RYNEK PRACY

numer
1
2017 (160)

IPiSS

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT NUMERU

Depopulacja – konsekwencje dla rynku pracy

Zmniejszająca się liczba ludności postrzegana jest jako pozytywny czynnik minimalizujący skalę problemów na rynku pracy, przede wszystkim rozmiar bezrobocia. Tymczasem depopulacja na poziomie lokalnym, subregionalnym i regionalnym coraz częściej oznacza pojawienie się nowych, niekorzystnych zjawisk ekonomicznych, oddziałujących na funkcjonowanie rynku pracy,

Więcej w numerze

POLECAMY RÓWNIEŻ

Feminizacja czy maskulinizacja bezrobocia ludzi młodych w Polsce na tle UE

Powszechną tezą jest, że kobiety, także młode, cechuje większe ryzyko bezrobocia niż mężczyzn. Podjęta w artykule refleksja dotyczy transformacji mitu o gorszej pozycji na rynku pracy młodych kobiet w relacji do młodych mężczyzn, mierzonej wskaźnikiem stopy bezrobocia.

Więcej w numerze

Wydłużanie okresu aktywności zawodowej jako odpowiedź na starzenie się zasobów pracy

Postępujący proces starzenia się polskiego społeczeństwa stanowi coraz większe wyzwanie dla rynku pracy, a co więcej, trudności te będą się pogłębiać. Wydłużenie okresu aktywności zawodowej staje się więc koniecznością.

Więcej w numerze

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu

ISSN 1233-4103

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
1 / 2017 (160)

IPiSS

Właściciel tytułu: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
ul. J. Bellottiego 3b
01-022 Warszawa
tel. 22 536 75 24
fax 22 536 75 43

Redakcja „Rynek Pracy"
e-mail: rynek.pracy@ipiss.com.pl
www.czasopismorynekpracy.pl

Wytyczne dla Autorów na stronie www.czasopismorynekpracy.pl

Projekt graficzny: Aleksander Acher-Chanda

Wykresy: Luiza Daab

Redaktorzy językowi: Jolanta Lewińska (język polski),
Michał Zdancewicz (język angielski)

Redaktor statystyczny: dr hab. Agnieszka Ziomek

Łamanie, druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Wydanie papierowe kwartalnika „Rynek Pracy" jest wersją pierwotną

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody redakcji jest zabronione

Redakcja zastrzega sobie prawo do skrótów oraz zmian redakcyjnych w nadsyłanych tekstach

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
1 / 2017 (160)

IPiSS

Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu. Wszystko, co robiłem, to była przyjemność.

Thomas Alva Edison

Spis treści / Table of contents

5 Słowo wstępne redaktor naczelnej prof. Elżbiety Kryńskiej
Foreword by the Editor-in-Chief prof. Elżbieta Kryńska

6 Wpływ programu Rodzina 500+ na rynek pracy – wywiad z minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbietą Rafalską
Małgorzata Zdancewicz
Impact of the Family 500+ programme on the labour market

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

11 Depopulacja – konsekwencje dla rynku pracy
Piotr Szukalski
Depopulation and its results for the labour market

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

20 Wydłużanie okresu aktywności zawodowej jako odpowiedź na starzenie się zasobów pracy. Uwarunkowania indywidualne
Justyna Wiktorowicz
Extending the period of professional activity as a response to the aging of labour resources. Individual conditioning

30 Feminizacja czy maskulinizacja bezrobocia ludzi młodych w Polsce na tle UE
Jolanta Grotowska-Leder
Feminization or masculinization of youth unemployment in the UE and in Poland

40 Serwicyzacja czy reindustrializacja gospodarki województwa śląskiego? Zmiany w sektorowej strukturze popytu na pracę
Anna Skórska
Servitisation or reindustralisation of economy of the Silesian district? Changes in the sectoral structure of labour demand

51 Trafność identyfikacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych w „Barometrze zawodów"
Piotr Maleszyk
Accuracy of identification of surplus and deficit occupations in the „Occupational barometer"

STATYSTYKA / STATISTICS

63 Rynek pracy i warunki życia gospodarstw domowych w Polsce w latach 2015–2017
Agnieszka Ziomek
Labour market and living conditions of households in Poland in 2015–2017

67 Wiosna na rynku pracy
Małgorzata Sacewicz-Górska
Spring on the labour market

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICES ACTIVITY

71 Próba oceny rezultatów wsparcia udzielanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim
Maciej Filipowicz
An attempt to evaluate the results of support provided within the means of the National Training Fund in the Opole district

78 Krajowy Fundusz Szkoleniowy – współpraca popłaca
Ewa Grzebieniak
National Training Fund – cooperation pays off

AKTUALNOŚCI / NEWS

84 Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
Applicable rates, amounts and indicators

86 100 zmian dla firm – zmiany w prawie pracy
Dominika Figuła
100 changes for companies – changes in labour legislation

89 Co nowego na rynku pracy
Redakcja
What is new in the labour market

92 Co nowego w urzędach pracy
Redakcja
What is new in the public employment services

Drodzy Czytelnicy,

jestem wielokrotnie pytana przez przedstawicieli mediów o perspektywy polskiego rynku pracy z punktu widzenia wskaźnika – jakby się wydawało najważniejszego – czyli stopy bezrobocia. Zasadniczą częścią moich odpowiedzi jest zastrzeżenie, że o ile nie wystąpią na rynku pracy zdarzenia nagłe, niepoddające się przewidywaniom, zjawiska na nim zachodzące będą miały charakter inercyjny – tak jak w całej gospodarce. Dziś jesteśmy beneficjentami tego procesu – stopa bezrobocia jest niewysoka (najniższa we współczesnej historii) i ma tendencję do dalszego obniżania. I dobrze. Ale....

Depopulacja, zmniejszanie liczby ludności, staje się tym, co może wstrząsnąć w dłuższym czasie rynkiem pracy (łącznie ze stopą bezrobocia) i systemem opieki społecznej. Podobny efekt może wywołać indywidualna niechęć do wydłużania życia zawodowego. Czy jedyną odpowiedzią na te wyzwania może być maskulinizacja bezrobocia młodych ludzi, a więc zjawisko, o którym jeszcze oficjalnie się nie wspomina, nie bada, jest „niepoprawne politycznie" (nie tylko u nas zresztą)? A może właściwą odpowiedzią są przekształcenia strukturalne na popytowej stronie rynku pracy?

prof. **Elżbieta Kryńska**
redaktor naczelna „Rynku Pracy"

Profesor doktor habilitowany nauk ekonomicznych w dziedzinie ekonomii. Kierownik Zakładu Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych oraz Katedry Polityki Ekonomicznej na Uniwersytecie Łódzkim. Ma wieloletnie doświadczenie w pracy naukowej, w obszarach funkcjonowania rynku pracy i polityki rynku pracy oraz polityki ekonomicznej w gospodarce rynkowej.

Nasi autorzy proponują do rozważenia te i wiele innych kwestii. Poprzedzi je wywiad z minister rodziny, pracy i polityki społecznej Elżbietą Rafalską. Być może teksty te ułatwią systematyzację zagadnień w obszarze polskiego rynku pracy.

A w ogóle – cieszmy się z tego, co mamy. Zawsze tak nie będzie...

Z życzeniami miłej lektury

Elżbieta Kryńska

Wpływ programu Rodzina 500+ na rynek pracy

Elżbieta Rafalska
minister rodziny, pracy i polityki społecznej

Możemy mówić o trzech dużych obszarach, w których program pełni ważną rolę – ograniczenie nierówności dochodowych, zmniejszenie skali zjawiska zagrożenia ubóstwem oraz wpływ na demografię.

Ile dzieci zostało objętych programem Rodzina 500+?

Bardzo dużo, bo ponad 55% wszystkich dzieci do 18. roku życia. W okresie od kwietnia 2016 r., kiedy wystartował program, do końca lutego tego roku przeciętna miesięczna liczba dzieci uprawnionych do świadczenia wychowawczego wyniosła 3,828 mln. Natomiast w samym lutym 2017 r. było ich już 3,932 mln.

Skąd ten wzrost?

Marszałkowe województw przyspieszyli rozpatrywanie zaległych wniosków. Ruszyła także wypłata zaległych świadczeń. Poza tym nie zapominajmy o wzroście liczby urodzeń w ostatnich miesiącach.

W sumie przez 11 miesięcy na realizację ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci wydatkowano łącznie z budżetu państwa 21 mld zł. Na jakie obszary społeczne wpływa program?

Możemy mówić o trzech dużych obszarach, w których program pełni ważną rolę – ograniczenie nierówności dochodowych, zmniejszenie skali zjawiska zagrożenia ubóstwem oraz wpływ na demografię.

Program zdecydowanie poprawił warunki materialne rodzin. Coraz mniej osób korzysta ze świadczeń pomocy społecznej, takich jak zasiłki okresowe i celowe, a także z pomocy w postaci dożywiania. W stosunku do roku poprzedniego był to 11–12-procentowy spadek, co zdecydowanie obala przekonanie, że biedniejsze rodziny chcą tylko żyć z pomocy społecznej. Ze wzrostem bezpieczeństwa finansowego zagościła w polskich domach także większa zaradność i napawająca optymizmem wiara w siebie.

Poza tym mamy informacje o wzroście konsumpcji w związku z poprawą sytuacji finansowej polskich rodzin. Wiemy już, że znacznie się polepszyła dzięki programowi Rodzina 500+. Potwierdzają to wyniki badań CBOS-u z końca ubiegłego roku. Aż 29% respondentów wskazało, że dzięki programowi stać ich było na zakup odzieży, obuwia (27%), czy żywności (16%). Co piąty badany przeznaczał pieniądze z programu Rodzina 500+ na edukację – książki i inne pomoce naukowe dla dzieci, dodatkowe zajęcia (17%), czy wyjazdy szkolne lub przedszkolne (15%).

Spadło też zadłużenie rodzin, co więcej – jedna czwarta z badanych odkłada uzyskane środki na odrębnym rachunku, lokacie, lub kupuje obligacje.

Sygnały o wpływie programu na różne dziedziny życia dochodzą do nas z różnych stron, chociażby od zespołów analitycznych, powstałych w urzędach wojewódzkich.

Zdecydowana większość z nich odnosi się do pozytywnego wpływu programu na jakość życia rodzin.

Zgodnie z szacunkami MRPiPS – w efekcie wprowadzenia programu – przeciętny roczny dochód do dyspozycji gospodarstw domowych powinien wzrosnąć o ok. 4,6%. W przypadku 10% najsłabiej zarabiających osób

dzięki programowi Rodzina 500+ ich dochody wzrosły o około jedną trzecią. Świadczenia z programu Rodzina 500+ stanowią więc bardzo ważny element w budżecie polskich rodzin, szczególnie tych najbiedniejszych.

Jak program może wpłynąć na zagrożenie ubóstwem relatywnym?

Według prognoz świadczenie wychowawcze wpłynie na spadek odsetka osób zagrożonych ubóstwem relatywnym o 3,7 p.p., tj. o ok. 1,4 mln osób, w tym o ok. 800 tys. dzieci do 17. roku życia.

Program poprawi przede wszystkim sytuację rodzin wielodzietnych, których aż 366,5 tys. otrzymuje świadczenie 500+. W tej grupie szacowany jest spadek ubóstwa relatywnego z poziomu 35,8% do 9,0%, tj. z poziomu 675 tys. osób żyjących w tych rodzinach do 170 tys.

Spadek ubóstwa relatywnego możemy odnotować także w przypadku osób samotnie wychowujących dzieci (spadek z 27,6% do 13,1%, tj. z poziomu 179 tys. osób do 85 tys.) oraz rodzin z dwójką dzieci (z 15,4% do 6,4%, tj. z poziomu 651 tys. do 269 tys.).

Program Rodzina 500+ został opracowany z myślą o tym, aby zmniejszyć obciążenia finansowe rodzin związane z wychowywaniem dzieci, a tym samym ułatwić Polakom podejmowanie decyzji o posiadaniu większej rodziny. Czy w tym wypadku możemy odnotować pozytywne zmiany?

Tak. Wiele wskazuje na to, że swój udział we wzroście urodzeń miał także nasz program. Jak wynika z danych GUS, liczba urodzeń w 2016 r. była o prawie 12,9 tys. wyższa niż w 2015 r. i wyniosła 382,3 tys.

Badania społeczne wskazują, że dla zdecydowanej większości Polaków ważnym lub bardzo ważnym powodem, dla którego nie decydują się na posiadanie dziecka, jest trudna sytuacja materialna, brak pracy i niepewność zatrudnienia. Nie działają w tym przypadku uwarunkowania kulturowe, jak to ma miejsce chociażby w krajach Europy Zachodniej.

Proszę pamiętać także, że rynek pracy w ostatnich kwartałach przeżywa ponowny rozkwit. Większość głównych miar rynku pracy zbliża się lub już przekroczyła rekordowe poziomy z roku 2008. Dane GUS wskazują na przyspieszenie wzrostu gospodarczego. Przedsiębiorstwa optymistycznie oceniają koniunkturę. Z radością patrzą na wzrost konsumpcji indywidualnej.

Dane Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) za IV kwartał potwierdzają rekordowe zatrudnienie – liczba pracujących Polaków przez cały poprzedni rok przekraczała 16 mln osób. Co warte podkreślenia, za wzrost odpowiadają umowy na czas nieokreślony. Udział umów czasowych w zatrudnieniu w IV kwartale spadł do 26,8%, co jest przede wszystkim potwierdzeniem stabilnej sytuacji gospodarczej, ale również może być związane z działaniami legislacyjnymi na rzecz zmniejszenia różnicy w kosztach pracy pomiędzy stosunkiem pracy a umowami cywilnoprawnymi.

Czy w wynikach BAEL zauważa Pani jakiś wpływ programu Rodzina 500+?

Pogłębiona analiza danych z BAEL wskazuje, że liczba biernych zawodowo kobiet uprzednio pracujących, które jako przyczynę zaprzestania pracy wskazały względy rodzinne i osobiste, a jako przyczynę nieposzukiwania pracy – obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, w poszczególnych kwartałach 2016 r. wzrastała. Była również wyższa niż w analogicznych okresach 2015 r.

Średni wzrost liczebności omawianej grupy od wejścia w życie programu Rodzina 500+ wyniósł ok. 25 tys. osób i potencjalnie mogły to być osoby, które stały się bierne po rezygnacji z pracy w związku z otrzymywaniem środków z tego programu. Jednak należy zauważyć, że systematyczny wzrost liczebności tej grupy notowany był już w 2014 r., a zatem nie można wprost powiedzieć, że był on wyłącznie efektem programu.

Warto także zwrócić uwagę, że tak do końca nie wiemy, ile w grupie nieaktywnych zawodowo kobiet było osób nieposiadających dzieci, bądź z jednym dzieckiem, a także takich, które zrezygnowały z pracy, bo musiały zaopiekować się innym członkiem rodziny. Co oznacza, że rezygnacja z pracy nie wynikała z dostępu do środków z programu Rodzina 500+.

Co zatem także miało wpływ na decyzje kobiet o rezygnacji z zatrudnienia?

W latach 2014–2016 weszły w życie także inne instrumenty polityki rodzinnej, m.in. świadczenie rodzicielskie, wzrosły kryteria dochodowe i kwoty świadczeń rodzinnych oraz podniesiono wysokość świadczenia pielęgnacyjnego. Te wszystkie okoliczności mogły mieć zatem wpływ na decyzje kobiet o rezygnacji z zatrudnienia.

Poza tym wśród kobiet uprzednio pracujących, które jako przyczynę zaprzestania pracy podawały względy rodzinne i osobiste, tylko ok. 30% jako przyczynę nieposzukiwania pracy wskazywało opiekę nad dzieckiem.

W związku z tym analiza danych BAEL nie dowodzi wprost bezpośredniego związku przyczynowo-skutkowego pomiędzy świadczeniem 500+ a poziomem bierności zawodowej kobiet ze względu na wykonywanie obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu. Chociaż nie należy wykluczać, że takie przypadki mogły mieć miejsce zwłaszcza w rodzinach wielodzietnych, w małych miejscowościach, czy w rodzinach o niskich dochodach. Natomiast dostępne dane z BAEL nie pozwalają na precyzyjne określenie skali tego zjawiska.

Jakie widzi Pani jeszcze przyczyny dezaktywizacji zawodowej kobiet?

Analiza danych BAEL za pierwsze trzy kwartały 2016 r. wskazuje, że za wzrost bierności w tej grupie odpowiedzialne są przyczyny związane z prowadzeniem domu, w tym także trudności z pogodzeniem obowiązków domowych z pracą, np. w wyniku trudności z dotarciem do pracy, a więc niezwiązane bezpośrednio z opieką nad dzieckiem.

Biorąc natomiast pod uwagę dane o bierności zawodowej kobiet w wieku produkcyjnym w III kwartale 2016 r., zauważamy, że kobiety znacznie częściej niż mężczyźni nie pracują z powodu obowiązków rodzinnych (45,8% stanowiły kobiety i 9,8% mężczyźni), a rzadziej z powodu kontynuowania nauki (23,1% kobiety i 24,2% mężczyźni) czy choroby i niepełnosprawności (16,6% kobiety i 35% mężczyźni).

Czy trudność z pozyskaniem pracowników w handlu i branży produkcyjnej wiąże Pani z programem Rodzina 500+?

Mamy dzisiaj rynek pracownika, więc część pracodawców może odczuwać jego brak. Nie powinno to jednak zaskakiwać, gdyż sytuacja na rynku pracy jest bardzo dobra.

Dla części pracowników dodatkowe środki z programu stanowią zabezpieczenie na okres poszukiwania lepszej pracy. Z raportu Work Service *Barometr rynku pracy VI* wynika, że co piąty pracujący Polak chce zmienić obecne miejsce pracy w ciągu najbliższych dwóch lat, natomiast taką zmianę rozważa aż co trzeci młody pracownik (18–34 lata).

Z drugiej strony część przedsiębiorców zgłasza trudności rekrutacyjne w ostatnim czasie, a zatem osoby poszukujące pracy są dziś w zdecydowanie lepszej sytuacji niż kilka lat temu, o czym świadczy również dostępność ofert pracy. Potwierdzają to dane o ofertach, jakie zgłaszane są do urzędów pracy. W 2016 r. wpłynęło ich prawie 1,5 mln, czyli najwięcej od 1993 r. Trudno wobec tego dziwić się pracownikom, że podejmują decyzję o zmianie zatrudnienia. Pracodawcom pozostaje zaś wyciągnąć wnioski z takich sytuacji, bo skoro trudno jest znaleźć pracownika, to mogą być też problemy z jego zatrzymaniem w sytuacji, gdy warunki pracy i płacy pozostawiają czasami wiele do życzenia.

Czy coraz silniejsza pozycja pracownika na rynku pracy to efekt 500+?

To jest przede wszystkim efekt dobrej koniunktury gospodarczej i co się z tym wiąże – korzystnych zmian na rynku pracy.

Odzwierciedleniem tego jest m.in. wzrost zgłaszanych do urzędów pracy ofert zatrudnienia i dynamiczny spadek bezrobocia.

Najświeższe dane mówią same za siebie. Pracodawcy zgłosili w marcu tego roku do urzędów pracy 167,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. To o 30 tys. więcej niż miesiąc temu. Liczba ofert w urzędach pracy była w marcu najwyższa od ponad 20 lat.

Stopa bezrobocia w marcu br. wyniosła 8,2%. Tak dobrego wyniku nie było od 26 lat.

Mając na uwadze wpływ czynników sezonowych, należy oczekiwać dalszego spadku liczby osób bezrobotnych i stopy bezrobocia rejestrowanego, nawet poniżej 8 p.p. w miesiącach letnich.

Czy podniesienie wynagrodzeń przez sieci handlowe to Pani zdaniem efekt wprowadzenia programu ?

W sytuacji gdy mamy dziś do czynienia z rynkiem pracownika, jest naturalne, że pracodawcy podejmują działania mające na celu zatrzymanie lub pozyskanie pracowników.

Najprostszym sposobem na to jest podnoszenie wynagrodzeń. W 2016 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wzrosło o 3,8% i wyniosło 4277,03 zł. Wzrost zanotowano we wszystkich sekcjach PKD, z wyjątkiem górnictwa i wydobywania. Najbardziej zwiększyło się przeciętne wynagrodzenie w zakwaterowaniu i gastronomii (o 7,2%) oraz handlu i naprawie pojazdów samochodowych (o 5,3%).

Niemniej jednak wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia zanotowano również w 2015 r., a zatem przed wdrożeniem programu Rodzina 500+, co oznacza, że podnoszenie wynagrodzeń nie jest wyłącznie efektem programu.

To, w jakim miejscu obecnie się znajdujemy, najlepiej opisywać, opierając się na wskaźnikach makroekonomicznych oraz sytuacji na rynku pracy, czyli w szczególności – stopy bezrobocia, zgłaszanego przez pracodawców popytu na pracę oraz dynamiki realnych wynagrodzeń w gospodarce. Wszystkie powyższe wskaźniki są korzystne. Mamy niskie bezrobocie, przy wysokiej koniunkturze i popycie ze strony pracodawców.

To dobrze jednak, że dochody uzyskiwane ze świadczenia wychowawczego, gwarantując regularne wpływy, zwiększają pozycję negocjacyjną Polek i Polaków pracujących dotąd za najniższe wynagrodzenia. Należy jednak pamiętać, że wpływ na pojawienie się rynku pracownika mają również pozostałe z wymienionych czynników.

Co odpowie Pani pracodawcom zaniepokojonym tym, że 500+ wpłynie negatywnie na dostępność pracowników?

Bez obaw, każde bezpieczne, dobrze płatne miejsce pracy jest szanowane przez pracownika. Nasze dane nie wskazują na to, by program miał wpływ na rezygnację z pracy kobiet, a zatem nie powinien również oddziaływać na dostępność pracowników, szczególnie, że w rejestrach bezrobotnych pozostaje ponad 1,3 mln bezrobotnych.

Jak pokazują dostępne badania, problemy w znalezieniu poszukiwanych kandydatów w 2016 r. zgłaszało 45% pracodawców w Polsce. Natomiast od 2014 r. wraz z poprawą sytuacji na rynku pracy niedobór talentów wzrasta. W 2015 r. wynosił 41%, czyli był tylko nieznacznie niższy niż w 2016 r., co wydaje się podważać tezę o negatywnym wpływie 500+ na dostępność pracowników.

Na rynku brakuje dobrych miejsc pracy?

Wzrost dochodów polskich rodzin z tytułu transferów socjalnych czy też świadczenia wychowawczego w ramach programu Rodzina 500+ zmusza pracodawców do zweryfikowania prowadzonej przez nich polityki kadrowej. Stanowi więc szansę na podniesienie jakości miejsc pracy, a długofalowo – powinno zaowocować zwiększeniem wydajności pracy oraz konkurencyjności przedsiębiorstw, a tym samym polepszeniem ich wyników finansowych.

Należy jednak pamiętać, że uruchamiając rok temu rządowy program Rodzina 500+, postawiliśmy sobie trzy główne cele: wzrost liczby urodzeń, redukcję ubóstwa wśród polskich dzieci oraz szeroko pojętą inwestycję w rodzinę. Dziś wiemy już, że jesteśmy na dobrej drodze, by te wszystkie cele zrealizować z nawiązką.

Pamiętajmy ponadto, że analizy danych BAEL wskazują na ograniczony wpływ programu na podaż pracy. Z jednej strony gwarantowany dochód pozwala zrezygnować niektórym z niskopłatnej pracy, której podejmowanie było wcześniej dla nich koniecznością. Z drugiej strony, dla części kobiet środki z 500+ pozwalają na opłacenie opieki, a tym samym powrót na rynek pracy. Właśnie o tym aspekcie często zapominamy. Docierają do nas sygnały, że wiele osób dostrzega szansę

powrotu do pracy właśnie dzięki programowi Rodzina 500+.

Kobiety przywiązują się do swoich miejsc pracy, co jest dzisiaj ważne dla pracodawców. Pamiętajmy, że mamy dobrą sytuację na rynku pracy i pracownik łatwiej podejmuje decyzję o jej zmianie. To dobry moment, by kobiety pozbyły się poczucia niepewności na rynku pracy.

Podsumowując, ostateczny efekt wprowadzenia świadczenia wychowawczego będzie znany po dokładniejszych analizach. Dziś wiemy jednak, że kobiety mają teraz wybór, gdyż podejmowanie pracy nie jest już dla nich przymusem ekonomicznym, a wynika z chęci poprawy jakości życia, czy też chęci realizacji w sferze zawodowej.

Rozmawiała: Małgorzata Zdancewicz

Elżbieta Rafalska
minister rodziny, pracy i polityki społecznej

Nauczyciel akademicki, polityk, samorządowiec, senator VI kadencji i poseł VI i VII kadencji, pracowała w Komisji Pracy i Polityki Społecznej oraz Komisji Finansów Publicznych, jest członkiem Rady Ochrony Pracy. Jest wiceprezesem Lubuskiego Zarządu Okręgowego Prawa i Sprawiedliwości. W 2005 r. z listy PiS została wybrana senatorem VI kadencji w okręgu lubuskim. Była przewodniczącą senackiej Komisji Samorządu Terytorialnego i Administracji Państwowej. Od 6 czerwca 2006 r. do 5 kwietnia 2007 r. i ponownie od 20 sierpnia 2007 r. do 4 grudnia 2007 r. zajmowała stanowisko sekretarza stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej. W 2013 r. została członkiem Komitetu Politycznego Prawa i Sprawiedliwości. W wyborach parlamentarnych w 2007 i 2011 r. uzyskała mandat posła na Sejm RP z okręgu lubuskiego.

Depopulacja – konsekwencje dla rynku pracy

Piotr Szukalski
Uniwersytet Łódzki, Instytut Socjologii

Zmniejszająca się liczba ludności postrzegana jest jako pozytywny czynnik minimalizujacy skalę problemów na rynku pracy, przede wszystkim rozmiar bezrobocia. Tymczasem depopulacja na poziomie lokalnym, subregionalnym i regionalnym coraz częściej oznacza pojawienie się nowych, niekorzystnych zjawisk ekonomicznych, oddziałujących na funkcjonowanie rynku pracy.

Wprowadzenie

Ostatnie lata to okres coraz wyraźniejszego wzrostu świadomości wśród badaczy, analityków i decydentów co do ważności zachodzących w Polsce przemian demograficznych dla przyszłości kraju. Długofalowe konsekwencje starzenia się ludności i masowej, poakcesyjnej emigracji od lat są badane i wskazywane jako ważne źródło zagrożeń. Towarzyszą temu liczne działania zaradcze (dyskusja na temat wieku emerytalnego, bodźce do wdrażania rozwiązań zachęcających starszych pracowników do pozostawania na rynku pracy, zachęty dla osób powracających do Polski, działania pronatalistyczne). Zdecydowanie mniej natomiast mówi się o zjawisku, które na razie w skali kraju jest „pieśnią przyszłości", ale z perspektywy regionalnej i lokalnej zauważalne jest już od kilku dekad, tj. o depopulacji.

