnictwie obraz statystyczny województwa podlaskiego kwalifikuje je do początkowego okresu fazy ekspansji. Jednak jest to faza, w której wyraźnie powinien zaznaczać się rozwój przemysłu, czego, z kolei, nie odzwierciedlają dane statystyczne o liczbie pracujących w tym sektorze. Natomiast poziom absorpcji regionalnych zasobów pracy przez sektor usług świadczy o stopniu serwicyzacji podlaskiej gospodarki, pozwalającym na zaliczenie jej do fazy końcowej.

Analiza liczby zmian pracujących (zrealizowany popyt na pracę) w województwie podlaskim w latach 2004-2011 wskazuje na wzrost liczby miejsc pracy w gospodarce do 2008 roku i spadek w następnych. Zmiany w liczbie pracujących nie wpływają na ogólne tendencje w utrzymywaniu się lub wzroście znaczenia poszczególnych sektorów gospodarki. Rolnictwo traci na znaczeniu bardzo powoli, przemysł nie notuje wzrostów, które mogłyby świadczyć o szczególnych przeobrażeniach. Pod względem udziału w kreowaniu miejsc pracy w gospodarce, pozytywnie wyróżniają się usługi. Mimo to istniejące w nich miejsca pracy w przeważającej mierze dotyczą usług tradycyjnych i konsumenckich. Liczba miejsc pracy w usługach należących do KIBS wykazuje niewielką tendencję wzrostową. Charakterystyczne dla gospodarki województwa jest to, że wraz ze słabym postępem w rozwoju gospodarczym rośnie liczba miejsc pracy w dziedzinach działalności związanych z sektorem publicznym.

Wyrazem poziomu rozwoju gospodarczego województwa jest również obraz popytu niezrealizowanego. Jego struktura ukazuje zdecydowaną dominację zapotrzebowania na pracowników legitymujących się poziomem wykształcenia co najwyżej ponadgimnazjalnym. W strukturze najczęściej poszukiwanych zawodów dominują zawody związane z handlem i budownictwem. Natomiast pozytywnie zaznacza się popyt na pracę w branżach: informacja i komunikacja oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna. Te obszary działalności usługowej, obejmujące zakres usług mieszczący się w pojęciu KIBS, posiadają 16-procentowy udział w generowaniu popytu niezrealizowanego w usługach. Jednakże trudno jest ocenić tę zmianę z perspektywy trwałych przeobrażeń w podlaskich usługach, ze względu na jednorazową obserwację.

Skutkiem niskiego poziomu rozwoju gospodarczego regionu mogą być także oferowane warunki pracy, sugerujące uprzywilejowaną pozycję pracodawców. Dominują propozycje wykonywania pracy w formach umów cywilnoprawnych i innych niepowodujących powstania obowiązku ubezpieczeniowego ze strony pracodawcy. W kontekście niskiego poziomu rozwoju gospodarczego sytuacja taka skłania do sformułowania konkluzji o świadomych działaniach strategicznych regionalnych pracodawców, wynikających z możliwości dyktowania przez nich warunków na słabo rozwiniętym rynku pracy.

Literatura

- Analiza Kluczowych sektorów Województwa Podlaskiego – Sektor Rolnictwa* 2012a, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
- Clark C. 1940, *The Conditions of Economic Progress*, Revised and reprinted in 1951, MacMillan & Co. Ltd, London.
- Commission staff working document: Towards a European strategy in support of innovation in services: Challenges and key issues for future actions.* (2007), SEC(2007) 1059, Europe Innova paper N° 4, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/innovation/files/innovation-in-services_en.pdf, data wejścia: 7.06.2013].
- Grubel H. G., Walker M. A. 1993 *Services and the Changing Economic Structure*, [in:] H. G. Grubel, *International Capital and Service Flows. Theory and Measurement for Economic Policy*, vol. II, Economists of the Twentieth Century, University Press, Cambridge.
- Horodeński R. Cz., Sadowska-Snarska C. 2010 *Kierunki zmian w poziomie i strukturze popytu na pracę w województwie podlaskim*, [w:] *Uwarunkowania rynku pracy w Polsce. Aspekty regionalne*, R. Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Warszawa.
- Klamut M. 1996 *Ewolucja struktury gospodarczej w krajach wysoko rozwiniętych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego, Wrocław.
- Kryńska E. 2000 *Popyt na pracę w Polsce – tendencje i perspektywy*, [w:] *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Warszawa.
- Kryńska E. 2001 *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPSS, Warszawa.
- Kuczeńska L. 2007 *Sektor usług w Polsce w latach 2000–2004*, „Handel Wewnętrzny”, nr 3.
- Kwiatkowski E. 1980 *Teoria trzech sektorów gospodarki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kwiatkowski E. 2010 *Analiza czynników determinujących popyt na pracę w województwie podlaskim – ujęcie modelowe*, [w:] *Prognoza podaży i popytu na pracę w województwie podlaskim*, E. Kryńska (red.), Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku i Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie, Białystok – Warszawa.
- Peneder M., Kaniovski S., Dachs B. 2001 *What Follows Tertiarisation? Structural Changed the Role of Knowledge-Base Services*, WIFO Working Papers, no. 146.
- Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji* (bazy danych) 2011b, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
- Podlaska Mapa Zawodów i Kwalifikacji* (bazy danych) 2012b, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
- Praca nierejestrowana w Polsce w 2010r.*, 2011b, GUS Warszawa.
- Pracujący w gospodarce narodowej w 2011r.* GUS Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2006*, 2006a, GUS Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2011*, 2011a, GUS 2011a, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego*, 2006b, GUS Białystok.
- Rocznik Statystyczny Województwa Podlaskiego*, 2012b, GUS Białystok.

- Rogozński K. 2000 *Usługi rynkowe*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 20 stycznia 2004 roku w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności 2004, Dz. U., Nr 33, poz. 289 z późn. zm.
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 grudnia 2007 roku w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności 2007, Dz. U., Nr 251, poz. 1885 z późn. zm.
- Schettkat R., Yocarini L. 2003 *The Shift to Services: A Review of the Literature*, IZA DP, no. 964.
- Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2004 roku* 2005, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
- Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2008 roku* 2009, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
- Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2009 roku* 2010, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
- Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2010 roku* 2011a, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
- Sytuacja na rynku pracy w województwie podlaskim w 2011 roku* 2012c, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku, Białystok.
- Unolt J. 1999 *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1999.
- Zajdel M. 2010 *Trójsektorowa struktura zatrudnienia w polskiej gospodarce jako miernik rozwoju (wybrane aspekty)*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, nr 16.

Monika WOJDYŁO-PREISNER¹

DETERMINANTY DŁUGOTRWAŁEGO BEZROBOCIA NA PRZYKŁADZIE MIASTA BIAŁYSTOK²

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu jest identyfikacja czynników determinujących długotrwałe bezrobocie w mieście Białystok. Analizę przeprowadzono na podstawie informacji o bezrobotnych, pochodzących z systemu informatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia „Syriusz^{STD}”. Wykorzystując modele logitowe, określono, jaki wpływ na ryzyko długotrwałego pozostawania bez pracy wywierają: cechy społeczno-demograficzne bezrobotnych, ich uwarunkowania rodzinne, cechy obrazujące jakość kapitału ludzkiego, a także elastyczność w zakresie podejmowania pracy.

Słowa kluczowe: bezrobocie, determinanty długotrwałego bezrobocia, ryzyko długotrwałego bezrobocia, miasto Białystok

DETERMINANTS OF LONG-TERM UNEMPLOYMENT: THE CASE OF BIAŁYSTOK

Summary

The aim of the present paper is to identify the determinants of long-term unemployment in the city of Białystok. The analysis is based on data obtained from the Information System of Polish Public Employment Services – Syriusz^{STD}. The logit models are used to assess the impact of socio-demographic characteristics, family factors, human capital attributes and professional flexibility on the risk of long-term unemployment.

Key words: unemployment, determinants of long-term unemployment, long-term unemployment risk, city of Białystok

¹ dr Monika Wojdyło-Preisner – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy; e-mail: mwojdylo@umk.pl.

² Prezentowane wyniki badań są rezultatem prac badawczych, wykonanych w ramach projektu pt.: *Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia – opracowanie metodologii profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy do stosowania przez PSZ*, realizowanego przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu na rzecz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (umowa nr U/44/B2.3/1.1/2011) przez zespół w składzie: prof. dr hab. Zenon Wiśniewski (koordynator projektu), prof. dr hab. Tadeusz Kufel, dr Aleksandra Bronk, dr Edward Dolny, dr Barbara Jaskólska, dr Monika Maksim, dr Agnieszka Szulc, dr Dominik Śliwicki, dr Monika Wojdyło-Preisner, dr Kamil Zawadzki. W artykule wykorzystano fragmenty opracowań przygotowanych przez autorkę do raportu z realizacji III etapu, wymienionego wyżej, projektu.

1. Wstęp

Ekonomiczne i społeczne koszty długotrwałego bezrobocia pojawiają się zarówno na poziomie osób nim dotkniętych, jak również ich rodzin, społeczności i całego kraju [Clarence, Heikkilä, 2013]. Wśród konsekwencji ekonomicznych, związanych z jednostkami dotkniętymi długim pozostawaniem bez pracy, wymienia się pogorszenie ich sytuacji materialnej oraz zmniejszenie prawdopodobieństwa znalezienia przez nie (ponownego) zatrudnienia. Natomiast w skali całego kraju istnienie zjawiska długotrwałego bezrobocia niekorzystnie wpływa na stan budżetu państwa. Ma także znaczenie dla skuteczności walki z inflacją [Kucharski, Kwiatkowski, 2001]. Z kolei, do istotnych kosztów społecznych można zaliczyć: zwiększone ryzyko biedy, problemy zdrowotne i niepowodzenia szkolne dzieci osób długo pozostających bez pracy [Boosting Jobs..., 2012].

W obliczu uporczywości długookresowego bezrobocia, weryfikacja kierunku i siły oddziaływania różnorodnych cech bezrobotnego na ryzyko długotrwałego pozostawania bez pracy zaczyna odgrywać coraz istotniejszą rolę. Próby określenia, jak poszczególne warianty tych cech wpływają na prawdopodobieństwo bycia bezrobotnym w Polsce, podejmowano już w latach dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku [np. Kwiatkowski, Kucharski, Tokarski, 1995]. W zeszłorocznym opracowaniu Komisji Europejskiej, dotyczącym długotrwałego bezrobocia, jako czynniki wysoce powiązane z ryzykiem długiego pozostawania bez pracy wyróżniono: płeć (żeńską), wiek (osoby starsze) i wykształcenie (niski poziom). Zwrócono także uwagę na to, że w niektórych krajach odnotowano związek między długotrwałym bezrobociem a niepełnosprawnością, stażem pracy czy typem otrzymywanego wsparcia [European Commission, 2012].

Jako cel niniejszego artykułu obrano identyfikację czynników determinujących długotrwałe bezrobocie w mieście Białystok, które należy do grona powiatów o nowoczesnej strukturze gospodarki. Źródłem danych o różnorodnych indywidualnych charakterystykach bezrobotnych były informacje pobrane z systemu informatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia Syriusz^{STD}. Na podstawie wyników estymacji modeli logitowych, objaśniających prawdopodobieństwo długotrwałego pozostawania bez pracy, ustalono, które warianty tych cech najbardziej determinują ryzyko długotrwałego bezrobocia.

2. Miasto Białystok jako powiat o nowoczesnej strukturze gospodarki

Posłużono się metodą k-średnich w celu uzyskania w miarę homogenicznych grup powiatów w Polsce. Na podstawie dostępnych na poziomie powiatów danych, w ramach statystyki publicznej, wyodrębniono dziewięć potencjalnych zmiennych, charakteryzujących specyfikę gospodarek poszczególnych powiatów. Należały do nich:

- przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w zł;
- stopa napływu bezrobotnych w grudniu w % (stosunek napływu bezrobotnych w grudniu do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo);
- stopa bezrobocia w dniu 31 grudnia w %;
- liczba podmiotów gospodarczych przypadających na 10 000 ludności (przedsiębiorczość);
- udział pracujących w sektorze rolniczym (sekcja A) w ogólnej liczbie pracujących;

- udział pracujących w sektorze przemysłowym (sekcje: B, C, D, E, F) w ogólnej liczbie pracujących;
- udział pracujących w: handlu i naprawach, transporcie, gastronomii i komunikacji (sekcje: G, H, I, J) w ogólnej liczbie pracujących;
- udział pracujących w działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz obsłudze rynku nieruchomości (sekcje: K, L) w ogólnej liczbie pracujących;
- udział pracujących w pozostałych usługach (sekcje: od M do S) w ogólnej liczbie pracujących.

Zebrane dane dotyczyły 2010 roku. W odniesieniu do zmiennych zasobowych przyjmowano stan w końcu roku.

W toku dalszego postępowania badawczego, wymienione wyżej, zmienne zestandaryzowano. Następnie wyznaczono współczynniki korelacji między nimi, co umożliwiło wyeliminowanie z dalszej analizy zmiennych silnie skorelowanych. W ostatecznej procedurze grupowania powiatów uwzględniono cztery zmienne: stopę bezrobocia w końcu roku, przedsiębiorczość, udział pracujących w sektorze rolniczym i udział pracujących w działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz obsłudze rynku nieruchomości (sekcje: K, L) w ogólnej liczbie pracujących. Na ich podstawie wyodrębniono sześć grup powiatów, którym nadano nazwy mające odzwierciedlać strukturę ich gospodarki. Były to:

- powiaty nowoczesne, postindustrialne;
- powiaty przemysłowe i suburbia;
- powiaty przemysłowe o przestarzałej strukturze gospodarki;
- powiaty przemysłowo-rolnicze o rozwoju względnie zrównoważonym;
- powiaty rolniczo-przemysłowe o przestarzałej strukturze gospodarczej;
- powiaty tradycyjne rolnicze z niedorozwojem usług.

Grupa powiatów nowoczesnych, w której znalazło się miasto Białystok, charakteryzowała się największą, spośród wszystkich grup powiatów, gęstością zaludnienia. Do najwyższych w Polsce należał również udział ludności w wieku produkcyjnym. W tej grupie powiatów zarówno poziom bezrobocia rejestrowanego, jak i udział bezrobotnych długookresowo w populacji bezrobotnych ogółem były najniższe. Powiaty nowoczesne cechują się najwyższym poziomem przedsiębiorczości i przeciętnego wynagrodzenia. Udział pracujących w rolnictwie jest raczej niski, a w przemyśle – średni. W powiatach tych dobrze są rozwinięte sektory usług finansowych, związanych z obsługą nieruchomości społecznych i administracyjnych.

3. Źródło danych i opis zmiennych

Jako źródło danych o czynnikach wpływających na zwiększenie ryzyka długotrwałego pozostawania bez pracy w mieście Białystok wykorzystano informacje o bezrobotnych, zastane w lokalnych bazach systemu informatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia Syriusz^{STD}, będące w posiadaniu Powiatowego Urzędu Pracy w Białymstoku. Wspomniane, dane pobrano w listopadzie 2012 roku. Na ich podstawie wyodrębniono populację 14 367 osób zarejestrowanych jako bezrobotne w dniu 31 grudnia 2010 roku.

Warianty cech bezrobotnych ustalono według stanu figurującego w SI Syriusz^{STD} w końcu 2010 roku. Natomiast czas trwania bezrobocia został wyznaczony od daty ostatniej rejestracji sprzed 31 grudnia 2010 roku do końca 2010 roku. Jako długotrwale (długookresowo) bezrobotną traktowano osobę, która przez co najmniej rok była nieprzerwanie zarejestrowana jako bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy.

Następnie skonstruowano listę możliwych do pozyskania z Syriusza^{STD} zmiennych objaśniających ryzyko długotrwałego pozostawania bez pracy. Ostatecznie do analiz włączono trzynaście kategorii zmiennych³ (tabela 1.) – wszystkie o charakterze jakościowym (binarnym). Wśród nich znalazły się podstawowe cechy społeczno-demograficzne bezrobotnego, tj.: płeć, wiek i stan cywilny. Dwie z analizowanych kategorii zmiennych dotyczyły uwarunkowań rodzinnych danej osoby (liczba posiadanych dzieci, wiek najmłodszego dziecka). Wyodrębniono również szereg informacji opisujących jakość kapitału ludzkiego (wykształcenie, znajomość języka obcego, doświadczenie zawodowe mierzone stażem pracy, liczbę posiadanych zawodów, zawód wykonywany i zawód wyuczony, stan zdrowia). Wykorzystano także dane na temat elastyczności zawodowej bezrobotnego, którą mierzono na podstawie wyrażenia (bądź nie) przez niego zgody na podjęcie każdej pracy.

TABELA 1.

Definicje zmiennych objaśniających

Symbol zmiennej	Opis zmiennej
PŁEĆ	(mężczyzna=0), kobieta=1
WIEK	wiek w latach
WIEK_DO29	29 lat i mniej
WIEK_OD30DO49	(30-49 lat)
WIEK_OD50	50 lat i więcej
SC	stan cywilny
SC_ZO_ME	(żonaty/mężatka)
SC_WA_WB	UWAGA: kategoria bazowa dla całej populacji i gdy PŁEĆ=0 wdowiec/wdowa
SC_RA_RY_SM_SK	rozwódziony/rozwódziona/w separacji
SC_WY_WO_KA_PA	(wolny/wolna/kawaler/panna) UWAGA: kategoria bazowa, gdy PŁEĆ=1
LD	liczba dzieci
LD_BRAK	(brak dzieci)
LD12	1 lub 2 dzieci
LD3	co najmniej 3 dzieci
WIEK_D	wiek najmłodszego dziecka
WIEK_D_BRAK	(brak dzieci)
WIEK_D_OD0DO6	do 6 lat
WIEK_D_OD7DO12	7-12 lat
WIEK_D_OD13	13 lat i więcej

³ W analizach dla subpopulacji mężczyzn i kobiet pominięto zmienną związaną z płcią.

STAN_ZDROWIA	(zdrowy=0), orzeczenie o niepełnosprawności=1
WYKSZ	wykształcenie
WYKSZ_WY	(wyższe)
WYKSZ_SO	średnie ogólnokształcące
WYKSZ_ZZ	zasadnicze zawodowe
WYKSZ_BW_PO_GM	gimnazjalne, podstawowe, brak wykształcenia
WYKSZ_SZ_LZ_PP	policealne, średnie zawodowe, liceum zawodowe
JEZYK	(znajomość języka obcego=0), brak znajomości języka obcego=1
STAŻ	dotychczasowy staż pracy w latach
STAŻ _BRAK	brak stażu pracy
STAŻ _DO1ROKU	do 1 roku
STAŻ _OD1DO5lat	1–5 lat
STAŻ _OD5DO20lat	(5–20 lat)
STAŻ _OD20lat	ponad 20 lat
ELAS_ZAW	elastyczność zawodowa, (zgoda na każdą pracę=0), brak zgody na każdą pracę=1
LZ	liczba posiadanych zawodów – suma wszystkich posiadanych przez bezrobotnego zawodów wyuczonych i wykonywanych
LZ_0	brak jakiegokolwiek zawodu
LZ_12	1 lub 2 zawody
LZ_34	3 lub 4 zawody
LZ_5	(5 zawodów i więcej)
ZAW_W	ostatni wykonywany zawód*
ZAW_W0	brak zawodu wykonywanego
ZAW_W1	należy do pierwszej wielkiej grupy zawodów
ZAW_W2	(należy do drugiej wielkiej grupy zawodów)
ZAW_W3	należy do trzeciej wielkiej grupy zawodów
ZAW_W4	należy do czwartej wielkiej grupy zawodów
ZAW_W5	należy do piątej wielkiej grupy zawodów
ZAW_W6	należy do szóstej wielkiej grupy zawodów
ZAW_W7	należy do siódmej wielkiej grupy zawodów
ZAW_W8	należy do ósmej wielkiej grupy zawodów
ZAW_W9	należy do dziewiątej wielkiej grupy zawodów
ZAW_U	najwyżej klasyfikowany zawód wyuczony*
ZAW_U0	brak zawodu wyuczonego
ZAW_U1	należy do pierwszej wielkiej grupy zawodów
ZAW_U2	(należy do drugiej wielkiej grupy zawodów)
ZAW_U3	należy do trzeciej wielkiej grupy zawodów
ZAW_U4	należy do czwartej wielkiej grupy zawodów
ZAW_U5	należy do piątej wielkiej grupy zawodów
ZAW_U6	należy do szóstej wielkiej grupy zawodów
ZAW_U7	należy do siódmej wielkiej grupy zawodów
ZAW_U8	należy do ósmej wielkiej grupy zawodów
ZAW_U9	należy do dziewiątej wielkiej grupy zawodów

* Posłużono się Klasyfikacją Zawodów i Specjalności na potrzeby rynku pracy z 2010 roku. Kategorie bazowe (referencyjne) podano w nawiasach.