Tytułowa depopulacja to zmniejszanie się – w sytuacji braku zdarzeń nadzwyczajnych, takich jak wojny, czy rewolucje – liczby ludności zamieszkującej dany teren pod wpływem albo przewagi liczby zgonów nad liczbą urodzeń, albo ujemnego salda migracji, albo obu tych zmian łącznie.

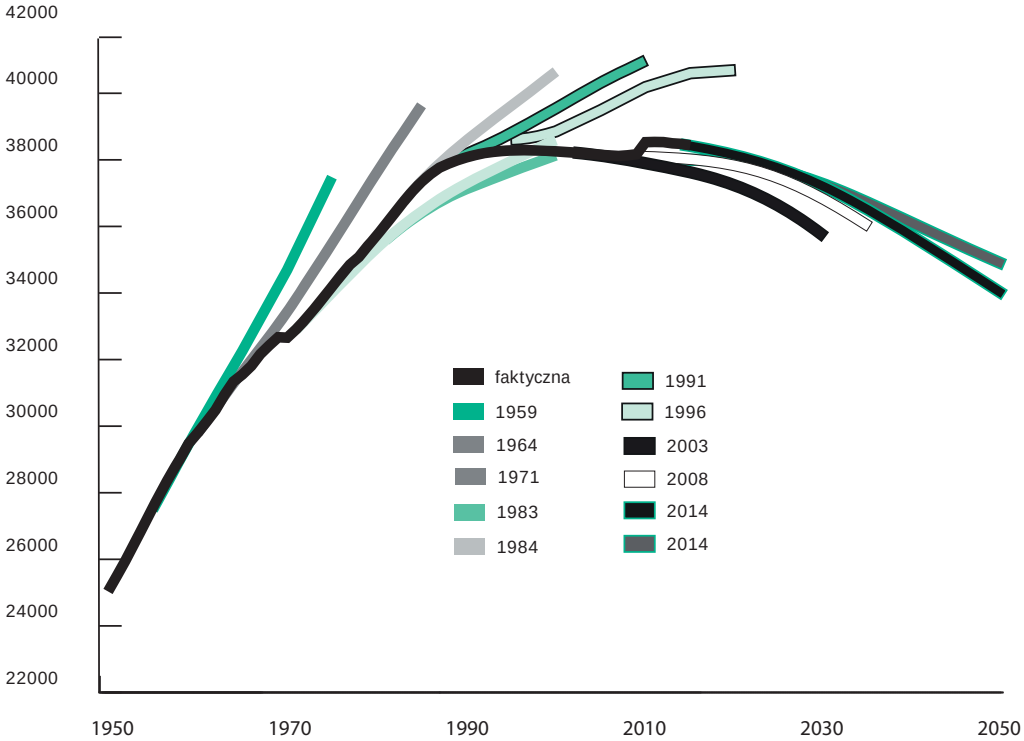
Celem niniejszego opracowania jest wskazanie potencjalnych konsekwencji depopulacji zarówno dla krajowego, jak też regionalnych i lokalnych rynków pracy. Jak łatwo się domyślić, skala potencjalnych zagrożeń i korzyści (takie też bowiem istnieją) z takich przemian demograficznych różni się w zależności od analizowanego szczebla jednostek administracyjnych kraju.

W pierwszej kolejności wyjść jednak należy od wskazania znaczenia depopulacji jako zjawiska demograficznego.

Depopulacja w Polsce – stan obecny i perspektywy

W powojennej historii naszego kraju znaleźć można – z punktu widzenia analizy zmian liczby ludności – dwa podokresy: 1) pierwsze powojenne 45 lat, tj. czas mniej lub bardziej szybkiego wzrostu liczby mieszkańców naszego kraju, oraz 2) ostatnie ćwierćwiecze, gdy liczba ludności była ustabilizowana, podlegając niewielkim, jednoprocentowym wahaniom. Co prawda, stabilizacja w ostatnim kilkunastoleciu wynika w dużej mierze z nieuwzględniania w oficjalnych statystykach poakcesyjnej emigracji, niemniej – trzymając się oficjalnych szacunków GUS – taki jest formalny stan rzeczy. W rzeczywistości, uwzględniając 2,3 mln osób przebywających poza granicami ponad trzy miesiące, a tym bardziej tych, którzy mieszkają poza granicami na stałe (1,3 mln), liczba ludności jest znacznie mniejsza. GUS częściowo uwzględnia powyższe różnice, wprowadzając w ostatnich latach kategorię ludności rezydującej, której obecna liczba (tj. na koniec 2015 r.), wynosząca 37,967 mln, jest o 470 tys. mniejsza

Wykres 1. Liczba ludności Polski w latach 1950-2050 – faktyczna i według prognoz GUS z lat 1959–2016



Źródło: opracowanie własne na podstawie prognoz GUS z różnych lat (wersja z 2016 r. odnosi się do ludności rezydującej).

od podawanej przez GUS oficjalnej liczby mieszkańców naszego kraju[1].

Jednak to dopiero przyszłość ma przynieść bezdyskusyjne wyludnianie się Polski (wykres 1). Według ostatniej prognozy GUS z 2014 r. do 2050 r. liczba ludności zmniejszy się o 4,5 mln, choć szacunki zrobione nieco później (2016 r.) dla ludności rezydującej są trochę bardziej optymistyczne; mówi się o spadku „jedynie" o 3,15 mln, przy wspomnianej niższej, wyjściowej liczbie ludności[2]. W efekcie te późniejsze szacunki GUS mówią o mniejszym spadku wielkości populacji w perspektywie 2050 r. aż o 0,9 mln osób w stosunku do prognozy z 2014 r.

Analiza wyników prognoz demograficznych przygotowanych przez GUS w ostatnich 60 latach (wykres 1) wskazuje, iż wszystkie przygotowywane w XXI w. projekcje zakładają spadek liczby mieszkańców, różniąc się między sobą tylko skalą i tempem przyszłych zmian, co wynika z bardziej realistycznego uwzględnienia przede wszystkim przemian w zakresie rozrodczości.

Tymczasem w przypadku województw i mniejszych jednostek administracyjnych depopulacja jest już zjawiskiem obserwowalnym (Kantor-Pietraga 2014; Rechłowicz i Tkocz 2012), które ma w przyszłości co najwyżej przyspieszyć i się upowszechnić (tabela 1).

[1] Do rezydentów danej jednostki administracyjnej zalicza się wszystkie osoby mieszkające lub zamierzające mieszkać w tej jednostce nie krócej niż rok. Oznacza to, że w liczbie rezydentów danej jednostki administracyjnej ujęci są: 1) stali mieszkańcy (osoby tam zameldowane lub stale mieszkające bez zameldowania) z wyjątkiem tych mieszkańców, którzy wyjechali na co najmniej 12 miesięcy do innego miejsca w kraju lub za granicę; 2) osoby przybyłe z innego miejsca w kraju lub z zagranicy (imigranci bez karty stałego pobytu) na co najmniej 12 miesięcy (zob. GUS 2016).

[2] W rzeczywistości w prognozie dla ludności rezydującej wartość wyjściowa na koniec roku 2015 wynosi 38,002 mln, a zatem różni się od późniejszych szacunków *in plus* o 35 tys. osób (zob. GUS 2016).

Tabela 1. Liczba ludności województw w latach 1995–2050 (w tys. osób)

Województwo	1995	2015	2035	2050
Dolnośląskie	2988,3	904,2	2709,1	2495,4
Kujawsko-pomorskie	2093,0	2086,2	1959,7	1799,0
Lubelskie	2244,6	2139,7	1932,9	1710,6
Lubuskie	1014,6	1018,1	957,9	878,6
Łódzkie	2687,8	2493,6	2231,6	1999,1
Małopolskie	3190,2	3372,6	3383,9	3279,4
Mazowieckie	5060,1	5349,1	5400,9	5318,7
Opolskie	1093,2	996,0	865,1	744,6
Podkarpackie	2105,6	2127,7	2029,6	1870,3
Podlaskie	1221,9	1188,8	1092,5	982,3
Pomorskie	2165,7	2307,7	2323,4	2265,7
Śląskie	4907,9	4570,8	4107,9	3680,6
Świętokrzyskie	1331,4	1257,1	1116,6	976,9
Warmińsko-mazurskie	1452,4	1439,7	1336,3	1207,9
Wielkopolskie	3331,9	3475,3	3434,7	3287,9
Zachodniopomorskie	1720,8	1710,5	1594,7	1453,3
Polska	38 609,4	38 437,2	36 476,8	33 950,6

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS, Prognoza ludnościowa na lata 2014–2050.

Obecnie jedynie w 6 województwach liczba ludności nie jest mniejsza niż 20 lat wcześniej, aczkolwiek widoczne spadki – póki co – rzadko mają większą skalę niż 5% (łódzkie, opolskie, śląskie). Aktualne prognozy GUS (tj. z 2014 r.) mówią, iż w ciągu najbliższych lat wzrost liczby mieszkańców dotyczyć będzie jedynie trzech województw (mazowieckie, małopolskie i pomorskie), chociaż prędzej czy później i one osiągną demograficzne maksimum, po którym ma się w nich rozpocząć spadek liczby mieszkańców. Jednocześnie znaleźć można przypadki województw tracących w następnym dwudziestoleciu po 10% ludności, a do połowy wieku 20% (łódzkie, świętokrzyskie, lubelskie) lub więcej (opolskie). Jeśli chodzi o mniejsze jednostki administracyjne (powiaty i gminy), to prognozuje się spadek liczby ludności na jeszcze większą skalę, zapewne w ekstremalnych warunkach nawet o 30%, np. do roku 2050 ma to mieć miejsce na Opolszczyźnie (np. zgodnie z prognozą GUS z 2014 r. powiat głubczycki odnotuje spadek ludności o 31,4%, kędzierzyńsko-kozielski – o 30,3%, nyski – o 30,2%).

Oczywiście powyższe wielkości odnoszące się do dużych jednostek administracyjnych zakłamują rzeczywistość, albowiem ponad 70% gmin w Polsce na przestrzeni ostatnich czterech dekad doświadczało depopulacji. Dominowały w tym wypadku niekorzystne zmiany w gminach wiejskich, jednocześnie zaś wzrastała liczba ludności miast i – wskutek suburbanizacji – w ostatnich dwóch dekadach liczba ludności wiejskich gmin zlokalizowanych na obszarach podmiejskich. Depopulacja na poziomie gmin stała się faktem i dotyczyła większości jednostek administracyjnych.

W ostatnich dwóch dekadach zaobserwować można nowe oblicza depopulacji. Z jednej strony to wyludnianie się dużych, a nawet wielkich miast, czego przykładem mogą być: Łódź (spadek o 150 tys. mieszkańców w ciągu ostatnich 30 lat, tj. o 17%), Bytom (spadek o 55 tys., tj. o 24%), czy Wałbrzych (spadek

o 25 tys., tj. o 18%), w skali przekraczającej skutki suburbanizacji (tj. osiedlania się – głównie zamożniejszej części ludności – na terenach podmiejskich, powiązane z codziennym dojazdem do pracy). Z drugiej strony to wspomniane wyludnianie się dużych jednostek administracyjnych – województw.

Zachodzące, a zwłaszcza przewidywane, zmiany liczby ludności oddziaływać będą na wiele różnych sfer życia i zjawisk społecznych (zob. Kancelaria Senatu RP 2013; Szukalski 2015, 2016). Nie jest celem autora analizowanie w niniejszym opracowaniu wszystkich konsekwencji depopulacji, w związku z czym w dalszej części niniejszego opracowania zostaną omówione tylko te, które są bezpośrednio związane z rynkiem pracy.

Zmniejszanie się i starzenie się zasobów pracy

Najważniejszą konsekwencją widocznych w niektórych regionach, a przewidywanych prawie wszędzie zmian będzie kurczenie się potencjalnych i realnych zasobów pracy. Jak łatwo się domyślić, depopulacji towarzyszy szybkie zmniejszanie się liczby ludzi młodych i szybki, czy wręcz bardzo szybki wzrost liczby seniorów. W rezultacie zmniejsza się i liczba osób w wieku produkcyjnym, a spadek ten z reguły ma trochę bardziej dynamiczny charakter niż zmiana liczby ludności ogółem. Przykładowo, w skali kraju między 2015 a 2035 r. (taki przedział czasowy wydaje się być bardziej zasadny z perspektywy zarządzania rynkiem pracy niż analiza kończąca się na roku 2050), zgodnie z prognozą demograficzną GUS z 2014 r., liczba ludności ma się zmniejszyć o 5,1%, podczas gdy liczba osób w wieku aktywności zawodowej o 7,5%, przy zmiennym wieku emerytalnym, i aż o 13,7% – przy wieku 18–59K/64M (rzeczywisty spadek uwzględniający dodatkowo powrót do niższego wieku emerytalnego byłby jeszcze wyższy i wynosił 15,1%). W rezultacie powyższych zmian zmniejszą się też zapewne i realne zasoby pracy, albowiem chęć utrzymania tej samej liczby osób aktywnych zawodowo oznaczałaby konieczność podniesienia współczynnika aktywności zawodowej[3] z dzisiejszych (2015) 59,4% do 64,3% (zmienny wiek emerytalny) lub do 70,0% (przywrócony wiek emerytalny), a zatem w sposób na tyle znaczący, iż bardzo trudny do osiągnięcia.

Pozytywną konsekwencją powyższych zmian powinny być demograficzne bodźce do długofalowego obniżania się poziomu bezrobocia, choć – dziwnym trafem – we współczesnej Polsce, jeśli porównać dane na temat dotychczasowego wyludniania się i poziomu bezrobocia, okazuje się, iż najniższe wartości stopy bezrobocia odnotowuje się na terenach, gdzie zaobserwować można wzrost ludności, natomiast tereny poddane depopulacji generalnie odznaczają się wyższym poziomem bezrobocia w porównaniu do przeciętnych jednostek administracyjnych o podobnych charakterystykach (miasto/wieś, wielkość miasta).

Dodatkowo w przyszłości na terenie obszarów odznaczających się depopulacją zachodzić będzie starzenie się zasobów pracy, czyli wzrost znaczenia grup starszych wiekiem pracowników wśród ogółu zatrudnionych. Spadek odnosić się będzie przede wszystkim do osób młodych, w tzw. mobilnym wieku produkcyjnym, tj. do 44 lat. Pracownicy ci są określani mianem mobilnych z uwagi na zdecydowanie wyższą od starszych pracowników skłonność do podwyższania kwalifikacji, zmiany zawodu lub miejsca wykonywania pracy. I znowu zgodnie z prognozą GUS z 2014 r. odsetek osób w niemobilnym wieku produkcyjnym wśród potencjalnych zasobów pracy ma wzrosnąć w skali kraju między 2015 a 2035 r. z 37,9% do 52,5%, a jednocześnie w przywołanym, a charakteryzującym się największym spadkiem, województwie opolskim – z 39,9% do 54,4% (przy czym we wspomnianych wcześniej powiatach osiągnąć ma jeszcze wyższy udział: w głubczyckim – 55,6%, nyskim – 55,4%, i kędzierzyńsko-kozielskim – 55,1%).

Powyższe zmiany nie zaskakują, każda bowiem analiza przyszłości rynku pracy – w tym również i taka, w której nie pada słowo „depopulacja" – wskazuje na występowanie powyższych tendencji. Co najwyżej w przypadku występowania wyludniania się zmiany te mają bardziej

[3] Współczynnik jest liczony nietypowo, jako iloraz faktycznych pełnoetatowych miejsc pracy i liczby osób w wieku produkcyjnym.

dynamiczny charakter i skłaniającą do zastanowienia skalę. W dalszej części niniejszego opracowania skoncentrowano się na wyjaśnieniu tych konsekwencji depopulacji, które prowadząc do obniżania się atrakcyjności inwestycyjnej i osiedleńczej danego obszaru, przekładają się na wspomnianą gorszą sytuację na lokalnych i regionalnych rynkach pracy.

Potencjał konsumpcyjny

Spadek liczby ludności automatycznie przekłada się na kurczenie się potencjału konsumpcyjnego danego regionu. Zmniejsza się bowiem zarówno liczba konsumentów, jak i ogólna wartość dochodów, jakimi dysponują. Dodatkowo proces ten przyspiesza starzenie się ludności – wzrost udziału seniorów samorzutnie wpływa na średnią wysokość dochodu, w sytuacji gdy przeciętne wynagrodzenie jest zdecydowanie wyższe od średniej emerytury czy renty. Przykładowo w roku 2015 średnia emerytura brutto wynosiła 2049,26 zł, gdy mowa o świadczeniu wypłacanym z systemu pozarolniczego, i jedynie 1179,63 zł – świadczeń wypłacanych rolnikom indywidualnym. Jednocześnie w tym samym czasie średnie wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wynosiło 3907,85 zł (GUS, Bank Danych Lokalnych). Mimo że wartość wynagrodzeń brutto zawiera w sobie część składek na ubezpieczenia społeczne płaconych przez pracownika (narzut w wysokości 18,71%), oraz to, iż powyższa wartość odnosi się do firm zatrudniających przynajmniej 10 osób (a te z reguły wypłacają wyższe od pozostałych wynagrodzenia), wciąż różnica pomiędzy wynagrodzeniem a emeryturą jest bardzo duża.

Drugim czynnikiem oddziałującym na zmniejszający się potencjał konsumpcyjny jest samoistnie obniżająca się liczba klientów w szczególnie cennych dla przedsiębiorców grupach wiekowych. Większość dóbr i usług nastawiona jest na zaspokajanie potrzeb osób znajdujących się na konkretnych etapach życia. Wózki dziecięce kupują z reguły osoby mające ok. 25–35 lat, typowy nabywca mieszkania ma 30–40 lat. Spadek liczby osób w tych grupach – podobnie jak spadek liczby dzieci – pomniejsza atrakcyjność danego rynku regionalnego i lokalnego dla dostawców pewnych dóbr i usług, obniżając ich skłonność do rozbudowy sieci dystrybucji, jak i zmniejszając ich gotowość do inwestowania na danym terenie w budowę zakładów produkcyjnych, oddalonych od głównych rynków zbytu.

Depopulacja w szczególny sposób uderza w pewne segmenty popytu – np. budownictwo mieszkaniowe. W sytuacji wyludniania się gwałtownie obniża się popyt na nowe mieszkania, zwłaszcza że wówczas następuje wyraźny wzrost liczby ofert na rynku wtórnym i – co za tym idzie – ich relatywnie niska cena. Przedsiębiorcy budowlani w takiej sytuacji muszą oferować bardziej konkurencyjne ceny, co z kolei oznacza i niskie oferowane płace, i niskie marże. Spadek popytu w budownictwie mieszkaniowym nie jest rekompensowany w obserwowanym w takim wypadku wzroście popytu na usługi remontowe związane z częstszym i tańszym zakupem mieszkań i domów na rynku wtórnym.

Skutki odnośnie do usług społecznych

Niższy potencjał ekonomiczny oznacza niższą bazę dochodową samorządów lokalnych, dla których ważnym źródłem dochodów są udziały w podatkach od osób fizycznych i prawnych. Zmniejszająca się liczba mieszkańców (a pośrednio pogarszająca się kondycja ekonomiczna przedsiębiorstw lokalnych) oznacza niższe dochody z podatków, a w rezultacie pojawienie się gmin, a później i powiatów, które nie będą mogły w racjonalny z ekonomicznego punktu widzenia sposób zapewnić swoim mieszkańcom dostępu do gwarantowanych prawem usług społecznych o odpowiedniej jakości. Wszak istniejący podział administracyjny jest próbą pogodzenia, z jednej strony, racjonalności ekonomicznej, czyli przede wszystkim efektu skali, dzięki któremu koszty stałe rozłożone są na większą liczbę podatników, z drugiej zaś – bliskości przestrzennej do korzystających z usług. Spadek liczby mieszkańców gmin i powiatów poniżej pewnego progu będzie oznaczać konieczność ponoszenia nakładów związanych z utrzymaniem infrastruktury administracyjnej i społecznej, nieproporcjonalnych do osiąganych wyników. Jako przykłady mogą służyć zarówno szkoły, których nie ma

sensu utrzymywać dla kilku uczniów w klasie, jak i szpitale, które w sytuacji spadku liczby potencjalnych klientów o kilkanaście procent nie zapewnią utrzymania wszystkich niezbędnych przychodni i oddziałów oraz ich pracy na wysokim poziomie. Pojawiać się zatem będą naturalne tarcia pomiędzy koniecznością dostosowania sieci instytucji publicznych i podmiotów niepublicznych świadczących różnego typu usługi społeczne do zmniejszającej się liczby klientów a naturalną niechęcią mieszkańców i władz lokalnych do modyfikowania warunków dostępu do wspomnianych usług. Tarcia te – jak pokazują przypadki innych państw – prowadzą do zwlekania z podejmowaniem przez sektor publiczny niezbędnych decyzji, co wiąże się z długotrwałymi nadmiernymi kosztami i powoduje wzrost zadłużenia jednostek samorządu terytorialnego (JST). Trzeba sobie zdawać sprawę, że dostosowanie działania podmiotów zaopatrujących w usługi społeczne do warunków depopulacji może być skądinąd swoistym czynnikiem działającym na wyludnianie się w kategoriach sprzężenia zwrotnego. Zamknięcie szkoły, przychodni, urzędu, szpitala pociąga za sobą utratę miejsc pracy, zachęcając dotychczasowych pracowników tych instytucji do przeniesienia się do innej miejscowości, co z kolei napędza depopulację.

Jednocześnie – jak pokazują doświadczenia gmin centralnej części Hiszpanii (Paniagua 2012) – zamykanie szkół, ograniczanie wyboru profilu nauczania, jak i oferowanie usług edukacyjnych na niskim poziomie (w tym i niewykraczających poza obligatoryjne podstawy) zachęca co bardziej ambitnych rodziców dzieci w wieku szkolnym do zmiany miejsca zamieszkania, co z kolei znowu oddziałuje na lokalne rynki pracy negatywnie krótkookresowo (wyjazd bardziej przedsiębiorczych jednostek młodych i w średnim wieku) i długookresowo (brak wykształconej, wchodzącej na rynek pracy młodzieży). Generalnie zaś zanik usług społecznych i obniżenie się ich jakości jest bez wątpienia czynnikiem rzutującym na ocenę atrakcyjności danego miejsca i na decyzje migracyjne.

W skali regionalnej wspomnieć należy o jeszcze jednej konsekwencji – o problemach z zapewnieniem pracowników, poszukiwanych absolwentów niszowych kierunków kształcenia. Spadek liczby młodych ludzi na danym terenie prowadzi do trudności z naborem oraz do zamykania szkół i kierunków nauczania różnego szczebla, co jest niebezpieczne przede wszystkim w przypadku kierunków jednocześnie newralgicznych dla rozwoju i niszowych. Brak wystarczającej liczby chętnych do studiowania np. inżynierii medycznej oznacza, iż po zamknięciu takiego kierunku w danym regionie brak będzie chętnych do otwarcia nowych firm produkujących zaawansowane technicznie produkty medyczne. W takim wypadku kluczowym czynnikiem przekonującym inwestorów jest dostępność do wysoko wykwalifikowanych zasobów pracy.

Niższa skłonność do inwestowania przedsiębiorców

Wspomniane powyżej czynniki wpływają na niższą skłonność do tworzenia przez przedsiębiorców nowych miejsc pracy. Tendencja taka wzmacniana jest przez depopulacyjną presję deflacyjną, tj. obniżanie się poziomu cen. Proces ten dotyka przede wszystkim nieruchomości. Z uwagi na coraz mniejszą liczbę mieszkańców spada zapotrzebowanie na nowe mieszkania ze względu na dużą dostępność tych starych, zbudowanych niekiedy kilka dekad wcześniej, a opustoszałych wskutek zgonu lub przeprowadzki ich dotychczasowych mieszkańców. Nie dość, że obniża się w takim przypadku zapotrzebowanie na budynki nowe – co oznacza dużą presję na ceny takich domów i mieszkań – to dodatkowo mamy do czynienia z niskim popytem na lokale na rynku wtórnym dzięki dziedziczeniu.

Wskutek demograficznej presji deflacyjnej niższe ceny nieruchomości wpływają negatywnie na rozwój gospodarczy terenów dotkniętych depopulacją, gdyż obniżają wartość kredytów, jakie pod zastaw posiadanych gruntów i budynków mogą otrzymać przedsiębiorcy, co z kolei zmniejsza skalę dokonywanych inwestycji.

W efekcie na lokalnych rynkach pracy zaobserwować można zapewne większą zależność od dotychczas istniejących podmiotów gospodar-

czych, jak i swoiste „zasklepianie się" ekonomicznej specjalizacji subregionalnej czy lokalnej gospodarki.

Samowzmacniający się mechanizm depopulacji

Niepokojącym zjawiskiem jest samowzmacniający się charakter depopulacji. Wspomniane powyżej obniżanie się skłonności do inwestowania na terenach wyludniających się prowadzi do pojawiania się niższej liczby atrakcyjnych ofert pracy, co skłania lepiej wykształcone lub posiadające wyższe aspiracje zawodowe i dochodowe jednostki do poszukiwania pracy i miejsca zamieszkania gdzie indziej. Kłopoty samorządów z utrzymaniem infrastruktury społecznej i wysokiej jakości usług społecznych, zwłaszcza w dziedzinie edukacji, zniechęcają do osiedlania się. Ucieczka osób młodych pogłębia niechęć potencjalnych inwestorów do zakładania i rozwijania przedsiębiorstw, zwłaszcza w branżach wschodzących, wymagających nowych kompetencji i kwalifikacji. W rezultacie pojawia się swoiste błędne koło, prowadzące również do trwałego kurczenia się lokalnych zasobów pracy i ich przyspieszonej geriatryfikacji.

Konsekwencją występowania takich tendencji może być w przyszłości pojawienie się w Polsce specyficznych lokalnych i subregionalnych rynków pracy. Jakakolwiek publiczna interwencja na tych rynkach pracy – o ile nie zostanie wpisana w szersze ramy ekonomicznego i demograficznego ożywienia danej społeczności lokalnej – będzie musiała mieć trwały charakter z uwagi na zarówno „przerysowany" charakter zmian podstawowych charakterystyk zasobów pracy, jak i na długofalowe mniej korzystne parametry funkcjonowania lokalnych przedsiębiorstw.

Przeciwdziałanie niekorzystnym zmianom jest z demograficznego punktu widzenia łatwe – to pozyskanie chętnych osób do osiedlenia się na danym terenie. Jednak to w teorii proste rozwiązanie okazuje się być niezwykle trudne w praktyce. Na gotowość do osiedlania się wpływa przede wszystkim percepcja atrakcyjności ekonomicznej i społecznej danego miejsca, a ta w przypadku terenów poddanych depopulacji jest z reguły niska. W rezultacie – jak pokazują choćby i dane w układzie regionalnym odnoszące się do wydawanych w ostatnich latach w Polsce zezwoleń na pracę cudzoziemców, a przede wszystkim rejestrowanych oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi – napływ migrantów występuje na tych obszarach, które mają jednocześnie najlepszą sytuację demograficzną i sytuację na rynku pracy (GUS, Bank Danych Lokalnych).

Podsumowanie

Trwałe zmniejszanie się liczby ludności w wieku produkcyjnym w połączeniu z obniżającym się potencjałem konsumpcyjnym i coraz niższą zdolnością samorządów do zapewnienia systemu edukacji umożliwiającej dostarczanie wysoko wykwalifikowanych pracowników to mieszanka, która ma prawo wzbudzać niepokój specjalistów zajmujących się rynkiem pracy, zrównoważonym rozwojem, czy przyszłością Polski. Problemy te – jak opisano w końcowej części niniejszego opracowania – będą mieć charakter samowzmacniający się, prowadząc do petryfikacji gorszej sytuacji ekonomicznej regionów i subregionów dotkniętych w pierwszej kolejności depopulacją. Jednak przewidywane zmiany szczególnie niepokoją w przypadku tych mniejszych jednostek terytorialnych – gmin, powiatów, subregionów – gdzie już nastąpiła depopulacja. Rejony te już i tak doświadczyły w ostatnich kilkunastu latach dużego – a nierejestrowanego – odpływu ludności do innych państw UE.

Powyższe problemy są wzmiankowane od kilku lat w dokumentach strategicznych. O ile w przypadku strategii *Polska 2030* wątek depopulacji dostrzegany był w makroskali (Kancelaria Prezesa... 2009), o tyle w przypadku *Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju* (Ministerstwo Rozwoju 2016) problem ten pojawił się w obszarze *Rozwój zrównoważony terytorialnie* z wyraźnym zaznaczeniem związków z wysokością PKB, dochodów gmin, peryferyjności, czy nasileniem problemów ekonomicznych i społecznych. Kwestia ta została bardzo wyraźnie dostrzeżona w *Krajowej polityce miejskiej* (Ministerstwo Infrastruktury

i Rozwoju 2015). Jednocześnie na poziomie regionalnym niektóre z polskich samorządów uznały depopulację za newralgiczne, wymagające przeciwdziałania zagrożenie rozwojowe (zob. opolskie – *Program...* 2014, łódzkie *Plan...* 2015). Pomimo niewątpliwego dostrzegania problemu depopulacji w przywołanych dokumentach w rzeczywistości brak *explicite* wyrażonej świadomości związków pomiędzy wyludnianiem się a przemianami na rynku pracy. Jak łatwo się domyślić, metacelem niniejszego opracowania jest uwrażliwienie analityków rynku pracy oraz realizatorów polityki ekonomicznej i polityki rynku pracy na owe związki.

Kluczowym problemem związanym z wyludnianiem się jest podejmowanie kroków minimalizujących negatywne konsekwencje tego procesu. Przede wszystkim zdawać sobie należy sprawę, iż ich skuteczność uzależniona jest od specyficznych cech obszaru poddanego depopulacji. W niektórych przypadkach – tj. obszarów peryferyjnych, oddalonych od większych ośrodków miejskich – brak jest skutecznych rozwiązań, co wymusza nauczenie się, jak żyć w nowych realiach demograficznych (Katsarova 2008). W innych, o większym potencjale ekonomiczno-społecznym i lepszych warunkach życia – przeciwdziałanie depopulacji oznaczać będzie poprawę jakości życia w celu zarówno zmniejszenia skali odpływu, jak i zachęcenia do osiedlania się. Jednak kluczowe jest zrozumienie, iż w sytuacji długookresowego utrzymywania się dzietności na poziomie niezapewniającym prostej zastępowalności i braku dodatniego salda migracji zewnętrznych depopulacja stanie się procesem nieuniknionym. Co więcej, nawet osiągnięcie obu powyższych remediów nie zmieni obserwowanej tendencji do koncentrowania się ludności na relatywnie niedużych obszarach wokół największych i najatrakcyjniejszych miast. Możliwości ograniczania skali depopulacji są zatem niewielkie. Z perspektywy rynku pracy w zasadzie jedynym dostępnym rozwiązaniem jest aktywizowanie tych zamieszkujących wyludniający się teren osób, które z różnych względów – opieka nad osobami zależnymi, wiek, podział obowiązków w rodzinie – nie są aktywne zawodowo.

Bibliografia

GUS, Bank Danych Lokalnych, http://stat.gov.pl/banki-i-bazy-danych/, (dostęp: 03.2017).

GUS, 2014, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-,1,5.html (dostęp: 03.2017).

GUS, 2016, *Prognoza ludności rezydującej dla Polski na lata 2015–2050*, http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosci/prognoza-ludnosci-rezydujacej-dla-polski-na-lata-2015-2050,8,1.html (dostęp: 03.2017).

GUS, 2016a, *Produkt krajowy brutto – Rachunki regionalne w 2014 r.*, http://katowice.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/rachunki-regionalne/produkt-krajowy-brutto-rachunki-regionalne-w-2014-r-,1,15.html (dostęp: 03.2017).

Kancelaria Prezesa Rady Ministrów RP, 2009, *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów RP, Warszawa.

Kancelaria Senatu RP, 2013, *Zarządzanie rozwojem miast o zmniejszającej się liczbie mieszkańców (w kontekście perspektywy finansowej 2014–2020)*, Kancelaria Senatu RP, Warszawa, http://senat.gov.pl/gfx/senat/userfiles/_public/k8/agenda/seminaria/2013/130301/zarzadzanie_rozw_mias.pdf (dostęp: 03.2017).

Kantor-Pietraga, I., 2014, *Systematyka procesu depopulacji miast na obszarze Polski od XIX do XXI wieku*, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego.

Katsarova, I. (red.), 2008, *Regiony wyludniające się: nowy paradygmat demograficzny i terytorialny. Studium*, Parlament Europejski, Bruksela, http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/pe408928_ex_/pe408928_ex_pl.pdf (dostęp: 03.2017).

Martinez-Fernandez, C., Kubo, N., Noya, A., Weyman, T. (eds.), 2012, *Demographic change and local development: Shrinkage, regeneration and social dynamics*, Paris, OECD,. http://www.oecd-ilibrary.org/development/demographic-change-and-local-development_9789264180468-en (dostęp: 03.2017).

Martinez-Fernandez, C., Weyman, T., Perek-Białas, J., Sagan, I., Szukalski, P., Stronkowski, P., 2013, *Demographic transition and an ageing society: Implications for local labour markets in Poland*, „OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Working Papers", No. 2013/08, OECD Publishing, http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/5k47xj1js027-en.pdf?expires=1490800622&id=id&accname=guest&checksum=41FAB8B572A45F78F18470AE12E6E77B (dostęp: 03.2017).

Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, *Krajowa polityka miejska*, Warszawa, https://www.mr.gov.pl/media/11579/Krajowa_Polityka_Miejska_2023.pdf (dostęp: 03.2017).

MPiPS, 2016, *Rejestracja oświadczeń pracodawców o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi*, https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/, (dostęp: 03.2017).

Ministerstwo Rozwoju, 2016, *Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju. Projekt do konsultacji społecznych*, Ministerstwo Rozwoju, Warszawa.

NIK, 2016, *Warunki zatrudniania i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terenie województwa podkarpackiego*, https://www.nik.gov.pl/plik/id,11877,vp,14248.pdf (dostęp: 03.2017).

Paniagua, Á., 2012, *A qualitative view of depopulation in remote rural areas: the perspective of local leaders in Castille and Leon*, w: Paniagua, A., Bryant, R., Kizos, T. (eds.), *The political ecology of depopulation: inequality, landscape, and people*, CEDDAR (Centro de Estudios sobre la Despoblación y Desarrollo de Áreas Rurales), s. 19–38

Plan przeciwdziałania depopulacji w Województwie Łódzkim 2020, Łódź 2015, http://www.rcpslodz.pl/admin/zdjecia/file/2015/2015-08-24-DBA/Plan%20przeciwdzialania%20depopulacji_PDF.pdf (dostęp: 03.2017).

Program Specjalnej Strefy Demograficznej w województwie opolskim do 2020 roku „Opolskie dla Rodziny", Opole 2014, http://dlarodziny.opolskie.pl/page/file.php?id=128 (dostęp: 03.2017).
Rechłowicz, M., Tkocz, M., 2012, *Wyludnianie tradycyjnych regionów górniczych Europy Środkowo-Wschodniej*, „Studia Demograficzne", nr 2 (162), s. 29–53, http://sd.czasopisma.pan.pl/images/data/sd/wydania/No_2_162_2012/studdem-2013-0002.pdf (dostęp: 03.2017).
Szukalski, P., 2015, *Demograficzno-społeczne konsekwencje depopulacji w województwie łódzkim*, „Problemy Społeczne, Polityka Społeczna w Regionie Łódzkim", nr 15, 3–20, http://hdl.handle.net/11089/16280 (dostęp: 03.2017).
Szukalski, P., 2016, *Depopulacja na terenie województwa zachodniopomorskiego – teraźniejszość i przyszłość*, „Zachodniopomorskie Studia Regionalne", nr 9, s. 47–58, http://eregion.wzp.pl/sites/default/files/urzad_marszalkowski_zachodniopomorskie_studia_regionalne.pdf.

Summary

Depopulation is a demographic phenomenon which is new occurrence in Poland at a national level although it was observed at regional and local levels. At first glance depopulation is treated as a positive labour market phenomenon due to decrease in labour force and therefore in unemployment. The negative consequences are underestimated – how it affects public and private investments, social services and consumer potential. The above mentioned issues as well as the self-enforcing mechanism of depopulation are the main themes of the paper.

Key words

depopulation, demographic change, labour market, labour force, spatial differences

Więcej o autorze

Piotr Szukalski
Uniwersytet Łódzki, Instytut Socjologii

Doktor habilitowany, profesor nadzwyczajny w Katedrze Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej. Ukończył studia z dziedziny ekonomii i zarządzania w krakowskiej Akademii Ekonomicznej (obecny Uniwersytet Ekonomiczny); rozprawę doktorską z demografii i habilitacyjną z demografii, gerontologii i polityki społecznej obronił na Uniwersytecie Łódzkim. Specjalizuje się w zagadnieniach z pogranicza demografii, gerontologii społecznej i polityki społecznej; przedmiotem badań są przede wszystkim: przebieg procesu starzenia się ludności Polski z uwzględnieniem dualnego charakteru tegoż procesu i jego konsekwencji, przemiany modelu rodziny polskiej, polityka ludnościowa oraz relacje międzypokoleniowe zarówno na poziomie mikro, jak i makro. Jest autorem ponad 300 publikacji, w tym ponad 100 artykułów publikowanych w takich czasopismach, jak: „Polityka Społeczna", „Problemy Polityki Społecznej", „Studia Demograficzne", „Gerontologia Polska", „Wiadomości Statystyczne".

Wydłużanie okresu aktywności zawodowej jako odpowiedź na starzenie się zasobów pracy. Uwarunkowania indywidualne

Justyna Wiktorowicz
Uniwersytet Łódzki, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej

Postępujący proces starzenia się polskiego społeczeństwa stanowi coraz większe wyzwanie dla rynku pracy, a co więcej, trudności te będą się pogłębiać. Wydłużenie okresu aktywności zawodowej staje się więc koniecznością.

Wstęp

Sytuacja na rynku pracy jest w dużej mierze determinowana przez zachodzące procesy starzenia się społeczeństw. Zasoby pracy w Polsce kurczą się, a przy tym starzeją. Obserwując podejście polskich pracodawców do zatrudniania starszych pracowników, można wnioskować, że na poziomie mikroekonomicznym proces ten nie jest na razie postrzegany w kategorii wyzwań. Owszem, jest on uwzględniany w dokumentach strategicznych na poziomie krajowym i regionalnym, niemniej jednak przez przedsiębiorstwa, zwłaszcza małe i średnie, jest marginalizowany. Podejście to wymaga zmiany i stąd potrzeba dalszych badań nad starzeniem się społeczeństwa oraz jego ekonomicznymi konsekwencjami i uwarunkowaniami.

Celem niniejszej pracy jest statystyczna analiza sytuacji osób w wieku 50+ na rynku pracy w kontekście starzenia się polskiego społeczeństwa, a także uwarunkowań jednostkowych aktywności zawodowej po 50. roku życia. Analiza przeprowadzona została z wykorzystaniem danych statystyki publicznej (Eurostat i GUS) oraz zbioru danych indywidualnych pochodzących z „Diagnozy Społecznej 2015". Na etapie analizy statystycznej wykorzystano podstawowe statystyki deskryptywne i miary analizy szeregów czasowych, a także jedną z metod mikroekonometrii – regresję logistyczną. Prace analityczne wykonane zostały w IBM SPSS Statistics 24.0.

Starość i starzenie się – zasady pomiaru

Proces starzenia się społeczeństw jest przedmiotem zainteresowania badaczy różnych dziedzin nauki, jako że jego konsekwencje odczuwalne są w niemal każdej sferze życia. Niemniej jednak pojęcie starości, podobnie jak inne określenia będące funkcją wieku i powiązane z kondycją psychofizyczną, nie jest precyzyjne (Kowaleski i Majdzińska 2012, s. 7). Nie ma bowiem jednoznacznych wytycznych co do początkowej granicy tego okresu (Rysz-Kowalczyk 2004, s. 231). Ma to znaczenie zarówno z perspektywy jednostkowej, jak i analiz procesów starzenia się społeczeństw. Odnosząc się do perspektywy jednostkowej, wiek definiować można w kategoriach (Szarota 2010, s. 24–44):

- biologicznych – starość określa stopień utraty ogólnej sprawności i żywotności organizmu;
- demograficznych – starość określa się na podstawie przeżytych lat;
- psychicznych – o rozpoczęciu starości decyduje się na podstawie realizowanych funkcji intelektualnych, sprawności zmysłów, zdolności adaptacyjnych lub samooceny;
- społecznych – określa się starość poprzez pełnione role;
- ekonomicznych – definiowany na podstawie społecznego podziału pracy (starość utożsamia się z wiekiem poprodukcyjnym);
- socjalnych – starość wyznacza się na podstawie uprawnień do korzystania z określonych świadczeń (na mocy określonych aktów prawnych).

Rzecz jasna, proces starzenia się biologicznego, społecznego i ekonomicznego jest zindywidualizowany, co stanowi główne źródło problemów z operacjonalizacją dolnej granicy tej fazy życia. Większość autorów powołuje się w tej kwestii na klasyfikację opracowaną przez Rosseta (1959), podając wybraną punktowo granicę z przedziału 60–70 lat. Światowa Organizacja Zdrowia (World Health Organization – WHO) jako początek okresu starości przyjmuje 60 lat, choć w krajach rozwiniętych granicą tą jest 65 lat (podejście stosowane przez Organizację Narodów Zjednoczonych – ONZ i Eurostat).

Również w badaniach nad starością demograficzną społeczeństw proponuje się różne sposoby pomiaru. Jednym z najczęściej stosowanych mierników zaawansowania procesu starzenia jest tzw. współczynnik starości (*old-age rate*), rozumiany jako udział osób starszych (60+ lub 65+) wśród ogółu populacji (Abramowska-Kmon 2011). W badaniach demograficznych wykorzystuje się również takie proste mierniki, jak: współczynnik starości sędziwej, medianę wieku, kwintyl IV (granica wieku 20% najstarszych osób), jak również miary relacyjne: indeks starości demograficznej, indeks sędziwej starości, bardzo często wykorzystywany współczynnik obciążenia demograficznego osobami starszymi (liczony jako stosunek liczby osób starszych do pozostałych osób dorosłych), współczynnik potencjalnego wsparcia, współczynnik potencjalnego wsparcia starszych rodziców, współczynnik rotacyjności potencjalnych zasobów pracy (Kowalski i Majdzińska 2013, s. 9–11; Szymańczyk 2012). Z perspektywy badań ekonomicznych bardzo duże znaczenie ma również współczynnik obciążenia ekonomicznego osobami starszymi (*old dependency ratio*), liczony jako relacja liczby osób w wieku poprodukcyjnym do liczby osób w wieku produkcyjnym. Proponuje się również miary alternatywne: miarę starości bazującą na średniej i współczynniku asymetrii (Cieślak 2004), relatywną lukę starzenia się (*relative ageing gap – RAG*) i ogólny miernik starzenia się (Kot i Kurkiewicz 2004).

Z kolei w ocenie procesu starzenia się społeczeństwa, rozumianego jako zmiany dokonujące się w strukturze wieku ludności (Frątczak 1984, s. 9), stosuje się bezwzględne wielkości i względne wskaźniki dynamiki. Duże znaczenie odgrywają również skale starości. Jak słusznie podkreśla Abramowska-Kmon (2011), skale te wydają się mieć historyczną naturę. Biorąc pod uwagę dynamiczny charakter procesu starzenia, proponuje się wykorzystanie nie tylko wieku chronologicznego, ale też potencjalnego (prospektywnego), oznaczającego liczbę lat możliwych jeszcze do przeżycia, zgodnie z porządkiem wymierania na danym obszarze i w określonym czasie. Tym samym zaleca się szersze wykorzystanie tablic trwania życia (Sanderson i Scherbov 2007; d'Albis i Collard, 2013), jak również posługiwanie się kategorią potencjalnego obciążenia demograficznego (Murkowski s. 437). Równocześnie podkreślić należy tak społeczne, jak i subiektywne redefiniowanie starości (Bonk i Retowski 2013). Co istotne, przesuwa się w górę subiektywna granica wieku rozpoczynającego ten okres. Jak wynika z badań Eurobarometru, w 2011 r. granica ta została przyjęta jako 62,8 lat, w 2012 r. – 63,9 lat. Dodatkowo 56% Europejczyków w wieku 55+ wcale nie określa się jako osoby stare, a 49% Polaków w wieku 60–64 lata nadal uważa się za osoby w średnim wieku (Osiecka-Chojnacka 2012).

Starzenie się społeczeństwa jako wyznacznik sytuacji na rynku pracy – Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej

Porównując sytuację Polski z innymi krajami Unii Europejskiej, widać wyraźnie, że obecnie plasujemy się wśród państw najmłodszych demograficznie – obok Irlandii, Słowacji, Luksemburga i Cypru. Mediana wieku, a także odsetek osób w wieku 65+ kształtują się poniżej średniej unijnej, podobnie – udział osób w wieku 50+ w populacji należy do najniższych w UE. W 2015 r. połowa Polaków miała nie więcej niż 39,6 lat, wobec średniej unijnej 42,4 lata (tabela 1). Znacznie starsi są mieszkańcy takich krajów, jak Niemcy czy Włochy (mediana wieku na poziomie ok. 45 lat), a tylko cztery kraje – Irlandia, Cypr, Słowacja i Luksemburg – miały medianę wieku niższą niż Polska. Porównując tę charakterystykę ze stanem z 1970 r., należy zauważyć, że polskie społeczeństwo – podobnie jak to ma miejsce w innych krajach UE – postarzało się. W 1970 r. mediana wieku wynosiła dla Polski 28,3 lata, 10 lat później – 29,4 lata, a w 2000 r. – już 35,1 lat. W przywoływanych Niemczech wzrost ten

sięga prawie 11 lat, we Włoszech – 12 lat (Wiktorowicz 2013, s. 20–21).

Udział osób w wieku 65 lub więcej lat sięgał w Polsce w 2015 r. 15,4%. Niższy wskaźnik odnotowano jedynie w czterech krajach – w Irlandii (13%), Słowacji (14%), Luksemburgu (14,2%) i na Cyprze (14,6%), podczas gdy średnio w UE jest to ok. 19%, a w takich krajach, jak: Włochy, Niemcy, Grecja czy Portugalia, nawet ponad 20%. Podobnie udział osób w wieku 50+ jest w Polsce stosunkowo niski – 36,5% wobec średniej unijnej 38,9% (tabela 1). Dla porównania, we Włoszech odsetek ten sięga 42%, również w: Bułgarii, Portugalii, Finlandii, Chorwacji, Grecji, przekracza 40%, podczas gdy w Irlandii wynosi 29,9%, na Cyprze – 32,6%, w Luksemburgu – 33,1%, a na Słowacji – 34,4%.

Współczynnik obciążenia ekonomicznego (przy tradycyjnie rozumianym wieku produkcyjnym, tj. 15–64 lata) dodatkowo plasuje Polskę w grupie państw o słabo zaawansowanych procesach starości demograficznej. Nasz kraj znajduje się na drugiej pozycji, tuż za Słowacją. Na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało w 2015 r. 43,8 osób w wieku przed lub poprodukcyjnym (oznacza to wzrost o ok. 3,5 raza w ciągu zaledwie trzech lat). Z punktu widzenia obciążenia ekonomicznego osobami w wieku poprodukcyjnym pozycja Polski jest już nieco słabsza (miejsce piąte, ze wskaźnikiem 22,2), niemniej jednak wyraźnie lepsza niż średnio w UE (28,8). Dla porównania w 2014 r. w takich krajach, jak: Włochy, Grecja, Niemcy, Szwecja, Portugalia i Finlandia, wskaźnik ten przekraczał 30.

Nie można analizować starzenia się społeczeństwa wyłącznie statycznie. Jeśli ziszczą się prognozy demograficzne, kolejne półwiecze przyniesie odwrócenie tych korzystnych dla nasze-

Tabela 1. Podstawowe mierniki starzenia się ludności – Polska na tle innych krajów Unii Europejskiej (UE28)

Wyszczególnienie	Rok	Polska	UE28			
			ogółem	min.	max.	
Osoby w wieku 65+ jako % ogółu mieszkańców	2015	15,4	18,9	13,0 (Irlandia)	21,7 (Włochy)	
	2060 P	35,4	32,9	25,4 (Irlandia)	38,0 (Hiszpania)	
Osoby wieku 50+ jako % ogółu mieszkańców	2015	36,5	38,9	29,9 (Irlandia)	42,0 (Włochy)	
Mediana wieku (w latach)	2015	39,6	42,4	36,4 (Irlandia)	45,9 (Niemcy)	
Przeciętne dalsze trwanie życia (w momencie narodzin, w latach)	ogółem	2014	77,8	80,9	74,5 (Bułgaria)	83,3 (Hiszpania)
	mężczyźni		73,7	78,1	69,1 (Łotwa)	80,9 (Cypr)
	kobiety		81,7	83,6	78,0 (Bułgaria)	86,2 (Hiszpania)
Współczynnik obciążenia ekonomicznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym – 15–64 lata)		2015	43,8	51,8	41,4 (Słowacja)	58,7 (Francja)
		2060 P	89,4	85,9	73,9 (Irlandia)	96,5 (Hiszpania)
Współczynnik obciążenia ekonomicznego osobami w wieku poprodukcyjnym (65+)		2014	22,2	28,8	19,7 (Słowacja)	33,7 (Włochy)
		2060 P	67,0	61,1	44,3 (Irlandia)	74,8 (Hiszpania)

P – prognoza (wg wariantu niezakładającego emigracji)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat 2016.

go kraju tendencji. Polska, wychodząc z pozycji jednego z najmłodszych krajów UE, zderzy się boleśnie z problemem starzenia ludności – w 2060 r. wszystkie najważniejsze wskaźniki przekraczać będą średnią unijną. Zwłaszcza współczynniki obciążenia ekonomicznego mają wzrosnąć 2–3-krotnie – na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadać ma ok. 90 osób w wieku nieprodukcyjnym, w tym ok. 67 osób w wieku poprodukcyjnym (tabela 1). Polska znajdzie się tym samym w środku rankingu krajów UE. W gorszej sytuacji znajdować się będą przed wszystkim Hiszpania (74,8), Włochy (72,1) i Niemcy (71,5). Według prognozy GUS (2014) wielkość populacji w wieku produkcyjnym zwiększy się w 2050 r. w porównaniu z rokiem 2013 o 75,3%, a utrzymanie zasady przechodzenia na emeryturę w wieku 67 lat (dla obu płci) ograniczy obciążenie ekonomiczne osobami w wieku poprodukcyjnym do ok. 50, a tym samym wzrost liczby osób w „ruchomym" wieku poprodukcyjnym – do 43% (GUS 2014, s. 41). Jest to wynik bardzo niskiej dzietności – w 2013 r. współczynnik dzietności wynosił zaledwie 1,29, a więc kształtował się na poziomie znacznie niższym niż i tak niska średnia dla UE (1,55), co plasowało Polskę na 3. pozycji od końca.

Patrząc na wyniki potencjalnego pomiaru starości, zauważyć należy, że oczekiwana długość życia w momencie narodzin jest, podobnie jak w innych krajach naszego regionu, relatywnie niska – 77,8 lat. Na drugim biegunie są mieszkańcy krajów śródziemnomorskich – w momencie narodzin oczekiwana długość życia Hiszpana sięga 83,3 lata, Włocha – 83,2 lata, Cypryjczyka i Francuza – 82,8 lat. Podobnie wysoka jest oczekiwana długość życia mieszkańców Szwecji, Luksemburga i Malty (nieco ponad 82 lata). Do roku 2060 wskaźnik ten ma w Polsce wzrosnąć do poziomu 82,4 lata dla mężczyzn i 87,9 lat dla kobiet, a 65+-latek będzie mógł oczekiwać kolejnych 21,2 lat życia (kobieta 65+ – kolejnych 24,8 lat, podczas gdy na 2015 r. prognozowano, odpowiednio, 15,5 lat oraz 19,7 lat) (EC, EPC 2012, s. 438). Kobiety generalnie żyją dłużej niż mężczyźni; oczekiwana długość życia jest aktualnie o ok. 8 lat większa dla kobiet (82 lata) niż dla mężczyzn (74 lata). Obecnie zarówno przeciętny Polak, jak i Polka mają szansę żyć o 4 lata dłużej niż urodzeni w 2000 r., o 7–8 lat dłużej niż nasi rodacy, którzy przyszli na świat w 1990 r., i o ok. 11 lat dłużej niż ci, którzy urodzili się w 1970 r. Wzrost ten jest więc równie wysoki jak w Niemczech i we Włoszech (Wiktorowicz 2013, s. 20–21). Dzieje się tak dzięki poprawiającej się jakości życia – zarówno w znaczeniu obiektywnym (m.in. rozwój medycyny), jak i subiektywnym (zadowolenie z różnych sfer życia).