W ramach zmiennej „stan cywilny” kategoria wolny/wolna obejmuje prawdopodobnie osoby żyjące w związkach partnerskich.

Źródło: zestawienie opracowane w ramach projektu pt.: *Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia – opracowanie metodologii profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy do stosowania przez PSZ*, realizowanego przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu na rzecz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (umowa nr U/44/B2.3/ 1.1/2011).

4. Tryb postępowania

Do identyfikacji czynników determinujących długookresowe bezrobocie wykorzystano modele logitowe. Zmienna objaśniana przyjmuje w nich wartość 1 lub 0, według następującej zależności: $y=1$, gdy dana osoba jest długotrwale bezrobotna, $y=0$ w przeciwnym przypadku.

W zmiennych podzielonych na warianty lub grupy ustalono kategorie bazowe. Stały się one punktami odniesień do porównań dokonywanych w trakcie analiz. Kategoriami referencyjnymi były najczęściej te zmienne, które w kontekście dotychczas prowadzonych badań nad czynnikami determinującymi ryzyko długotrwałego bezrobocia najmniej sprzyjały temu zjawisku.

Analizy wyników estymacji modeli logitowych dokonano na podstawie ilorazów szans. Szansa to stosunek prawdopodobieństwa tego, że dane zdarzenie wystąpi, do prawdopodobieństwa tego, że zdarzenie to nie wystąpi. Ilorazy szans pokazują procentowy wpływ jednostkowej zmiany wartości zmiennej objaśniającej na szansę. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że dokonywane interpretacje dotyczą tylko danego zestawu zmiennych objaśniających, przy zachowaniu zasady *ceteris paribus*. Zatem, każdorazowo omówiono dwie osoby mające jednakowe wartości zmiennych objaśniających za wyjątkiem tej jednej zmiennej, którą objaśnia się [Gruszczyński, 2010, s. 68].

5. Czynniki determinujące długotrwałe bezrobocie

W wyniku estymacji modelu logitowego objaśniającego prawdopodobieństwo długotrwałego pozostawania bez pracy dla wszystkich osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku (tabela 2.) okazało się, że spośród zmiennych objaśniających, uwzględnionych w modelu, jedyną zmienną, która nie wywiera istotnego wpływu na ryzyko długotrwałego bezrobocia, jest wykształcenie. W powiecie białostockim i grodzkim do zmiennych, istotnie modelujących ryzyko długotrwałego bezrobocia, należą zatem: płeć, wiek, stan cywilny, posiadanie potomstwa, wiek najmłodszego dziecka, znajomość jakiegokolwiek języka obcego, stan zdrowia, staż pracy, zawód wykonywany i wyuczony, liczba posiadanych zawodów i elastyczność zawodowa.

Z otrzymanych szacunków wynika, że w mieście Białystok bardziej zagrożone długim pozostawaniem bez pracy są kobiety. Potwierdza to informacje z literatury przedmiotu, w której są one często wymieniane jako jedna z grup celowych, będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Wszystkie zmienne objaśniające, związane z wiekiem, istotnie statystycznie wpływały na ryzyko długiego pozostawania bez pracy. Najmniej zagrożone były osoby młode, do 29. roku życia. Natomiast ryzyko wystąpienia długotrwałego bezrobocia u osób starszych, po 50. roku życia, było o 114% większe niż u osób w wieku 30-49 lat. Analiza wyników oszacowanego modelu pokazała także, że na długotrwałe pozostawanie bez pracy bardziej są narażone osoby stanu wolnego.

Obie kategorie zmiennych, opisujących uwarunkowania rodzinne, okazały się istotnie wpływać na szanse długotrwałego bezrobocia. Posiadanie co najmniej jednego dziecka zmniejszało to ryzyko o około połowę. Można to próbować wytłumaczyć zwiększoną aktywnością zawodową rodziców, którzy chcą stworzyć swoim dzieciom jak najlepsze warunki życia. Druga kategoria zmiennych ujawniła, że im młodsze dziecko posiada bezrobotny, tym bardziej jest on zagrożony długotrwałym bezrobociem. W porównaniu z osobami nie posiadającymi dzieci, ryzyko to było około trzykrotnie wyższe w przypadku posiadania najmłodszego dziecka w wieku do 6 lat, około dwukrotnie wyższe – gdy dziecko miało od 7 do 12 lat, i 1,3-krotnie wyższe – gdy dziecko było w wieku powyżej 13 lat.

Z grupy istotnych cech, obrazujących jakość kapitału ludzkiego, znaczny wpływ na zmniejszenie ryzyka długotrwałego bezrobocia wywierało doświadczenie zawodowe, mierzone stażem pracy. Posiadanie krótkiego doświadczenia zawodowego (do roku) lub jego brak zmniejszało ryzyko długotrwałego bezrobocia o około 13–15%. Długi staż pracy (ponad 20 lat) zmniejszał to ryzyko o 20%. Natomiast prawdopodobieństwo długookresowego bezrobocia nie było właściwie uzależnione od znajomości języka obcego. Osoby potrafiące i nie potrafiące posługiwać się językiem obcym miały podobną szansę na długotrwałe bezrobocie. Niewielką przewagą w tym zakresie charakteryzowały się osoby, które zadeklarowały się jako nie znające żadnego języka obcego. Stan zdrowia istotnie determinował ryzyko długotrwałego bezrobocia. Osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności były o 30% bardziej narażone na długie pozostawanie bez pracy niż osoby zdrowe. Liczba posiadanych zawodów także istotnie wpływała na ryzyko długotrwałego bezrobocia. Im więcej różnorodnych uprawnień do wykonywania danego zawodu posiadał bezrobotny, tym mniej był on zagrożony długim pozostawaniem bez pracy. Długiemu pozostawaniu poza sferą zatrudnienia sprzyjało również wykonywanie zawodu należącego do szóstej (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy) lub ósmej (operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń) wielkiej grupy zawodów. Istotną rolę odgrywała jednocześnie kategoria związana z zawodami wyuczonymi. Wszystkie zmienne, które okazały się istotne (brak zawodu wyuczonego, zawód wyuczony należący do: trzeciej, czwartej, piątej, ósmej i dziewiątej grupy), były przyczyną długiego pozostawania bez pracy.

TABELA 2.

Wyniki estymacji modelu logitowego, objaśniającego prawdopodobieństwo długotrwałego pozostawania bez pracy dla osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku (model z istotnymi zmiennymi objaśniającymi, $p < 0,1$)

Zmienna	Współczynnik	Błąd standardowy	Z	Wartość p	Iloraz szans
Const	-0,9431	0,0786	-12,0022	0,0000	
WIEK_DO29	-0,8160	0,0516	-15,7985	0,0000	0,4422
WIEK_OD50	0,7644	0,0529	14,4588	0,0000	2,1477
WIEK_D_OD0DO6	1,3674	0,2028	6,7414	0,0000	3,9252
WIEK_D_OD7DO12	1,0579	0,2210	4,7861	0,0000	2,8803
WIEK_D_OD13	0,8426	0,2139	3,9394	0,0001	2,3224
PIEĆ	0,2178	0,0402	5,4203	0,0000	1,2433
STAN_ZDROWIA	0,2642	0,0630	4,1902	0,0000	1,3024
STAŻ_BRAK	-0,1594	0,0771	-2,0674	0,0387	0,8526
STAŻ_DO1ROKU	-0,1328	0,0640	-2,0769	0,0378	0,8756
STAŻ_OD20lat	-0,2188	0,0585	-3,7392	0,0002	0,8035
SC_WY_WO_KA_PA	0,1625	0,0447	3,6392	0,0003	1,1765
JĘZYK	0,0426	0,0239	1,7877	0,0738	1,0436
ZAW_W6	0,4683	0,2170	2,1577	0,0310	1,5972
ZAW_W8	0,3065	0,1203	2,5469	0,0109	1,3586
ZAW_U0	0,6626	0,0888	7,4642	0,0000	1,9399
ZAW_U3	0,2294	0,0764	3,0024	0,0027	1,2579
ZAW_U4	0,3447	0,0764	4,5099	0,0000	1,4116
ZAW_U5	0,1463	0,0563	2,5992	0,0093	1,1575
ZAW_U8	0,1875	0,0726	2,5834	0,0098	1,2063
ZAW_U9	0,1486	0,0623	2,3849	0,0171	1,1602
LZ_0	0,4832	0,1032	4,6822	0,0000	1,6212
LZ_12	0,4735	0,0670	7,0626	0,0000	1,6057
LZ_34	0,2578	0,0666	3,8725	0,0001	1,2941
ELAS_ZAW	0,1525	0,0395	3,8661	0,0001	1,1648
LD12	-0,7420	0,2069	-3,5865	0,0003	0,4762
LD3	-0,5313	0,2188	-2,4289	0,0151	0,5878
Trafność prognozowania: Wartości Y=1 Wartości Y=0 Łącznie (R-kwadrat) IT (iloraz trafień) ROC	43,9 % 76,8 % 62,7 % 2,5832136 0,6032				

Źródło: obliczenia wykonane w ramach projektu pt. *Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia – opracowanie metodologii profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy do stosowania przez PSZ*, realizowanego przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu na rzecz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (umowa nr U/44/B2.3/1.1/2011).

Osoby, nie wykazujące elastyczności zawodowej, były bardziej zagrożone długim pozostawaniem bez pracy niż pozostałe. Wartość ilorazu szans pokazuje, że brak zgody na podjęcie każdej pracy zwiększał szanse na długotrwałe bezrobocie o około 16%.

TABELA 3.

Wyniki estymacji modelu logitowego, objaśniającego prawdopodobieństwo długotrwałego pozostawania bez pracy dla bezrobotnych kobiet zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku (model z istotnymi zmiennymi objaśniającymi, $p < 0,1$)

Zmienna	Współczynnik	Błąd standardowy	Z	Wartość p	Iloraz szans
Const	-0,7157	0,1224	-5,8464	0,0000	
WIEK_DO29	-0,7479	0,0689	-10,8538	0,0000	0,4734
WIEK_OD50	0,6216	0,0818	7,5958	0,0000	1,8620
WIEK_D_OD0DO6	1,0163	0,1010	10,0656	0,0000	2,7630
WIEK_D_OD7DO12	0,5921	0,1279	4,6290	0,0000	1,8079
WIEK_D_OD13	0,5484	0,1148	4,7792	0,0000	1,7305
STAŻ_BRAK	-0,1854	0,1030	-1,8012	0,0717	0,8307
STAŻ_OD20lat	-0,2440	0,0892	-2,7344	0,0062	0,7835
SC_RA_RY_SM_SK	-0,2046	0,0778	-2,6278	0,0086	0,8150
ZAW_W8	0,3179	0,1728	1,8392	0,0659	1,3742
ZAW_U0	0,8214	0,1290	6,3677	0,0000	2,2736
ZAW_U3	0,3820	0,1087	3,5160	0,0004	1,4652
ZAW_U4	0,5206	0,1053	4,9446	0,0000	1,6831
ZAW_U5	0,2284	0,0801	2,8526	0,0043	1,2566
ZAW_U8	0,4381	0,1355	3,2337	0,0012	1,5498
ZAW_U9	0,3424	0,0989	3,4606	0,0005	1,4083
LZ_0	0,6019	0,1551	3,8806	0,0001	1,8256
LZ_12	0,4342	0,1051	4,1301	0,0000	1,5437
LZ_34	0,2533	0,1060	2,3905	0,0168	1,2883
ELAS_ZAW	0,2137	0,0561	3,8078	0,0001	1,2383
LD12	-0,3072	0,0948	-3,2418	0,0012	0,7355
Trafność prognozowania					
Wartości Y=1	51,8 %				
Wartości Y=0	69,9 %				
Łącznie (R-kwadrat)	61,6 %				
IT (iloraz trafień)	2,4899876				
ROC	0,6082				

Źródło: obliczenia wykonane w ramach projektu pn. „Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia – opracowanie metodologii profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy do stosowania przez PSZ”, realizowanego przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu na rzecz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (umowa nr U/44/B2.3/1.1/2011).

TABELA 4.

Wyniki estymacji modelu logitowego, objaśniającego prawdopodobieństwo długotrwałego pozostawania bez pracy dla bezrobotnych mężczyzn zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku (model z istotnymi zmiennymi objaśniającymi, $p < 0,1$)

Zmienna	Współczynnik	Błąd standardowy	Z	Wartość p	Iloraz szans
Const	-0,8697	0,0991	-8,7792	0,0000	
WIEK_DO29	-0,9459	0,0731	-12,9314	0,0000	0,3883
WIEK_OD50	0,8567	0,0700	12,2321	0,0000	2,3554
WIEK_D_OD0DO6	1,6312	0,4034	4,0438	0,0001	5,1101
WIEK_D_OD7DO12	1,9643	0,4416	4,4484	0,0000	7,1296
WIEK_D_OD13	1,5173	0,4273	3,5508	0,0004	4,5599
STAN_ZDROWIA	0,3626	0,0814	4,4514	0,0000	1,4370
STAŻ_DO1ROKU	-0,2496	0,0870	-2,8685	0,0041	0,7791
STAŻ_OD20lat	-0,1541	0,0773	-1,9943	0,0461	0,8572
SC_WY_WO_KA_PA	0,3562	0,0656	5,4309	0,0000	1,4279
WYKSZ_SZ_LZ_PP	-0,1210	0,0642	-1,8854	0,0594	0,8860
JEZYK	0,0761	0,0354	2,1476	0,0317	1,0791
ZAW_W4	0,8243	0,3551	2,3217	0,0202	2,2804
ZAW_W6	0,6599	0,3113	2,1197	0,0340	1,9346
ZAW_U0	0,3582	0,0922	3,8873	0,0001	1,4308
ZAW_U7	-0,1460	0,0596	-2,4479	0,0144	0,8642
LZ_0	0,3318	0,1416	2,3425	0,0192	1,3935
LZ_12	0,4578	0,0876	5,2259	0,0000	1,5806
LZ_34	0,2409	0,0863	2,7913	0,0052	1,2724
ELAS_ZAW	0,1011	0,0553	1,8271	0,0677	0,1064
LD12	-1,4078	0,4184	-3,3645	0,0008	0,2447
LD3	-1,3649	0,4431	-3,0801	0,0021	0,2554
Trafność prognozowania					
Wartości Y=1	41,0 %				
Wartości Y=0	81,0 %				
Łącznie (R-kwadrat)	65,0 %				
IT (iloraz trafień)	2,9627024				
ROC	0,6101				

Źródło: obliczenia wykonane w ramach projektu pt. *Analiza czynników wpływających na zwiększenie ryzyka długookresowego bezrobocia – opracowanie metodologii profilowania bezrobotnych na lokalnym rynku pracy do stosowania przez PSZ*, realizowanego przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu na rzecz Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (umowa nr U/44/B2.3/1.1/2011).

Zbliżone – do omówionych wyżej – zależności można zaobserwować przeglądając wyniki estymacji modeli logitowych, objaśniających prawdopodobieństwo długotrwałego pozostawania bez pracy dla subpopulacji kobiet i mężczyzn (tabele: 3. i 4.).

W przypadku kobiet, z kategorii zmiennych opisujących stan cywilny, istotny okazał się wariant: rozwiedziony/rozwiedziona/w separacji. Osoby takie charakteryzowały się

mniejszym prawdopodobieństwem długookresowego bezrobocia. Można to próbować wytłumaczyć w następujący sposób. Po rozpadzie związku małżeńskiego, dzieci najczęściej pozostają pod opieką matki, która, aby zapewnić im utrzymanie, wykazuje większą aktywność zawodową.

Natomiast w modelu oszacowanym wyłącznie na populacji męskiej dodatkową zmienną, istotnie determinującą ryzyko długotrwałego pozostawania bez pracy, było wykształcenie. Posiadanie wykształcenia policealnego czy średniego zawodowego zmniejszało to ryzyko o około 12%. Tak samo oddziaływało posiadanie zawodu wyuczonego z siódmej wielkiej grupy zawodów (robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy). Należy zaznaczyć, że w subpopulacji mężczyzn szczególnie silny wpływ na prawdopodobieństwo długotrwałego pozostawania bez pracy wywierało posiadanie najmłodszego dziecka w wieku 7-12 lat. W porównaniu z osobami nie posiadającymi dzieci, ryzyko długotrwałego bezrobocia było w tej grupie mężczyzn około sześciokrotnie wyższe, podczas gdy posiadanie młodszego dziecka zwiększało to ryzyko „zaledwie” czterokrotnie.

Procentowa trafność prognozowania przedstawionych modeli jest zbliżona i wynosi od ponad 61 do 65%. Trafność prognozowania zer w modelu oszacowanym dla całej populacji osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Białymstoku wynosi 76,8%, a jedynek – 43,9%. W modelach szacowanych dla dwóch subpopulacji (żeńskiej i męskiej) trafność prognozowania zer jest także znacznie wyższa niż jedynek. W przypadku modelu dla mężczyzn prawie dwukrotnie. Iloraz trafień wynosi w modelach dla wszystkich bezrobotnych i dla kobiet około dwa i pół, a w modelu dla mężczyzn – prawie trzy. Świadczy to o tym, że klasyfikacja, uzyskana na podstawie modeli, jest lepsza od tej, której można oczekiwać od całkowicie przypadkowej. W każdym z przedstawionych modeli ROC wynosi ponad 0,6. Oznacza to, że mają one moc predykcyjną.

6. Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonych analiz do czynników najbardziej determinujących ryzyko długotrwałego bezrobocia w mieście Białystok, które należą do grona powiatów o nowoczesnej strukturze gospodarki, można zaliczyć:

- płeć żeńską;
- wiek powyżej 50 lat;
- stan cywilny wolny;
- posiadanie dziecka w wieku do 6 lat;
- niepełnosprawność;
- wykonywanie zawodu należącego do szóstej wielkiej grupy zawodów (rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy);
- brak zawodu zawód wyuczonego;
- brak jakiegokolwiek zawodu;
- brak elastyczności zawodowej, który wyraża się brakiem zgody na podjęcie każdej pracy.

W przekroju płci ryzyko długookresowego bezrobocia u białostockich kobiet zwiększa wykonywanie zawodu należącego do ósmej, a nie szóstej, wielkiej grupy zawodów (operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń). Natomiast wyniki estymacji modelu wyłącznie dla mężczyzn z Białegostoku ukazują, że prawdopodobieństwo długiego pozostawania bez pracy najbardziej zwiększają inne warianty trzech, wymienionych wyżej, zmiennych, mianowicie: posiadanie dziecka w wieku od 7 do 12 lat, posiadanie jednego lub dwóch zawodów i wykonywanie zawodu należącego do czwartej, wielkiej grupy zawodów (pracownicy biurowi).

Literatura

- Boosting Jobs and Living Standards in G20 Countries*, 2012, OECD Economics Department, ILO (Geneva), OECD (Paris), IMF (Washington, DC), the World Bank (Washington, DC).
- Clarence E., Heikkilä S. 2013 *Successful Methods for Getting the Long-term Unemployed into Work: A Short Overview*, OECD LEED Trento Centre for Local Development.
- European Commission 2012 *EEO Review. Long-term unemployment 2012*, DG for Employment, Social Affairs and Inclusion, September.
- Gruszczyński M. 2010 *Modele zmiennych jakościowych dwumianowych*, [w:], *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*, M. Gruszczyński (red.), Wydawnictwo, Wolters Kluwer, Warszawa.
- Kucharski L., Kwiatkowski E. 2002 *Bezrobocie długookresowe w Polsce w latach 1992–2000. Tendencje, struktura i determinanty*, [w:] *Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i bezrobocie w Polsce. Ujęcie teoretyczne i empiryczne*, S. Krajewski, T. Tokarski (red.), Katedra Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kwiatkowski E., Kucharski L., Tokarski T. 1995 *Cechy ludzi a bezrobocie*, „Wiadomości Statystyczne”, nr 12.

Anna ROGOZIŃSKA-PAWEŁCZYK¹

PROGNOZY PODAŻY I POPYTU NA PRACĘ W PRZEMYSŁE WŁÓKIENNICZYM I ODZIEŻOWYM W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM

Streszczenie

Celem artykułu jest analiza zmieniającego się rynku pracy w przemyśle włókienniczo-odzieżowym oraz określenie przyszłej sytuacji specjalistów z sektora włókienniczo-odzieżowego na wojewódzkim rynku pracy. Autorka dokonuje oceny bieżącego i prognozowanego (w perspektywie 2025 roku) popytu i podaży na kwalifikacje i umiejętności absolwentów szkół zawodowych o profilu włókienniczo-odzieżowym z województwa łódzkiego.