Poprawia się stan zdrowia, a tym samym należy się spodziewać również dłuższego życia w zdrowiu. W momencie narodzin przeciętny Polak urodzony w 2014 r. ma szansę przeżyć w zdrowiu 65,8 lat, Polka zaś – 70,7 lat, a więc nieco mniej niż średnia Europejka (75,5 lat) i Europejczyk (72,2 lata), a o ok. 20 lat mniej niż mieszkańcy Malty i o ok. 8 lat więcej niż Łotysze. W 2014 r. przeciętny Polak po 50. roku życia oczekiwał kolejnych 19,7 lat życia w zdrowiu, natomiast Polka – kolejnych 23,1 lat (a jeszcze w 2005 r. było to niespełna 16 lat dla 50-latka i 18 lat dla 50-latki). Po przekroczeniu 65. roku życia przeciętna długość życia w zdrowiu sięga 10,4 lat dla Polaków (wobec średnio 14,4 lat w UE28 i przynajmniej 17 lat w Szwecji, Holandii i Irlandii) i 12 lat dla Polek (wobec średnio 15,9 lat w UE28 oraz przynajmniej 19 lat w Szwecji i Holandii) (Eurostat, hlth_silc_17).

Osoby w wieku 50+ na rynku pracy

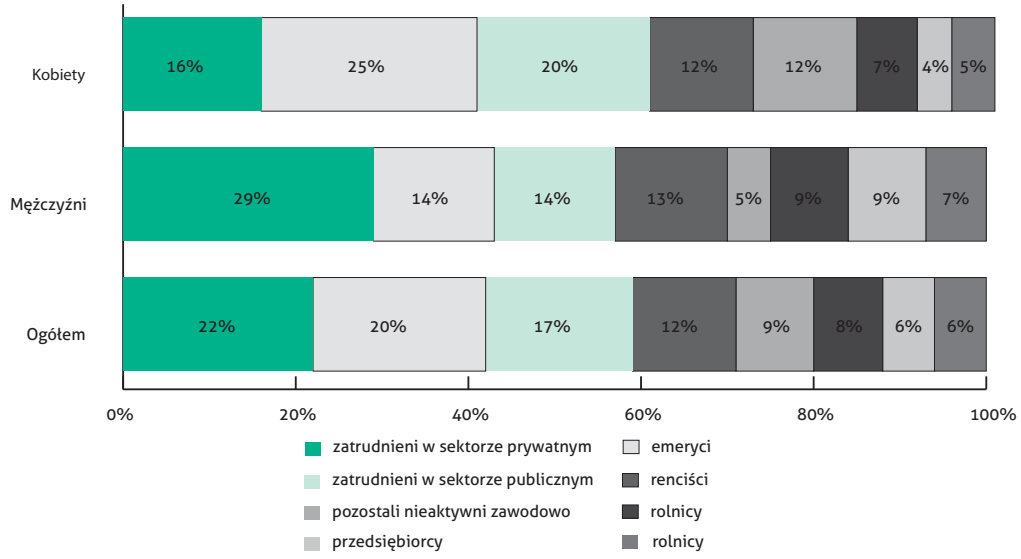
Do 2035 r. Polaków będzie o 28% mniej niż w 2010 r. (Liwiński i Sztanderska 2010). Jak wykazano wcześniej, równocześnie przybywać będzie osób w wieku poprodukcyjnym. Już obecnie ich udział jest nieco wyższy niż Polaków w wieku przedprodukcyjnym (15,4% wobec 15,0%), chociaż jeszcze ćwierć wieku temu pierwszy z omawianych wskaźników sięgał 10%, drugi zaś – 25%. Oznacza to, że potencjalne zasoby pracy kurczą się i nadal będą się kurczyć. Starsi odchodzą na emeryturę, a skoro osoby poniżej 15. roku życia jeszcze przez ok. 5–10 lat będą się uczyć, na rynku pracy pojawia się luka. Jest ona tak naprawdę jeszcze większa, niż wynikałoby z prostego porównania tych dwóch odsetków, bo znaczna część pracowników przechodzi na emeryturę na długo przed osiągnięciem 65. roku życia; problemem jest również migracja osób młodych. Powoduje to, że konieczne jest zwiększenie aktywności zawodowej również w późniejszym okresie kariery zawodowej, po 50. roku życia.

Według danych GUS (BDL) w 2015 r. w Polsce populacja w wieku 50–64 lata liczyła 7 971 888 osób (20,7% ogółu Polaków). Analizując status osób z tej zbiorowości na rynku pracy, należy odwołać się do najświeższych danych „Diagnozy Społecznej 2015". Zauważmy, po pierwsze, że w grupie tej mniej więcej po 1/3 reprezentowane były poszczególne pięcioletnie grupy wiekowe (50–54 lata, 55–59 lat i 60–64 lata). Kobiety stanowiły 52,6%. Poziom wykształcenia osób z tej grupy jest relatywnie niski – 13,5% ma co najwyżej wykształcenie podstawowe, 38,2% – zasadnicze zawodowe (lub gimnazjalne), 30,3% – średnie, a 17,9% – wyższe. Na pytanie o własną sytuację zawodową, co piąta osoba (w tym co czwarta kobieta) w wieku 50–64 lata wskazuje, że jest na emeryturze, a ogólnie nieaktywnych zawodowo jest 40%, w tym prawie 50% kobiet (32% dla mężczyzn) – zob. wykres 1. Wśród pracujących znaczna część (17%; 29% ogółu aktywnych zawodowo w tym wieku) jest zatrudniona w sektorze publicznym (dla ogółu populacji analogiczny odsetek jest wyraźnie niższy – 23%). Dotyczy to w szczególności kobiet (20% pracuje w sektorze publicznym, wśród aktywnych zawodowo dotyczy to 42%).

Według danych LFS na koniec 2014 r. na 100 osób w wieku 50–64 lata pracowały w Polsce 53, w tym 61 na 100 mężczyzn i tylko 46 na 100 kobiet (tabela 2). Jest to i tak więcej niż np. w Grecji, ale z drugiej strony zdecydowanie mniej niż w krajach skandynawskich. Znaczenie ma w tym względzie kapitał ludzki pracowników – im jest wyższy, tym aktywność zawodowa jest większa. W przypadku osób z wykształceniem wyższym wskaźnik zatrudnienia w Polsce jest wysoki i zbliżony do średniej unijnej. Na 100 osób w wieku 50–64 lata z wykształceniem wyższym pracuje 76 osób. Znacznie trudniejsza sytuacja ma miejsce w przypadku osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym – pracuje zaledwie 31 na 100 50+-latków, ale też z wykształceniem ponadgimnazjalnym (pracuje mniej więcej co druga osoba w tym wieku). Wynika to z jednej strony z tego, że wcześniej decydują się oni na przejście na emeryturę, a z drugiej zaś – sytuacja słabiej wykształconych osób 50+ na rynku pracy jest trudniejsza (ryzyko bezrobocia jest większe, a okres pozostawania bez pracy dłuższy – bezrobocie długotrwałe dotyczy mniej więcej połowy bezrobotnych w wieku 50–64 lata). Niski poziom wykształcenia przy jednocześnie słabszym stanie zdrowia utrudnia utrzymanie pracy, a tym bardziej znalezienie nowej.

Optymizmem napawa fakt, że aktywność zawodowa Polaków wyraźnie się poprawiała w ostatnim okresie. W 2004 r. wskaźnik zatrud-

Wykres 1. Status na rynku pracy Polaków w wieku 50–64 lata w 2015 r. (w %)



Źródło: własne obliczenia na podstawie indywidualnego zbioru danych „Diagnozy Społecznej 2015".

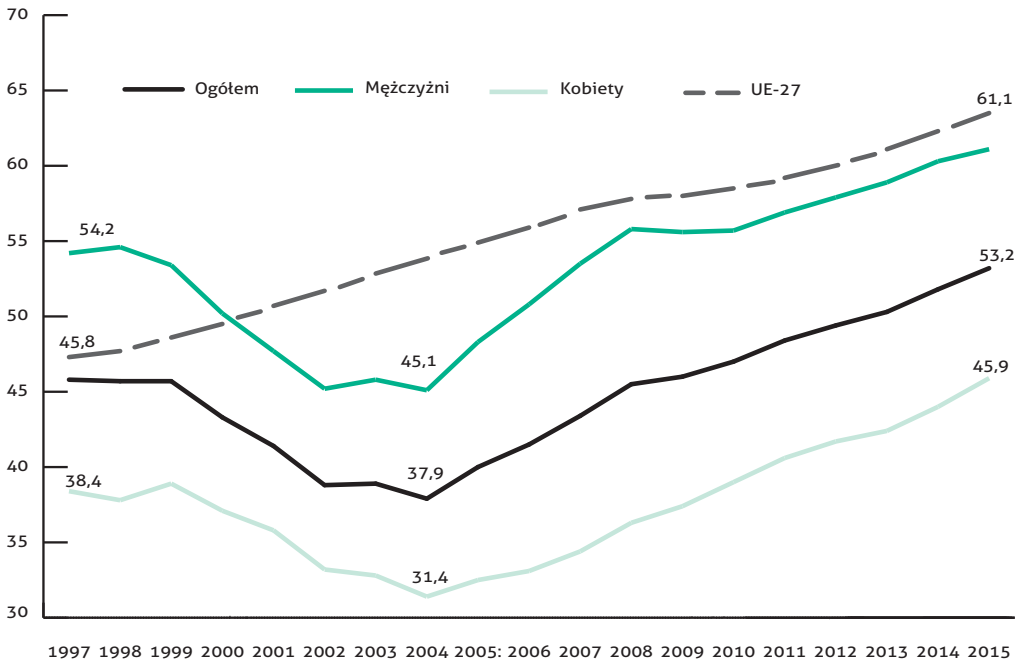
Tabela 2. Podstawowe charakterystyki aktywności zawodowej osób w wieku 50–64 lata w Polsce na tle UE28 w 2014 r.

Wyszczególnienie		Polska	UE28		
			ogółem	min.	max.
Wskaźnik zatrudnienia osób wieku 50–64 lata wg płci (w %)	ogółem	53,2	61,8	43,9 (Grecja)	78,3 (Szwecja)
	mężczyźni	61,1	68,2	54,6 (Chorwacja)	80,7 (Szwecja)
	kobiety	45,9	55,7	29,3 (Malta)	76,0 (Szwecja)
Wskaźnik zatrudnienia osób wieku 50–64 lata wg poziomu wykształcenia (w %)	co najwyżej gimnazjalne	31,1	45,5	26,7 (Słowacja)	63,0 (Szwecja)
	ponad-gimnazjalne	52,6	64,4	39,9 (Grecja)	79,9 (Szwecja)
	wyższe	75,8	77,7	57,0 (Grecja)	86,9 (Szwecja)
Długość okresu pracy zawodowej (DWL) (w latach)	ogółem	32,6	35,4	30,7 (Włochy)	41,2 (Szwecja)
	mężczyźni	35,2	37,9	33,4 (Bułgaria)	42,5 (Holandia)
	kobiety	29,9	32,8	25,7 (Włochy)	40,1 (Szwecja)

DWL – liczba lat oczekiwanej aktywności na rynku pracy osób w wieku 15 lat w ciągu całego ich życia
Źródło: Eurostat 2016.

nienia wynosił wprawdzie zaledwie 37,9%, ale od tego czasu – systematycznie rośnie. W całym analizowanym okresie odsetek pracujących był wyższy dla mężczyzn niż dla kobiet. W Unii Europejskiej (z pominięciem Chorwacji) od 2008 r. wskaźnik zatrudnienia ogółem jest zbliżony do odnotowanego w Polsce dla mężczyzn (wykres 2).

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce w latach 2004–2015 na tle UE27



Źródło: Wiktorowicz i Grzelak 2017.

Wzrost wskaźnika zatrudnienia dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet, aczkolwiek średnie tempo zmian było w badanym okresie nieco wyższe dla kobiet. W przypadku Polek w latach 2004–2015 wskaźnik ten rósł z roku na rok średnio o 3,5%, podczas gdy dla mężczyzn – o 2,8%. Tempo zmian było przy tym prawie dwukrotnie wyższe w Polsce niż w UE27 (odpowiednio: 1,6% dla UE i 3,1% dla Polski).

W kierunku wydłużania okresu aktywności zawodowej

Oczekiwany przez Polaków mających 15 lat okres ich aktywności zawodowej w ciągu całego życia to tylko ok. 33 lata (35 lat dla mężczyzn i 30 lat dla kobiet). Nie wypadamy pod tym względem najgorzej w Europie, niemniej jednak zajmujemy końcowe pozycje w rankingach (dla porównania, mieszkańcy krajów skandynawskich oczekują ok. 40-letniej aktywności zawodowej). Wyniki *Diagnozy obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce* (Kryńska i in. 2013)[1] wskazują na dużą skalę bierności zawodowej po 55. roku życia, co jest efektem przede wszystkim przejścia na emeryturę – znaczna część Polaków wykorzystała możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę. Co więcej, znaczna część emerytów tym właśnie – chęcią wykorzystania takiej możliwości, bo później mogliby jej nie mieć – tłumaczy swoje zakończenie pracy zawodowej. Jest to powód najczęściej wymieniany na pierwszym miejscu przez obecnych emerytów, drugim co do ważności jest słaby stan zdrowia. Również obecnie pracujący, chcąc przejść na emeryturę tak szybko, jak to będzie możliwe, jako główny powód podają swój stan zdrowia i zmęczenie pracą. Dodajmy, że wśród pracujących kobiet w wieku 50–59 lat 34% zdecydowanie chce przejść na emeryturę tak szybko, jak to będzie możliwe, kolejne 25% – raczej jest tego samego zdania. Dla mężczyzn w wieku 50–64 lata analogiczne odsetki wynoszą 30% i 24%. Innego zdania jest mniej więcej co czwarta Polka z omawianej grupy (26%) i mniej więcej co trzeci Polak (30%). Jako główny powód takiej wizji swojej przyszłości zawodowej podają to, że lubią to, co robią, spełniają się zawodowo (odpowiedziało tak 53% osób deklarujących chęć pozostania w zatrudnieniu), ale też w tym upatrują utrzymanie swojej aktywności i zdrowia (18%). Istotne są również względy finansowe (praca stanowi źródło dochodu – 32%, a emerytura jest zbyt niska – 18%) (Kryńska i in. 2013, s. 167–174). Niewielkie są przy tym różnice między osobami z różnych grup wieku 50+ oraz kobiet i mężczyzn (Wiktorowicz 2014).

W literaturze przedmiotu uwarunkowania aktywności zawodowej osób po 50. roku życia grupuje się, zwykle wyróżniając czynniki typu *pull* (wciągające w bierność zawodową) oraz czynniki typu *push* (wypychające z rynku pracy) (por. np. Funk 2004; Phillipson i Smith 2005; Weyman, Meadows i Buckigham 2013, s. 16). De Preter, Van Looy i Mortelmans (2013) w obu grupach czynników wymieniają podgrupę czynników instytucjonalnych i indywidualnych. Hofäcker (2015) uzupełnia tę klasyfikację, wymieniając: (1) determinanty instytucjonalne: *pull factors* – tkwiące w systemie emerytalnym, *push factors* – uwarunkowania po stronie rynku pracy oraz *stay factors* – polityka aktywnego starzenia się, (2) determinanty na poziomie organizacji, oraz (3) determinanty na poziomie indywidualnym. Przez determinanty typu *stay* rozumie przy tym dwa istotne elementy polityki aktywnego starzenia się – wsparcie zatrudnialności starszych uczestników rynku pracy poprzez różne działania aktywnej polityki rynku pracy oraz kształcenie ustawiczne.

Jak wynika z przeglądu badań nad uwarunkowaniami wydłużania okresu aktywności zawodowej (Wiktorowicz 2016, s. 122–128), do głównych czynników natury indywidualnej zaliczyć należy: stan zdrowia (własny i członków rodziny), czynniki demograficzne (wiek, płeć, stan cywilny), interakcje z rodziną (np. chęć przejścia na emeryturę wspólnie ze współmałżonkiem, potrzeba/chęć sprawowania opieki nad wnukami i/lub starszymi rodzicami), sytuacja materialna rodziny, pozycja zawodowa. Bardzo istotnym czynnikiem jest w tym zakresie kapitał ludzki – wyższy poziom wykształcenia, wyższy poziom kompetencji (zarówno zawodowych, jak i społecznych) oraz większa witalność związana z lepszym sta-

[1] Ogólnopolskie badanie „Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce" (dalej: Diagnoza 50+) przeprowadzone zostało w 2012 r. przez Uniwersytet Łódzki w ramach projektu „Wyrównywanie szans na rynku pracy dla osób 50+", realizowanego wspólnie z Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (Lider Partnerstwa). Projekt ten współfinansowano ze środków EFS. Badanie miało na celu ocenę sytuacji Polaków w wieku „okołoemerytalnym" na rynku pracy.

nem zdrowia zwiększa szansę na aktywność zawodową w późnej fazie kariery zawodowej. Badanie przeprowadzone na podstawie danych „Diagnozy Społecznej 2013" wykazało również istotny wpływ kapitału społecznego, w tym zwłaszcza sieciowego (Wiktorowicz 2016, s. 140–147).

Interesujące poznawczo jest zbadanie czynników warunkujących indywidualne decyzje dotyczące wydłużanie aktywności zawodowej Polaków w wieku 50+. Posłużono się tym celu danymi pochodzącymi z ogólnopolskiego reprezentatywnego badania ludności – „Diagnozy Społecznej 2015". Wśród potencjalnych determinant wydłużania aktywności zawodowej uwzględniono wymienione uprzednio czynniki natury jednostkowej, w tym zwłaszcza kapitał ludzki. Z uwagi na charakter dostępnych danych kapitał ludzki mierzony był przez poziom wykształcenia, samoocenę stanu zdrowia (na pięciostopniowej skali Likerta) i samoocenę kompetencji komputerowych. Uwzględniono również powiązany z kapitałem ludzkim czynnik typu *stay* – zaangażowanie w kształcenie ustawiczne (zmienną zerojedynkową dotyczącą podnoszenia kwalifikacji, przyjmującą wartość jeden w przypadku osób podnoszących kwalifikacje lub inne umiejętności w ciągu ostatnich dwóch lat). Dodatkowo uwzględniono zmienne demograficzne – wiek (w latach), płeć i stan cywilny, a także kapitał społeczny (mierzony przez uogólnione zaufanie, na pięciostopniowej skali Likerta). Stosując model regresji logistycznej, oszacowano funkcję prawdopodobieństwa utrzymania aktywności zawodowej po 50. roku życia. Jako zmienną modelu wynikową przyjęto zmienną zerojedynkową *EWL* (*extending working life*), przyjmującą wartość 1 dla osób aktywnych zawodowo, 0 – dla pozostałych. Wyniki estymacji modelu zestawiono w tabeli 3.

Tabela 3. Uwarunkowania indywidualne wydłużania okresu aktywności zawodowej – wyniki estymacji modelu regresji logistycznej

Zmienne objaśniające	*OR*	*p*	*CI*
Płeć[1]	2,392	<0,001*	2,092; 2,734
Stan cywilny[2]		0,013*	
panna/kawaler	0,992	0,948	0,773; 1,273
osoba samotna, która wcześniej była w związku	0,775	0,003	0,654; 0,920
Poziom wykształcenia[3]		<0,001*	
zasadnicze zawodowe	1,068	0,517	0,875; 1,303
średnie	1,399	0,002*	1,131; 1,730
wyższe	2,426	<0,001*	1,842; 3,197
Samoocena stanu zdrowia	2,272	<0,001*	1,983; 2,605
Samoocena umiejętności informatycznych[4]	1,248	0,003*	1,078; 1,446
Wiek	0,776	<0,001*	0,762; 0,789
Podnoszenie kwalifikacji[5]	4,762	<0,001*	3,153; 7,190
Stała	857,931	<0,001*	
Test zbiorowy współczynników modelu	<0,001*		
R^2 Nagelkerke'a	0,364		
Jakość kwalifikacji (dla $y = 1$)	82,3%		
n	5.613		

Grupa referencyjna: [1] kobiety, [2] żonaci/zamężne, [3] co najwyżej gimnazjalne, [4] osoby posiadające umiejętności informatycznych, [5] osoby, które podnosiły kwalifikacje. *OR* – iloraz szans (*odds ratio*); *p* – prawdopodobieństwo w teście Walda; * – zależność istotna statystycznie ($\alpha = 0{,}05$); *CI* – przedział ufności dla *OR*.

Źródło: własne obliczenia na podstawie indywidualnego zbioru danych „Diagnozy Społecznej 2015".

Przeprowadzona analiza potwierdza, że jednym z najważniejszych indywidualnych czynników wydłużania okresu aktywności zawodowej jest w Polsce kapitał ludzki. Podobnych wyników, dla innych krajów, dostarczają analizy przeprowadzone na podstawie danych SHARE, ELSA itp. Zarówno lepszy stan zdrowia, jak i wyższy poziom wykształcenia oraz wyższe kompetencje informatyczne (wskazywane jako słaba strona Polaków w tym wieku) istotnie zwiększają szansę aktywności zawodowej po 50. roku życia. Szansa ta jest wyraźnie (prawie pięciokrotnie) wyższa w przypadku osób podnoszących własne kwalifikacje. Prawdopodobieństwo aktywności zawodowej jest istotnie (ok. 2–4 razy) wyższe dla mężczyzn niż kobiet, maleje zaś z wiekiem (*OR* = 0,776), a dla osób żyjących samotnie jest niższe niż dla małżonków (tabela 3). Wysoka jakość klasyfikacji, relatywnie wysokie Nagelkerke R^2 wskazują, że wymienione zmienne stanowią znaczący zestaw czynników *EWL*. Nieistotne w tym kontekście okazało się jedynie znaczenie uogólnione zaufanie (pomiar kapitału społecznego przy pomocy tej zmiennej wydaje się zbyt mało dokładny, a w szczególności zbyt wąski, co rzutuje na uzyskane wyniki).

Podsumowanie

Starzenie się zasobów pracy to zdecydowanie również problem rynku pracy w Polsce. Pomimo tego, że w powyższe stwierdzenie jest oczywiste dla ekonomistów, to w percepcji społeczeństwa, a zwłaszcza pracodawców, nie tak jednoznaczne. Koncentrując się na teraźniejszości, nie dostrzegają oni często niepokojących sygnałów, nie przyjmują do świadomości niekorzystnych prognoz, a w konsekwencji nie prowadzą działań, które mogą ich ustrzec przed skutkami starzenia się zasobów pracy dla własnej działalności. Tymczasem fakty mówią same za siebie – choć obecnie polskie społeczeństwo jest relatywnie całkiem młode na tle np. innych krajów europejskich, już w całkiem niedalekiej przyszłości obciążenie ekonomiczne osobami w wieku poprodukcyjnym będzie znaczne, co będzie miało swoje negatywne skutki nie tylko w skali makroekonomicznej (zwłaszcza dla systemu emerytalnego, ochrony zdrowia, pomocy społecznej), ale też na poziomie mikroekonomicznym.

Dotychczasowe badania (w tym te prezentowane w niniejszej pracy) wyraźnie potwierdzają znaczenie kapitału ludzkiego dla aktywności zawodowej po 50. roku życia – osoby o bogatszych jego zasobach chętniej kontynuują pracę zawodową, opóźniając decyzję o przejściu na emeryturę. Potwierdza to słuszność przyjętych założeń polityki aktywnego starzenia się, w której nacisk położony został m.in. na rozwój kapitału ludzkiego poprzez kształcenie ustawiczne, profilaktykę zdrowia, a na poziomie organizacji – na zarządzanie wiekiem, w którym istotną kwestią jest utrzymanie zdolności do pracy, a tym samym produktywności „starszych" pracowników. Koncepcja ta, stanowiąca już paradygmat polityki Unii Europejskiej wobec starzenia się społeczeństw, w polskich warunkach nadal wymaga bardziej wyraźnych działań.

Bibliografia

Abramowska-Kmon, A., 2011, *O nowych miarach zaawansowania procesu starzenia się ludności*, Studia Demograficzne, nr 1 (159), s. 3–22.

Bonk, E., Retowski, S., 2013, *Emerytura – ulga czy udręka? Postrzeganie emerytury na przykładzie słuchaczy Uniwersytetów Trzeciego Wieku*, Gerontologia Polska, nr 21 (1), s. 25–31.

Cieślak, M., 2004, *Pomiar procesu starzenia się ludności*, Studia Demograficzne, nr 2 (146), s. 3–16.

d'Albis, H., Collard, F., 2013, *Age groups and the measure of population aging, Demographic Research*, no. 29, s. 617–640.

EC, EPC, 2012, *The 2012 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU27 Member States (2010–2060)*, European Commission – Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Economic Policy Committee – Ageing Working Group, European Economy, 2, European Union, Brussels.

Eurostat, 2016, demo_pjanind, demo_mlexpec, demo_pjangroup, demo_pjanbroad, hlth_silc_17, lfsa_argan, lfsa_ergan, lfsi_dwl_a (dostęp: 03.2017).

Frątczak, E., 1984, *Proces starzenia się ludności Polski a proces urbanizacji*, Szkoła Główna Planowania i Statystyki, Warszawa.

Funk, L., 2004, *Employment Opportunities for Older Workers: A Comparison of Selected OECD Countries*, DICE Research Report.

GUS, 2014, *Sytuacja demograficzna osób starszych i konsekwencje starzenia się ludności Polski w świetle prognozy na lata 2014–2050*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa, listopad.

Hofäcker, D., 2015, *In line or at odds with active ageing policies? Exploring patterns of retirement preferences in Europe*, Ageing and Society, no. 35 (7), s. 1529–1556.

Kot, S. M., Kurkiewicz, J., 2004, *The new measures of the population ageing*, Studia Demograficzne, nr 2 (146), s. 17–29.

Kowaleski, J.,T., Majdzińska, A., 2012, *Miary i skale zaawansowania starości demograficznej*, w: Rossa, A. (red.), *Wprowadzenie do gerontometrii*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 7–34.

Kryńska, E., Krzyszkowski, J., Urbaniak, B., Wiktorowicz, J. (red.), 2013, *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*, Uniwersytet Łódzki, Łódź.

Liwiński ,J., Sztanderska, U., 2010, *Zarządzanie wiekiem w przedsiębiorstwach*, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.