Słowa kluczowe: rynek pracy, przemysł włókienniczo-odzieżowy, popyt na pracę, podaż pracy

FORECASTED SUPPLY AND DEMAND FOR LABOUR IN TEXTILE AND CLOTHING INDUSTRY IN ŁÓDZKIE VOIVODESHIP

Summary

This paper aims to analyse the changing labour market in the textile and clothing sector and to predict the future prospects of the industry's professionals on the regional labour market. The author reviews the current and forecasted (for 2025) supply and demand for the qualifications and skills of the graduates from the region's vocational schools specialising in textiles and clothing.

Key words: labour market, textile and clothing industry, labour demand, labour supply

1. Wstęp

Główną gałąź działalności przemysłowej Łodzi przez wiele lat stanowił przemysł włókienniczy i odzieżowy. Wraz z początkiem lat dziewięćdziesiątych minionego wieku nastąpiły w łódzkim sektorze włókienniczo-odzieżowym gwałtowne zmiany, w wyniku których upadło wiele, często bardzo dużych, przedsiębiorstw. W następstwie między innymi tych procesów na rynku pracy pojawiła się ponad 20-procentowa rzesza bezrobotnej ludności czynnej zawodowo. Upadek wielu wielkich zakładów włókienniczych zmienił strukturę wytwarzania w tym sektorze.

¹ dr Anna Rogozińska-Pawelczyk – adiunkt w Katedrze Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Łódzki; e-mail: arogozinska-pawelczyk@wp.pl.

Obecnie nie ma już przedsiębiorstw zatrudniających powyżej tysiąca pracowników. Ich miejsce zajęły firmy zatrudniające co najwyżej kilkaset osób, bardziej elastyczne i innowacyjne, często stosujące bardzo nowoczesne technologie i materiały oraz surowce nowej generacji [Rogut, 2007, s.13]. Z rynku pracy odchodzą na emeryturę starsi pracownicy, zaś w miejsce dawnych, tradycyjnych stanowisk pracy powstaje zapotrzebowanie na pracowników reprezentujących zaawansowane technologie. Wydaje się, że w tej sytuacji dostateczna i odpowiednia liczba dobrze wykształconych pracowników na rynku może ukazać istotne perspektywy dalszego rozwoju tego sektora.

Perspektywy rozwojowe sektora włókienniczego określa, z jednej strony, istniejący potencjał przedsiębiorstw działających w tym obszarze, a z drugiej, opinia przedsiębiorców dotycząca możliwości dalszej ekspansji na rynku, a w związku z tym planowanie przez nich dalszych działań personalnych. Zatem jest wymagana zmiana profilu produkcji włókienniczo-odzieżowej na rzecz koncentracji na promowaniu tych rodzajów działalności, które cechują się relatywnie wyższą wartością dodaną i mniejszą wrażliwością na konkurencję z innych państw (np.: szycie ubrań zorientowanych na górny segment rynku, wdrażanie nowych materiałów czy kreacja mody). To, z kolei, pociąga za sobą znaczne zmiany na rynku pracy, gdyż najmniej płatne, najprostsze zawody stają się mniej potrzebne, a jednocześnie rośnie znaczenie zawodów zaawansowanych technologicznie, np.: specjalistów do spraw obsługi maszyn włókienniczych, technologów materiałów i innych. Nowe rozwiązania organizacyjne w przemyśle i nowe techniki w sferze zarządzania również wymagają zastosowania nowej wiedzy i narzędzi informatycznych [Por. *Program Ramowy rozwoju szkolnictwa zawodowego...*, 2012, s. 5].

Zmiany strukturalne, jakie miały miejsce w minionych dekadach w przemyśle włókienniczym i odzieżowym, wywołują potrzebę podejmowania systematycznych badań w celu identyfikacji nowych potrzeb innowacyjnej gospodarki. Wobec powyższego, niniejszy artykuł ma na celu przedstawienie obecnej i przyszłej sytuacji specjalistów z sektora włókienniczo-odzieżowego na wojewódzkim rynku pracy. Zostało to dokonane przez wskazanie bieżącego i prognozowanego popytu i podaży na kwalifikacje i umiejętności absolwentów szkół zawodowych o profilu włókienniczo-odzieżowym z województwa łódzkiego.

Analiza była prowadzona w skali całego województwa łódzkiego. Jej podstawę stanowiły w znacznej części dane empiryczne uzyskane w wyniku badań ankietowych, zrealizowanych w latach 2011-2012 w ramach projektu „Szyte na miarę kwalifikacje przyszłością sektora włókienniczo-odzieżowego w województwie łódzkim”². Badania ankietowe przeprowadzono w szkołach zawodowych z województwa łódzkiego, kształcących w zawodach o profilach włókienniczo-odzieżowych, wśród dyrektorów/nauczycieli (N=40) i wśród uczniów (N=400). Ponadto, badaniami objęto również przedsiębiorców z terenu województwa łódzkiego, zatrudniających absolwentów szkół zawodowych z wykształceniem o profilu włókienniczo-odzieżowym (N=400). Badania miały charakter ilościowy. Zastosowano warstwowo-losowy dobór próby, co pozwoliło

² Projekt badawczy pt. „Szyte na miarę kwalifikacje przyszłością sektora włókienniczo – odzieżowego w województwie łódzkim”, współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego, był realizowany przez firmę BROST Centrum Edukacji i Technologii Komputerowej w partnerstwie z Agencją Analiz Statystyczno-Ekonomicznych „An-Stat” oraz Stowarzyszeniem Włókienników Polskich.

na zapewnienie odpowiedniej reprezentacji badanej populacji oraz dokonanie szczegółowej analizy i odniesienie sformułowanych wniosków do całej populacji. Wyniki badań empirycznych dodatkowo zostały uzupełnione o źródła danych pochodzących z GUS, m.in. Banku Danych Lokalnych i MEN – Systemu Informacji Oświatowej³.

2. Zmiany na rynku pracy w przemyśle włókienniczo-odzieżowym w perspektywie roku 2025

Prognoza przyszłych zmian na rynku pracy w sektorze włókienniczo-odzieżowym wiąże się z koniecznością zbadania relacji między liczbą uczniów w szkołach zawodowych, zajmujących się kształceniem przyszłych pracowników firm włókienniczo-odzieżowych (czyli liczbą absolwentów tych szkół) a liczbą ludności w wieku 15-19 lat (czyli populacją, która potencjalnie trafia do szkół zawodowych).

Szacunki dla lat: 2015, 2020 i 2025 zostały przeprowadzone odrębnie dla absolwentów techników (średnich szkół zawodowych) i zasadniczych szkół zawodowych.

2.1. Szacunek podaży pracowników z wykształceniem technicznym zawodowym w przemyśle włókienniczo-odzieżowym

W celu oszacowania tendencji zmian podaży pracowników pracujących w zawodach technik odzieży i włókiennik dla lat: 2015, 2020 i 2025, potrzebne będą dane o: zmianach stanu ludności w wieku produkcyjnym w kolejnych okresach pięcioletnich, liczbie ludności w wieku 15 – 19 lat w kolejnych okresach pięcioletnich, liczbie techników wchodzących w danym okresie w wiek emerytalny, a także informacje na temat liczby absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, kształcących w zawodach technika odzieży i włókiennika. W formie prognoz demograficznych GUS są publikowane jedynie dane dotyczące ludności, więc brakujące dane należy oszacować, przyjmując określone założenia o relacjach liczebności techników w poszczególnych grupach wiekowych.

Zakładając, że struktura wiekowa techników odzieży i techników włókienników jest względnie wyrównana w poszczególnych rocznikach, można stwierdzić, że zmniejszenie się liczby ludności w wieku produkcyjnym w kolejnych okresach pięcioletnich oznacza redukcję liczby techników, zgodnie z proporcją obserwowaną w roku wyjściowym 2010. Założenie stałości udziału liczby techników w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym dla poszczególnych grup wiekowych jest arbitralne i może być polemiczne. W najbliższych latach w wiek emerytalny wejdą bowiem absolwenci

³ Do opracowania niniejszego artykułu wykorzystano także informacje zawarte w następujących raportach cząstkowych, opracowanych w ramach projektów: „Analiza sytuacji społeczno-demograficznej województwa łódzkiego w kontekście potrzeb sektora włókienniczo-odzieżowego”, „Analiza porównawcza rynku pracy sektora włókienniczo-odzieżowego na obszarach wiejskich i miejskich”, „Analiza porównawcza potencjału szkolnictwa zawodowego o profilu włókienniczo-odzieżowym na obszarach miejskich i wiejskich”, „Analiza oferty edukacyjnej szkół zawodowych w kontekście potrzeb sektora włókienniczo-odzieżowego”, „Dobre praktyki w sektorze włókienniczo-odzieżowym – raport benchmarkingowy”, „Przyszłość zawodów w sektorze włókienniczo-odzieżowym”.

szkół zawodowych z lat, kiedy sektor włókienniczo-odzieżowy zatrudniał znacznie więcej pracowników (w tym techników), a szkolnictwo zawodowe kształciło dużo większą liczbę młodzieży w tych specjalnościach. Taki stan rzeczy może oznaczać niedostateczne doszacowanie liczby techników wychodzących z rynku pracy, szczególnie w latach 2015 i 2020, a w konsekwencji przeszacowanie podaży techników odzieży i włókienników. Jednak zakładany szacunek może okazać się bliski rzeczywistości ze względu na fakt, iż spośród tych pracowników z sektora włókienniczo-odzieżowego, którzy stracili pracę w latach dziewięćdziesiątych, większość z pewnością zorganizowała sobie życie zawodowe, na przykład przekwalifikowując się, zatrudniając się w usługach lub w innych sektorach gospodarki. Nawet, jeżeli osoby te formalnie posiadają wykształcenie w specjalnościach włókienniczo-odzieżowych, to realnie nie można już ich uważać za potencjalnych pracowników. Stąd przedstawione założenie zostaje podtrzymane.

Oszacowanie liczby absolwentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest nieco trudniejsze. Według danych Systemu Informacji Oświatowej⁴, w ostatnich latach liczba uczniów w szkołach zasadniczych zawodowych spadała. W latach 2009-2011 wynosiła odpowiednio: 327, 268 i 216 osób. Liczba absolwentów szkół zawodowych w tych samych latach wynosiła odpowiednio: 128, 74 i 88 osób. Na podstawie zaprezentowanych danych można przypuszczać, że stale zmniejszająca się liczba uczniów pociąga za sobą zmniejszającą się liczbę absolwentów tych szkół. Do celów symulacji przyjęto, że w latach 2011-2015 średniorocznie naukę będzie kończyło 62 uczniów, czyli łącznie w okresie pięciu lat takich osób będzie 310. Taka liczba absolwentów powinna podlegać korekcie ze względu na, zapewne niewielką, grupę osób podejmujących studia po ukończeniu szkoły średniej. Z uwagi na brak jakichkolwiek wiarygodnych informacji na ten temat, przyjęto umownie, że liczbę tę należy skorygować o 10%. Szacowana liczba pracowników pracujących w zawodach technik odzieży i włókiennik, zasilających rynek pracy w latach 2011-2015, wyniesie zatem 279 osób. Odnosząc tę liczbę do liczby ludności w wieku 15-19 lat, obliczono wskaźnik, który służy wycenieniu liczby techników odzieży i włókienników wkraczających na rynek pracy:

$$\delta = 279/150332 = 0,0019.$$

Wskaźnik ten oszacuje liczbę techników na podstawie informacji o przyroście liczby ludności w wieku produkcyjnym w pięcioleciu 2011 – 2015. Liczba ta pokrywałaby się z liczbą ludności w wieku 15-19 lat w roku 2010, gdyby nie istniało zjawiska migracji i ubytków naturalnych, czyli zgonów.

Dodatkowo, należy się zastanowić nad sposobem oceny przewidywanych kierunków zmian w systemie kształcenia techników odzieży i włókienników. Przyjmując w wariantcie podstawowym zachowanie obecnej skuteczności naboru do szkół średnich, zakłada się, że kształcenie młodzieży w tych zawodach pozostanie nadal atrakcyjną ofertą dla zbliżonej liczby osób z wykształceniem gimnazjalnym. Zmiany będą mogły nastąpić jedynie w przypadku podjęcia przez szkoły zawodowe, a także przez pracodawców zintensyfikowanych działań marketingowych. Powinny one polegać na aktywizacji pracodawców, którzy we własnym interesie szeroko rozwijałoby współpra-

⁴ Por. Baza Danych Systemu Informacji Oświatowej (SIO) Ministerstwa Edukacji.

cę ze szkołami, zarówno w formie wsparcia finansowo-organizacyjnego, jak i pod względem programowym. Brak zmian w tym kierunku może oznaczać dalszą zapaść w kształceniu w specjalnościach włókienniczo-odzieżowych. Skutkować to może tym, iż za kilkanaście lat może okazać się, że brak wykwalifikowanej kadry technicznej zmusi pracodawców do samodzielnego kształcenia techników w szkołach przyzakładowych, co jest rozwiązaniem z pewnością znacznie droższym od rozwijania różnych form wsparcia dla istniejących publicznych szkół zawodowych.

W celu zarysowania ewolucji rynku pracy techników odzieży i techników włókienników, przyjęto trzy scenariusze zmian:

1. Wariant podstawowy, który będzie oznaczał, że w przyszłości zostaną utrzymane relacje liczby absolwentów do liczby młodzieży w wieku 15-19 lat (przyjęte do obliczenia współczynnika δ);
2. Wariant pesymistyczny, czyli zapaść kształcenia w zawodach włókienniczo-odzieżowych, postępująca w tempie 5% rocznie (o tyle średniorocznie zmniejszają się współczynniki naboru uczniów, a w konsekwencji liczba absolwentów, w kolejnych latach od 2012 do 2025);
3. Wariant optymistyczny, który będzie oznaczał, iż współczynniki zwiększają się w tym samym tempie, w wyniku wspólnych działań szkół i przedsiębiorców.

Poniżej dokonano oszacowań podaży pracowników z wykształceniem średnim technicznym w specjalnościach włókienniczych na podstawie przedstawionego wyżej wskaźnika, w trzech wariantach prognostycznych: pesymistycznym, podstawowym i optymistycznym. Wyniki wyliczeń przedstawia tabela 1.

TABELA 1.

Szacunek podaży pracowników ze średnim wykształceniem w specjalnościach włókienniczo-odzieżowych w latach 2010-2025

Lata	Wariant pesymistyczny		Wariant podstawowy		Wariant optymistyczny	
	osoby	2010=100	osoby	2010=100	osoby	2010=100
2010	2 031	100,0	2 031	100,0	2 031	100,0
2015	1 851	91,1	1 909	94,0	1 967	96,8
2020	1 751	86,2	1 855	91,3	2 031	100,0
2025	1 686	83,0	1 831	90,2	2 195	108,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS (BDL) i Ministerstwa Edukacji (SIO).

W wariancie pesymistycznym podaż będzie w całym okresie spadać do 83% poziomu z roku 2010 w 2025. W wariancie podstawowym spadek podaży techników odzieży i włókienników wyniesie 6% w roku 2015, niemal 9% w 2020 roku i prawie 10% w 2025 roku. W scenariuszu optymistycznym, po początkowym spadku w latach 2012-2015, nastąpi wzrost w roku 2025 do ponad 108% liczby techników z 2010 roku.

2.2. Szacunek podaży absolwentów zasadniczych szkół zawodowych kształcących w zawodach włókienniczo-odzieżowych

Wyniki badania ankietowego, przeprowadzonego wśród przedsiębiorstw sektora włókienniczo-odzieżowego, pozwalają na sformułowanie konkluzji, iż przeważającą grupą zatrudnionych w firmach włókienniczo-odzieżowych w województwie są osoby z wykształceniem zasadniczym. Ich udział to aż 57,4% ogólnej liczby pracowników.

Procedura postępowania podczas oszacowania podaży pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest analogiczna do tego, jaka była dokonana w przypadku techników. Jedyną różnicą występuje w braku wprowadzenia korekty ze względu na kontynuację nauki na poziomie wyższym.

W latach 2007 i 2008 uczęszczało do zasadniczych szkół zawodowych w województwie łódzkim odpowiednio 160 i 168 uczniów, a w latach 2010 i 2011 – 207 i 150 uczniów⁵. W latach 2010 i 2011 liczba absolwentów wynosiła 85 i 86 osób. Zatem do szacunków przyjęto utrzymanie poziomu z roku 2011, co oznacza, że oczekiwana liczba absolwentów wyniesie średniorocznie 86 osób. Analiza liczby uczniów i absolwentów w zasadniczych szkołach zawodowych o profilu włókienniczo-odzieżowym nie daje podstaw do określenia wyraźniejszej tendencji zmian. Uzupełniając liczbę uczniów oceną liczby osób odchodzących z grupy pracowników w wieku produkcyjnym, otrzymuje się oszacowane na tej podstawie wartości podaży pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Poniżej dokonano oszacowań podaży pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym w specjalnościach włókienniczych na podstawie przedstawionych wskaźników, w trzech wariantach prognostycznych: pesymistycznym, podstawowym i optymistycznym. Wyniki wyliczeń przedstawia tabela 2.

We wszystkich wariantach – pesymistycznym, podstawowym i optymistycznym jest szacowany głęboki spadek liczby osób (absolwentów szkół zawodowych) – potencjalnych pracowników sektora włókienniczo-odzieżowego. Skala spadku jest podobna w każdym wariantcie – o około 40% w stosunku do roku bazowego 2010.

Niezależnie od przyjętych założeń, kierunek zmian na rynku pracy będzie miał przebieg zbliżony do przedstawionego. Cokolwiek bowiem zostanie założone o sytuacji w szkołach zawodowych, ich zdolność do rekrutacji uczniów zainteresowanych pracą w sektorze włókienniczo-odzieżowym pozostanie na poziomie wynikającym z aktualnych możliwości. Stąd trzeba uwzględnić fakt konkurencji innych kierunków nauczania, w tym także takich, które mają renomę kierunków perspektywicznych (informatyka, hotelarstwo itd.).

⁵ Por. Bank Danych SIO.

TABELA. 2.

Szacunek podaży pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym w specjalnościach włókienniczo-odzieżowych w latach 2010-2025

Lata	Wariant pesymistyczny		Wariant podstawowy		Wariant optymistyczny	
	osoby	2010=100	osoby	2010=100	osoby	2010=100
2010	23142	100,0	23142	100,0	23142	100,0
2015	19041	82,3	19114	82,6	19203	83,0
2020	16198	70,0	16389	70,8	16660	72,0
2025	13900	60,1	14237	61,5	14796	63,9

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS (BDL) i Ministerstwa Edukacji (SIO).

2.3. Prognozy popytu na pracę absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, kształcących w zawodach włókienniczo-odzieżowych

Prognoza popytu na pracę (na techników odzieży i włókienników oraz absolwentów zasadniczych szkół zawodowych o profilu włókienniczo-odzieżowym) została dokonana za pomocą estymacji równania popytu na pracę dla sektora włókienniczo-odzieżowego na podstawie danych za lata 1999-2010 (tzn. od momentu zmiany podziału terytorialnego kraju i utworzenia województwa łódzkiego w obecnych granicach)⁶.

Na podstawie przeprowadzonych szacunków można zauważyć wyraźną tendencję spadkową zatrudnienia w latach 1999-2010. W przemyśle włókienniczym średnioroczny spadek zatrudnienia wynosił około 823 pracowników, a w przemyśle odzieżowym około 1684 pracowników. Stworzone modele ekonometryczne są dobrze dopasowane do rzeczywistego przebiegu procesów ograniczania zatrudnienia, gdyż w przemyśle włókienniczym model opisuje 92% całkowitej zmienności zatrudnienia, a w przemyśle odzieżowym 96%. Oceny parametrów są statystycznie istotne.

Prognozy zatrudnienia w przemyśle włókienniczym i odzieżowym, przygotowane na lata 2015-2025, wskazują podobny poziom wskaźnika zmian zatrudnienia w podstawowym wariancie prognozy, który zakłada spadek zatrudnienia w tempie 5,45% rocznie (tabela 3.). Wyraźniejsze zróżnicowanie tempa zmian zatrudnienia pomiędzy przemysłem odzieżowym a włókienniczym jest zauważalne dopiero po analizie poszczególnych wariantów prognoz. Na przestrzeni badanych okresów pięcioletnich będzie się zmniejszało zapotrzebowanie na pracę – zarówno w przemyśle odzieżowym, jak i włókienniczym, przy założeniu braku zmiany dotychczasowej koniunktury rynku pracy w tych branżach.

⁶ Pełny opis dokonanych estymacji znajduje się w raporcie: Pawelczyk A., Rogozińska-Pawelczyk A. p.t.: „Przyszłość zawodów w sektorze włókienniczo-odzieżowym”, opracowanym w ramach projektu „Szyte na miarę kwalifikacje przyszłością sektora włókienniczo-odzieżowego w łódzkim”, Łódź 2012.

TABELA 3.

**Prognozy zatrudnienia w przemyśle włókienniczym i odzieżowym
na lata 2010-2025**

Rok	Przemysł włókienniczy			Przemysł odzieżowy		
	Wariant podstawowy	Wariant optymistyczny	Wariant pesymistyczny	Wariant podstawowy	Wariant optymistyczny	Wariant pesymistyczny
2010	11 561	11 561	11 561	25 033	25 033	25 033
2015	9 114	9 401	8 834	17 614	17 987	17 248
2020	6 886	7 382	6 419	13 313	13 955	12 697
2025	5 202	5 797	4 664	10 062	10 827	9 348

Źródło: opracowanie na podstawie własnych obliczeń.

W celu określenia popytu na techników odzieży i techników włókienników oraz na absolwentów szkół zawodowych, dokonano oszacowania udziału tych grup w zatrudnieniu ogółem. Było to możliwe jedynie na podstawie wyników ankiety przeprowadzonej wśród przedsiębiorców. Podobnie jak w przypadku analiz scenariuszowych, do oszacowania udziałów obu grup pracowniczych w zatrudnieniu ogółem zostały wykorzystane udziały obserwowane w próbie.

Przy założeniu utrzymania obserwowanych w badanym okresie obserwacji tendencji i przy niezmiennych w stosunku do obserwacji z próby losowej udziałach badanych grup pracowników w zatrudnieniu ogółem, w 2025 roku prognozuje się spadek liczby zatrudnionych techników odzieży i włókienników z poziomu 1 829 osób na poziom 763 osób (tabela 4.).

TABELA 4.

**Prognoza popytu na pracowników sektora włókienniczo odzieżowego
według grup wykształcenia**

Rok	Ogółem sektor włókienniczo-odzieżowy								
	Wariant podstawowy			Wariant optymistyczny			Wariant pesymistyczny		
	ogółem	w tym technicy	w tym po ZSZ	ogółem	w tym technicy	w tym po ZSZ	ogółem	w tym technicy	w tym po ZSZ
2010	36 594	1 829	21 005	36 594	1 829	21 005	36 594	1 829	21 005
2015	26 728	1 337	15 342	27 388	1 370	15 720	26 082	1 305	14 971
2020	20 199	1 010	11 594	21 337	1 067	12 247	19 116	956	10 973
2025	15 264	763	8 762	16 624	832	9 543	14 012	701	8 043

Źródło: opracowanie na podstawie własnych obliczeń.

Zebrany materiał empiryczny daje pewne powody do założenia, że liczba zatrudnionych pracowników sektora włókienniczo-odzieżowego, którzy ukończyli zasadnicze szkoły zawodowe, zmniejszy się z 21 005 do 8 762 osób. Przy analizie niniejszych wyników należy pamiętać o poczynionych wcześniej założeniach, bowiem nie jest pewne, czy zostaną one spełnione w przyszłości. Jednak zamierzeniem prognozy ostrzegawczej było pokazanie konsekwencji istnienia w przyszłości określonych warunków obowiązujących w okresie wyjściowym.

3. Bilans podaży i popytu na pracę w sektorze włókienniczo-odzieżowym w perspektywie lat: 2015, 2020 i 2025

Prognoza popytu i podaży na pracowników technicznych w latach 2015-2025 wskazuje istnienie pogłębiającej się luki popytowej, w przypadku gdy tendencje na rynku pracy sektora włókienniczo-odzieżowego, obserwowane w ubiegłej dekadzie, będą kontynuowane. Nadwyżka podaży techników odzieży i włókiennictwa, prognozowana na 202 osoby w 2010 roku, wzrośnie w wariantach podstawowych do 572 osób w 2015 roku, 845 osób w 2020 roku i 1068 osób w 2025 roku. Nadmiar absolwentów szkół zasadniczych będzie rósł z poziomu 2 137 w 2010 roku do 3 772, 4 795 i 5 475 osób, odpowiednio w latach: 2015, 2020 i 2025. Szybkość i skalę, w jakiej narasta luka popytowa na prognozowanym rynku pracy, można zaobserwować w tabeli 5.

TABELA 5.

Bilans podaży i popytu dla pracowników technicznych w latach 2010-2025 w wariacie podstawowym

Rok	Technicy			Absolwenci ZSZ		
	Podaż	Popyt	Różnica	Podaż	Popyt	Różnica
2010	2 031	1 829	+202	23 142	21 005	+2137
2015	1 909	1 337	+572	19 114	15 342	+3772
2020	1 855	1 010	+845	16 389	11 594	+4795
2025	1 831	763	+1068	14 237	8 762	+5475

Źródło: opracowanie na podstawie własnych obliczeń.

Bilans podaży i popytu dla pracowników technicznych w latach 2010-2025 wskazuje narastanie nadwyżek podaży, zarówno dla wersji optymistycznej popytu, który jest najbardziej korzystny dla absolwentów techników i szkół zasadniczych, jak i dla wersji pesymistycznej podaży. Co prawda dzieje się to, w wyrażnie mniejszej skali: dla techników wzrost wynosi do 854 osób, a dla absolwentów szkół zasadniczych do 4357 osób w 2025 roku (tabela 6).

TABELA 6.

Bilans podaży i popytu dla pracowników technicznych w latach 2010 -2025 dla wersji optymistycznej popytu i wersji pesymistycznej podaży

Rok	Technicy			Absolwenci ZSZ		
	Podaż wersja pesymistyczna	Popyt wersja optymistyczna	Różnica	Podaż wersja pesymistyczna	Popyt wersja optymistyczna	Różnica
2010	2031	1829	+202	23142	21005	+2137
2015	1851	1370	+481	19041	15720	+3321
2020	1751	1067	+684	16198	12247	+3951
2025	1686	832	+854	13900	9543	+4357

Źródło: opracowanie na podstawie własnych obliczeń.

4. Podsumowanie

Podsumowując uzyskane wyniki i prognozy, należy wziąć pod uwagę to, czy rzeczywiście dany wariant zmian wystąpi. Niewątpliwie, nie jest to jeszcze przesądzone. Scenariusze i prognozy ostrzegawcze nie odpowiadają na pytanie: „Co się zdarzy w przyszłości”, ale mają za zadanie jedynie odpowiedź na pytanie: „Co by było, gdyby..., przy spełnieniu określonych założeń. Na rynku pracy działa sprzężenie zwrotne między popytem a podażą.

Narastanie nadwyżki podaży wykwalifikowanych pracowników sektora włókienniczo-odzieżowego powinno być więc już sygnałem dla gimnazjalistów o braku dobrych perspektyw zatrudnienia i realizacji kariery zawodowej po ukończeniu tego kierunku kształcenia. Scenariusz pesymistyczny przewiduje, że może zmniejszyć się jeszcze bardziej nabór do szkół kształcących w specjalnościach włókienniczo-odzieżowych, a w krańcowym przypadku doprowadzić do całkowitej likwidacji szkół tego typu (taka sytuacja miała miejsce w przypadku techników o specjalizacji włókienniczej). Taki wariant zapewne nie zrealizuje się do końca, choćby dlatego, że wówczas sytuacja uległaby odwróceniu. W miejsce nadwyżki podaży może pojawić się nadwyżka popytu. To zmusiłoby przedsiębiorców do reaktywacji systemu kształcenia we własnym zakresie w szkołach przyzakładowych. Całkowita zapaść systemu kształcenia zawodowego w segmencie włókienniczo-odzieżowym byłaby społecznie kosztowna i trudna do poprawienia w dalszej perspektywie.

Jak wspomniano w początkowej części artykułu, tylko organizacja ścisłej współpracy szkół z przedsiębiorstwami gwarantuje utrzymanie optymalnej strategii w zakresie polityki oświatowej. Szkolnictwo zawodowe w specjalnościach włókienniczo-odzieżowych musiałoby sprostać spadkowi popytu do czasu, gdy obniżająca się w wyniku procesów demograficznych liczba ludności w wieku produkcyjnym doprowadzi do redukcji podaży pracowników, zmieniając jakościowo sytuację na rynku pracy. Obopólna współpraca powinna także oznaczać szerszą partycypację przedsiębiorców w szkoleniu praktycznym, zapewniając uczniom możliwość poznania nowoczesnych technologii produkcji, których w szkołach z natury rzeczy poznać nie są w stanie. Przedsiębiorcy winni zaangażować się także materialnie w finansowanie nagród i stypendiów dla uczniów oraz zakup pomocy naukowych. Takie działania podniosą atrakcyjność nauki i odsuną zagrożenie całkowitej zapaści tego kierunku edukacji.

Rozwój form i zakresu kooperacji szkół i przedsiębiorstw wymaga również aktywności po stronie szkół i instytucji wspierających – głównie władz samorządowych szczebla powiatowego i kuratorium oświaty. To od nich będzie zależeć rozwój zróżnicowanych form współpracy z pracodawcami, organizacja: wspólnych projektów, praktyk i stażów, konkursów nagradzanych stypendiami lub gwarancjami zatrudnienia itp.

Zmiany systemu szkolnictwa zawodowego podlegają głównie decyzjom władz oświatowych i samorządowych, a tym samym mogą być one stymulowane administracyjnie. Natomiast decyzje o wielkości zatrudnienia są podejmowane przez firmy, przede wszystkim na podstawie rachunku ekonomicznego. To przedsiębiorstwa, kalkulując zyski, decydują się na offshoring, czyli przeniesienie produkcji do krajów o niskich kosztach pro-

dukcji. Stąd wydaje się, że przeprowadzona powyżej prognoza popytu na pracowników posiada wszelkie cechy wiarygodności.

O ile branżę odzieżową czeka sprostanie zjawisku offshoringu, o tyle włókiennictwo zmierza wyraźnie w kierunku transformacji technologicznej. Na rynku pojawia się coraz więcej firm wykorzystujących nowoczesne technologie i zautomatyzowane linie produkcyjne do wytwarzania zaawansowanych technicznie, nowoczesnych materiałów włókienniczych [Mackiewicz, Łaskiewicz, Socha, 2011, s. 9]. To może wywołać poważne skutki w stosunku do szkolnictwa zawodowego. W tak nowoczesnych zakładach jest mało miejsca na pracę tradycyjnego włókiennika, tymczasem pracuje tam niewielka liczba osób o bardzo wysokich kwalifikacjach (na przykład po studiach inżynierskich). Należy więc przypuszczać, że w przyszłości nastąpi dalszy spadek popytu na techników i absolwentów zasadniczych szkół zawodowych, także w tym segmencie przemysłu.

Literatura

- Bank Danych Lokalnych GUS*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.stat.gov.pl/bdl>, data wejścia: 11.08.2013].
- Baza Danych Systemu Informacji Oświatowej (SIO) Ministerstwa Edukacji*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.cie.men.gov.pl>, data wejścia: 26.09.2013].
- Baza Danych Handlu Zagranicznego GUS*, dokument elektroniczny, tryb dostępu: [<http://www.stat.gov.pl/gus>, data wejścia: 12.09.2013].
- Fabińska M. 2012 *Dobre praktyki w sektorze włókienniczo-odzieżowym – raport benchmarkingowy*, raport opracowany w ramach projektu „Szyte na miarę kwalifikacje przyszłością sektora włókienniczo-odzieżowego w łódzkim”, Łódź.
- Kubiak K. 2012 *Analiza oferty edukacyjnej szkół zawodowych w kontekście potrzeb sektora włókienniczo-odzieżowego*, raport cząstkowy opracowany w ramach projektu „Szyte na miarę kwalifikacje przyszłością sektora włókienniczo-odzieżowego w łódzkim”, Łódź.
- Kubiak K. 2012 *Analiza porównawcza potencjału szkolnictwa zawodowego o profilu włókienniczo-odzieżowym na obszarach miejskich i wiejskich*, raport cząstkowy opracowany w ramach projektu „Szyte na miarę kwalifikacje przyszłością sektora włókienniczo-odzieżowego w łódzkim”, Łódź.
- Mackiewicz M., Łaskiewicz E., Socha B. 2011 *Prognozy i ogólne trendy gospodarcze istotne dla rozwoju branży włókiennictwa w województwie łódzkim*, raport opracowany w ramach projektu „Diagnoza szyta na miarę włókiennika”, INS-E, Łódź.
- Pawelczyk A., Rogozińska-Pawelczyk A. 2012 *Przyszłość zawodów w sektorze włókienniczo-odzieżowym*, raport opracowany w ramach projektu „Szyte na miarę kwalifikacje przyszłością sektora włókienniczo-odzieżowego w łódzkim”, Łódź.
- Program Ramowy rozwoju szkolnictwa zawodowego dla potrzeb innowacyjnego sektora włókienniczo-odzieżowego w województwie łódzkim*, końcowy raport badawczy opracowany w ramach projektu pt.: „Szyte na miarę kwalifikacje przyszłością sektora włókienniczo-odzieżowego w województwie łódzkim”, Łódź, 2012.
- Rogut A. 2007 *Barwy włókiennictwa. Potencjał przemysłu włókienniczo-odzieżowego w województwie łódzkim*, SWSPiZ, Łódź.

Sławomir KALINOWSKI¹

WYBRANE ELEMENTY AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ LUDNOŚCI WIEJSKIEJ O NIEPEWNYCH DOCHODACH

Streszczenie

Celem artykułu jest przedstawienie wybranych uwarunkowań aktywności ekonomicznej ludności wiejskiej o niepewnych dochodach, a także ukazanie określonych czynników decydujących o relatywnie gorszej sytuacji badanej grupy na rynku pracy. W pracy omówiono determinanty posiadania pracy w formie nietypowej (na czas określony, „na czarno”, zastępstwo itd.) oraz wiążące się z nią poczucie niepewności dochodów. Zaprezentowano również czynniki sprzyjające poszukiwaniu pracy innej niż dotychczasowej, bodźce wpływające na rezygnację z poszukiwania nowego zatrudnienia oraz zależności podejmowania aktywnych działań pozwalających respondentom poprawić własną konkurencyjność względem innych uczestników rynku. Jednym z problemów poruszanych w artykule są przyczyny rezygnacji z dokształcania i aktywnego poszukiwania pracy, a także konsekwencje pasywnych postaw. Dokonano analizy przyczyn, które osłabiają skłonność jednostek do podejmowania własnej działalności gospodarczej. Materiały empiryczne zawarte w artykule stanowią część badań przeprowadzonych w ramach projektu badawczego numer UMO-2011/01/B/HS5/01034 finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki pt.: *Poziom życia ludności wiejskiej o niepewnych dochodach w Polsce*.

Słowa kluczowe: niepewność dochodów, aktywność zawodowa, bezrobocie, obszary wiejskie

SELECTED FACTORS OF ECONOMIC ACTIVITY AMONG RURAL POPULATIONS WITH UNCERTAIN INCOMES

Summary

The aim of the paper is to present selected conditions of economic activity of rural populations with uncertain incomes and identify some factors behind the relatively disadvantageous situation of the studied group on the labour market. The paper discusses the determinants of being employed on a non-standard basis (for a specified period, under a substitution contract, etc.), and the associated income insecurity. The author lists the factors which prompt people to search for a new job, as well as the reasons which prevent them from seeking new employment. The paper also investigates the active measures which the respondents undertook to improve their competitiveness in comparison to other market participants. Another issue raised by the author is the reasons for resignation from training and active job search, as well as the consequences of passive attitudes. An analysis of the reasons that undermine the willingness of individuals to establish their own business ventures was also conducted. The empirical material contained in the paper is part of research carried out within the framework of research project number UMO-2011/01/B/HS5/01034 ("The standard of living of the rural populations of uncertain incomes in Poland"), funded by the National Science Centre.

Key words: uncertainty of income, economic activity, unemployment, rural areas

¹ dr Sławomir Kalinowski – Uniwersytet Przyrodniczy w Poznaniu, Wydział Ekonomiczno-Społeczny, Katedra Ekonomii; e-mail: kalinowski@up.poznan.pl.

1. Wstęp

Obecność społeczeństwa, w którym nie istnieje problem bezrobocia i braku pracy, wydaje się w dzisiejszych czasach fikcją. Pewność jednostek, że nie znajdą się poza rynkiem pracy lub w jego obrębie, nie jest możliwa w żadnym kraju, bez względu na prowadzoną politykę ekonomiczną i system gospodarczy. Dlatego też brak pracy bądź jej forma nieadekwatna do oczekiwań jest we współczesnych społeczeństwach zjawiskiem endemicznym. Można przyjąć, że sytuacja na rynku pracy ma istotne znaczenie dla rozwoju jednostek i całego społeczeństwa, a w konsekwencji dla ich sytuacji ekonomicznej i społecznej. Strukturalny deficyt miejsc pracy, rosnąca konkurencyjność oraz zmiany w formie i charakterze pracy powinny sprzyjać nieustannemu zaangażowaniu, zarówno przy poszukiwaniu, jak i utrzymaniu pracy. Wszystko to wpływa na szczególną rolę zatrudnienia, a także na chęć zmian własnej sytuacji zatrudnieniowej. Z tego też względu celem artykułu jest zwrócenie uwagi na wybrane elementy aktywności zawodowej ludności wiejskiej, zwłaszcza utrzymującej się z pracy w formie nietypowej czy zasiłków pomocowych oraz posiadającej pracę na czas określony. Cel ten sprowadza się do przedstawienia wybranych uwarunkowań aktywności ekonomicznej ludności wiejskiej o niepewnych dochodach, a także ukazania określonych czynników decydujących o relatywnie gorszej sytuacji badanej grupy na rynku pracy.

2. Metodyka

Materiały empiryczne zawarte w artykule pochodzą z badań przeprowadzonych w ramach projektu badawczego numer UMO-2011/01/B/HS5/01034 finansowanego przez Narodowe Centrum Nauki pt.: *Poziom życia ludności wiejskiej o niepewnych dochodach w Polsce* i stanowią ich część. Zostały one przeprowadzone w okresie od czerwca do pierwszej połowy lipca 2012 roku. Wielkość próby badawczej wynosiła 1067 dorosłych respondentów, mieszkańców obszarów wiejskich w Polsce, spełniających warunek wejścia (pracujący w formach atypicznych, w niepełnym wymiarze, „na czarno”, krótko-okresowo, uzyskujący dochody z zasiłków i pomocy nieformalnej oraz innych źródeł cechujących się nieregularnością uzyskiwania). Informacje na temat badanej zbiorowości uzyskano dzięki zastosowaniu narzędzia – kwestionariusza badawczego, który stał się zarazem scenariuszem podczas realizacji badania za pomocą bezpośredniej metody przeprowadzenia wywiadów PAPI (*Paper and Pencil Interview*). Zagadnienia, stanowiące jego treść, składały się łącznie z dziewięciu bloków tematycznych. W artykule wykorzystano głównie informacje pochodzące z III bloku – *Aktywność ekonomiczna respondentów i członków gospodarstwa domowego*.

Próba badawcza miała charakter doboru reprezentatywnego według wzoru dla nieznanej frakcji, przy założeniu poziomu istotności 0,05 z zachowaniem liczebności. Ze względu na badanie „nieznanej” populacji (dla ludności o niepewnych dochodach nie istnieją badania pozwalające ocenić rozkłady demograficzne), jedyną możliwością było zastosowanie próby kwotowej, równomiernie podzielonej według województw i cech demograficznych (płeć, wiek). Płeć została wyznaczona zgodnie z Bankiem Danych

Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego, jednak stanowiła ona wielkość orientacyjną, z uwagi na brak możliwości określenia podczas przygotowania badań stosunku liczby kobiet i mężczyzn spełniających kryterium wejścia. Z kolei, wielkość próby w poszczególnych województwach była uzależniona od liczebności mieszkańców gmin wiejskich w badanych województwach i kształtowała się na poziomie od 26 w województwie lubuskim do 133 w województwie mazowieckim. Założono, że błąd statystyczny dla całego kraju wynosi 3%. Można zatem przyjąć, że próba ta ma charakter reprezentatywny, co wynika z zachowania proporcji najważniejszych cech głównych, a więc odsetek w próbie jest równy odsetkowi w populacji. Dobór próby miał charakter losowy.