Murkowski, R., 2012, *Ocena obciążenia demograficznego ludności Polski na lata 2010-2025, w: Modelowanie i prognozowanie gospodarki narodowej*, Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdanìskiego, Sopot, s. 435–452.

Osiecka-Chojnacka, J., 2012, *Społeczne opinie o starości a wdrażanie idei aktywnego starzenia się, Studia BAS*, nr 2(30), s. 101–128, Biuro Analiz Sejmowych, http://orka.sejm.gov.pl/WydBAS.nsf/0/4A61420A8326F344C1257A37002A7892/$file/BAS_30-6.pdf (dostęp: 28.11.2015).

Phillipson, Ch., Smith, A., 2005, *Extending working life: A review of the research literature*, Department for Work and Pensions, Research Report, no. 299.

Preter, H. de, Van Looy, D., Mortelmans, D., 2013, *Individual and institutional push and pull factors as predictors of retirement timing in Europe: A multilevel analysis*, Journal of Aging Studies, no. 27, s. 299–307.

Rosset, E., 1959, *Proces starzenia się ludności. Studium demograficzne*, Polskie Wydawnictwa Gospodarcze, Warszawa.

Rysz-Kowalczyk, B., 2004, *Polityka społeczna wobec cyklu życia. Faza starości*, w: Kowaleski J.T., Szukalski, P. (red.), *Nasze starzejące się społeczeństwo. Nadzieje i zagrożenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Sanderson, W., Scherbov, S. (2007), *A new perspective on population ageing, Demographic Research*, no. 16 (2), s. 27–58.

Szarota, Z., 2010, *Starzenie się i starość w wymiarze instytucjonalnego wsparcia*, Wydawnictwo Naukowe UP, Kraków.

Szymańczyk, J., 2012, *Starzenie się polskiego społeczeństwa – wybrane aspekty demograficzne*, Studia BAS, no. 2 (30), s. 9–28.

Weyman, A., Meadows, P., Buckigham, A., 2013, *Extending Working Life. Audit of research relating to impacts on NHS Employees*, NHS Working Longer Review, University of Bath, London.

Wiktorowicz, J., 2013, *Starzenie się ludności Unii Europejskiej jako wyzwanie dla rynku pracy*, w: Kryńska, E., Szukalski, P. (red.), *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej. Raport końcowy*, Uniwersytet Łódzki, s. 19–44.

Wiktorowicz, J., 2014, *Wydłużenie aktywności zawodowej czy przejście na emeryturę – ujęcie mikroekonomiczne*, Studia Demograficzne, nr 2 (166), s. 7–36.

Wiktorowicz, J., 2016, *Międzypokoleniowy transfer wiedzy a wydłużanie okresu aktywności zawodowej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Wiktorowicz, J., Grzelak, M., 2017, *„Co z tą demografią?" Uwarunkowania wdrażania MODELU STAY – perspektywa demograficzna, rynku pracy i pracodawcy. Raport wewnętrzny*, materiały wewnętrzne projektu STAY, Łódź.

Summary

Poland – like many other countries – faces the necessity of undertaking actions that encourage extending working life. Despite a significant improvement, the economic activity of Poles aged 50+, especially women, still is the lowest in Europe. The aim of the study is the assessment of the individual factors of extending working life in Poland. The study was conducted on the basis of Eurostat and GUS data, as well as the individual data set of Social Diagnosis 2015. In the statistical analysis logistic regression was used. The results confirm, that among the most important determinants of extending working life, human capital of workers takes the significant place. Both the health condition as well as the level of education and competencies extended the chances of delaying retirement.

Key words

population ageing, economic activity, people aged 50+

Więcej o autorze

Justyna Wiktorowicz
Uniwersytet Łódzki, Katedra Statystyki Ekonomicznej i Społecznej

Doktor nauk ekonomicznych, pracuje w Katedrze Statystyki Ekonomicznej i Społecznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania koncentrują się na zagadnieniach związanych z sytuacją osób starszych na rynku pracy, kształcenia ustawicznego, kompetencji i zarządzania wiedzą oraz na aplikacji metod statystycznych w badaniach społecznych i ekonomicznych. Autorka lub współautorka ponad 130 publikacji. Uczestniczka licznych projektów krajowych i międzynarodowych dotyczących m.in. zagadnień związanych z sytuacją osób w wieku 50+ na rynku pracy, zarządzaniem wiekiem, generacjami, wiedzą.

Feminizacja czy maskulinizacja bezrobocia ludzi młodych w Polsce na tle UE[1]

Jolanta Grotowska-Leder
Uniwersytet Łódzki, Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej

Powszechną tezą jest, że kobiety, także młode, cechuje większe ryzyko bezrobocia niż mężczyzn. Podjęta w artykule refleksja dotyczy transformacji mitu o gorszej pozycji na rynku pracy młodych kobiet w relacji do młodych mężczyzn, mierzonej wskaźnikiem stopy bezrobocia.

Wprowadzenie

Dane dokumentują, że bezrobocie osób młodych jest jednym z najpoważniejszych współczesnych problemów społecznych. Młodzi Polacy, tak jak i młodzi mieszkańcy wielu innych krajów Unii Europejskiej, nadal, relatywnie często bez sukcesu, poszukują zatrudnienia. Nie ulega najmniejszej wątpliwości, że płeć była i jest jednym z najważniejszych czynników różnicujących wiele obszarów funkcjonowania współczesnego człowieka, w tym jest jedną z podstawowych determinant pozycji jednostki na rynku pracy. Analizy w tym zakresie są ważne nie tylko z perspektywy poglądów na organizację życia społecznego, w tym np. koncepcji feministycznych, ale przede wszystkim na społeczno-gospodarcze skutki kształtowania się tej prawidłowości. Powszechna jest teza, że sytuacja kobiet, w szczególności młodych, na rynku pracy jest gorsza niż mężczyzn; oraz że kobietom, także młodym, grozi większe ryzyko bezrobocia niż mężczyznom.

Podjęta w artykule refleksja dotyczy transformacji mitu o gorszej pozycji na rynku pracy kobiet w relacji do mężczyzn, mierzonej wskaźnikiem bezrobocia. Analizy prowadzone w paradygmacie statycznym zdają się potwierdzać zjawisko, ale perspektywa dynamiczna ujawnia inne tendencje.

[1] Artykuł powstał w ramach projektu „Polityki publiczne na rzecz pełnej dorosłości w Polsce", finansowanego ze środków NCN. Nr UMO-2014/2015/B/HS5/03284 (lata 2015–2018).

Stratyfikacja według płci we współczesnych społeczeństwach – podstawowe wymiary

Płeć to fakt biologiczny i socjokulturowy. Społeczeństwa zawsze określały, co jest odpowiednie i stosowne dla kobiet, a co dla mężczyzn; wyznaczały kulturowe wzory męskości i kobiecości, historycznie radykalnie sobie przeciwstawne, a współcześnie dość wyraźnie modyfikowane. Mężczyźni tradycyjnie mieli przejawiać: zdolności przywódcze, dominację, agresywne zachowanie, twarde i bez emocji, ale także ambicję i dążenie do sukcesu. Obszarem realizacji mężczyzn jest sfera publiczna. Natomiast wzór kobiety – przeciwnie – charakteryzowano, wskazując na: uległość, pozycję zależną, wrażliwość, emocjonalność oraz dom i rodzinę, jako domenę ich aktywności i znaczenia. Wzorce męskości i kobiecości, przekazywane w toku socjalizacji rodzinnej, wzmacniane przez socjalizację szkolną i media, skutecznie kształtowały oczekiwania wobec kobiet i mężczyzn. W rezultacie opisane szeroko w literaturze przedmiotu zjawisko stratyfikacji według płci – tzn. nieproporcjonalne rozmieszczenie kobiet i mężczyzn na drabinie stratyfikacyjnej – utrzymuje się od dawna, także we współczesnych społeczeństwach.

Są trzy zasadnicze sfery pozycjonowania kobiet w relacji do mężczyzn: obyczajowa, aktywności społeczno-politycznej i – w przekonaniu autorki niniejszego artykułu – podstawowa, bo warunkująca wskazane dwie pierwsze – aktywność na rynku pracy. Każda z tych sfer

ma wpływ na indywidualne i grupowe funkcjonowanie i interesy zarówno każdej płci, jak i społeczeństwa globalnego.

Stratyfikacja według płci we współczesnych społeczeństwach – sfera moralności i polityki

W sferze obyczajowej pozycję kobiety nadal w Polsce definiuje się z perspektywy dominującego przez wieki patriarchalnego modelu rodziny, zgodnie z którym zdecydowanie częściej niż mężczyzn ocenia się je negatywnie w sytuacjach seksualnej rozwiązłości, zdrady małżeńskiej oraz zaniedbywania i porzucenia dzieci, czy zachowań agresywnych i przestępczych, mimo symptomów „sekularyzacji moralności" (CBOS 2017). W relacjach dom – praca Polacy w znakomitej większości opowiadają się za sytuacją, w której mężczyźni są bardziej zaangażowani w pracę zawodową – łącznie 45% wskazań. Przy czym rozróżnia się najczęściej dwa modele: tradycyjny, w którym jedynie mężczyzna pracuje, zarabiając wystarczająco na zaspokojenie potrzeb rodziny, natomiast kobieta zajmuje się prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi (23%), i nieproporcjonalny żeński, w którym pracują wprawdzie oboje, ale mężczyzna bardziej angażuje się w pracę, a kobieta poświęca się też rodzinie (22%). Ostatnio wskazuje się również na model partnerski – gdy mąż/partner i żona/partnerka mniej więcej tyle samo czasu przeznaczają na pracę zawodową i oboje w równym stopniu zajmują się domem i dziećmi. W latach 1997–2013 wymienione trzy modele deklarowało odpowiednio: 38%–23%, 23%–22% oraz 37%–46% ogółu badanych. Także w funkcjonowaniu małżeństw i konkubinatów przeważają układy z dominacją mężczyzn – 43% (w tym nieproporcjonalny żeński – 23% i tradycyjny – 20%), a nieproporcjonalny żeński wskazało 23% Polaków (CBOS 2013a, s. 4, 6).

Kwestia równouprawnienia kobiet w polityce jest coraz częściej poruszanym tematem w debacie publicznej, ale wiele badań dokumentuje niedoreprezentowanie kobiet w tej sferze. Nadal, mimo poprawy, mężczyźni o wiele częściej zajmują stanowiska kierownicze w administracji, polityce i gospodarce. Zjawisko maskulinizacji sfery politycznej w Polsce dokumentują dane na temat składu polskiego Sejmu i Parlamentu Europejskiego, a także władz szczebla samorządowego. W Polsce prawo wyborcze na takich samych zasadach przyznano mężczyznom i kobietom w 1918 r., ale reprezentacja kobiet we władzach jest rozłożona nierównomiernie. W okresie powojennym udział Polek w parlamencie zdecydowanie się zwiększył, a po 1989 r. – dynamicznie wzrósł. W latach 1980–1985 wyniósł 23% wobec 3,5% (Fuszara 2006, s. 88)[2]. Według danych z 2014 r. w Sejmie było najwięcej w historii kobiet – bo 27% ogółu posłów[3] (w Estonii, Słowacji, Czechach – po 19%, na Litwie – 24%, Łotwie – 25%). W Senacie RP w ostatnich dwóch kadencjach kobiety stanowią zaledwie 13% ogółu senatorów (Chełstowska i in. 2015, s. 2, 4)[4].

Wzrost udziału kobiet obserwuje się w ogólnej liczbie posłów Parlamentu Europejskiego – od 16,3% w pierwszej kadencji do najwyższego poziomu – ok. 37% – w obecnej. Polska należy do krajów, które mają dość sfeminizowaną reprezentację – 23% ogółu polskich europosłów stanowią kobiety, ale w wielu krajach ten wskaźnik jest zdecydowanie wyższy (m.in. Litwa – 90%, Malta – 67%, Szwecja – 55%).

Na szczeblu samorządowym władzy w Polsce – mimo obserwowanej poprawy w latach 2002 i 2010 – odnotowuje się wyraźne dysproporcje w udziale mężczyzn i kobiet. Kobiety

[2] Odnotowywany stosunkowo wysoki (w porównaniu do okresu posttransformacyjnego) odsetek kobiet w Sejmie w czasach PRL-u tłumaczy się: małą faktyczną władzą ustawodawczą i uprawnieniami tego organu. Rzeczywista władza była sprawowana przez partię PZPR; wśród członków i zastępców członków Biura Politycznego kobiety stanowiły zaledwie 10%. Zjawisko dość wysokiego udziału kobiet w parlamencie odnotowano także w innych krajach bloku komunistycznego: „Kobiety w krajach Europy Środkowo-Wschodniej stanowiły w tym okresie od jednej czwartej do jednej trzeciej składu parlamentów, oraz podbudowanej ideologicznie konieczności takiego obsadzenia legislatywy, by jej skład możliwie wiernie odzwierciedlał poszczególne elementy społeczeństwa socjalistycznego" (Pacześniak 2006, s. 51). Gdy w 1989 r. parlament odzyskał faktyczną władzę, udział kobiet drastycznie zmalał.

[3] To skutek działania kwot wyborczych, które wzmocniły pozycję kobiet w polityce. Niektóre partie uzupełniają ten mechanizm wewnętrznymi regulacjami (np. 1 kobieta w pierwszej trójce, 2 kobiety w pierwszej piątce).

[4] Jest to wynik negatywnego wpływu jednomandatowych okręgów wyborczych. Ordynacja większościowa, wprowadzona również w wyborach do rad gmin, zmniejsza szanse kobiet na wygraną, utrwalając *status quo*. W 57 okręgach nie kandydowała do Senatu ani jedna kobieta.

stanowiły w samorządach gminnych – odpowiednio 18% i 24% radnych, w samorządach powiatów – odpowiednio 16% i 18%, a w samorządach wojewódzkich – odpowiednio 14% i 22% (Fuszara i in. 2012, s. 7)[5].

Stratyfikacja według płci we współczesnych społeczeństwach – rynek pracy

Płeć w analizach ekonomicznych

Analizy rynku pracy w kontekście zróżnicowania według płci są prowadzone od dawna. Formułowane są tezy, że rynek pracy jest nie tylko obszarem zróżnicowania i nierówności według płci, ale wręcz dyskryminacji kobiet.

Bogaty przegląd literatury na temat włączania kwestii kobiet do analiz rynku pracy i szerzej ekonomicznych zawiera rozdział drugi pracy *Gender, Development and Globalization: Economics as If All People Mattered* (2003, ss. 31–63)[6], autorstwa Lourdes Banderii[7], Amerykanki pochodzenia hiszpańskiego, emerytowanej profesor Cornell University. Banderia dowodzi, że refleksja na temat sytuacji kobiet w kontekście zjawisk ekonomicznych, w tym w dużej części rynku pracy, datowana jest na lata 30. XX w. i aż do lat 70. jej ramy stanowiły teorie głównego nurtu ekonomii. Przedmiotem analiz były wówczas przyczyny nierówności w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, zintensyfikowane po II wojnie światowej w neoklasycznych modelach dyskryminacji. Przy czym w analizach tych koncentrowano się głównie na mechanizmach dynamiki rynkowej, a nie na wpływie dyskryminacji ze względu na płeć na samo funkcjonowanie rynku. Koncepcje społecznej konstrukcji płci i możliwości jej wykorzystania w analizie ekonomicznej pojawiły się później, bo w latach 50. XX wieku, gdy w ekonomii neoklasycznej podjęto pionierskie badania nad lepszym wyjaśnieniem powodów podejmowania przez kobiety pracy zarobkowej. Analizując, dlaczego kobiety coraz liczniej podejmują pracę, skoro ich rodzinom wiedzie się coraz lepiej pod względem finansowym, sformułowano tezę o tzw. efekcie substytucyjnym, tzn. że finansową zachętą do podejmowania płatnego zatrudnienia przez kobiety okazał się wzrost płac spowodowany wzrostem gospodarczym. W latach 60. i 70. problem kobiet analizowano w kontekście produkcji w gospodarstwach domowych i alokacji czasu. Od lat 70. XX wieku aktywne w tym dyskursie stały się środowiska feministyczne, które – stosując i/lub marksistowską i instytucjonalną siatkę pojęciową – zaczęły budować alternatywne wobec modelu neoklasycznego sposoby wyjaśniania kwestii aktywności kobiet, głównie z perspektywy ich zaangażowania w prace domowe.

Kolejną przestrzenią do analiz rynku pracy z perspektywy feministycznej stała się ekonomia instytucjonalna. W latach 70. i na początku lat osiemdziesiątych XX w. w badaniach rynku pracy w USA zaczęto łączyć teorię marksistowską i instytucjonalną z analizą struktur rynku pracy i ich powiązań ze stratyfikacją pracy i nierównościami klasowymi, rasowymi i płci, co zainicjowało dyskusję nad procesami segregacji na rynku pracy, segmentacji i dyskryminacji. W jej konsekwencji ukształtowało się alternatywne podejście w wyjaśnianiu nierówności płacowych oraz innych czynników różnicujących wykonywaną pracę i jej jakość, w zależności od różnych charakterystyk osoby pracującej. Przy czym w teorii segmentacji, która miała istotny wpływ na dalsze analizy nierówności płciowych, płeć nie została włączona jako integralny element modelu. Kobiety zostały po prostu „dodane" do analizy opisującej ich pozycję na rynku pracy i warunki ich w nim uczestnictwa, bez wnikania w źródła jego segmentacji.

---

[5] Znaczna część Polaków chciałaby zwiększenia liczby kobiet na kierowniczych stanowiskach w rządzie (47%), w fundacjach i organizacjach społecznych (47%), w partiach politycznych (46%), w administracji państwowej (42%), a także w firmach i przedsiębiorstwach (45%). Fakt mniejszego udziału kobiet w życiu publicznym najczęściej uzasadniany jest ich większym zaangażowaniem w obowiązki domowe (59%) oraz zdominowaniem przestrzeni publicznej przez mężczyzn (43%). Za takimi rozwiązaniami zdecydowanie częściej opowiadają się kobiety niż mężczyźni (CBOS 2013).

[6] Rozdział II pt. *The Study of Women and Gender: an Overview* jest dostępny w tłumaczeniu polskim pt. *Kobiety i płeć w ekonomii – przegląd zagadnienia* https://pl.boell.org/sites/default/files/downloads/Lourdes_ Beneria_1.pdf (dostęp: 3.03.2017).

[7] Lourdes Beneria – ekonomistka związana z Department of City and Regional Planning Cornell University. Autorka i redaktorka wielu książek i artykułów na temat ekonomii pracy, pracy kobiet, szarej strefy, płci i rozwoju i globalizacji. Pracowała w Międzynarodowej Organizacji Pracy i współpracowała z organizacjami, takimi jak: ONZ, UNDP. Uzyskała tytuł doktora na Uniwersytecie Columbia w 1975 roku r., (https://en.wikipedia.org/wiki/Lourdes_Bener%C3%ADa, (dostęp: 10.02.2017).

Perspektywa kobiet w badaniach ekonomicznych była kontynuowana w latach 80. XX w. Wprawdzie uznano wówczas prymat polityki neoliberalnej, ale refleksja nad kwestiami równości płci i relacji władzy między płciami była nadal obecna i zaczęto rozwijać alternatywne modele makropolityczne. Podkreślano w nich m.in., że w czasach transformacji należy równomiernie rozkładać ciężary związane z reformami także z uwzględnieniem płci, że wiele osób, w tym kobiety, nie ma żadnego wyboru m.in. z powodu biedy oraz patriarchalnych norm i tradycji. Analizy ekonomiczne z przełomu XX i XXI w. dotyczyły także genderowych aspektów sfery handlu i finansów, zakładając, że procesy w tych sferach oddziałują na sytuację na rynku pracy kobiet i mężczyzn.

Wyniki wielu badań dowodzą, że sfera pracy jest obszarem, gdzie widoczne są przejawy nierówności według płci w kontekście przede wszystkim warunków pracy, ale także dostępu do zatrudnienia. Z perspektywy warunków pracy prawidłowością jest, że kobiety zarabiają przeciętnie mniej niż mężczyźni, ale skala tego zróżnicowania zależy od przyjętej definicji *gender pay gap*. Według danych Eurostat (kryterium stawki godzinowej brutto) różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn – przy średniej unijnej na poziomie 16,4% – kształtują się od 2,5% w Słowenii do 30% w Estonii. Polska ze wskaźnikiem 6,4% należy w tym rankingu do trzech krajów o najniższych dysproporcjach *(Tackling The Gender pay Gap...* 2014, s. 12–13). Natomiast według danych Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń firmy Sedlak & Sedlak (kryterium miesięcznych zarobków) różnica sięgnęła ponad 20% w 2014 r. (Filipiak 2015). Dysproporcje między kobietami i mężczyznami w sferze zarobków wyjaśnia się zajmowaniem przez nie głównie stanowisk niekierowniczych i podrzędnych oraz wykonywaniem zawodów o niższym statusie społecznym (wyraźna segregacja zawodowa). Podnosi się, że kobiety zarabiają mniej, bo: mężczyźni ustalają płace kobiet, zajmując stanowiska kierownicze; że kobiety mają na ogół niższe aspiracje i traktują pracę zawodową wyłącznie jako dodatkowe źródło dochodów rodziny; szukają prac wymagających mniejszych aspiracji i kwalifikacji. Nadto kobiety akceptują niższy status zawodowy, bo sprzyja temu mentalność, poziom aspiracji i tradycyjny scenariusz roli kobiety, akceptowany przez kobiety.

Bezrobocie ludzi młodych w wieku 15–24 lata w UE i w Polsce

Bilans zmian na rynku pracy młodzieży w ostatniej dekadzie jest pesymistyczny (tabela 1), mimo że do wybuchu kryzysu finansowego (lata 2005–2008) w zdecydowanej większości krajów UE odnotowano spadek stopy bezrobocia młodzieży (z wyjątkiem Irlandii, Luksemburga, Szwecji, Wielkiej Brytanii i Węgier). W latach 2008–2015 bezrobocie młodzieży w zdecydowanej większości krajów unijnych nasiliło się i kształtuje się na poziomie 40%. Tylko w trzech krajach – Niemcy, Wielka Brytania i Węgry – spadło. Według badań Eurostatu w 2015 r. bez pracy pozostawało prawie 4,65 mln mieszkańców Unii Europejskiej w wieku 15–24 lata, a stopa bezrobocia dla tej grupy wiekowej wynosiła ponad 20%, tzn. co piąty młody Europejczyk pozostawał poza rynkiem pracy. Było to mniej niż w 2013 r. (23,6%), ale więcej niż w 2005 r., tzn. w pierwszym roku po dużym rozszerzeniu UE, w którym także Polska stała się krajem członkowskim, i w 2008 r., początkującym kryzys finansowy, gdy w UE było prawie 4,17 mln młodych bezrobotnych, a stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie poniżej 16%.

W Polsce w analogicznym okresie sytuacja młodych roczników na rynku pracy była jeszcze bardziej niepokojąca, chociaż w latach 2005–2008 odniesiono niekwestionowany sukces mierzony spadkiem stopy bezrobocia. Jeśli w 2005 r. młody Polak był dwukrotnie częściej bezrobotnym niż średnio młody Europejczyk (stopa bezrobocia odpowiednio: 36,9% i 18,9%), a porównywalnie zła sytuacja była wówczas tylko w Chorwacji i Słowenii, to w 2015 r. Polska zbliżyła się do średniego wskaźnika bezrobocia młodzieży w UE28, i z ponad 285 tysiącami bezrobotnych w wieku 15–25 lat należy do grupy 14 krajów o wartości wskaźnika poniżej i na poziomie przeciętnej dla UE. Wprawdzie częściej niż co piąty młody Polak pozostaje nadal poza rynkiem pracy, to sytuacja w Polsce jest zdecydowanie lepsza niż w: Grecji, Hiszpanii, Chorwacji, Włoszech.

Tabela 1. Stopa bezrobocia ludzi młodych 15–24 lata UE28 w latach 2005–2008–2013–2015

Kraje	Ogółem				2005–2008	2008–2013	2008–2015
	2005	2008	2013	2015			
UE 28	**18,9**	**15,8**	**23,6**	**20,3**	**-3,1**	**7,8**	**4,5**
BE	21,5	18,0	23,7	22,1	-3,5	5,7	4,1
BG	21,0	11,9	28,4	21,6	-9,1	16,5	9,7
CZ	19,3	9,9	18,9	12,6	-9,4	9,0	2,7
DK	8,6	8,0	13,0	10,8	-0,6	5,0	2,8
DE	15,4	10,4	7,8	7,2	-5,0	-2,6	-3,2
EE	15,1	12,0	18,7	13,1	-3,1	6,7	1,1
IE	8,6	13,3	26,8	20,9	4,7	13,5	7,6
EL	25,8	21,9	58,3	49,8	-3,9	36,4	27,9
ES	19,6	24,5	55,5	48,3	4,9	31,0	23,8
FR	21,0	19,0	24,8	24,7	-2,0	5,8	5,7
HR	31,9	23,7	50,0	43,0	-8,2	26,3	19,3
IT	24,0	21,3	40,0	40,3	-2,7	18,7	19,0
CY	13,9	9,0	38,9	32,8	-4,9	29,9	23,8
LV	15,1	13,6	23,2	16,3	-1,5	9,6	2,7
LT	15,8	13,3	21,9	16,3	-2,5	8,6	3,0
LU	14,6	17,3	16,9	17,3	2,7	-0,4	0,0
HU	19,4	19,5	26,6	17,3	0,1	7,1	-2,2
MT	16,1	11,7	13,0	11,8	-4,4	1,3	0,1
NL	9,4	6,3	11,0	11,3	-3,1	4,7	5,0
AT	10,3	8,0	9,2	10,6	-2,3	1,2	1,2
PL	**36,9**	**17,2**	**27,3**	**20,8**	**-19,7**	**10,1**	**3,6**
PT	20,7	21,5	38,1	32,0	0,8	16,6	10,5
RO	19,1	17,6	23,7	21,7	-1,5	6,1	4,1
SI	15,9	10,4	21,6	16,3	-5,5	11,2	5,9
SK	30,4	19,3	33,7	26,5	-11,1	14,4	7,2
FI	20,1	16,5	19,9	22,4	-3,6	3,4	5,9
SE	22,6	20,2	23,6	20,4	2,4	3,4	0,2
UK	12,8	15,0	20,7	14,6	2,2	5,7	-0,4

Źródło: Eurostat 2017.