3. Niepewność dochodów

Niepewność jest zjawiskiem, które wyraża się w każdym wymiarze działalności ludzkiej. Obejmuje przede wszystkim takie stany rzeczy, w których nie można ustalić potencjalnego wyniku działań, a decydent nie ma na nie bezpośredniego wpływu. Trudności w określeniu prawdopodobnego rezultatu działań wynikają z braku odpowiednich parametrów statystycznych, trudności z uzyskaniem odpowiednich informacji, a także niemożności ustalenia aktualnej sytuacji. W powszechnym użyciu wyrażenie 'niepewność' wiąże się z koncepcją ogólnej wątpliwości. Odnosi się ono zarówno do parametrów trudnych do oszacowania, jak i ograniczonej wiedzy dotyczącej występowania określonych wartości. Zatem niepewność najprościej jest definiować jako możliwość wystąpienia zjawiska, któremu w żaden sposób nie można przypisać prawdopodobieństwa jego wystąpienia.

Według Michała Jerzaka [Jerzak, 2006, s. 104], niepewność jest stanem, w którym przyszłe możliwości i szanse ich wystąpienia nie są znane, a więc obejmuje okoliczności, w których brakuje wiedzy na temat istotnych zjawisk związanych z przyszłością. Douglass Hubbard [Hubbard, 2010] precyzuje zaś niepewność jako sytuację, w której jednostka posiada ograniczoną wiedzę i faktycznie nie jest możliwe opisanie istniejącego stanu lub przyszłych efektów, ponieważ istnieje więcej niż jeden możliwy wynik.

Samą niepewność nie można charakteryzować wyłącznie jako trudność oszacowania częstotliwości wystąpienia zjawiska, ale przede wszystkim jako ciąg komplementarnych zdarzeń wpływających na turbulentność otoczenia, które utrudniają ustalenie znaczenia poszczególnych bodźców i ich faktycznego źródła. Za Ludwigiem von Misesem [Mises, 2007] i szkołą austriacką można przyjąć, że istotą niepewności jest nie sama losowość zdarzeń, ale fakt, że o wystąpieniu zdarzeń jednostkowych decyduje wiele czynników, z których tylko część jest znana i możliwa do uwzględnienia przy podejmowaniu decyzji. Tak więc, można przyjąć, że główną cechą niepewności jest jej złożoność.

Analiza niepewności dochodów wymaga określenia trzech jej aspektów: nieprzewidywalności, nieokreśloności i nieciągłości. Nieprzewidywalność wynika z niemożności określenia, czy konsument w badanym okresie będzie posiadał jakąkolwiek pracę, a także jaki będzie jej wymiar. Nieokreśloność, z kolei, jest wynikiem pewnej atypowości formy zatrudnienia oraz źródła uzyskiwanych dochodów. Nieciągłość zaś wynika z zatrudnienia (uzyskiwania dochodów) w krótkich okresach i sporadyczności samego wynagrodzenia.

Elementy te powodują, że nie można z całą pewnością określić wielkości prawdopodobieństwa, czy konsument otrzyma jakiekolwiek dochody w ciągu najbliższej, możliwej do zaplanowania przyszłości, a tym samym ma on poczucie zagrożenia związane z sytuacją zarówno ekonomiczną, jak i społeczną. Cechy te pozwalają zdefiniować ludność wiejską o niepewnych dochodach jako osoby utrzymujące się ze źródeł charakteryzujących się nieciągłością i nieregularnością otrzymywanych wypłat, krótkoterminowością zatrudnienia lub także atypową swoistością pracy.

Niepewność dochodów może mieć dwojaki charakter – obiektywny i subiektywny. Pierwszy jest związany z rodzajem wykonywanej pracy oraz czynnikami zewnętrznymi, wpływającymi na konieczność zatrudnienia w takiej, a nie innej formie. Wynika głównie z podejścia pracodawców dążących do osiągnięcia maksymalnych zysków, a tym samym zatrudniania pracowników w formie, która pozwala zmniejszać potencjalne obciążenia. Drugi zaś obejmuje indywidualne podejście pracowników. Według Krystyny Bolesty-Kukulki [Bolesta-Kukulka, 2003, s. 108], każdy człowiek jest wyposażony w niepowtarzalną osobowość oraz określony poziom inteligencji i odporność na stres, co oddziałuje na podejmowanie decyzji i postrzeganie świata. Na tej podstawie można przyjąć, że niepewność dochodów jest efektem wzajemnie przenikających się czynników, zachodzących zarówno wewnątrz każdej jednostki, jak i poza nią. Zdaniem Grzegorza Maciejewskiego [Maciejewski, 2010, s. 37-40], większy wpływ mają czynniki egzogeniczne, niż endogeniczne, co wiąże się z niestabilnością i coraz trudniejszą przewidywalnością środowiska gospodarczego.

4. Posiadanie pracy i jej poszukiwanie

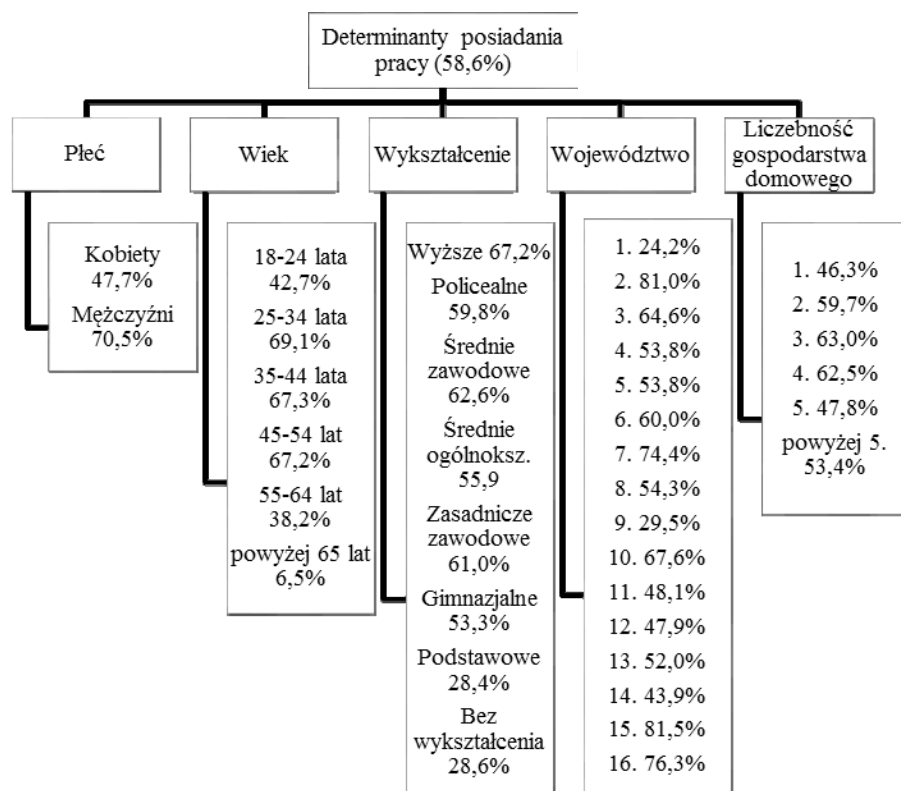
Ważnym elementem, określającym aktywność zawodową, jest samo posiadanie pracy. Jej charakter, a także cechy konstytutywne pozwalają zdefiniować pozycję jednostki na rynku, jej miejsce w społeczeństwie, jak również szanse rozwojowe. Praca, a właściwie jej brak, ma szczególne znaczenie na obszarach wiejskich, gdzie wielkość bezrobocia, w równej mierze jawnego, jak i ukrytego, wymaga odpowiedzi na pytanie, co zrobić z niezagospodarowaną częścią społeczeństwa polskiego, które chce pracować i jednocześnie jest pozbawione szans na jakiekolwiek zatrudnienie. Na wsi niezmiennie istotny problem stanowi nie tylko sam brak możliwości zatrudnienia, ale fakt, że posiadana praca ma często cechy zatrudnienia substandardowego (*underemployment*). Sytuacja ta powoduje, że znaczna część społeczeństwa jest pozbawiona szans na jakiekolwiek dochody, a tym samym ich sytuacja ekonomiczna i społeczna wymaga podjęcia działań zapobiegających ich trwałej ekskluzji. Według Orczyka [Orczyk, 2005, s. 97], brak pracy jest spowodowany m.in.: postępem technologicznym, sprzyjającym wykluczeniu osób o najniższych kwalifikacjach, globalizacją gospodarki, sztywnością rozwiązań instytucjonalnych, wzrostem podaży pracy i migracją ludności z krajów i regionów biedniejszych do bogatszych. W przypadku ludności o niepewnych dochodach można dodatkowo dodać: ich relatywnie niski poziom wykształcenia, małą mobilność i czynniki zniechęcające do podjęcia zatrudnienia, w tym wysokie zasiłki pomocowe w relacji do płacy minimalnej.

Wśród badanych osób o niepewnych dochodach znacznie częściej pracę posiadali mężczyźni (70,5%), niż kobiety (47,7%), a także osoby w wieku 25-34 lata (69,1%), (wykres 1.). Porównując te dane ze wskaźnikami GUS [*Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności*, IV kwartał 2012 i inne], można zaobserwować pewną zależność, w grupach, gdzie bezrobocie jest najwyższe, jednocześnie jest zauważalny wysoki odsetek osób utrzymujących się z nietypowych form zatrudnienia lub posiadających dochody z pracy „na czarno”, zasiłków itp. Powstaje zatem pytanie, czy samo posiadanie pracy (bez względu na jej formę) stanowi korzystną sytuację dla zatrudnionych, czy też nie? Trudności w udzieleniu odpowiedzi wynikają z tego, że zatrudnienie badanej grupy charakteryzuje się: czasowością, niepełnoetatowością, niską dochodowością i niewykorzystaniem w pełni umiejętności pracowników, a sama praca bardzo często jest mało wymagająca. Z drugiej strony, mimo że praca ta nie posiada korzystnej formy, to równocześnie dostarcza środków pieniężnych, niezbędnych do przeżycia i w pewnym zakresie zapobiega wykluczeniu społecznemu. Można zatem zadać kolejne pytanie, czy wady takiej formy pracy przewyższają, czy też nie, zalety posiadania jakiegokolwiek zatrudnienia? W tym przypadku również odpowiedź nie jest jednoznaczna i zależy od wielu czynników.

Można przyjąć, że wśród osób o niepewnych dochodach jakakolwiek praca jest oznaką zaradności i aktywnego uczestnictwa na rynku pracy. Ludność ta, zamiast biernego korzystania z pomocy społecznej i różnorodnych zasiłków, podejmuje zatrudnienie bez względu na jego formę, licząc, że w przyszłości może ono przybrać oczekiwany charakter. Mimo że trzech na czterech ankietowanych jest niezadowolonych z dotychczasowego zatrudnienia, to zaledwie co trzeci był zainteresowany poszukiwaniem innej pracy. Skłonność do poszukiwania innej pracy jest uzależniona od dwóch czynników: wieku i liczności gospodarstwa domowego (wykres 2.). Znacznie częściej innej pracy poszukują osoby młode oraz z gospodarstw przynajmniej 3-osobowych. Ma to swoje uzasadnienie. Osoby młode, do 24. roku życia, wchodzące na rynek pracy, poszukują na nim swojego miejsca oraz satysfakcjonującego zatrudnienia zarówno pod kątem spełnienia zawodowego, jak i finansowego. Nieodpowiednia praca powoduje, że grupie tej łatwiej jest podjąć decyzję o zmianie zatrudnienia, ponieważ rzadko jest silnie związana z dotychczasowym przedsiębiorcą, a jej staż jest relatywnie krótki. Z kolei, osoby starsze rzadziej są skłonne podjąć ryzyko poszukiwania nowej pracy, co często wynika z dotychczasowych doświadczeń, ale również z konieczności utrzymania rodziny.

WYKRES 1.

Determinanty posiadania pracy

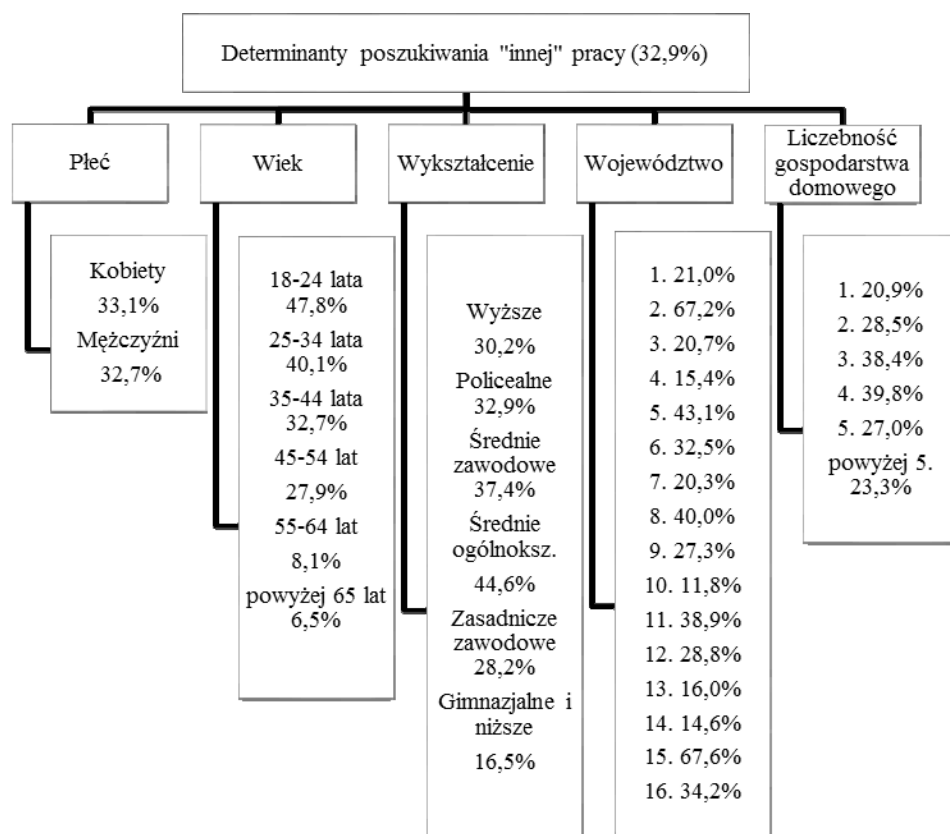


Województwa: 1. dolnośląskie, 2. kujawsko-pomorskie, 3. lubelskie, 4. lubuskie, 5. łódzkie, 6. małopolskie, 7. mazowieckie, 8. opolskie, 9. podkarpackie, 10. podlaskie, 11. pomorskie, 12. śląskie, 13. świętokrzyskie, 14. warmińsko-mazurskie, 15. wielkopolskie, 16. zachodniopomorskie.

Źródło: badania własne, n=1067.

WYKRES 2.

Determinanty poszukiwania „innej” pracy



Źródło: badania własne, n=1067.

Według Orczyka [Orczyk, 2009, s. 28-29], na poprawę szans uzyskania pracy mają wpływ istniejące stosunki pracy. Niezbędne, zdaniem autora, wydają się regulacje prawne, które nie będą ograniczać się wyłącznie do obrony praw zatrudnionych, ale będą tworzyć szanse dla osób, które spełniają wymogi kwalifikacyjne. Brak ich: wyrazistej identyfikacji, rzetelnej oceny i programów przewycięzania powoduje powstawanie postaw roszczeniowych pod adresem państwa, a także w miejsce tworzenia zasad mogących sprostać tymże oczekiwaniom, nadmierną szczegółową regulację. Można zatem przyjąć, że nadmierna regulacja, zamiast sprzyjać powstawaniu nowych miejsc pracy, w rezultacie osłabia skłonność pracodawców do ich tworzenia.

5. Aktywność podnosząca szanse na rynku pracy

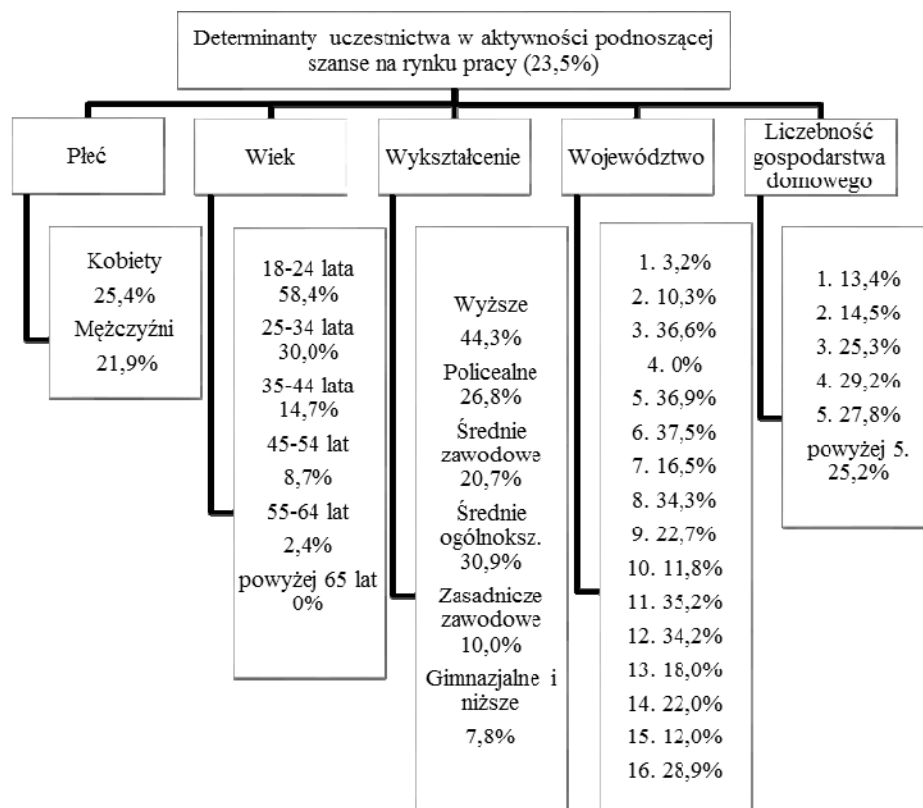
Na szanse znalezienia pracy lub jej zmianę na formę odpowiadającą poszczególnym jednostkom ma wpływ zasób kapitału ludzkiego. Zasób ten obejmuje nie tylko samo wykształcenie, ale również dodatkowe umiejętności oraz kwalifikacje, a także doświadczenie zdobyte w procesie socjalizacji. Dlatego bardzo ważne są podejmowane czynności, które zmierzają do poprawy własnej konkurencyjności. Jak wynika z badań, zaledwie co czwarty badany podejmuje jakiegokolwiek kroki zmierzające do podniesienia własnych szans na rynku pracy (wykres 3.). Mimo że w ostatnich latach coraz częściej polityka zwalczania bezrobocia przybiera charakter aktywny, to z form tych korzysta nieznaczna grupa. Powstaje zatem pytanie, czy coraz większe środki wydawane z budżetu państwa przekładają się na coraz większą skuteczność i efektywność tych działań? Czy nie jest tak, że ze środków tych korzystają osoby, które i tak są na rynku pracy aktywne? Brak systematycznie zbieranych danych nie pozwala jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Wśród osób, które najczęściej dążą do podnoszenia swojej pozycji na rynku pracy, są osoby z wyższym wykształceniem (44,3%), które i tak znajdują się w relatywnie najlepszej sytuacji. Można zauważyć, że grupy, które najbardziej są narażone na wykluczenie i najczęściej są pozbawione możliwości zaspokojenia potrzeb, jednocześnie najczęściej rezygnują z działań aktywizujących. Tak jak można wytłumaczyć rezygnację osób w jedno- i dwuosobowych gospodarstwach domowych, tak trudno znaleźć rozsądne wyjaśnienie przyczyn braku aktywności wśród osób z wykształceniem średnim zawodowym i niższym, a także wśród osób powyżej 35. roku życia. Brak aktywności w gospodarstwach jedno- i dwuosobowych wynika głównie z braku możliwości pogodzenia codziennych obowiązków z większą aktywnością. Zwykle osoby te nie mają sposobności podjęcia: szkoleń, stażu czy innej formy aktywności, ponieważ posiadają już pracę, a dodatkowa aktywność mogłaby wiązać się z ryzykiem utraty dotychczasowego zatrudnienia i utratą jakichkolwiek środków na utrzymanie.

Powstaje pytanie: co jest przyczyną niskiej aktywności i rezygnacji z podnoszenia kwalifikacji? Respondenci najczęściej odpowiadają, że nie muszą podejmować takich działań, ponieważ instytucje odpowiedzialne za pośrednictwo pracy i instytucje pomocowe nie zmuszają do takiej aktywności. Z jednej strony, zastanawia brak poczucia, że podnoszenie własnej wartości przynosi wymierne i niewymierne korzyści, zarówno w wymiarze kapitału wnoszonego na rynek, jak i w rozwoju osobistym, niezwiązanym z perspektywami ekonomicznymi. Z przeprowadzonych badań wynika, że niezależnie od płci, wykształcenia czy też wieku taka aktywność dla 22,3%, jeśli tylko nie jest odgórnie nakazana, to również nie jest potrzebna. Z drugiej strony, odpowiedź, że respondenci chcieliby brać udział w takich działaniach, lecz głównym problemem dla nich jest znalezienie odpowiednich kursów i szkoleń (tabela 1., tabela 2., tabela 3.), może świadczyć o pewnej dysfunkcyjności badanej grupy. Nie potrafią oni samodzielnie rozpoznać rynku szkoleń i znaleźć takich, które odpowiadałyby im w perspektywie znalezienia lepszej pracy. Nierzadko wśród tych osób pojawia się również roszczeniowe podejście, które

² Według planów na 2013 rok, wydatki na formy aktywne wyniosą 43,1% ogółu wydatków z Funduszu Pracy, to jest 4,7 mld zł.

winę za brak możliwości uczestnictwa przerzuca na samych organizatorów, którzy w niewystarczającym stopniu informują o możliwościach podnoszenia kwalifikacji.

WYKRES 3.**Determinanty uczestnictwa w aktywności podnoszącej szanse na rynku pracy**

Źródło: jak na wykresie 1.

TABELA 1.**Przyczyny braku uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych, według płci (w %)**

Wyszczególnienie	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
Nie muszę	22,3	20,5	24,3
Nie, ale chciał(a)bym	18,1	16,5	19,8
Brak czasu	16,3	14,4	18,4
Brak odpowiednich środków finansowych	6,4	6,5	6,3
Nie mam odpowiednich zdolności	6,3	7,9	4,5
Brak odpowiedniej oferty	6,0	5,6	6,5
Nie ma w pobliżu kursów dokształcających	1,7	3,2	0,0

Źródło: jak na wykresie 1.

TABELA 2.**Przyczyny braku uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych, według wykształcenia (w %)**

Wyszczególnienie	Wyższe	Policealne	Średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i niższe
Nie muszę	19,8	13,4	22,9	16,2	25,1	37,9
Nie, ale chciał(a)bym	10,9	22,0	21,1	17,2	22,0	13,6
Brak czasu	11,5	23,2	18,5	11,3	19,3	17,5
Brak odpowiednich środków finansowych	6,8	6,1	7,0	4,4	6,9	6,8
Nie mam odpowiednich zdolności	0,5	1,2	7,9	11,8	7,7	2,9
Brak odpowiedniej oferty	3,1	3,7	3,5	7,4	7,3	12,6
Nie ma w pobliżu kursów dokształcających	0,0	2,4	1,3	2,9	2,3	1,0

Źródło: jak na wykresie 1.

TABELA 3.**Przyczyny braku uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych, według wieku (w %)**

Wyszczególnienie	18-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 i więcej
Nie muszę	11,2	18,2	17,6	25,1	43,1	64,5
Nie, ale chciał(a)bym	13,5	18,9	21,2	19,1	14,6	19,4
Brak czasu	11,8	16,6	21,6	18,0	10,6	9,7
Brak odpowiednich środków finansowych	3,9	8,5	4,9	7,1	8,1	0,0
Nie mam odpowiednich zdolności	2,2	5,5	9,0	8,7	6,5	0,0
Brak odpowiedniej oferty	4,5	5,2	5,7	9,3	7,3	0,0
Nie ma w pobliżu kursów dokształcających	1,7	0,3	2,9	2,7	1,6	0,0

Źródło: jak na wykresie 1.

Konieczne jest pobudzanie aspiracji do podejmowania działań podnoszących wartość ludności wiejskiej, w tym ludności o niepewnych dochodach, ponieważ umiejętności, wiedza i kompetencje stanowią dobra społecznie pożądane, a to oznacza, że są podstawowym zasobem ekonomicznym, który w istotny sposób może kształtować strukturę społeczną, tworząc nowe siły: społeczne, polityczne i przede wszystkim ekonomiczne [por. Drucker, 1999]. Mimo że sama aktywność nie gwarantuje niczego, to, zwiększając pole wyborów życiowych, daje poczucie szansy [Szafranec, 2001, s. 127]. Zatem powszechnie uznaje się potrzebę większego, skuteczniejszego i efektywniejszego inwestowania w kapitał ludzki, co staje się tym pilniejsze, że istnieje znaczna dysproporcja w poziomie wykształcenia pomiędzy wsią a miastem. Częściowo to wynika z odpływu ludności wykształconej z terenów wiejskich, a w efekcie dalszego pogłębiania się różnic,

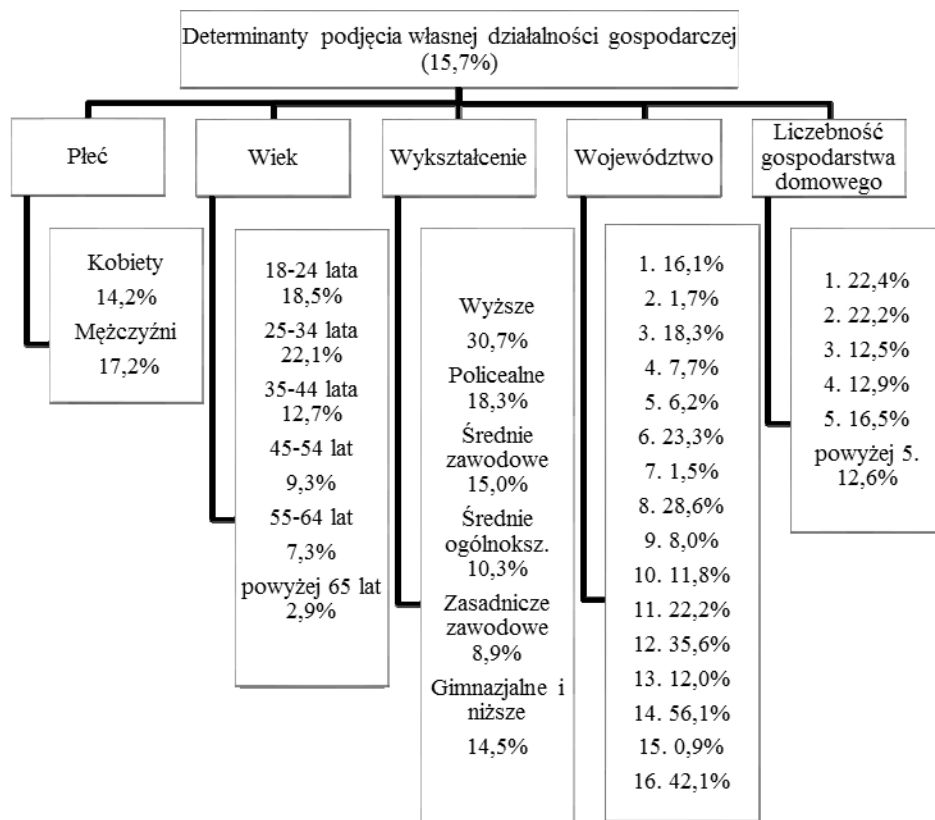
zarówno w sferze społecznej, jak i ekonomicznej. Według Staszewskiej [Staszewska, 2012, s. 27], poziom wykształcenia oraz kwalifikacji zawodowych decyduje o szansach znalezienia pracy. Wobec tego, chociaż nie jest warunkiem *sine qua non*, to brak właściwych umiejętności, a także niedostosowanie do aktualnych potrzeb rynkowych, połączone z trudnościami spełnienia oczekiwań gospodarki opartej na wiedzy, znajduje przełożenie na formę i jakość wykonywanej pracy, a w rezultacie na otrzymywane wynagrodzenie. Oddziałuje to bezpośrednio na relacje pomiędzy oczekiwaniami pracowników, ich kwalifikacjami a oferowanymi miejscami pracy na rynku. Ten dysonans potęguje poczucie, że praca, którą ankietowani wykonują, traktowana jest przez nich samych za gorszą.

Mimo że praca wykonywana przez respondentów nie satysfakcjonuje ich, w większości przypadków nie są oni skłonni do podjęcia własnej działalności gospodarczej. Zaledwie co siódmy respondent deklaruje, że byłby skłonny podjąć pracę na własny rachunek (wykres 4.). Pojawia się kilka barier, które, w opinii respondentów, uniemożliwiają podjęcie działalności gospodarczej – a najważniejsza z nich to niedostatek odpowiednich środków. Jakkolwiek pieniądze, a właściwie ich brak, stanowią główny element utrudniający założenie własnej działalności, to równie ważne znaczenie mają trudności związane z identyfikacją warunków i możliwości funkcjonowania na rynku, a także brak umiejętności rozpoznania rynku pod kątem stworzenia produktu lub usługi, na którą jest w danym momencie popyt. Ten brak doświadczenia przybiera wymiar ekonomiczny i społeczny. Według Robinsona [Robinson, 2010, s. 119], brak doświadczenia utrudnia dostrzeżenie i zrozumienie barier oraz możliwości dla działań proprzedsiębiorczych. Samozatrudnienie mogłoby stanowić ważny element tworzenia trwałych miejsc pracy przez ludność wiejską o niepewnych dochodach, lecz niezbędne przy tym wydają się działania, które prowadziłyby do: uproszczenia procedur związanych z podejmowaniem własnej działalności, obniżeniem kosztów stałych oraz dotowaniem i wspieraniem nowo powstałych przedsiębiorstw w początkowym okresie (m.in. poprzez zwolnienie z części podatków). Jednak jest ważne rozpoznanie lokalnych potrzeb, gdyż tylko indywidualna pomoc ma szansę na długotrwały efekt.

Z jednej strony, niechęć do prowadzenia własnej działalności, z drugiej zaś niezadowolony z dotychczasowej pracy powinny być wyraźnym sygnałem dla instytucji pomocowych i doradczych związanym z kierunkiem działań. Niezbędne wydają się takie działania, które wspierałyby przyszłych właścicieli w początkowych fazach istnienia firmy. W tym celu władze lokalne oraz partnerstwo lokalne powinny w większym zakresie wspierać szkolenia z zakładania i prowadzenia własnych przedsiębiorstw, jak również podejmować takie działania, na które znajduje się popyt w danej gminie. Niewystarczający zakres pomocy i doradztwa powoduje, że część ankietowanych (30,2%) za jedyne rozsądne rozwiązanie uważa wyjazd za granicę i znalezienie tam pracy. Jednak jest to w pewnym zakresie myślenie życzeniowe, ponieważ, według Budnika [Budnik, 2008], pracę za granicą z większym prawdopodobieństwem są w stanie uzyskać osoby, które były dotychczas aktywne zawodowo na polskim rynku pracy, niż te, które dotychczas nie posiadały zatrudnienia. Mimo to, według Karwackiego i innych [Karwacki, 2010], brak jest jakichkolwiek dowodów na potwierdzenie lub obalenie tej tezy.

WYKRES 4.

Determinanty podjęcia własnej działalności gospodarczej



Źródło: jak na wykresie 1.

Działania przyjmowane przez respondentów mogą służyć określeniu strategii przyjmowanych przez poszczególne grupy respondentów. Pierwsza z nich jest związana z aktywnością. Osoby te zazwyczaj uważają, że głównym czynnikiem, który pozwala poprawić własną sytuację na rynku, jest większa zaradność i aktywność. Oba te zachowania umożliwiają, dzięki zaangażowaniu w poprawę własnej sytuacji, w sposób konstruktywny i skuteczny zrealizować lub przybliżyć się do osiągnięcia zamierzonych celów. Druga strategia jest związana z przyjmowaniem postaw quasi-biernych (quasi-aktywnych). Wbrew pozorom, strategia ta ma charakter zaradności, bowiem polega na wyborze takich zachowań, które pozwalają respondentom zrealizować potrzeby, między innymi poprzez uzyskiwane zasiłki i pomoc państwa oraz instytucji charytatywnych. Z punktu widzenia rozwoju społeczno-gospodarczego najgorszą strategią jest przyjmowanie postaw całkowicie biernych. Dotyczy ona przede wszystkim osób o niskich kwalifikacjach, któ-

re nie wykazują jakichkolwiek przejawów aktywności. Z reguły prowadzi do całkowitego wykluczenia i poddania się kontroli innych.

6. Podsumowanie

Mimo że sama aktywność ekonomiczna nie jest gwarantem poprawnego funkcjonowania na rynku, to w dużej mierze może sprzyjać osiąganiu przez gospodarstwa domowe korzystnej sytuacji, a w konsekwencji może służyć poprawie pozycji społecznej. Zagrożeniem dla ludności wiejskiej o niepewnych dochodach jest traktowanie pracy, którą podejmują ankietowani, jako gorszej. Wywołuje to poczucie niezadowolenia, a w rezultacie często rezygnację z życia zawodowego i przybieranie pasywnych postaw. Jednocześnie wielokrotnie prowadzą one do podejmowania pracy, która nie satysfakcjonuje, a ma wyłącznie na celu zaspokojenie bieżących potrzeb, a nie rozwój respondentów.

Ludność wiejska o niepewnych dochodach nie jest zadowolona ze swojej dotychczasowej pracy, jednak w niewielkim stopniu decyduje się na działania, które mogłyby przyczynić się do zmiany formy zarobkowania. Brakuje bodźców do podejmowania pracy na własny rachunek, a tym samym tworzenia nowych miejsc pracy w formach standardowych. Wśród badanej ludności stosunkowo rzadko pojawiają się pobudki skłaniające do uczestnictwa w działaniach proaktywnych. W efekcie, mimo znacznego rezerwu ludności na obszarach wiejskich, znaczna ich część nie jest wykorzystana lub ich wykorzystanie jest ograniczone do prac mało wymagających o niskim wynagrodzeniu. Czynniki te powodują swoistego rodzaju zamknięty krąg będący jednocześnie skutkiem, ale i przyczyną niskiego poziomu życia.

Literatura

- Bolesta-Kukulka K. 2003 *Decyzje menedżerskie*, PWE, Warszawa.
- Budnik K. 2008 *Migration Flows and Labour Market in Poland*, „National Bank of Poland Working Paper”, no. 44.
- Drucker P. 1999 *Knowledge-worker productivity, The biggest challenge*, „California Management Review”, no. 42.
- Hubbard D. 2010 *How to Measure Anything: Finding the Value of Intangibles in Business*, 2nd ed., John Wiley & Sons, Hoboken, N.J.
- Jerzak M. A. 2006 *Podstawowe zagadnienia ryzyka w gospodarce rolnej*, [w:] *Ekonomiczne uwarunkowania wykorzystania rynkowych narzędzi stabilizacji cen i zarządzania ryzykiem w rolnictwie*, M. A. Jerzak, A. Czyżewski (red.), Wydawnictwo Akademii Rolniczej im. Augusta Cieszkowskiego w Poznaniu, Poznań.
- Karwacki A., Kubicki P., Ruzik-Sieradzińska A. 2010 *Szanse i bariery aktywizacji zawodowej osób chronicznie bezrobotnych*, Wydawnictwo Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, Warszawa.
- Mises L. 2007 *Ludzkie działanie*, Fundacja Instytut Ludwika von Misesa, Warszawa.
- Orczyk J. 2005 *Polityka społeczna. Uwarunkowania i cele*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.

- Orczyk J. 2009 *Zmiany na rynku pracy a stosunki pracy i polityka społeczna*, [w:] *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, R. Cz. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), IPiSS, Białystok, Warszawa.
- Robinson J. 2010 *Omijanie barier społecznych i instytucjonalnych w dostępie do rynku: jak przedsiębiorcy społeczni identyfikują i oceniają istniejące możliwości*, [w:] *Przedsiębiorczość społeczna*, J. Mair, J. Robinson, K. Hockerts (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP w Warszawie, Warszawa.
- Staszewska E. 2012 *Przygotowanie zawodowe dorosłych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 2.
- Szafraniec K. 2001 *Ludzie – podstawowy kapitał polskiej wsi*, [w:] *Przyszłość wsi polskiej. Wizje, strategie, koncepcje*, L. Kolarska-Bobińska, A. Rosner, J. Wilkin (red.), ISP, Warszawa.

Beata KACZYŃSKA

RYNEK PRACY I POLITYKA SPOŁECZNA W XXI WIEKU. ASPEKTY MAKROEKONOMICZNE I REGIONALNE

KONFERENCJA NAUKOWA

KOMITET NAUK O PRACY I POLITYCE SPOŁECZNEJ PAN
INSTYTUT PRACY I SPRAW SOCJALNYCH W WARSZAWIE
WYDZIAŁ EKONOMII I ZARZĄDZANIA UNIwersYTETU W BIAŁYMSTOKU
SUPRAŚL, 21-23 MAJA 2013 R.

W dniach 21–23 maja 2013 r w Supraślu odbyła się konferencja naukowa pt.: *Rynek pracy i polityka społeczna w XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, zorganizowana przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych oraz Wydział Ekonomii i Zarządzania Uniwersytetu w Białymstoku. Zgromadziła ona przedstawicieli środowiska naukowego, uniwersyteckiego i instytutów wykonujących pracę badawczą o charakterze bardziej aplikacyjnym, m.in. z: Łodzi, Warszawy, Torunia, Poznania, Białegostoku, Gdańska.

Na konferencji dyskutowano o problematyce dynamiki rynku pracy, zwłaszcza w kontekście zmian demograficznych oraz instytucjonalnych, zmierzających w kierunku doskonalenia procesów zarządzania sprawami publicznymi. Zmiany te rodzą istotne wyzwania wobec kształtowania sytuacji na rynku pracy i w polityce społecznej. Spotkanie otworzyli: profesor Kazimierz W. Frieske, dyrektor Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, doktor Lucyna Machol-Zajda, sekretarz Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN oraz doktor Adam Wyszowski, prodziekan WEiZ Uniwersytetu w Białymstoku. W pięciu sesjach wygłoszono ponad 30 referatów.

Sesję I rozpoczął referat profesora Kazimierza W. Frieske (IPiSS) pt.: *Qui non laborat, non manducet. Czy rzeczywiście?* Autor zaproponował bliższe przyjrzenie się tej, często przywoływanej, maksymie dotyczącej pracy, przede wszystkim dlatego, że sens tego stwierdzenia zmienia się w zależności od tego, jak definiujemy pracę. Praca może być postrzegana jako towar, ale także jako nieodłączny element ludzkiego życia czy moralny obowiązek. Profesor odwołał się do pojęcia *moral economy* i *economy of affection*, których podstawowa myśl jest taka, że alokacja zasobów i wymiana może być organizowana niekoniecznie przez mechanizmy rynkowe, lecz przez normy moralne, ponieważ odnosi się do członków danej społeczności. Oba pojęcia wiążą się z dwiema ważnymi zasadami – kształtowania ładu społecznego dzięki podzielanym społecznie normom moralnym i pomyślności grupy, wspólnoty jako podstawowego układu odniesienia. Jednym z postulatów współczesnego społeczeństwa jest społeczna integracja, którą chcemy zapewnić przez pracę. Pomysł ten – jak wskazał referent – sięga brytyjskiego ustawodawstwa *Poor Law*, choć współcześnie zmieniają się pojęcia lub inaczej są rozkładane akcenty. Pozostaje pytanie, co jest celem współczesnej integracji – traktowanie pracy jako moralnego obowiązku czy kontrola społeczna?

Profesor Jerzy Krzyszkowski (APS w Warszawie) przedstawił kierunki rozwoju pomocy społecznej po 1989 roku, wskazując główne zalety i ograniczenia dotychczasowych działań systemu pomocy społecznej. Podał analizę: historyczny rys rozwoju systemu pomocy społecznej, rozwoju metod pracy socjalnej i krystalizowania się zawodu pracownika socjalnego. Zaprezentował również statystyczny obraz klientów pomocy społecznej – ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie i nakreślił podstawowe problemy systemu pomocy społecznej. Zostały scharakteryzowane główne wyzwania stojące przed reformato-

rami systemu pomocy społecznej, tj.: problem pauperyzacji, starzenia się społeczeństwa oraz problemy obszarów wiejskich, z których coraz większy odsetek mieszkańców korzysta z pomocy społecznej. W konkluzjach prelegent unaoczniał planowane reformy systemu, które mają w założeniu uczynić go bardziej efektywnym i skutecznym.

Z kolei, profesor Andrzej Bocian (UwB) omówił proces globalizacji z punktu widzenia popytu i podaży oraz dynamiki zmian demograficznych – starzenia się społeczeństwa. Globalizacja intensyfikuje przepływy różnego rodzaju kapitałów. Ukazując prognozy demograficzne dla różnych krajów, autor referatu zaznaczył, że procesy migracyjne to nie tylko popyt na pracę, ale także wyzwania kulturowe i organizacyjne.