Ryzyko bezrobocia ludzi młodych a płeć w Polsce i w UE

Dane dokumentują także stratyfikację według płci w perspektywie dostępu młodych ludzi do rynku pracy. Ujawnia te zróżnicowania struktura młodych bezrobotnych według płci i wskaźniki ich bezrobocia. Współcześni młodzi ludzie, w tym szczególnie młode kobiety, żyją w sytuacji realizacji zadań prokreacyjnych i własnych aspiracji zawodowych, rozwijających się wraz ze wzrostem ich przeciętnego poziomu wykształcenia.

Według danych Eurostatu w latach 2008–2015 zmniejszyła się liczba bezrobotnych młodych Europejczyków, w tym bezrobotnych młodych Polaków – odpowiednio o nieco ponad 10% i 7,4%. Jednocześnie w UE28 zwiększyła się zarówno liczba młodych bezrobotnych mężczyzn (o ponad 14%), jak i liczba młodych bezrobotnych kobiet (ale mniej, bo o 8,1%). Natomiast w Polsce w tym czasie zaznaczyła się inna prawidłowość – o blisko 13% zwiększyła się liczba młodych bezrobotnych mężczyzn, ale aż o 27,3% spadła liczba młodych bezrobotnych kobiet. W rezultacie w strukturze młodych bezrobotnych Europejczyków przeważają mężczyźni i ich udział zwiększył się (w latach 2008–2015 z 54,8% do 56,2%). Natomiast wśród młodych bezrobotnych Polaków w 2008 r. przeważały kobiety (51%), a w 2015 – mężczyźni (blisko 60% ogółu bezrobotnych w tym wieku – tabela 2).

Analiza bezrobocia ludzi młodych w Polsce i w UE ujawnia także zwiększające się ryzyko doświadczania bezrobocia przez młodych mężczyzn w Unii Europejskiej ogółem i w poszczególnych krajach członkowskich. Analiza stóp bezrobocia w UE28 według płci w latach 2005, 2008 i 2015 wskazuje, że (tabela 3):

Tabela 2. Liczba bezrobotnych w wieku 15–24 lata według płci w Polsce i w UE28 w latach 2008 i 2015

	2008				2015			
	Ogółem w tys.	M w tys.	K w tys.	Udział K w %	Ogółem	M w tys.	K w tys.	Udział K w %
Polska	**309,0**	**151,4**	**157,6**	**51,0**	**285,5**	**170,9**	**114,6**	**40,1**
UE28	4169,0	2284,5	1884,5	45,2	4648,0	2611,2	2036,9	43,8

Źródło: Eurostat 2017.

Tabela 3. Stopy bezrobocia młodych kobiet i młodych mężczyzn w wieku 15–24 lata w UE w latach 2005, 2008 i 2015

Kraje	2005		2008		2015	
	K	M	K	M	K	M
UE28	**18,9**	**18,6**	**15,6**	**15,6**	**19,5**	**21,0**
BE	22,1	21,0	18,7	17,3	20,0	23,8
BG	21,0	23,4	11,4	13,7	22,3	21,2
CZ	19,1	19,3	9,9	9,8	14,4	11,3
DK	8,6	8,6	8,7	7,4	10,1	11,6
DE	14,0	16,8	10,0	11,0	**6,5**	**7,9**
EE	13,8	16,1	11,3	12,6	12,2	13,8
IE	**8,0**	9,1	10,3	16,0	17,6	23,6
EL	34,2	18,9	**28,3**	16,9	**55,0**	45,2
ES	23,4	16,7	25,5	**23,6**	48,0	**48,6**
FR	21,9	19,5	18,7	18,5	23,3	25,8
HR	35,1	30,2	27,2	18,5	44,5	41,9
IT	27,4	21,5	24,7	18,9	42,6	38,8
CY	14,7	13,2	9,4	8,7	31,1	34,7
LV	18,4	12,8	13,1	14,0	14,2	18,0
LT	15,5	16,0	13,9	13,0	16,6	16,0
LU	16,2	11,7	24,1	12,5	15,7	18,9
HU	19,0	19,6	20,9	19,1	16,0	18,3
MT	16,0	16,2	10,0	13,1	9,4	13,9
NL	8,4	**8,0**	**5,2**	**5,4**	11,2	11,3
AT	9,9	10,7	8,2	7,9	10,0	11,1
PL	**38,3**	**35,7**	**19,9**	**15,2**	**29,9**	**20,7**
PT	19,2	13,9	20,3	13,6	34,5	29,6
RO	18,4	21,6	18,3	18,8	23,4	20,6
SI	17,8	14,5	11,3	9,9	14,6	17,7
SK	28,8	31,0	19,8	18,5	27,5	25,8
FI	19,5	20,6	15,8	17,1	19,7	25,4
SE	22,4	23,3	20,7	19,7	19,6	21,2
UK	11,0	14,3	12,7	17,0	12,9	16,2
Rozpiętość max./min. stopa bezrobocia	**4,78**	**4,46**	**5,44**	**4,37**	**8,46**	**6,15**

Źródło: obliczenia własne na podstawie Eurostat 2017.

- W 2005 r. stopa bezrobocia młodych kobiet była wyższa niż stopa bezrobocia młodych mężczyzn w 14 krajach członkowskich; w 13 krajach zaznaczyła się prawidłowość odwrotna, a w Dani nie odnotowano żadnej różnicy.
- W 2008 r. stopa bezrobocia młodych kobiet była wyższa niż stopa bezrobocia młodych mężczyzn w 18 krajach członkowskich; w 10 krajach zaznaczyła się prawidłowość odwrotna, chociaż w czterech krajach dysproporcje są znikome: Czechy, Francja, Holandia, Austria (0,1–0,3 p.p.), a w UE28 nie odnotowano różnicy.
- W 2015 r. stopa bezrobocia młodych kobiet była wyższa niż stopa bezrobocia młodych mężczyzn już tylko w 10 krajach członkowskich; w UE28 ogółem i w 17 krajach zaznaczyła się prawidłowość odwrotna, a w Holandii dysproporcje były na poziomie 0,1 p.p.
- W Polsce w każdym z trzech punktów czasowych stopa bezrobocia młodych kobiet była wyższa niż stopa bezrobocia młodych mężczyzn.

Analiza danych pozwala także zauważyć duże, a nadto pogłębiające się nierówności na rynkach pracy młodych kobiet i młodych mężczyzn, przy czym dysproporcje są większe na rynku pracy tych pierwszych. Stosunek najwyższej do najniżej stopy bezrobocia mężczyzn w latach 2005, 2008 i 2015 kształtował się na poziomie odpowiednio: 1:4,46, 1:4,37 i 1:6,15, w odniesieniu do młodych kobiet – odpowiednio: 1:4,78, 1:5,44 i 1:8,46.

Dynamika wysokości stóp bezrobocia młodych mężczyzn i młodych kobiet wskazuje, że (tabela 4):

Tabela 4. Dynamika stopy bezrobocia młodych kobiet i mężczyzn w wieku 15–24 lata w UE w latach 2005–2008 i 2008–2015

Kraje	Różnice stopy bezrobocia młodych kobiet		Różnice stopy bezrobocia młodych mężczyzn	
	2005–2008	2008–2015	2005–2008	2008–2015
UE28	**-3,3**	**3,9**	**-3,0**	**5,4**
BE	-3,4	1,3	-3,7	-0,9
BG	-9,6	10,9	-9,7	7,5
CZ	-9,2	4,5	-9,5	1,5
DK	0,1	1,4	-1,2	4,2
DE	-4,0	-3,5	-5,8	-0,6
EE	-2,5	0,9	-3,5	1,2
IE	2,3	7,3	6,9	7,6
EL	-5,9	26,7	-2,0	28,3
ES	2,1	22,5	6,9	25,0
FR	-3,2	4,6	-1,0	7,3
HR	-7,9	17,3	-11,7	23,4
IT	-2,7	17,9	-2,6	19,9
CY	-5,3	21,7	-4,5	26,0
LV	-5,3	1,1	1,2	6,0
LT	-1,6	2,7	-3,0	3,0
LU	7,9	-8,4	0,8	6,4
HU	1,9	-4,9	-0,5	-0,8
MT	-6,0	-0,6	-3,1	0,8
NL	-3,2	6,0	-2,6	5,9
AT	-1,7	1,8	-2,8	3,2
PL	**-18,4**	**10,0**	**-20,5**	**5,5**
PT	1,1	14,2	-0,3	16,0
RO	-0,1	5,1	-2,8	1,8
SI	-6,5	3,3	-4,6	7,8
SK	-9,0	7,7	-12,5	7,3
FI	-3,7	3,9	-3,5	8,3
SE	-1,7	-1,1	-3,6	1,5
UK	1,7	0,2	2,7	-0,8

Źródło: obliczenia własne na podstawie Eurostat 2017.

- W latach 2005–2008 przeciętnie w UE28 i w zdecydowanej większości krajów członkowskich (23) sytuacja na rynku pracy młodych mężczyzn poprawiała się (największe sukcesy odnotowały: Polska – spadek stopy bezrobocia o 20,5 p.p., Słowacja – o 12,5 p.p., Chorwacja – o 11,7 p.p. oraz Bułgaria i Czechy – o 9,7–9,5 p.p.; tylko w pięciu krajach sytuacja pogorszyła się – wzrost stopy bezrobocia młodych mężczyzn odnotowały przede wszystkim Irlandia i Hiszpania – o 6,9 p.p. Podobne tendencje odnotowano w tym czasie na rynku pracy młodych kobiet. Także w zdecydowanej większości krajów członkowskich (22) sytuacja na rynku pracy młodych kobiet poprawiała się (największe sukcesy odnotowały: Polska – spadek stopy bezrobocia o 18,4 p.p., Bułgaria, Czechy i Słowacja – o 9,6–9,0 p.p., ale w siedmiu krajach sytuacja pogorszyła się – wzrost stopy bezrobocia młodych kobiet przede wszystkim wystąpił w Luksemburgu – o 7,9 p.p. i w mniejszym stopniu – w Irlandii i w Hiszpanii – o 2,2–2,1 p.p.
- W latach 2008–2015 bilans zmian jest wyraźnie niekorzystny. W zdecydowanej większości krajów członkowskich (23) i ogółem w UE pogorszyła się sytuacja na rynku pracy młodych mężczyzn. Tylko w czterech krajach stopa bezrobocia młodych mężczyzn w niewielkim stopniu zmniejszyła się: w Belgii, Wielkiej Brytanii, na Węgrzech i w Danii (o 0,9–0,6 p.p.). Przeciętnie w UE28 wskaźnik wzrósł o 5,4 p.p., w 16 krajach wzrósł jeszcze bardziej, w tym bardzo niepokojąca sytuacja zaznaczyła się w czterech krajach, w których odnotowano wzrost wskaźnika na poziomie 23–28 p.p. (Chorwacja, Hiszpania, Cypr i Grecja).

Podobne tendencje odnotowano w tym czasie na rynku pracy młodych kobiet. W zdecydowanej większości krajów członkowskich (24) odnotowano pogorszenie sytuacji na rynku pracy młodych kobiet (Grecja, Hiszpania i Cypr – odpowiednio wzrost stopy bezrobocia o: 26,7 p.p., 22,5 p.p. i 21,7.p.p. Tylko w pięciu krajach sytuacja poprawiła się – spadek stopy bezrobocia młodych kobiet miał miejsce przede wszystkim w Luksemburgu, na Węgrzech i w Danii – odpowiednio o 8,9 p.p., 4,9 i 3,5 p.p.

- Polska należy do krajów unijnych, w których w pierwszym okresie poprawiła się sytuacja zarówno na rynku pracy młodych mężczyzn, jak i młodych kobiet, a w drugim – na obydwu rynkach sytuacja się pogorszyła.

Z danych dotyczących różnic w stopach bezrobocia młodych kobiet i młodych mężczyzn w trzech momentach czasowych wynika także, że występuje (tabela 5):

- Proces maskulinizacji bezrobocia ludzi młodych – sytuacja, w której zwiększa się ryzyko doświadczania bezrobocia przez młodych mężczyzn w relacji do młodych kobiet, tzn. różnica między stopą bezrobocia młodych kobiet i młodych mężczyzn w kolejnych latach zmniejsza się. W analizowanym okresie sytuacja taka dotyczy UE ogółem oraz następujących krajów: Belgia, Irlandia, Grecja, Włoch, Cypr, Łotwa, Węgry, Malta, Słowenia, Finlandia.

Tabela 5. Różnice stopy bezrobocia młodych kobiet i młodych mężczyzn w wieku 15–24 lata w UE28 ogółem i według krajów w latach 2005, 2008 i 2015

Kraje	2005	2008	2015	Tendencja
UE28	**-0,3**	**0,0**	1,5	maskulinizacja
BE	-1,1	-1,4	3,8	maskulinizacja
BG	2,4	2,3	-1,1	feminizacja
CZ	0,2	-0,1	-3,1	feminizacja
DK	0,0	-1,3	1,5	
DE	2,8	1,0	1,4	
EE	2,3	1,3	1,6	
IE	1,1	5,7	6,0	maskulinizacja
EL	-15,3	-11,4	-9,8	maskulinizacja
ES	-6,7	-1,9	0,6	feminizacja
FR	-2,4	-0,2	2,5	feminizacja
HR	-4,9	-8,7	-2,6	
IT	-5,9	-5,8	-3,8	maskulinizacja
CY	-4,5	-0,7	3,6	maskulinizacja
LV	-5,6	0,9	3,8	maskulinizacja
LT	0,5	-0,9	-0,6	
LU	-4,5	-8,9	3,2	
HU	0,6	1,8	2,3	maskulinizacja
MT	0,2	3,1	4,5	maskulinizacja
NL	-0,4	0,2	0,1	
AT	0,8	-0,3	1,1	
PL	-2,6	-4,7	-9,2	feminizacja
PT	-5,3	-6,7	-4,9	
RO	3,2	0,6	-2,8	feminizacja
SI	-3,3	-1,4	3,1	maskulinizacja
SK	2,2	-1,3	-1,7	
FI	1,1	1,3	5,7	maskulinizacja
SE	0,9	-1,0	1,6	
UK	3,3	4,3	3,3	

Źródło: obliczenia własne na podstawie Eurostat 2017.

- Proces feminizacji bezrobocia ludzi młodych – sytuacja, w której zwiększa się ryzyko doświadczania bezrobocia przez młode kobiety w relacji do młodych mężczyzn, tzn. różnica między stopą bezrobocia młodych kobiet i młodych mężczyzn w kolejnych latach zwiększa się. W analizowanym okresie sytuacja taka dotyczy: Bułgarii, Czech, Hiszpanii, Francji, Rumunii i Polski.
- Niejednoznaczna tendencja między sytuacją doświadczania bezrobocia przez młode kobiety w relacji do młodych mężczyzn – dotyczy takich krajów, jak: Dania, Niemcy, Estonia, Chorwacja, Litwa, Łotwa, Holandia, Austria, Portugalia, Słowacja, Szwecja i Wielka Brytania.

Dyskusja i podsumowanie

W dyskusjach nad gorszą sytuacją kobiet w relacji do mężczyzn na rynku pracy podnoszono, że większe ryzyko bezrobocia wśród kobiet należy łączyć z faktem, iż trudniej im zdobyć i utrzymać pracę ze względu na specyfikę pełnionych ról w społeczeństwie. Takie podejście wpisuje się w formułowane od dawna wyjaśnienia istnienia nierówności związanych z płcią. Funkcjonaliści argumentowali, że podział pracy ze względu na kryterium płci lepiej zapewniał przetrwanie społeczeństw pierwotnych, o wędrownym trybie życia; podział ten utrwalił się i nadal istnieje, choć nie ma już takiego znaczenia. Teoretycy kultury podkreślali, że istniejące od dawna bardzo silne przekonania o szczególnych predyspozycjach kobiet do wychowywania dzieci i zajmowania się domem, związane z ich konstrukcją psychiczną i fizyczną, stały się kulturowo obowiązującym wzorcem, który wpajany był i nadal jest w procesie socjalizacji, choć dzisiaj coraz rzadziej, nawet w środowiskach konserwatywnych.

Ujawnione w analizach wyżej tendencje wskazujące na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy w relacji do mężczyzn w wielu europejskich krajach są pochodną obserwowanych zmian na rynku pracy oraz kulturowych wzorów płci i rodziny. W dobie społeczeństwa konsumpcyjnego rynek pracy przekształca się z rynku zawodów wytwórczych w rynek zawodów związanych ze sferą handlu i usług tradycyjnie wykonywanych przez kobiety. Z drugiej strony obserwujemy postępujący proces indywidualizacji życia, który oznacza, że członkowie społeczeństwa – starsi, ale głównie młodzi – koncentrują się coraz częściej na realizacji własnych potrzeb i przez to tracą na znaczeniu obowiązki wynikające z potrzeb grupy, w tym rodziny. Kobiety coraz częściej kończą studia, także kształcące w zawodach dotychczas zdominowanych przez mężczyzn (np. prawo, zarządzanie, informatyka) i wzrasta nie tylko ich zainteresowanie aktywnością zawodową, ale także samodzielnością życiową. Coraz bardziej cenione w pracy jako bardziej pracowite, odpowiedzialne i kreatywne, starają się coraz częściej realizować w rolach zawodowych. Zmiany zachodzące w funkcjonowaniu rodziny, jej ewolucja w kierunku rodziny partnerskiej, pozwalają coraz lepiej łączyć obowiązki zawodowe i rodzinne. Chociaż kobiety, także młode, pracując zawodowo, nadal zajmują się obowiązkami związanymi z domem i dziećmi, ale zyskujący na znaczeniu wzorzec rodziny partnerskiej dopełnia zestaw czynników wyjaśniających rysujące się tendencje w kierunku postępującej w wielu krajach maskulinizacji bezrobocia.

Bibliografia

Beneria, L.,2003, Gender, *Development and Globalization: Economics as If All People Mattered*, Routledge. London.

Chełstowska, A., Druciarek, M., Niżyńska, A., Skoczylas, N., 2015, *Udział kobiet w wyborach parlamentarnych w 2015 roku. Wyniki monitoringu Obserwatorium Równości Płci.*

CBOS, 2013, *Kobiety w życiu publicznym*, Komunikat CBOS, nr 34, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_034_13.PDF(dostęp: 3.03.2017).

CBOS, 2013a, *Równouprawnienie płci?* Komunikat CBOS nr 31, http://www.cbos.pl/ SPISKOM.POL/2013/K_030_13.PDF (dostęp: 3.03.2017).

CBOS, 2017, *Zasady moralne a religia*, Komunikat CBOS, nr 4, http://www.cbos.pl/ SPISKOM.POL/2017/K_004_17.PDF (dostęp: 3.03.2017).

Eurostat, 2017, *Youth unemployment by sex, age and educational attainment level*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_090&lang=en (dostęp: 25.02.2017).

Filipiak, A., 2015, *Ogromna różnica między zarobkami kobiet i mężczyzn w Polsce*, http://wyborcza.pl/1,155287,19376680,ogromna-roznica-miedzy-zarobkami-kobiet-i-mezczyzn-w-polsce.html (dostęp: 3.03.2017).

Fuszara, M., Druciarek, M., Niżyńska, A., Zbieranek, J., 2012, *Women on the political scene*, ISP, Warszawa.

Pacześniak, A., 2006, *Kobiety w Parlamencie Europejskim. Przełamywanie stereotypu płci*, Wydawnictwo Atla 2, Wrocław.

Tackling The Gender pay Gapin the European Union, 2014, Luxembourg..

Summary

The subject of discussion in the article is the phenomenon of stratification of the labour market by gender. A common argument is that women, including young women, are characterized by a higher risk of unemployment compared to men. A reflection seen in the article is on the transformation of the myth of the weaker labour market position of young women in relation to the

young men measured by the unemployment rate. Analyses are conducted in view of differences in the EU. In the static paradigm they seem to confirm the phenomenon of stratification of the labour market by gender, but in the dynamic paradigm they reveal other trends in many countries. The Eurostat data is the empirical basis for discussion.

Key words

stratification by gender, youth labour market, youth unemployment

Więcej o autorze

Jolanta Grotowska-Leder
Uniwersytet Łódzki, Katedra Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnerj

Doktor habilitowany w dziedzinie socjologii, profesor nadzwyczajny w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Łódzkiego. Kierownik Katedry Socjologii Stosowanej i Pracy Socjalnej, członek Komitetu Nauk Demograficznych PAN. Zainteresowania naukowe koncentrują się wokół socjologii problemów społecznych, w szczególności: socjologii biedy, socjologii bezrobocia, dewiacji społecznych oraz polityki społecznej na poziomie lokalnym i globalnym.

Serwicyzacja czy reindustrializacja gospodarki województwa śląskiego? Zmiany w sektorowej strukturze popytu na pracę

Anna Skórska
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach,
Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy

Zmiany strukturalne zachodzące we współczesnych gospodarkach znajdują odzwierciedlenie w zmieniającej się strukturze popytu na pracę. Coraz większą uwagę zwraca się na rozwój sektorów high-tech. Czy województwo śląskie ma szansę stać się regionem opartym na nowoczesnym przemyśle i usługach, generujących wysokiej jakości miejsca pracy?

Wstęp

Struktura zatrudnienia jest pochodną struktury gospodarki, stąd najczęściej stosowany sposób jej przedstawiania odnosi się do podziału na trzy sektory (rolnictwo, przemysł, usługi). Ze względu na stopniową dezaktualizację tej formuły coraz częściej podejmowane są badania na niższym poziomie agregacji, odnoszące się do zmian wewnątrzsektorowych, a szczególnie do tych obszarów działalności, które związane są z wiedzą i jej wykorzystywaniem.

Przekształcenie województwa śląskiego w region oparty na nowoczesnym przemyśle i usługach związanych z wiedzą i innowacyjnością zależy w dużej mierze od przezwyciężenia barier stojących na drodze do zrównoważonego rozwoju regionu. Postępujące procesy serwicyzacji i reindustrializacji oraz towarzyszący im rozwój przemysłu high-tech i usług wiedzochłonnych mają temu sprzyjać. W procesach tych kluczową rolę odgrywa jakość kapitału ludzkiego, gdyż w nowoczesnych sektorach gospodarki zapotrzebowanie na pracę, a szczególnie zawody i kwalifikacje, różni się znacząco od tego, jakie zgłaszane było kilkadziesiąt lat temu.

Uwzględniając powyższe przesłanki, celem artykułu jest przedstawienie zmian na rynku pracy województwa śląskiego w latach 2004–2015, ze szczególnym uwzględnieniem ewolucji sektorowej struktury popytu na pracę.

Zmiany sytuacji na regionalnym rynku pracy w latach 2004–2015

Sytuacja na regionalnym rynku pracy kształtuje się pod wpływem wielu czynników o charakterze egzo- i endogenicznym. Kierunek zmian wyznaczany jest w dużym stopniu przez megatrendy, w tym globalizację oraz rozwój nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych. Istotne znaczenie mają także uwarunkowania: demograficzne, strukturalne, gospodarcze, edukacyjne i integracyjne.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej sytuacja na rynku pracy, również w ujęciu regionalnym, uległa znaczącej poprawie. Napływ środków unijnych, inwestycje lokowane na terenie Polski, w tym w województwie śląskim, dzięki którym powstawały nowe miejsca pracy, wpłynęły na systematyczny wzrost wskaźnika aktywności zawodowej oraz zatrudnienia, przy jednoczesnym spadku stopy bezrobocia (w latach 2004–2008 nastąpił prawie trzykrotny jej spadek).

Globalny kryzys gospodarczy, którego początków upatruje się w załamaniu się sektora finan-

sowego w Stanach Zjednoczonych w 2007 r., wpłynął w różny sposób na sytuację społeczno-gospodarczą poszczególnych krajów i regionów, w tym na ich rynki pracy. W ciągu kilku lat znacząco wzrosła liczba osób bezrobotnych, przy jednoczesnym spadku zatrudnienia oraz aktywności zawodowej. Straty w zatrudnieniu udało się w pewnym stopniu ograniczyć dzięki zastosowaniu wielu działań mających na celu łagodzenie bezpośrednich skutków kryzysu, jednak podjęte inicjatywy nie były wystarczające, aby zapewnić w krótkim czasie skuteczne wyjście z trudnej sytuacji (Balcerowicz-Szkutnik, Skórska i Wąsowicz 2014, s. 112–122).

Spowolnieniu aktywności gospodarczej towarzyszyło ograniczenie popytu na pracę, na co wskazuje wzrost bezrobocia oraz niekorzystne zmiany jego struktury. Liczba osób pozostających bez pracy w województwie śląskim w 2013 r. w stosunku do roku 2008 zwiększyła się o 76 tys., a stopa bezrobocia o 3,2 p.p. – zob. tabela 1. W szczególny sposób pogorszenie sytuacji odczuli ludzie młodzi; spadek ich aktywności przyczynił się w największym stopniu do osłabienia wzrostu całkowitego współczynnika aktywności zawodowej, co było związane m.in. ze zniechęceniem spowodowanym długim i często bezskutecznym poszukiwaniem pracy. Potwierdza to wysoka stopa bezrobocia młodzieży, przekraczająca ponad dwukrotnie wartość tego wskaźnika dla całej populacji.

Poprawa koniunktury gospodarczej w 2010 r. nie wpłynęła znacząco na śląski rynek pracy, choć odnotowano niewielki wzrost aktywności zawodowej i zatrudnienia oraz zahamowanie wzrostu bezrobocia. Począwszy od 2013 r. obserwowany jest systematyczny spadek bezrobocia, które w 2016 nie przekroczyło 6,6% Jednocześnie w całym analizowanym okresie wzrastał wskaźnik aktywności zawodowej, a co szczególnie ważne – wskaźnik zatrudnienia, który przekroczył w 2015 r. 66% Świadczy to o coraz pełniejszym wykorzystywaniu dostępnych zasobów pracy, przy czym równie ważne są warunki pracy i płacy, co związane jest m.in. z: wykształceniem, wiekiem, płcią, ale także branżą, w której poszczególne osoby znajdują zatrudnienie.