Sesję I zamykało wystąpienie profesora Marka Bednarskiego (UW, IPiSS Socjalnych) poświęcone zagadnieniu szarej strefy i jej konsekwencjom dla rynku pracy i integracji społecznej. Jak opisał autor referatu, myśląc o konsekwencjach dla rynku pracy, należy mieć na uwadze to, że szara strefa kreuje miejsca pracy, ponieważ obniża jej koszty. Trudno policzyć, ile miejsc pracy utracono w gospodarce oficjalnej w wyniku powstania tych w szarej strefie. Zdaniem profesora Bednarskiego, należy ostrożnie podchodzić do, dość powszechnie wygłaszanej, tezy, że szara strefa generuje gorsze miejsca pracy. Trzeba bowiem wziąć pod uwagę to, że w ogóle daje ona pracę. Szara strefa bowiem może prowadzić do ekskluzji w trzech wymiarach: w roli pracownika (gorsze miejsce pracy, słabsza jakość pracy), przedsiębiorcy (wyraźnie określony pułap rozwoju firmy), konsumenta (produkt szarej strefy bywa gorszy i pozbawiony gwarancji). Przeniesienie miejsc pracy z szarej strefy do gospodarki oficjalnej może wymagać obniżenia standardów miejsc pracy lub obniżenia transferu do budżetu dla wybranych działań (np. nieopodatkowane miejsca pracy dla słabszych).

Sesja II była poświęcona: zasobom pracy, zarządzaniu kapitałem ludzkim oraz przemianom na rynkach pracy w okresie kryzysu. Otworzył ją referat profesora Eugeniusza Kwiatkowskiego (UŁ), który zaprezentował częściowe wyniki badań szerszego projektu badawczego, dotyczącego zmian na rynku pracy. Celem tych badań było określenie zmian na rynku pracy, mierzonych zatrudnieniem i poziomem bezrobocia, jak również próba objaśnienia przyczyn zróżnicowania wskaźników w tych dwóch wymiarach w poszczególnych krajach OECD. Wykorzystując dane statystyczne z lat 2006–2012, referent pokazał dynamikę zatrudnienia.

Analiza prowadziła do wskazania dwóch głównych hipotez. Pierwsza z nich głosi, iż jednym z powodów zróżnicowania spadków popytu na pracę w różnych krajach jest otwartość gospodarek krajowych. Im bardziej otwarta gospodarka krajowa, tym bardziej jest ona wrażliwa na zewnętrzne bodźce z konsekwencjami dla rynku pracy. Zmiany na rynku pracy w postaci spadku zatrudnienia czy wzrostu bezrobocia nie muszą zachodzić natychmiast i nie muszą być podstawowe. Mogą dotyczyć: spadku wysokości płacy realnej, czasu pracy, intensywności i produktywności pracy. Z tym jest związana druga z hipotez. Im większa elastyczność płac czy czasu pracy, tym mniejszy spadek zatrudnienia w czasie kryzysu. Autor odniósł się także do prawnej ochrony zatrudnienia, jako ważnego elementu dostosowania strategii rynku pracy do sytuacji wynikającej z kryzysu, bowiem stopień restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia ma wpływ na sytuację na rynku pracy.

Kolejny referat – profesor Jolanty Grotowskiej-Leder i magister Blanki Serafin-Juszczak (UŁ) dotyczył niewykorzystania zasobów pracy w perspektywie UE. Posłużył analizie sytuacji osób zaliczanych do kategorii NEET – młodzieży, która nie pracuje, nie uczy się i nie kształca się. W Polsce ta kategoria jest określana „Ani Ani”. W wystąpieniu przedstawiono charakterystykę zjawiska w krajach UE i Polsce, a także zróżnicowanie zjawiska w poszczególnych państwach oraz jego społeczne i ekonomiczne koszty. W analizach zostały wykorzystane dane Eurostatu i wnioski raportu z 2012 roku przygotowanego przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy.

Profesor Biruta Skrętowicz (UMSC) w referacie poświęconym aktywności ekonomicznej ludności Polski omówiła kwestie zatrudnienia w podziale na: płeć, wiek i wykształcenie w świetle Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku. W analizie autorka posługiwała się liczbami bezwzględными, kreśląc obraz zjawiska, oraz wskaźnikami struktury. W konsekwencji

braku publikacji zawierających pełne dane ze spisu, autorka zajęła się wybranymi zagadnieniami.

Skuteczność stosowania w okresie kryzysu elastycznych form pracy w postaci „pracy skróconej” zaprezentował profesor Tomasz Budnikowski (Instytut Zachodni w Poznaniu). Uzasadnieniem wprowadzania nowych form pracy było gwałtowne załamanie rynków pracy w większości państw OECD w latach 2008–2009, które skierowało zainteresowanie decydentów i pracodawców w stronę elastycznych form pracy, m.in. pracy skróconej. Taka forma pracy umożliwia – zdaniem autora – znaczne ograniczenie rozmiarów bezrobocia. Instrument ten, znany w niektórych krajach od dziesięcioleci, w innych zyskał na popularności w ostatnich latach. Jego stosowanie, w opinii referenta, ma wiele zalet tak dla pracodawcy, jak i pracownika. Dla pracodawcy oznacza rezygnację z konieczności pozbywania się wykwalifikowanych pracowników w okresie załamania gospodarczego. Dla pracobiorcy pozwala oddalić w określonym czasie lub zupełnie wyeliminować niebezpieczeństwo bezrobocia. Praca skrócona jest wykorzystywana przede wszystkim w przedsiębiorstwach przemysłowych.

Zarządzanie zasobami ludzkimi było przedmiotem wystąpienia profesora Jerzego Grabowieckiego (UwB), który zaprezentował częściowe wyniki badań projektu stypendialnego rządu Japonii. Przedmiotem wystąpienia były kwestie zarządzania zasobami ludzkimi w japońskich grupach kapitałowych *keiretsu*, określane jako konglomeraty ekonomiczne, które zdominowały gospodarkę Japonii po drugiej wojnie światowej. Autor przedstawił historyczny rys (działające prężnie w II połowie XIX wieku struktury rodzinne, rody kupieckie) i genezę powstania grup *keiretsu*. W dalszej części referatu wyjaśniono istotę *keiretsu*, ich rolę (finansowanie nowych gałęzi produkcji) w gospodarce i omówiono najważniejsze elementy japońskiego systemu zarządzania zasobami ludzkimi.

Sesję zamykał referat poświęcony rozwojowi kapitału ludzkiego w regionach Unii Europejskiej. Profesor Marek Proniewski (UwB) przedstawił zagadnienie rozwoju regionów peryferyjnych w Unii Europejskiej, związanego z nimi rozwoju kapitału ludzkiego oraz jego zróżnicowanie w różnych regionach Unii Europejskiej. Omówił dynamikę wybranych wskaźników (m.in.: bezrobocia, zatrudnienia, skolaryzacji, umieralności, poziom dochodów gospodarstw domowych, uchodźców).

Sesja III była poświęcona problematyce starzenia się społeczeństwa i rezultatów tego procesu w odniesieniu do rynku pracy. Koncepcję aktywnego starzenia się w realiach polskiej gospodarki przedstawiła profesor Bogusława Urbaniak (UŁ). Omówiła ideę syntetycznej miary aktywnego starzenia się – wskaźnik AAI, który umożliwia ocenę poziomu rozwoju aktywnego starzenia się w danym kraju. Na podstawie tego wskaźnika referentka przeanalizowała zjawisko aktywnego starzenia się społeczeństwa polskiego i jego gospodarcze konsekwencje. Szczególną uwagę zwróciła na aspekty zatrudnienia osób starszych. Jak referentka podkreśliła, pożądany wzrost zatrudnienia po 50. roku życia staje się probierzem skuteczności działań wobec osób starszych na rynku pracy.

Jakie wymiary życia społecznego i zawodowego powinna brać pod uwagę aktywizacyjna polityka społeczna wobec osób powyżej 50. roku życia omówił doktor Piotr Szukalski (UŁ). Referent przedstawił kierunki docelowej aktywnej polityki rynku pracy wobec osób powyżej 50. roku życia na przykładach działań podejmowanych w Polsce i innych krajach europejskich (wydłużenie wieku emerytalnego, rozwój usług opiekuńczych). Wskazane zostały trzy możliwe spojrzenia na politykę społeczną, której celem jest utrzymanie aktywności ludzi na rynku pracy: zachęcanie do pozostania na rynku pracy (poprzez: poprawianie stanu zdrowia, podnoszenie poziomu kwalifikacji, wprowadzanie finansowych i podatkowych zachęt), umożliwianie aktywności (przez odpowiednie uregulowania prawne kierowane do pracodawców, stosowanie rozwiązań podatkowych) i stosowanie działań represyjnych, wymuszających pozostanie na rynku pracy.

Tendencje i bariery aktywności zawodowej osób starszych były przedmiotem wystąpienia doktor Lucyny Machol-Zajdy (IPiSS), która ukazała zmiany: ilościowe, strukturalne, czasowe i przestrzenne w kontekście procesu starzenia się społeczeństwa. Wykorzystując dane Eurostatu i Barometru, przedstawiono tendencje na rynku pracy. Przywołane wyniki badań opinii

publicznej wskazują, że bezpieczeństwo warunków pracy i dbanie o zdrowie (także w wymiarze psychospołecznym) są kluczowymi kwestiami wpływającymi na decyzje osób starszych o kontynuacji aktywności zawodowej. Konieczne jest zatem dostosowywanie warunków w miejscach pracy do psychofizycznej kondycji starszych pracowników.

Doktor Zofia Czepulis-Rutkowska (IPiSS) zaprezentowała koncepcję i historię pojawienia się instytucji emerytury obywatelskiej, uwzględniając ewolucję funkcji systemów emerytalnych. Referentka przedstawiła argumenty na rzecz emerytury obywatelskiej we współczesnych realiach, a także możliwości jej wprowadzenia. Głównym przedmiotem analizy było znaczenie emerytury obywatelskiej w kontekście polskiej polityki emerytalnej. Punktem odniesienia był przebieg debaty w Wielkiej Brytanii, która rozważa wprowadzenie omawianego rozwiązania. Również w polskiej debacie emerytalnej pojawiła się w ostatnich latach propozycja zamiany obecnie funkcjonującego systemu emerytalnego na system emerytury obywatelskiej. Według referentki, realizacja tej koncepcji byłaby trudna, jednak sam projekt zmiany i przytaczane na jej rzecz argumenty stwarzają ważny punkt odniesienia do oceny funkcjonowania polskiego systemu, jak również pokazują zachodzące na świecie zmiany w polityce emerytalnej. Jak wskazała doktor Zofia Czepulis-Rutkowska, emerytura obywatelska jest jedną z propozycji, które jeszcze w większym stopniu niż dotychczas ograniczają zaangażowanie państwa w politykę emerytalną.

Rozważania, podjęte w referacie doktor Justyny Przywojskiej (UŁ), koncentrowały się na zagadnieniu rozwoju lokalnego i ukazaniu konsekwencji zjawiska starzenia się społeczeństwa dla przebiegu i priorytetów rozwoju lokalnego. Autorka przyjęła założenie, że do istotnych uwarunkowań rozwoju zalicza się potencjał tkwiący w członkach społeczności lokalnych i w sposobie zorganizowania struktur wspólnot samorządowych. Postępujący proces starzenia się społeczności lokalnych wymaga uwzględnienia zasobów i potrzeb osób starszych w programowaniu lokalnych strategii rozwoju.

Problematyka starzenia się społeczeństwa była również przedmiotem wystąpienia doktor Zofii Szewdy-Lewandowskiej (UŁ). Autorka wskazywała na konieczność rozwoju rynku usług opiekuńczych jako sposobu przeciwdziałania przedwczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy osób na przedpolu starości (45–64 lata). Rozwój rynku usług opiekuńczych jest postrzegany jako szansa na aktywizację zawodową osób w tym przedziale wiekowym. Wraz z procesem starzenia się ludności będzie wzrastać zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze. Jest to tym bardziej istotne, że z punktu widzenia opieki nad osobami starszymi jest widoczny dynamicznie postępujący proces podwójnego starzenia się populacji, czyli wzrost odsetka osób w wieku 80 lat i więcej. Z drugiej strony, będzie maleć potencjał opiekuńczy rodziny, co oznacza mniejsze możliwości zaspokajania potrzeb opiekuńczych seniora przez członków rodziny.

Sesję V rozpoczął referat doktor Anity Szymańskiej (UG), którego analiza była skoncentrowana na hipotezie głoszącej, iż społeczeństwo musi dokonywać wyboru pomiędzy ograniczaniem nierówności dochodowych a efektywnością rynku pracy (niski poziom bezrobocia i wysoki poziom zatrudnienia). Hipoteza ta objaśniała uwarunkowania funkcjonowania rynków pracy w USA i w Europie w połowie lat dziewięćdziesiątych XX wieku. Wskazywano, że negatywne szoki gospodarcze skutkują w krajach europejskich wzrostem bezrobocia, natomiast w USA wzrostem rozpiętości płac. Odmienność reakcji na te zjawiska wynika ze zróżnicowania poziomu elastyczności rynku pracy, w tym przede wszystkim płac.

Jak argumentowała referentka, dotychczas prowadzone badania w większości wypadków nie potwierdzają jednak wspomnianej hipotezy. Zazwyczaj zwraca się uwagę na obserwowany wzrost zróżnicowania dochodów w większości społeczeństw. Jako przyczyny tego wzrostu podaje się takie zjawiska, jak: liberalizacja handlu międzynarodowego, postęp technologiczny promujący wysokie kwalifikacje oraz deregulacja rynku pracy.

W kolejnym referacie doktor Kamil Zawadzki (UMK w Toruniu) przeprowadził dynamiczną, strukturalną i porównawczą analizę zatrudnienia w wybranych zawodach kreatywnych w Unii Europejskiej w latach 2004–2009. Autor ukazał zagrożenia dla dalszego rozwoju zatrudnienia w kreatywnej ekonomii, a także sformułował rekomendacje dotyczące zakresu interwencji państwa, niezbędnej do pełnego wykorzystania potencjału zatrudnieniowego analizowanych sektorów w czasie wychodzenia z recesji.

Przedmiotem wystąpienia doktora Sławomira Kalinowskiego (UP w Poznaniu) była charakterystyka aktywności ekonomicznej ludności wiejskiej o niepewnych dochodach oraz analiza tych czynników, które decydują o relatywnie gorszej sytuacji badanej grupy na rynku pracy. Na podstawie empirycznych obserwacji referent omówił czynniki odpowiedzialne za podejmowanie pracy w formie nietypowej (na czas określony, „na czarno”, zastępstwo itd.) oraz wiążące się z nią poczucie niepewności dochodów. Przedstawił również czynniki sprzyjające poszukiwaniu pracy innej niż dotychczasowej oraz bodźce wpływające na rezygnację z poszukiwania nowego zatrudnienia. W wystąpieniu podjęto także takie zagadnienia, jak: podejmowanie aktywnych działań poprawiających własną konkurencyjność respondentów względem innych uczestników rynku pracy, przyczyny rezygnacji z doksztalcenia i aktywnego poszukiwania pracy, a także konsekwencje pasywnych postaw czy przyczyny osłabiające skłonność jednostek do podejmowania własnej działalności gospodarczej.

Doktor inżynier Andrzej Skibiński (PCz) zaprezentował problematykę wyborów edukacyjnych i rynku pracy w odniesieniu do sytuacji demograficznej na przykładzie województwa śląskiego. Według niego, jednym z bardziej niepokojących zjawisk, charakteryzujących górno-śląski rynek pracy, jest wzrastający odsetek ludzi młodych pozostających bez pracy. W coraz mniejszym stopniu zdobyte wykształcenie chroni tę grupę osób przed skutkami bezrobocia, gdyż istotną barierą jest brak doświadczenia zawodowego oraz niedostosowanie zdobytych kwalifikacji zawodowych do zapotrzebowania na rynku pracy.

Jak zaznaczył referent, wyższa niepewność zatrudnienia odzwierciedla się m.in. w skokowym wzroście umów o pracę na czas określony. Wzrost ten obejmuje szczególnie młodą część populacji. Praca na podstawie tej formy umowy jest coraz częstszym sposobem wejścia na rynek pracy, co determinuje decyzje dotyczące prokreacji – młodzi ludzie odraczają decyzję o założeniu rodziny do czasu uzyskania bardziej stabilnej pozycji na rynku pracy. Skutki bezrobocia w tej grupie populacji w perspektywie kilku najbliższych lat mogą okazać się szczególnie dotkliwe dla rozwoju społeczno-gospodarczego.

Doktor Dorota Kałuża-Kopias (UŁ) przedstawiła skalę zmian, dotyczącą liczby i struktury potencjalnych zasobów pracy w pięciu największych miastach w Polsce. Jak wskazują liczne analizy demograficzne, przywołane przez referentkę, w perspektywie najbliższych dwudziestu lat rola czynnika demograficznego w kształtowaniu potencjalnych zasobów pracy zmieni się zasadniczo poprzez zmniejszenie się liczby osób w wieku produkcyjnym. Innym aspektem zmian demograficznych będzie proces starzenia się zasobów pracy. Egzemplifikacją analiz były dane z projekcji ludnościowej GUS, opublikowane w 2011 roku, prognoza dla powiatów i miast na prawach powiatów oraz podregionów.

Celem referatu doktor Moniki Wojdyło-Preisner (UŁ) była identyfikacja czynników determinujących długotrwale bezrobocie w powiatach o nowoczesnej strukturze gospodarki na przykładzie miasta Białystok. Analizę przeprowadzono na podstawie danych pochodzących z systemu informatycznego Publicznych Służb Zatrudnienia Syriusz^{STD}. Wykorzystując modele logitowe, prelegentka próbowała odpowiedzieć na pytanie o to, jaki wpływ na ryzyko długotrwalego pozostawania bez pracy wywierają: cechy społeczno-demograficzne bezrobotnych, ich uwarunkowania rodzinne, cechy obrazujące jakość kapitału ludzkiego, a także elastyczność w zakresie podejmowania pracy.

W obszarze analiz regionalnych pozostawało również wystąpienie profesora Józefa Rogowskiego i doktor Beaty Madras-Kobus (oboje z UwB). Autorzy dokonali przeglądu różnych metodologii obliczania stóp bezrobocia, stosowanych przez Główny Urząd Statystyczny w Polsce oraz przedstawili propozycję ich modyfikacji. Następnie obliczyli stopy bezrobocia według zaproponowanej metodologii w województwie podlaskim oraz omówili otrzymane wyniki.

O możliwościach wykorzystania dziedzictwa kulturowego i ich wpływie na rozwój regionu mówiła doktor Ewa Kasperska (PK). Wśród sposobów działania referentka wskazała inicjatywy lokalnych władz aktywizujące mieszkańców do angażowania się w przedsięwzięcia bazujące na lokalnych walorach i oddolne aktywności mieszkańców, którzy swój pomysł na życie chcą realizować, szukając inspiracji w dziedzictwie kulturowym regionu. W prezentacji posłużono się przykładami wykorzystania spuścizny dziedzictwa kulturowego z różnych stron Polski.

Sesję zamykał referat magister Edyty Dąbrowskiej (UwB), którego przedmiotem była struktura popytu na pracę w województwie podlaskim w kontekście uwarunkowań struktury sektorowej gospodarki regionu. Prelegentka przeprowadziła analizę trójsektorowej struktury pracujących w województwie podlaskim, odnosząc wyniki analizy do struktury zatrudnienia według sektorów w skali kraju i wskazując na istotne różnice w tym obszarze. Różnice te, jej zdaniem, widoczne są zwłaszcza w podaży na pracę. W skali regionalnej częściej poszukuje się pracowników o niższych kwalifikacjach, niż pracowników posiadających kwalifikacje wysokospecjalistyczne.

Ostatnia V sesja była poświęcona problematyce godzenia ról zawodowych i rodzinnych oraz implementacji modelu *flexicurity*. Na podstawie analizy wyników badań empirycznych doktor Dorota Głogosz (IPiSS) oceniła wpływ wybranych czynników na kształtowanie się postaw polskich pracodawców wobec tzw. zatrudnienia przyjaznego rodzinie. Autorka omówiła szczegółowo, w jaki sposób czynniki, takie jak: sytuacja ekonomiczna, podaż pracy, normy prawne, wielkość firmy, wiedza i doświadczenie dotyczące łączenia pracy z życiem rodzinnym, determinują oceny i zachowania pracodawców.

Pozostając w kręgu tej tematyki, magister Agnieszka Smoder (IPiSS) na podstawie wyników badań empirycznych przedstawiła problematykę tworzenia przez pracodawców warunków, które sprzyjają łączeniu pracy z zobowiązaniami rodzinnymi. Referentka odniosła się do takich zagadnień, jak: rozumienie pojęcia zatrudnienia przyjaznego rodzinie, rodzaje stosowanych udogodnień dobrowolnych oraz ocena skutków ich wprowadzania. Jak wskazuje literatura przedmiotu, rozwiązania z zakresu zatrudnienia przyjaznego rodzinie, oferowane przez pracodawców, mają niwelować konflikt między pracą zawodową a życiem rodzinnym. Obejmuje to zarówno uprawnienia pracownicze, regulowane zapisami kodeksu pracy, jak i dodatkowe udogodnienia dla pracowników, wprowadzane dobrowolnie przez pracodawcę.