Struktura zatrudnienia w województwie śląskim według sektorów ekonomicznych

Głównym czynnikiem kształtującym strukturę popytu na pracę w długim okresie jest charakter działalności gospodarczej, który zmienia się na poszczególnych etapach rozwoju gospodarczego. Po okresie dominującej roli

Tabela 1. Wybrane wskaźniki rynku pracy w województwie śląskim w latach 2004–2015 dla osób w wieku produkcyjnym

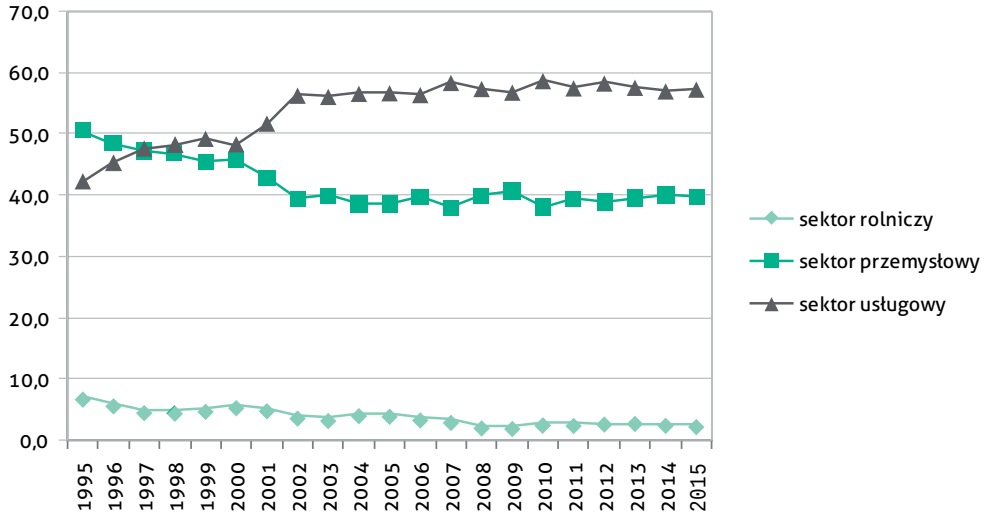
Rok	Liczba aktywnych zawodowa (tys.)	Wskaźnik aktywności %	Liczba pracujących (tys.)	Wskaźnik zatrudnienia %	Liczba bezrobotnych (tys.)	Stopa bezrobocia %
2004	1987	65,0	1624	52,4	389	19,4
2005	2030	66,5	1666	53,9	390	19,0
2006	1959	65,5	1681	56,2	278	14,2
2007	1898	64,2	1745	59	153	8,1
2008	1925	65,8	1798	61,4	127	6,6
2009	1962	67,1	1828	62,5	134	6,8
2010	1944	68,4	1765	62,1	179	9,2
2011	2057	69,4	1867	63	190	9,2
2012	2063	69,8	1868	63,2	194	9,4
2013	2066	70,6	1863	63,7	203	9,8
2014	1981	71,6	1807	65,3	174	8,8
2015	1844	71,1	1710	66	134	7,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych, bdl.stat.gov.pl (dostęp: 20.02.2017).

rolnictwa na znaczeniu w strukturze wartości dodanej i zatrudnienia zyskuje przemysł. Na kolejnym etapie, wraz ze wzrostem dochodów, konsumpcja i udział wydatków na usługi rośnie szybciej niż w odniesieniu do innych dóbr, na co wskazują w swoich publikacjach m.in. Clark, Fisher, czy Fourastie (Kwiatkowski 1982). Wśród przyczyn ekspansji sektora usług zwraca się uwagę na zmiany strukturalne w przemyśle, nowe technologie, metody i techniki zarządzania oraz nowe produkty, które wpływają na pojawienie się i wzrost popytu na usługi w ogóle oraz tworzenie nowych rodzajów usług. Wzrost zapotrzebowania na usługi jest związany także z procesem industrializacji rolnictwa oraz samych usług, jak również ze zmianami w modelu konsumpcji i strukturach społecznych. Niepodważalną rolę w tym procesie odgrywa też globalizacja i rosnące możliwości eksportu wytwarzanych usług (Rubalcaba 2007, s. 71; Peneder, Kaniovski i Dachs 2001; Skórska 2013, s. 11–53) Kierunek zmian zachodzących w województwie śląskim jest zgodny z przedstawionymi tendencjami, przy czym ze względu na specyfikę regionu struktura gospodarcza, a w konsekwencji struktura zatrudnienia różni się od pozostałej części Polski. Zgodnie z danymi Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w 2015 r. w całym województwie śląskim liczącym ok. 4,57 mln mieszkańców ponad milion zamieszkiwało tereny wiejskie, przy czym w rolnictwie pracowało zaledwie 46 tys. osób. Wskazuje to na relatywnie niewielki udział zatrudnionych w rolnictwie (2,6% w 2015 r.) w porównaniu z resztą kraju (11,5%) – zob. tabela 2. Proces systematycznego ograniczania liczby pracujących w sektorze I, rozpoczęty w latach 90., trwa nadal, stąd w latach 2004–2015 zatrudnienie w rolnictwie na omawianym obszarze zmniejszyło się o 37% – zob. wykres 1. Spadek udziału pracujących w rolnictwie wynika m.in. z tego, że coraz większa część ludności mieszkającej na wsi znajduje zatrudnienie w innych działach gospodarki.

Mimo niższego, w porównaniu z innymi regionami kraju, udziału zatrudnienia w rolnictwie również na Śląsku wskazuje się na nadwyżkę pracujących w tym sektorze, kumulującą się głównie w rolnictwie indywidualnym. Średnia wielkość gospodarstw wynosi 4,5 ha, w tym użytków rolnych 4 ha, co w konsekwencji sprawia, że śląskie rolnictwo należy do najbardziej rozdrobnionych w kraju, a to z kolei skutkuje jego słabym wyposażeniem w trwałe środki produkcji. Stanowi to jeden z podstawowych czynników determinujących rozwój sektora rolnego (Balcerowicz-Szkutnik, Skórska i Wąsowicz 2015).

Wykres 1. Udział zatrudnienia w trzech sektorach gospodarki w województwie śląskim w latach 1995–2015 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Banku Danych Lokalnych (wg BAEL), www.stat.gov.pl (dostęp: 20 stycznia 2017).

Tabela 2. Struktura zatrudnienia według sektorów gospodarki w województwie śląskim w latach 2004–2015

Rok	Rolnictwo		Zmiany bezwzględne/ względne		Przemysł		Zmiany bezwzględne/ względne		Usługi		Zmiany bezwzględne/ względne	
	Liczba pracujących – w tys.	Udział zatrudnienia – %	tys.	% 2004=100	Liczba pracujących – w tys.	Udział zatrudnienia – %	tys.	% 2004=100	Liczba pracujących – w tys.	Udział zatrudnienia – %	tys.	% 2004=100
2004	73	4,4	X	X	630	38,7	x	x	921	56,7	x	x
2005	72	4,3	-1	98,6	647	38,8	17	102,6	946	56,8	25	102,7
2006	64	3,7	-9	87,6	677	39,7	47	107,4	962	56,4	41	104,4
2007	59	3,3	-14	80,8	673	38,1	43	106,8	1032	58,5	111	112,0
2008	46	2,5	-27	63,0	729	40,0	99	115,7	1046	57,4	125	113,5
2009	44	2,3	-29	60,2	755	40,7	125	119,8	1056	56,9	135	114,6
2010	53	2,9	-20	72,6	687	38,2	57	109,0	1057	58,8	136	114,7
2011	55	2,8	-18	75,3	752	39,5	122	119,3	1095	57,5	174	118,8
2012	49	2,6	-24	67,1	744	39,0	114	118,1	1114	58,4	193	120,9
2013	50	2,6	-23	68,4	754	39,7	124	113,5	1097	57,6	176	119,1
2014	51	2,7	-22	69,8	744	40,1	114	118,1	1057	57,0	136	114,8
2015	46	2,6	-27	63,0	700	39,7	70	111,1	1011	57,4	90	109,8

Źródło: obliczenia własne na podstawie: Bank Danych Lokalnych (wg BAEL), www.stat.gov.pl (dostęp: 20.01.2017).

Tendencje obserwowane w sektorze przemysłowym wykazują relatywnie niewielką dynamikę zmian. W latach 2004–2015 w województwie śląskim liczba pracujących w tym sektorze zwiększyła się o 70 tys., natomiast udział zatrudnienia oscyluje wokół 40% – zob. tabela 2. Najwyższy udział zatrudnienia w sektorze II odnotowano w 2009 r. (40,7%) i w porównaniu z resztą kraju pozostaje na wyższym poziomie. Taka struktura zatrudnienia była m.in. wynikiem dynamicznego we wcześniejszych okresach rozwoju górnictwa węgla kamiennego, hutnictwa, energetyki oraz innych sektorów. Przesądziło to o postrzeganiu regionu jako przemysłowego zaplecza kraju, co potwierdzał ponad 50-procentowy udział zatrudnienia w sektorze II jeszcze w 1995 r. – zob. wykres 1. Spadek znaczenia wysoko kapitałochłonnych gałęzi przemysłu ciężkiego, konieczność ich restrukturyzacji i towarzyszące temu procesowi ograniczanie zatrudnienia w tych obszarach działalności wpłynęły na zmiany struktury gospodarki, a w konsekwencji zatrudnienia.

Postępujący proces serwicyzacji[1], wynikający m.in. z pogłębiania się społecznego podziału pracy w przemyśle oraz przenoszenia części działalności produkcyjnej do podmiotów o charakterze usługowym, spowodował, że region, który przez wiele lat postrzegany był przez pryzmat przemysłu ciężkiego, w coraz większym stopniu opiera się na działalności usługowej. Przyjmując umownie, że o usługowym charakterze gospodarki regionu przesądza 50-procentowy udział zatrudnienia w tym sektorze, województwo śląskie przekroczyło wymagany próg w 2001 r., a w ciągu ostatnich 20 lat nastąpił wzrost udziału zatrudnienia w sektorze III o ponad 15 p.p. – zob. wykres 1. W 2004 r. w sektorze tym zatrudnionych było 921 tys. osób, co stanowiło 56,7% ogółu pracujących w tym regionie, natomiast w roku 2015 odsetek ten wynosił 57,4% Należy przy tym zaznaczyć, że od kilku lat udział zatrudnienia w usługach podlega jedynie niewielkim wahaniom, a liczba pracujących w tym sektorze przekracza 1 mln.

Krytyka koncepcji trójsektorowego podziału gospodarki i nieskończonych możliwościach absorpcji zasobów pracy przez sektor usługowy przyczyniła się do zwrócenia większej uwagi na konieczność prowadzenia badań na niższych poziomach agregacji. Rozwijająca się sieć zależności i interakcji zachodzących pomiędzy poszczególnymi sektorami gospodarki, postępujący proces konwergencji sektora usługowego i wytwórczego oraz wynikające z niego zacieranie się różnic pomiędzy tradycyjnie rozumianym produktem i usługą, wraz z pozostałymi czynnikami, wpływają na zmiany wewnętrznej struktury sektora przemysłowego i usługowego, zarówno w wymiarze jakościowym, jak i ilościowym (Skórska 2016, s. 7–20).

Zmiany wewnątrzsektorowe – reindustrializacja gospodarki województwa śląskiego?

Po dekadach zmniejszania się roli przemysłu w wyniku kryzysu gospodarczego, rosnącej konkurencji ze strony krajów wschodzących oraz dostrzeżenia, że produkty coraz częściej łączą się z usługami, Komisja Europejska zaczęła forsować koncepcję reindustrializacji, polegającą na inwestowaniu w innowacyjny rozwój przemysłu i na pełniejszym wykorzystaniu mocy produkcyjnych oraz zachęcaniu przedsiębiorstw do przeniesienia z powrotem do UE swojej działalności z krajów trzecich. Jak zostało zapowiedziane w komunikacie KE: „Europa musi przywrócić swemu przemysłowi należną mu rolę w XXI w. Jest to jedyny sposób, by zapewnić zrównoważony wzrost gospodarczy, tworzyć miejsca pracy wysokiej jakości i rozwiązywać obecne problemy społeczne" (*Silniejszy przemysł europejski...* 2012).

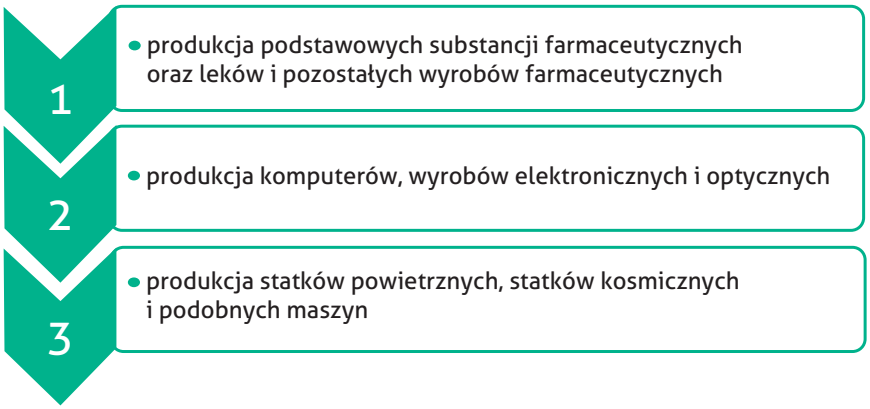
W reindustrializacji, której mierzalnym efektem ma być wzrost udziału przemysłu w strukturze PKB do 20% w 2020 r., upatruje się sposobu na odbudowę konkurencyjności gospodarek UE (tamże). Jako argumenty przemawiające za renesansem tego sektora wskazuje się m.in. fakt, że 80% innowacji powstaje w przemyśle, 75% eksportu generowane jest przez ten sektor, a jedno miejsce pracy w przemyśle przyczynia się do powstania jednego miejsca pracy w usługach. Niestety, jak pokazuje doświadczenie lat wcześniejszych, realizacja za-

[1] Serwicyzacja definiowana jest jako proces „wzrostu znaczenia usług w gospodarce, wyrażającego się zarówno wzrostem udziału sektora III, jak i rozszerzaniem rozmaitych funkcji usługowych w pozostałych sektorach (I i II)" – (Szukalski, 2004, s. 48).

łożonych celów, szczególnie na poziomie krajowym i regionalnym, może napotkać wiele barier i ograniczeń.

Reindustrializacja bowiem to nie powrót do wiodącej roli gałęzi przemysłów sprzed kilkudziesięciu lat, ale koncentracja na przemyśle nowoczesnym, opartym na wiedzy, który reprezentuje kategoria przemysłu high-tech. W prowadzonych badaniach empirycznych za podstawowe kryterium zaliczenia do przemysłu high-tech najczęściej przyjmuje się intensywność prac naukowo-badawczych, mierzoną głównie wysokością nakładów na działalność B+R w stosunku do wartości dodanej lub wartości produkcji (sprzedaży). Wydzielenie tego sektora według poziomów techniki (metoda dziedzinowa) przeprowadzono na podstawie listy dziedzin (działów) zgodnej z PKD 2007, opublikowanej przez OECD, co przedstawia rysunek 1.

Rysunek 1. Przemysł wysokiej techniki



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Nauka i technika w 2015... 2016*, s. 202.

Polska jest jednym z krajów, w których rozwój przemysłów wysokiej techniki rozpoczął się z dużym opóźnieniem. Początków nowoczesnych gałęzi, takich jak przemysł komputerowy, czy mikroelektronika, upatruje się dopiero pod koniec lat 60. XX wieku. Po 1989 r. można było zaobserwować znaczny spadek udziału przemysłów zaawansowanej techniki, zarówno w odniesieniu do produkcji, jak i zatrudnienia, do czego przyczynił się m.in. upadek zamkniętego rynku RWPG, prowadzona polityka gospodarcza, często mało skuteczna prywatyzacja i restrukturyzacja, a wreszcie orientacja importowa ukierunkowana na inne kraje, szczególnie Europy Zachodniej. W warunkach konkurencji światowej dotychczasowa struktura produkcji przestała być atrakcyjna, uwidaczniając obszary faktycznych przewag komparatywnych Polski na rynku światowym – w gałęziach mniej zaawansowanych technologicznie, wykorzystujących tanią siłę roboczą. Stąd nasz udział w ekspansji nowoczesnych przemysłów, dokonującej się w ciągu ostatnich 20–30 lat w świecie, był niedostateczny (Karpiński i in. 2015; Skórska 2015, s. 54–60).

W całej Polsce, podobnie jak w województwie śląskim, dominuje produkcja średnio-niskiej i niskiej techniki, choć udział zatrudnienia w ostatnim z obszarów systematycznie się zmniejsza, co potwierdza tezę o malejącej roli gałęzi schyłkowych. W latach 2004–2015 zatrudnienie w przemysłach niskiej techniki zmniejszyło się o ponad 30%, przy równoczesnym wzroście (o prawie połowę) w przemysłach średnio-niskiej techniki – zob. tabela 3. Łącznie w tych dwóch kategoriach zatrudnionych było w 2015 r. 244 tys. osób, co stanowiło 64% ogółu pracujących w przemysłach wysokiej/niskiej techniki.

Poziom rozwoju przemysłów wysokiej techniki, a w konsekwencji liczba pracujących tam osób potwierdza zapóźnienie naszego kraju i regionu w porównaniu do innych krajów członkowskich UE. Szczególnie niepokojący, w kontekście unijnej koncepcji reindustrializacji, jest niski udział przemysłu informatycznego,

produkcji sprzętu telekomunikacyjnego, elektroniki profesjonalnej, aparatury pomiarowej i naukowo-badawczej, przemysłu farmaceutycznego, biotechnologii, czy przemysłu lotniczego. W województwie śląskim udział zatrudnienia w przemysłach high-tech w 2015 r. wynosił zaledwie 0,4% ogółu pracujących, a wielkość zatrudnienia nie przekraczała 7 tys. Jeśli uwzględnić również kategorię przemysłów średnio-wysokiej techniki, zatrudnienie sięga 141 tys., a wzrost w badanym okresie przekroczył 33% – zob. tabela 3, wykres 2.

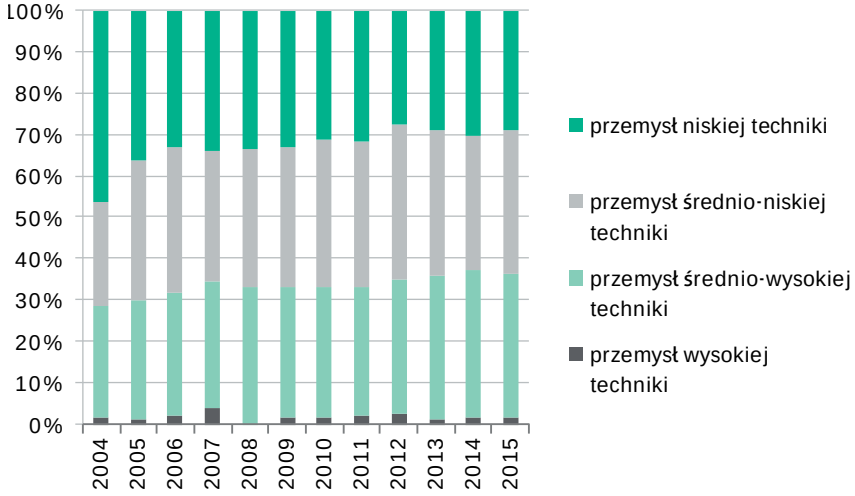
Budowa nowoczesnej struktury przemysłowej oraz związany z tym proces realokacji zasobów pracy z gałęzi wysoko kapitałochłonnych, schyłkowych do nowoczesnych byłyby pożądane również w województwie śląskim, przy czym, jak pokazuje analiza danych, tempo zachodzących zmian w tym obszarze pozostaje niewystarczające.

Tabela 3. Zatrudnienie w przemyśle w województwie śląskim w latach 2004–2015

Rok	Wysoka technika		Średnio-wysoka technika		Średnio-niska technika		Niska technika	
	tys.	w % ogółu	tys.	w % ogółu	tys.	w % ogółu	tys.	w % ogółu
2004	7,2	0,4	98,7	6,0	91,7	5,6	160,0	9,7
2005	5,6	0,3	103,9	6,2	122,4	7,4	131,5	7,9
2006	8,6	0,5	109,3	6,5	130,4	7,7	122,2	7,3
2007	14,3	0,8	113,3	6,4	116,7	6,6	123,9	7,0
2008	:	:	129,9	7,1	131,0	7,2	130,0	7,2
2009	7,8	0,4	128,8	7,0	139,0	7,5	134,0	7,2
2010	5,9	0,3	114,0	6,1	127,0	6,8	113,0	6,1
2011	7,5	0,4	120,1	6,5	139,0	7,0	127,0	6,4
2012	9,8	0,5	129,4	6,8	149,0	7,8	109,0	5,7
2013	5,7	0,3	138,6	7,3	139,9	7,4	114,6	6,0
2014	6,7	0,4	143,6	7,8	129,9	7,0	121,8	6,6
2015	6,6	0,4	133,4	7,6	134,4	7,6	109,7	6,2

Źródło: Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/ (dostęp: 10.02.2017).

Wykres 2. Zatrudnienie w przemyśle w województwie śląskim w latach 2004–2015 (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat.

Miejsca pracy tworzone w przemyśle high-tech cechuje wysoka jakość, co z jednej strony wpływa na popyt na określone, wysokie kwalifikacje, a z drugiej – na produktywność pracy. Podobnie zastosowanie w przemyśle średniej lub niskiej techniki zaawansowanych technologicznie maszyn, urządzeń, a szczególnie technik z zakresu przepływu informacji, oddziałuje m.in. na zmianę charakteru pracy, pozwalając na wzrost produktywności kapitału i wydajności pracy. Czy biorąc pod uwagę kierunek i dynamikę zmian zachodzących w przemyśle, a szczególnie liczbę pracujących w przemyśle wysokiej i niskiej techniki w województwie śląskim, można mówić o reindustrializacji gospodarki?

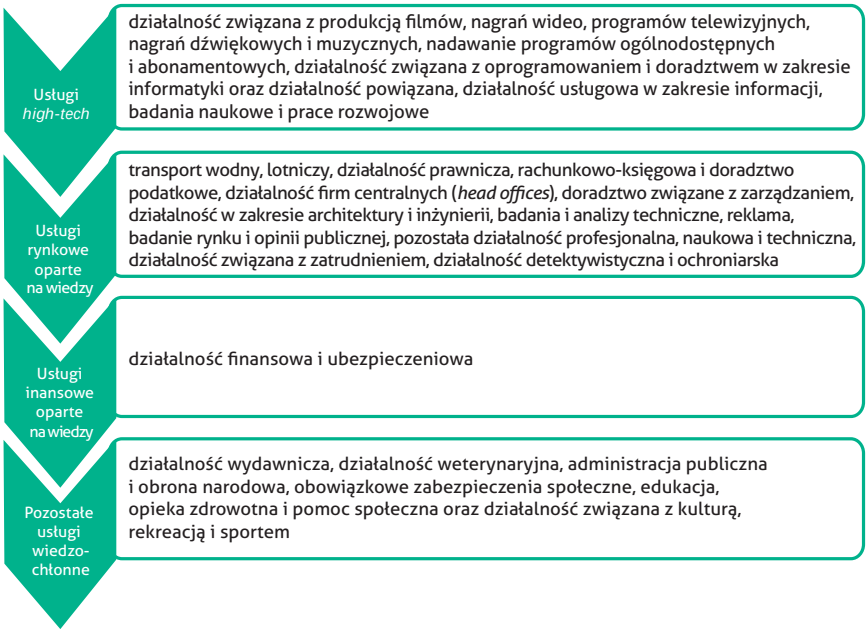
Serwicyzacja gospodarki – rozwój usług wiedzochłonnych w województwie śląskim

Zmiany w strukturze gospodarki i jej serwicyzacja znajdują odzwierciedlenie nie tylko we wzroście udziału sektora usług w ogólnej liczbie pracujących, ale przede wszystkim w zmianach wewnątrzsektorowych, a szczególnie w rozwoju usług wiedzochłonnych, które angażują wysokiej jakości zasoby pracy (por. Skórska 2012). Maleje natomiast znaczenie usług prostych, niewymagających wysokiego poziomu kapitału ludzkiego.

Usługi wiedzochłonne (*KIS – Knowledge Intensive Serivces*) to przedsięwzięcia, w których wartość dodana powstaje w wyniku procesu tworzenia, akumulacji i dystrybucji wiedzy w celu udoskonalenia istniejącej usługi lub zastosowania rozwiązania zaspokajającego wymagania klienta w ramach jej nowego rodzaju (Bettencourt i in. 2002, s. 100–128). Niezależnie od pewnych niedostatków klasyfikacyjnych[2] należy podkreślić, że coraz większa złożoność globalnej gospodarki, postępująca specjalizacja, skomplikowana sieć relacji zachodzących nie tylko między poszczególnymi krajami, czy regionami, ale także między sektorem przemysłowym i usługowym, wpływa na wzrost zapotrzebowania na wiedzę dostarczaną w ramach KIS – zob. rysunek 2.

W latach 2004–2015 w województwie śląskim liczba pracujących w KIS wzrosła o 24%, a ich udział wśród ogółu pracujących wyniósł

Rysunek 2. Rodzaje usług wiedzochłonnych



Źródło: opracowanie własne.

[2] Pewne wątpliwości budzi zaliczenie do KIS (*Knowledge Intensive Serivces*) np. działalności ochroniarskiej, czy związanej z zatrudnieniem, w tym agencji pracy tymczasowej.

blisko 30% – zob. tabela 4. Warto przy tym zaznaczyć, że największy udział zatrudnienia występuje w sektorze publicznym (edukacja, opieka zdrowotna, administracja itp.), znacznie mniejszy natomiast – w takich obszarach, jak informacja i komunikacja, czy działalność badawczo-rozwojowa, które stanowią kluczowe elementy nowoczesnych, konkurencyjnych i innowacyjnych gospodarek.

Ze względu na wewnętrzne zróżnicowanie tego sektora oraz znaczenie poszczególnych rodzajów usług dla rozwoju nowoczesnej gospodarki szczególnie ważną kategorię stanowią usługi high-tech. Wiele z nich związanych jest z procesem generowania, zbierania i przetwarzania informacji. Wprawdzie ich udział w zatrudnieniu jest relatywnie niski (w 2015 r. wyniósł 1,9% ogółu pracujących), a liczba zatrudnionych nie przekracza 34 tys. osób, jednak jest on rekompensowany przez wysoką produktywność pracy osiąganą w tych obszarach, co z kolei w dużym stopniu skorelowane jest z profesjonalną wiedzą i umiejętnościami pracowników. Pewien niepokój budzi spadek zatrudnienia w usługach high-tech, szczególnie w porównaniu z latami 2006–2007 – zob. tabela 4.

Rosnący popyt klientów indywidualnych i biznesu na określone rodzaje usług, outsourcing i offshoring działalności usługowej z przedsiębiorstw produkcyjnych oraz wiodąca rola sektora IT stanowią przesłankę dla tego, aby przyjąć, że dotychczasowy kierunek zmian zachodzących w sektorze usług będzie kontynuowany. Ważne wydaje się zwrócenie większej uwagi na dalszy rozwój usług high-tech, a szczególnie tych związanych z działalnością badawczo-rozwojową oraz obszarem IT.