Następnie magister Joanna Mirosław (IPiSS) przeanalizowała sposób, w jaki doświadczenie prowadzenia własnej firmy sprzyja wdrażaniu w firmie rozwiązań przyjaznych rodzinie (elastycznienie czasu pracy, wprowadzenie telepracy, zrozumienie rodzinnych problemów pracowników). Analizy opierały się na wynikach badań empirycznych, dotyczących aktywności kobiet i zatrudnienia przyjaznego rodzinie. Jak wskazywała referentka, faza rozwoju firmy, branża, sytuacja w rodzinie wpływają na możliwości godzenia ról zawodowych i rodzinnych. Jak pokazały badania, decyzja założenia własnej firmy wynika często z chęci ułatwienia sobie życia czy dążenia do pogodzenia obu ról zawodowych i rodzinnych.

Celem referatu doktor Małgorzaty Podogrodzkiej (SGH) był opis przestrzennego zróżnicowania płodności kobiet w wieku 25–34 lata w Polsce w latach 1991–2011 oraz ukazanie wzajemnych powiązań między tym zjawiskiem a natężeniem starzenia się ludności. Analizy prowadzono dla każdego województwa. W referacie postawiono kilka hipotez badawczych, dotyczących: przestrzennych różnic w natężeniu płodności, miejsc o wysokim wskaźniku urodzeń, związku wskaźników demograficznych ze wskaźnikiem płodności.

Omówienie definicji, założeń modelu *flexicurity* oraz wskazanie przykładów innych krajów i ich ścieżek implementacji modelu były przedmiotem referatu doktor Izabeli Łucjan (UMCS). Jak argumentowała prelegentka, zagadnienie to wymaga pogłębionych analiz z uwagi na to, że coraz częściej wskazuje się na konieczność opracowania i wdrożenia zintegrowanej strategii równoczesnego zwiększania elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy przez cały okres aktywności zawodowej człowieka.

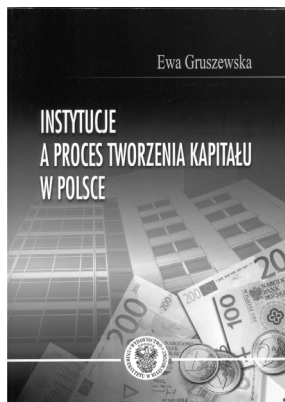
W ostatnim referacie doktor Ewa Rollnik-Sadowska (PB) przedstawiła uwarunkowania duńskiego państwa dobrobytu, które stanowiły źródło tworzenia polityki *flexicurity* pod koniec XX wieku. Zaprezentowała rys historyczny kształtowania się państwa opiekuńczego w Danii oraz współcześnie obowiązujące zasady jego funkcjonowania. Prezentacja została opracowana na podstawie analizy literatury przedmiotu oraz wyników badań jakościowych, zrealizowanych w 2012 roku w Aarhus w Danii.

Zamykając to spotkanie, doktor Cecylia Sadowska-Snarska (UwB), organizatorka konferencji, podziękowała wszystkim referentom za przygotowane wystąpienia i uczestnikom za podjętą, żywą dyskusję.

LISTA RECENZENTÓW W ROKU 2013:

dr Anna Adamus-Matuszyńska • dr Łukasz Arendt • prof. nadzw. dr hab. Wojciech Bieńkowski • dr Ewa Bogacz-Wojtanowska • dr hab. Artur Bołtromiuk, prof. UwB • dr hab. Jerzy Borowski, prof. UwB • dr Marcin Brol • prof. dr hab. Krystyna Brzozowska • prof. zw. dr hab. Marek Bugdol • dr hab. Robert Ciborowski, prof. UwB • prof. dr hab. Stanisław Czaja • dr Zdzisław Czaja • dr hab. Zdzisław Czajka • dr hab. Wiesław Czyżowicz, prof. SGH • prof. dr hab. Anna Dąbrowska • dr Katarzyna Dębkowska • dr Renata Dylkiewicz • prof. dr hab. inż. Małgorzata Gablota • dr Anna Gardocka-Jałowiec • dr hab. Beata Glinka, prof. UW • dr hab. Urszula Gołaszewska-Kaczan, prof. UwB • dr Waldemar Gostomczyk • dr hab. Marianna Greta, prof. PŁ • dr Anna Grześ • dr inż. Sławomira Hajduk • dr Joanna Jończyk • dr Aneta Kargol-Wasiluk • dr Andrzej Karpio • prof. zw. dr hab. Jacek Karwowski • dr Magdalena Klimczuk-Kochańska • prof. zw. dr hab. Dorota Kotlorz • dr inż. Artur Kożuch • prof. dr hab. Babara Kożuch • dr hab. Barbara Kryk, prof. US • dr Leszek Kucharski • dr Iwona Kukulak-Dolata • dr inż. Małgorzata Lechwar • dr Dariusz Łaguna • dr Izabela Łucjan • dr hab. Teresa Łuczka, prof. PWSZ • dr Monika Maksim • dr hab. inż. Wiesław Matwiejczuk, prof. PB • dr Barbara Mazur • dr Małgorzata Mikita • dr Ewa Mińska-Struzik • dr hab. Joanna Moczydłowska, prof. UŁ • dr Katarzyna Nagle • dr hab. inż. Aleksander Noworól, prof. UEK • dr Joanna Olbrys • dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska, prof. UWM • dr hab. Jacek Otto, prof. PŁ • dr hab. Irena Ozimek, prof. SGGW • dr hab. Jerzy Paszkowski, prof. PB • prof. dr hab. Krzysztof Piasecki • dr Agnieszka Piekutowska • dr hab. Barbara Piontek, prof. WSB • dr hab. Wiesław Tadeusz Popławski, prof. PB • prof. zw. dr hab. inż. Bazyli Poskrobko • dr Bogumiła Powichrowska • dr hab. Mieczysław Przybyła, prof. UEW • dr hab. Renata Przygodzka, prof. UwB • dr Ewa Rollnik-Sadowska • dr Wiktor Rutkowski • dr Łukasz Sienkiewicz • dr hab. inż. Anna Skórska • dr Halina Sobocka-Szczapa • prof. zw. dr hab. Jerzy Sokołowski • prof. nadzw. dr hab. Edward Stawasz • prof. zw. dr hab. Marian Strużycki • prof. zw. dr hab. Janusz Strużyna • prof. nadzw. dr hab. Andrzej Szplit • dr Anita Szymańska • prof. dr hab. Zofia Tomczonek • dr Monika Wakuła • dr hab. Artur Walasik, prof. UEK • dr Katarzyna Walkowiak-Markiewicz • dr Jarosław Wąsowicz • prof. zw. dr hab. Andrzej Piotr Wiatrak • prof. dr hab. Jerzy Wilkin • prof. zw. dr hab. Henryk Wnorowski • dr Monika Wojdyło-Preisner • dr hab. Maciej Zastempowski, prof. UMK • dr hab. Mariusz Zieliński, prof. PŚ • dr Krystyna Zimnoch

**WYDZIAŁ EKONOMII I ZARZĄDZANIA UNIwersYTETU W BIAŁYMSTOKU
POLECA PUBLIKACJE NAUKOWE:**



Ewa Gruszevska

**INSTYTUCJE A PROCES TWORZENIA KAPITAŁU
W POLSCE**

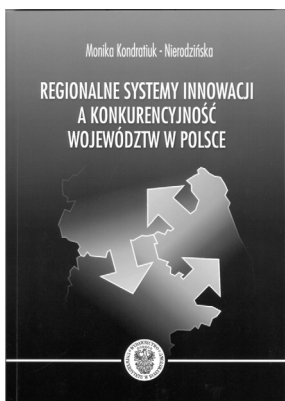
Białystok 2013, ISBN 978-83-7431-372-8



Grażyna Michalczuk

**ZASOBY NIEMATERIALNE JAKO CZYNNIK
WARTOŚCI PRZEDSIĘBIORSTWA. LUKA
INFORMACYJNA SPRAWOZDAWCZOŚCI
FINANSOWEJ**

Białystok 2013, ISBN 978-83-7431-370-4

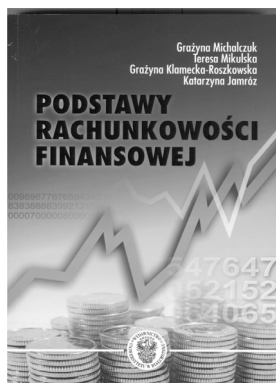


Monika Kondratiuk-Nierodzińska

**REGIONALNE SYSTEMY INNOWACJI
A KONKURENCYJNOŚĆ WOJEWÓDZTW W POLSCE**

Białystok 2013, ISBN 978-83-7431-369-8

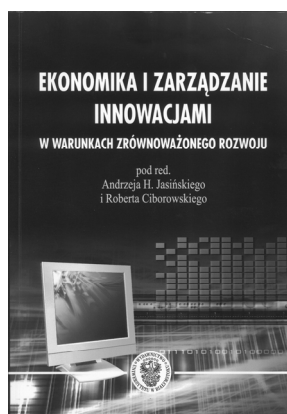
**WYDZIAŁ EKONOMII I ZARZĄDZANIA UNIwersYTETU W BIAŁYMSTOKU
POLECA PUBLIKACJE DYDAKTYCZNE:**



Grażyna Michalczuk, Teresa Mikulska,
Grażyna Klamecka-Roszkowska, Katarzyna Jamróż

**PODSTAWY RACHUNKOWOŚCI
FINANSOWEJ**

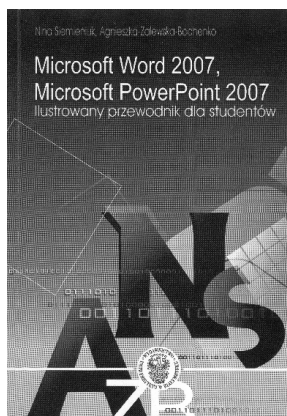
Białystok 2012, ISBN 978-83-7431-299-8



Andrzej H. Jasiński, Robert Ciborowski (red.)

**EKONOMIKA I ZARZĄDZANIE INNOWACJAMI
W WARUNKACH ZRÓWNOWAŻONEGO
ROZWOJU**

Białystok 2012, ISBN 978-83-7431-308-7



Nina Siemieniuk, Agnieszka Zalewska-Bochenko

**MICROSOFT WORD 2007,
MICROSOFT POWERPOINT 2007
ILUSTROWANY PRZEWODNIK DLA STUDENTÓW**

Białystok 2012, ISBN 978-83-7431-310-0

**PODYPLOMOWE STUDIA
RACHUNKOWOŚCI I AUDYTU WEWNĘTRZNEGO
W JEDNOSTKACH SEKTORA PUBLICZNEGO**

*15-062 Białystok
ul. Warszawska 63
pok. 208*

*tel. (085) 7457702,
fax (085) 7457702*

*Kierownik: dr hab. Ryta I. Dziemianowicz, prof. UwB
Sekretariat: Grażyna Majewska*

CEL STUDIÓW

- zdobycie i pogłębienie wiedzy z zakresu organizacji i funkcjonowania sektora finansów publicznych,
- pogłębienie wiedzy w zakresie prawa finansów publicznych i administracji publicznej,
- przekazanie słuchaczom wiedzy na temat szczególnych zasad i metod prowadzenia rachunkowości w jednostkach sektora finansów,
- poznanie nowych regulacji dotyczących organizacji i zasad przeprowadzania wewnętrznej kontroli finansowej w jednostkach sektora finansów publicznych,
- zdobycie praktycznych umiejętności w zakresie tworzenia oraz analizy funkcjonowania i oceny komórek kontroli finansowej i audytu wewnętrznego.

STUDIA ADRESOWANE SĄ DO:

- głównych księgowych i kadry kierowniczej w jednostkach sektora finansów publicznych
- pracowników odpowiedzialnych za prowadzenie nowoczesnego systemu audytu wewnętrznego i kontroli finansowej w jednostkach sektora publicznego.

Zasady naboru:

- decyduje kolejność zgłoszeń.

Warunki rekrutacji:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

PODYPLOMOWE STUDIA FINANSÓW I RACHUNKOWOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

***15-062 Białystok
ul. Warszawska 63
pok. 208***

***tel. (085) 7457702,
fax (085) 7457702***

***Kierownik: dr hab. Ryta I. Dziemianowicz, prof. UwB
Sekretariat: Grażyna Majewska***

Podyplomowe Studia Finansów i Rachunkowości Przedsiębiorstw istnieją od roku akademickiego 1992/1993. Przeznaczone są dla absolwentów szkół wyższych różnej specjalności.

Celem studiów jest przygotowanie kadr dla przedsiębiorstw i instytucji w zakresie finansów i rachunkowości oraz przygotowanie słuchaczy do działalności usługowej w zakresie prowadzenia ksiąg rachunkowych.

Studia trwają dwa semestry, kończą się zaliczeniami lub egzaminami z poszczególnych przedmiotów. Zajęcia odbywają się w formie 7 dwudniowych zjazdów w weekendy w każdym semestrze i obejmują ponad 300 godz. zajęć dydaktycznych. Studia kończą się wydaniem świadectwa ukończenia studiów podyplomowych.

Wykładane są następujące przedmioty:

- rachunkowość finansowa,
- sprawozdawczość finansowa,
- rachunek kosztów,
- system podatkowy,
- papiery wartościowe,
- prawo cywilne, gospodarcze i administracyjne,
- system informatyczny i podstawy informatyki,
- wykłady okolicznościowe.

Zasady naboru:

- decyduje kolejność zgłoszeń.

Warunki rekrutacji:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

PODYPŁOMOWE STUDIA MENEDŻERSKIE

☎ 15-062 Białystok
ul. Warszawska 63
pok. 229

☎ tel. (0~85) 745 77 25
fax (0~85) 741 46 85

Kierownik: **dr hab. Tadeusz Truskołaski, prof. UwB**

Sekretariat: **Anna Kitlasz**

Podypłomowe Studia Menedżerskie istnieją od roku 1992. Przeznaczone jest dla absolwentów szkół wyższych, różnych specjalności.

Wykładowcami są pracownicy naukowcy oraz praktycy, dyrektorzy banków i specjaliści z poszczególnych dziedzin. Program i treści nauczania dostosowane są do potrzeb i wymagań rynku. Studium daje szansę nawiązania ciekawych kontaktów oraz konsultacji z wieloma specjalistami z różnych branż.

Zasady naboru: decyduje kolejność zgłoszeń.

Warunki rekrutacji:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

Studia trwają dwa semestry. Zajęcia odbywają się w formie 2-dniowych zjazdów (w soboty i niedziele) i obejmują 256 godzin zajęć dydaktycznych. Studia kończą się egzaminem i wydaniem świadectwa ukończenia studiów podyplomowych.

Wykładane są następujące przedmioty:

- Organizacja i zarządzanie
- Zarządzanie finansami i rynek kapitałowy
- Marketing
- Zarządzanie zasobami pracy
- Zarządzanie strategiczne
- Biznes plan
- System podatkowy
- Funkcjonowanie gospodarki rynkowej
- Rachunkowość zarządcza
- Negocjacje w biznesie
- Public relations
- Prawo pracy
- Zamówienia publiczne
- Rynek i wycena nieruchomości
- Zajęcia komputerowe
- Seminaria - wykłady okolicznościowe

PODYPLOMOWE STUDIA ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI UNII EUROPEJSKIEJ

 15-062 Białystok, ul. Warszawska 63, pok. 234,
 tel. (085) 7457721, fax (085) 7414685

e-mail: kpeirg@uwb.edu.pl
<http://www.weiz.uwb.edu.pl/>

Kierownik: dr Elżbieta Sulima
Sekretariat: mgr Jolanta Wiszniewska

Cele studiów

Przekazanie praktycznych umiejętności opracowania projektu i jego zarządzania (w tym finansowego) oraz wypełniania wniosków, gwarantujących pozyskanie środków finansowych z Unii Europejskiej.

Adresaci

Wszystkie osoby, które są zobowiązane lub pragną z tytułu potrzeb lub planów zawodowych otrzymać wiedzę dotyczącą pozyskiwania środków finansowych z Unii Europejskiej.

W szczególności program kierowany jest do:

- przedsiębiorców,
- pracowników administracji samorządowej, organizacji pozarządowych,
- nauczycieli
- absolwentów szkół wyższych
- i innych osób zamierzających uzyskać kwalifikacje niezbędne do pozyskiwania środków finansowych z UE

Korzyści

Przygotowanie specjalistów w dziedzinie zarządzania projektami Unii Europejskiej. Studia dają możliwość nawiązania kontaktów z osobami bezpośrednio zaangażowanymi w realizację projektów finansowanych z funduszy strukturalnych

Zasady naboru: decyduje kolejność zgłoszeń.

Należy złożyć następujące dokumenty:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

**PODYPLOMOWE STUDIA
WYCENY I GOSPODARKI NIERUCHOMOŚCI**

**Specjalności:
WYCENA NIERUCHOMOŚCI
ZARZĄDZANIE NIERUCHOMOŚCIAMI
POŚREDNICTWO W OBROcie NIERUCHOMOŚCIAMI**

Kierownik Studiów:
dr Dorota Wyszowska
e-mail: d.wyszowska@uwb.edu.pl

Sekretariat:
mgr Jolanta Wiszniewska
tel. 085 745 77 21
fax 085 741 46 85
e-mail: kpeirg@uwb.edu.pl

CEL STUDIÓW:

Celem Studiów jest przygotowanie słuchaczy, w zależności od wybranej specjalności, do ubiegania się, po spełnieniu dodatkowych wymogów (praktyki zawodowe) o uzyskanie uprawnień zawodowych:

- **RZECZOZNAWCY MAJĄTKOWEGO**
- **POŚREDNIKA W OBROcie NIERUCHOMOŚCIAMI**
- **LUB ZARZĄDCY NIERUCHOMOŚCI.**

Uczestnikami Studiów mogą być absolwenci szkół wyższych.

Studia trwają 2 semestry od października do czerwca w wymiarze godzin określonym w ramowych programach studiów.

Programy zgodne są z „minimum programowym” zalecanym przez Ministerstwo Infrastruktury, zawartym w Rozporządzeniu Ministra Infrastruktury z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ustalenia minimalnych wymogów programowych dla studiów podyplomowych w zakresie wyceny nieruchomości (Dz. Urz. Min. Bud. Nr 3, poz. 16).

Zajęcia odbywają się w 2-dniowych zjazdach (soboty i niedziele) co 2 tygodnie i kończą się przygotowaniem pracy dyplomowej oraz egzaminem

Zasady naboru:

o przyjęciu decyduje kolejność zgłoszeń

WYMAGANE DOKUMENTY:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

PODYPLOMOWE STUDIA ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI

15-062 Białystok
ul. Warszawska 63, pok. 225
tel. (085) 745-77-19,
fax (085) 741-46-85
e-mail: agrzes@uwb.edu.pl
<http://www.weiz.uwb.edu.pl>

Kierownik: dr Anna Grzes

CEL STUDIÓW:

Przekazanie specjalistycznej wiedzy teoretycznej i praktycznych umiejętności z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi niezbędnych do skutecznego funkcjonowania organizacji.

Zakres ten obejmuje m.in.:

- zasady i metody rekrutacji i selekcji,
- system ocen pracowniczych,
- systemy wynagradzania,
- prawo pracy i zbiorowe stosunki pracy,
- negocjacje zbiorowe,
- zarządzanie karierami i rozwojem pracowników, itp.

ORGANIZACJA STUDIÓW:

Studia trwają 2 semestry. Obejmują 188 godzin dydaktycznych. Zajęcia odbywają się w 2-dniowych zjazdach (w soboty i niedziele) co 2 tygodnie i kończą się obroną pracy dyplomowej oraz wydaniem świadectwa ukończenia studiów podyplomowych.

STUDIA ADRESOWANE SĄ DO:

- kadry kierowniczej przedsiębiorstw,
- pracowników działu kadr,
- osób zainteresowanych zdobyciem oraz pogłębieniem wiedzy z zakresu problematyki zarządzania zasobami ludzkimi w nowoczesnych organizacjach.

WYMAGANE DOKUMENTY:

- odpis dyplomu,
- wygenerowane z systemu IRK podanie kandydata,
- kserokopia dowodu osobistego
- potwierdzenie opłaty manipulacyjnej.

Zasady naboru:

- decyduje kolejność zgłoszeń.