Podsumowanie

Zmiany strukturalne w gospodarce znajdujące odzwierciedlenie w ewolucji popytu na pracę odbywają się w głównej mierze pod wpływem procesu serwicyzacji i reindustrializacji. Województwo śląskie – postrzegane często przez pryzmat przemysłu ciężkiego – zmienia swój wizerunek. Coraz większy udział w strukturze zatrudnienia ma sektor usług, a szczególnie usługi wiedzochłonne. Jednym z powodów takiej sytuacji jest napływ inwestycji w formie offshoringu i tworzone w ramach centrów usług miejsca pracy. W 2015 r. zatrudnienie w tym obszarze przekroczyło 16,5 tys. osób. Zdecydowana większość pracowników (73%) pracuje w podmiotach z udziałem kapitału za-

Tabela 4. Zatrudnienie w usługach wiedzochłonnych w województwie śląskim w latach 2004–2015

Rok	Usługi wiedzochłonne (KIS)		Zmiany bezwzględne/ względne		Usługi high-tech		Zmiany bezwzględne/ względne	
	tys.	w % ogółu	tys.	% 2004=100	tys.	w % ogółu	tys.	% 2004=100
2004	419,5	25,4	X	x	35,5	2,1	x	X
2005	435,2	26,2	15,7	103,7	43,8	2,6	8,3	123,3
2006	437,2	26,1	17,7	104,2	41,1	2,4	5,6	115,7
2007	461,5	26,2	42	110,0	42,9	2,4	7,4	120,8
2008	496,0	27,2	76,5	118,2	28,0	1,5	-7,5	78,8
2009	533,0	28,8	113,5	127,0	31,0	1,7	-4,5	87,3
2010	546,0	29,4	126,5	130,1	31,0	1,6	-4,5	87,3
2011	574,0	29,1	154,5	136,8	37,0	1,9	1,5	104,2
2012	568,0	29,8	148,5	135,3	38,0	2,0	2,5	107,0
2013	570,9	30,0	151,4	136,1	38,4	2,0	2,9	108,2
2014	558,7	30,2	139,2	133,1	37,3	2,0	1,8	105,1
2015	520,2	29,6	100,7	124,0	33,6	1,9	-1,9	94,7

Źródło: opracowanie własne.

granicznego. Wśród centrów usług w Aglomeracji Katowickiej funkcjonuje: 35 centrów IT, 19 centrów usług wspólnych (SSC), 12 centrów badawczo-rozwojowych (R&D) oraz 8 centrów outsourcingu usług biznesowych (BPO). Biorąc pod uwagę plany rozwojowe firm oraz potencjalne nowe inwestycje, można zakładać, że w 2020 r. w tej branży zatrudnionych będzie już 22 000 osób (ABSL 2016). Przyjęty kierunek zmian stanowi szansę dla regionu, gdyż jego potencjał w tym zakresie pozostaje nie w pełni wykorzystany, a przecież stanowi on drugi co do wielkości ośrodek badawczo-rozwojowy w Polsce, na który składają się jednostki naukowe i badawczo-rozwojowe, jednostki rozwojowe i szkoły wyższe, prowadzące badania.

Kierunek, a szczególnie dynamika, zmian zachodzących w przemyśle nie daje przesłanek do pozytywnej ich oceny. Pomimo intensyfikacji działań podejmowanych przez Unię Europejską, mających na celu wspieranie procesu reindustrializacji, Polska jest jednym z krajów, w których udział przemysłów high-tech kształtuje się na poziomie niewiele wyższym niż przed 25 laty. Jeszcze większy niepokój budzi zastój generujący dalsze opóźnienia w rozwoju nowoczesnych przemysłów, w tym: komputerowego, elektronicznego, elektrotechnicznego i precyzyjnego. Wskazuje to na konieczność prowadzenia bardziej aktywnej polityki wspierania rozwoju nowoczesnych sektorów gospodarki, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym.

Bibliografia

ABSL, 2016, *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Aglomeracji Katowickiej*, Katowice.

Balcerowicz-Szkutnik, M., Skórska, A., Wąsowicz, J., 2014, *Rynek pracy w województwie śląskim – dynamika zmian*, w: Zagórowska, A. (red.), *Polska po 10 latach członkostwa w Unii Europejskiej z perspektywy rynku pracy Śląska*, Uniwersytet Opolski, Opole.

Balcerowicz-Szkutnik, M., Skórska, A., Wąsowicz, J., 2015, *Zmiany struktury gospodarki województwa śląskiego a zatrudnienie osób 50+*, w: Zagórowska, A. (red.), *Związki wieku z rynkiem pracy. Wiek 50+ szansą czy zagrożeniem?* Uniwersytet Opolski, Opole.

Bettencourt, L. A., Ostrom, A. L., Brown, S. W., Roundtree, R. I., *Client Co-Production in Knowledge Intensive Business Services*, California Management Review, 2002, no. 44.

Eurostat, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/ (dostęp: 10.02. 2017.

Karpiński, A., Paradysz, S., Soroka, P., Żółtkowski, W. (2015), *Od uprzemysłowienia w PRL do deindustrializacji kraju*, Muza, Warszawa.

Komisja do Parlamentu Europejskiego, Rada, Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny i Komitet Regionów, 2012, *Silniejszy przemysł europejski na rzecz wzrostu i ożywienia gospodarczego*, COM (2012) 582 final, Bruksela.

Kwiatkowski, E., 1982, *Teoria trzech sektorów gospodarki*, PWN, Warszawa.

Nauka i technika w 2015. Informacje i opracowania statystyczne GUS, 2016,Warszawa.

Peneder, M., Kaniovski, S., Dachs, B., 2001, *What Follows Tertiarisation? Structural Change and the Role of Knowledge-based Services*, WIFO Working Papers, no. 146.

Rubalcaba, L., 2007, *The New Service Economy. Challenges and Policy Implications for Europe*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham–Northampton.

Skórska, A., 2013, *Uwarunkowania rozwoju sektora usług, w: Kotlorz, D. (red.), Serwicyzacja polskiej gospodarki – przemiany wewnątrzsektorowe*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice.

Skórska, A., 2015, *Przestrzenne zróżnicowanie rozwoju przemysłu i usług high-tech w krajach Europy Środkowo-Wschodniej*, w: Zioło, Z., Rachwał, T. (red.), *Przemiany struktur przemysłu i usług w układach regionalnych*, Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego, nr 29 (2).

Skórska, A., 2016, *Determinanty i perspektywy rozwoju sektora usług w Polsce – zmiany wewnątrzsektorowe*, w: Zioło, Z., Rachwał, T. (red.), *Przemiany sektora usług transportowych i turystycznych*, Prace Komisji Geografii Przemysłu Polskiego Towarzystwa Geograficznego, nr 30 (4).

Skórska, A., *Wiedzochłonne usługi biznesowe w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katowice.

Szukalski, S. M., 2004, *Serwicyzacja gospodarki i industrializacja usług, Handel Wewnętrzny*, 2004, nr 4–5, s. 48.

Summary

The article considers selected aspects of a labour market, with special emphasis to changes of employment structures in Silesian voivodship. It discusses the servicization and reindustrialization processes. It also presents high-tech industries and knowledge intensive services development and attempts to estimate it. The estimation is based on statistical data characterizing employment in three economic sectors, including high-tech industries and knowledge intensive services. The attempt to achieve the aim of the article, formulated in the introduction, required dividing the paper into separate parts that include: 1) the changes of employment in three economic sectors in region; 2) analysis of II and III sectors development, especially employment changes

in high-tech industries and knowledge intensive services in 2004–2015; 3) conclusions and recommendations.

Key words

employment, high-tech industry, knowledge intensive services

Więcej o autorze

Anna Skórska
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Katedra Analiz i Prognozowania Rynku Pracy

Doktor habilitowany inżynier, profesor UE. Adiunkt w Katedrze Analiz i Prognozowania Rynku Pracy Wydziału Ekonomii Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Jej zainteresowania naukowe koncentrują się wokół zagadnień ekonomicznych, ze szczególnym uwzględnieniem problemów rynku pracy. W swych pracach badawczych analizuje zagadnienia m.in. z zakresu: przemian strukturalnych, serwicyzacji i reindustrializacji, innowacji, rozwoju gospodarek opartych na wiedzy oraz problemów związanych z kształceniem na poziomie wyższym i wejściem młodych ludzi na rynek pracy. Jej dorobek obejmuje kilkadziesiąt publikacji w tym książki: *Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, Wiedzochłonne usługi biznesowe w Polsce i innych krajach Unii Europejskiej*, oraz podręcznik akademicki *Rynek pracy – wybrane zagadnienia*, rozdziały w monografiach i artykuły w czasopismach naukowych.

Trafność identyfikacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych w „Barometrze zawodów"

Piotr Maleszyk
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Wydział Ekonomiczny

Trafna identyfikacja zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje jest jednym z najważniejszych zadań z perspektywy realizowania skutecznej polityki rynku pracy na poziomie lokalnym.

Wprowadzenie

Trafna identyfikacja zapotrzebowania na zawody i kwalifikacje jest jednym z najważniejszych zadań z perspektywy realizowania skutecznej polityki rynku pracy na poziomie lokalnym.

Znaczenie tej kwestii można uzasadniać dwojako. Po pierwsze, informacje o zapotrzebowaniu na zawody i kwalifikacje mogą wpływać na decyzje szerokiego grona interesariuszy: począwszy od uczniów wybierających szkoły ponadgimnazjalne, przez dyrekcję szkół zawodowych i odpowiedzialne za nie władze samorządowe, kandydatów na studia, władze uczelni wyższych, po funkcjonariuszy publicznych służb zatrudnienia, decydujących m.in. o kierunkach realizowanych szkoleń dla bezrobotnych, finansowaniu egzaminów zawodowych, czy kształcie programów regionalnych. Po drugie, znaczenie zagadnienia wynika z utrzymywania się dużych niedopasowań strukturalnych na polskim rynku pracy w aspekcie zawodowym i kwalifikacyjnym, nawet w warunkach wysokiej koniunktury (Kryńska 2004, s. 102–110; Kabaj 2012, s. 114–115; NBP 2015; Juchnowicz 2014, s. 12).

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nałożono na publiczne służby zatrudnienia obowiązek diagnozowania zapotrzebowania na zawody, specjalności i kwalifikacje na rynku pracy oraz potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych (*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004...*). Jak jednak zauważa E. Kryńska (2009. s. 29), nie zostały przy tym wskazane źródła informacji, jakie powinny być wykorzystywane w procesie diagnozowania. W tej sytuacji sposobem realizacji ustawowego obowiązku stał się monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, który jednak opierał się wyłącznie na danych pozostających w dyspozycji urzędów pracy i nie pozwalał na trafną identyfikację istniejących niedopasowań strukturalnych. W 2009 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie rozpoczął realizację badania „Barometr zawodów", w którym przedstawiciele urzędów pracy i prywatnych agencji zatrudnienia na bazie własnych doświadczeń oceniali zawody jako nadwyżkowe, deficytowe bądź zrównoważone na rynku pracy. W 2015 r. decyzją Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej badanie to zaczęło obowiązywać w całej Polsce.

Celem artykułu jest ocena trafności identyfikacji zawodów nadwyżkowych i deficytowych w badaniu „Barometr zawodów", w szczególności poprzez zestawienie jego wyników dla powiatu Miasto Lublin z alternatywną metodą opartą na analizie możliwie pełnych danych o ofertach pracy (tj. również tych niefigurujących w urzędach pracy) i bezrobotnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie. Ocena ta pozwala na weryfikację skuteczności tej metody, a sformułowane na jej podstawie rekomendacje wpisują się w dyskusję dotyczącą optymalnych metod badania lokalnych rynków, w tym możliwości adaptacji

metod heurystycznych na potrzeby identyfikacji niedopasowań strukturalnych na regionalnych i lokalnych rynkach pracy w aspekcie zawodowym i kwalifikacyjnym.

Struktura artykułu jest następująca. W pierwszej części zaprezentowano genezę i metodologię „Barometru zawodów". W drugiej przedstawiono źródła danych oraz procedurę badawczą alternatywnego podejścia do diagnozowania niedopasowań strukturalnych, opartego na ofertach pracy i bezrobotnych. Zarówno w pierwszej, jak i drugiej części artykułu, przeprowadzono pogłębioną dyskusję o zaletach i ograniczeniach każdej metody w identyfikacji zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Trzecią część poświęcono zestawieniu wyników obu metod, które stało się podstawą do wnioskowania o trafności identyfikacji zawodów deficytowych i nadwyżkowych w „Barometrze zawodów". W podsumowaniu zawarto główne wnioski oraz rekomendacje na temat doskonalenia jego metodologii.

„Barometr zawodów": geneza i metodologia

„Barometr zawodów" pochodzi ze Szwecji. Jego metodologia została wypracowana w latach 90. XX w. jako element systemu prognozowania krótkookresowych zmian na rynku pracy. W 2007 r. narzędzie to zostało zaadaptowane przez pracowników publicznych służb zatrudnienia w Finlandii w celu zwiększania mobilności zawodowej i przestrzennej. Fińskie służby zatrudnienia dwukrotnie w ciągu roku wykonują krótkookresowe, półroczne prognozy (*Employment Outlook*... 2016). W 2009 r. pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie poznali założenia „Barometru zawodów" podczas wizyty studyjnej w Turku, a następnie przeprowadzili pilotażowe badania w województwie małopolskim. Od 2010 r. „Barometr zawodów" realizowany jest w całej Małopolsce. W 2015 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podjęło decyzję o realizacji badania w całej Polsce. Barometr powstaje osobno dla każdego powiatu i na tej podstawie jest tworzony barometr dla całego województwa. Koordynatorem krajowym projektu został Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, a za koordynację badania w regionach odpowiadają wojewódzkie urzędy pracy (*Barometr zawodów*).

„Barometr zawodów", realizowany w Polsce, jest roczną prognozą sytuacji w zawodach. Lista zawodów została przygotowana na podstawie *Klasyfikacji zawodów i specjalności* (dalej: KZiS). Nazwy zawodów zostały dobrane tak, aby lepiej pasować do nazewnictwa stosowanego przez pracodawców oraz osoby poszukujące pracy. „Barometr zawodów" powstaje w trakcie dyskusji ekspertów, którzy raz do roku spotykają się i wspólnie analizują sytuację w poszczególnych zawodach. W panelach organizowanych w województwie lubelskim brało udział zazwyczaj od czterech do ośmiu osób. Byli to pracownicy urzędów pracy: pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, osoby odpowiedzialne za współpracę z przedsiębiorcami czy za organizację szkoleń, a także asystenci EURES i liderzy klubów pracy. W Lublinie skład uzupełniło czterech pracowników prywatnych agencji zatrudnienia. Dyskusje ekspertów pozwoliły na zaklasyfikowanie każdej profesji do jednej z trzech kategorii (Krzesiński 2015, s. 18–19):

- zawodów deficytowych, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy, gdyż zapotrzebowanie pracodawców będzie duże, a podaż pracowników o odpowiednich kwalifikacjach – niewielka;
- zawodów zrównoważonych, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie (podaż i popyt zrównoważą się);
- zawodów nadwyżkowych, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niskie zapotrzebowanie oraz wielu kandydatów spełniających wymagania pracodawców.

Prezentowana metoda posiada szereg zalet i niewątpliwie jest dużym postępem w zakresie identyfikacji zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy. Zastąpiła realizowany dotychczas przez urzędy pracy monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych, którego słabością było uwzględnianie tylko ofert zgłoszonych do urzędów oraz niejednoznaczna interpretacja wskaźników, zwłaszcza przy bardzo niskiej liczbie ofert lub bezrobotnych w danym zawodzie. Co więcej, dane o bezrobotnych w przekroju zawodowym nie pozwalają na ocenę innych cech wpływających na szanse zatrudnieniowe kandydatów, takich jak: doświadczenie zawodowe, posiadane kwalifikacje i certyfikaty, oczekiwania płacowe, motywacja, komunikatywność, stan zdrowia czy wiek. Pracownicy urzędów,

uczestniczący w badaniu, mogą uwzględniać te trudne do zmierzenia czynniki, traktując dane o bezrobotnych i zgłoszonych ofertach jedynie jako informację dodatkową. Jak argumentują autorzy badania w województwie lubelskim: „zaangażowani w badanie eksperci wiedzą także, które z ofert są zgłaszane wielokrotnie, gdzie występuje duża rotacja pracowników i jakie są jej przyczyny. Zdają sobie również sprawę z sezonowości zatrudnienia i wpływu tego czynnika na statystyki rynku pracy" (Krzesiński 2015, s. 18–19). Warto zwrócić uwagę, że na tle analizy danych statystycznych z przeszłości „Barometr zawodów" pozwala uwzględnić także przewidywania ekspertów co do zmian na rynku pracy w najbliższych miesiącach, formułowane np. na podstawie zgłoszonych informacji o zwolnieniach grupowych czy pojawianiu się nowych inwestorów. Atutem są również niskie koszty badania, jako że zdecydowana większość ekspertów rekrutuje się spośród pracowników urzędów pracy. Z kolei czytelna prezentacja wyników zwiększa walory aplikacyjne tej metody. Chyba jednak najważniejszym jej atutem jest to, że z uwagi na braki danych o popytowej stronie rynku pracy w statystyce publicznej (tj. o wielkości oraz o strukturze zatrudnienia i wolnych miejsc pracy w przekroju zawodowym) obecnie nie jest możliwe zastosowanie na szerszą skalę alternatywnych metod diagnozowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych, których podstawą byłyby dane ilościowe.

„Barometr zawodów", przeprowadzany w obecnej formule, nie jest jednak wolny od mankamentów. Oceny uzgodnione w dyskusji ekspertów mogą być obciążone błędem z powodu dominacji jednej lub kilku indywidualności. W takiej sytuacji trafność sądów grupowych może okazać się niższa od trafności ocen indywidualnych ekspertów (Cieślak 2008, s. 202––207). Problem ten można byłoby wyeliminować, stosując metodę delficką, w której każdy z ekspertów osobno wypełnia serię ankiet, przeplatanych informacją o zbiorczych wynikach ekspertów. Z techniką delficką wiążą się jednak inne problemy, na przykład: dłuższy czas realizacji badania, brak możliwości bezpośredniej wymiany poglądów czy ryzyko niskiego zaangażowania ekspertów. Na tym tle interesującym rozwiązaniem mogłoby być połączenie obu podejść poprzez zastosowanie dwuetapowej procedury: przeprowadzenia najpierw typowego badania delfickiego, po którym nastąpiłaby dyskusja ekspertów nad zawodami o najbardziej rozbieżnych opiniach.

Kolejną, prawdopodobnie ważniejszą kwestią związaną z prowadzeniem badań z wykorzystaniem metod heurystycznych jest wybór ekspertów. Eksperci opracowujący „Barometr zawodów" powinni mieć możliwie rozległą wiedzę zarówno o podażowej, jak i popytowej stronie rynku pracy. Na tym tle warto zwrócić uwagę na kilka problemów.

Po pierwsze, pracownicy urzędów pracy dysponują dobrą informacją o zasobie bezrobotnych, natomiast nie można już tego powiedzieć o stronie popytowej rynku pracy. Oferty zgłaszane do urzędów wciąż stanowią niewielką część propozycji rynkowych. Z wyliczeń NBP wynika, że w latach 2010–2014 do urzędów trafiało przeciętnie 10–15% wakatów (przy rosnącej tendencji w kolejnych latach), natomiast odsetek podmiotów w ogóle niezgłaszających ofert do urzędów pracy utrzymywał się na poziomie ok. 70% (NBP 2013, s. 37; NBP 2015, s. 38). Według tych samych badań 30–50% pracodawców (przy malejącej tendencji w kolejnych latach) nie zgłaszało informacji o wolnych miejscach pracy ani do mediów, ani do prywatnych agencji zatrudnienia. Na tej podstawie można szacować, że w skali ogólnokrajowej do urzędów trafia 20–25% ofert z tzw. jawnego rynku pracy. Dla porównania w Finlandii – skąd trafił do Polski „Barometr zawodów" – oferty zamieszczone na portalu internetowym fińskich służb zatrudnienia stanowią 60–70% wszystkich ofert w gospodarce (Larsen i in. 2012, s. 145). Z perspektywy realizacji „Barometru zawodów" jeszcze większym problemem jest jednak to, że struktura zgłaszanych wakatów istotnie różni się od struktury ofert z rynku. Do urzędów pracy oferty zgłaszają przede wszystkim pracodawcy poszukujący kandydatów bez wyższego wykształcenia, na stanowiska produkcyjne (NBP 2015, s. 36–38).

Braki informacyjne urzędów pracy może rekompensować zapraszanie do panelu ekspertów pracowników prywatnych agencji zatrudnienia.

W polskich realiach takie rozwiązanie również ma swoje ograniczenia. Odsetek ofert trafiających do agencji nie jest wyższy od odsetka ofert w urzędach pracy. Najpopularniejszym sposobem rekrutacji w Polsce są media (ok. 50% rekrutacji) oraz tzw. polecenie – ok. 30% rekrutacji (NBP 2015, s. 38). Struktura ofert trafiających do agencji także różni się od rynkowej – relatywnie częściej rekrutowane są osoby z wyższym wykształceniem, na stanowiska biurowe. Ponadto pracownicy agencji, a niekiedy również same agencje specjalizują się w określonym segmencie rynku pracy. Stworzenie panelu osób dysponujących specjalistyczną wiedzą z wielu branż i zawodów wymagałoby dużej reprezentacji osób z prywatnych agencji. Na tym tle zaangażowanie w spotkanie eksperckie w Lublinie po jednym pracowniku z czterech agencji zatrudnienia wydaje się dość skromną reprezentacją. Być może lepszym pomysłem byłoby zorganizowanie najpierw wewnętrznych spotkań w agencjach gromadzących pośredników pracy o różnych specjalizacjach.

Pewien niedosyt może wzbudzać także przyjęcie podziału zawodów tylko na trzy kategorie: deficytowe, nadwyżkowe i w równowadze. Tymczasem fiński barometr wyróżnia ich pięć. W grupie zawodów deficytowych i nadwyżkowych gwiazdką oznaczano te profesje, w których różnica między popytem a podażą pracy była szczególnie duża (*Employment outlook...*, 2016).

Konsekwencje braku takiej procedury w Polsce można zilustrować na przykładzie Lublina, gdzie za deficytowe uznano aż 76 ze 161 zawodów. Zrodziło to problemy praktyczne podczas prac prowadzonych w Urzędzie Miasta Lublin nad wskazaniem zawodów priorytetowych dla szkolnictwa zawodowego (z czym związana jest koncentracja środków europejskich). Okazało się bowiem, że na liście zawodów deficytowych było mniej więcej 2/3 realizowanych w lubelskich szkołach zawodowych. „Barometr zawodów" nie pozwolił więc na wytypowanie „krótkiej listy" zawodów, w odniesieniu do których koncentracja środków europejskich byłaby najbardziej efektywna z punktu widzenia łagodzenia niedopasowań strukturalnych na rynku pracy. Wprowadzenie dodatkowych dwóch kategorii na wzór fiński wydaje się więc bardzo pożądanym rozwiązaniem.

Analiza danych o ofertach pracy i bezrobotnych jako alternatywna metoda badania zapotrzebowania na zawody

W celu rozpoznania zapotrzebowania na zawody na rynku pracy Miasta Lublina posłużono się danymi o strukturze zawodowej bezrobotnych i oferowanych miejscach pracy zgodnie z KZiS. Następnie zawody te zostały pogrupowane w identyczny sposób jak w „Barometrze zawodów", uwzględniając zamieszczone w nim kody przejścia do KZiS (Krzesiński 2015, s. 20–31). Dane obejmują rok 2014 (pełny rok kalendarzowy), charakteryzujący się umiarkowanie dobrą koniunkturą na tle tendencji długookresowych.

Informacje o bezrobotnych pochodzą z Miejskiego Urzędu Pracy (MUP) w Lublinie i obejmują 15 514 bezrobotnych zarejestrowanych w ciągu 2014 r. oraz 14 771 bezrobotnych figurujących w rejestrze na koniec grudnia 2014 r. Dane o ofertach pracy pochodzą z bazy utworzonej na potrzeby projektu „Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy", realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie (*Monitoring ofert...* 2015. Ich główną zaletą było uwzględnienie nie tylko ofert zgłoszonych do urzędów pracy, ale także tych pochodzących z innych źródeł: portali internetowych i społecznościowych, agencji zatrudnienia, Biuletynu Informacji Publicznej, biur karier czy prasy. W prezentowanej analizie wyodrębniono tylko te oferty, które były przypisane do Lublina w 2014 r. Z analizy wyeliminowano oferty identyczne pod względem zawartości i ukazujące się w odstępie czasu mniejszym niż 2 tygodnie, ponieważ około 2/3 z nich pojawiło się kilkakrotnie w wielu źródłach. W ten sposób wyselekcjonowano 15 693 ogłoszenia, w których proponowano 21 424 miejsca pracy.

Ustalanie deficytowości (nadwyżkowości) danej grupy zawodowej przez porównywanie bezwzględnej liczby oferowanych wakatów z bezwzględną liczbą bezrobotnych wzbudza zastrzeżenia przynamniej z trzech powodów. Po pierwsze, dane o bezrobotnych w przekroju zawodowym nie pozwalają na dostrzeżenie pozostałych cech wpływających na szanse zatrudnieniowe kandydatów, takich jak: doświad-

czenie zawodowe, oczekiwania płacowe, motywacja, stan zdrowia itd. W konsekwencji, jeśli uznać za wiarygodne wyniki badań, według których mniej więcej 1/3 zarejestrowanych bezrobotnych faktycznie nie jest zainteresowana podjęciem pracy (zob. np. Czapiński i Panek 2015, s. 396), to dla zawodu o jednakowej liczbie oferowanych miejsc pracy i bezrobotnych pracodawcy w rzeczywistości będą mieli trudności w pozyskaniu siły roboczej. Po drugie, liczba oferowanych miejsc pracy w 2014 r. była dużo wyższa od liczby bezrobotnych, zarówno tych zarejestrowanych w 2014 r., jak i według stanu na koniec grudnia. Można byłoby się spodziewać, że większość zawodów będzie charakteryzować się przewagą liczby wakatów nad liczbą bezrobotnych, i w rezultacie zostanie uznanych za deficytowe. Tymczasem o wolne miejsca pracy konkurują nie tylko bezrobotni, ale także inne osoby poszukujące pracy – bądź już zatrudnione, bądź absolwenci szkół dopiero wchodzący na rynek pracy. Ich liczba jest niemożliwa do ustalenia. Trzeci problem jest związany z cyklicznymi wahaniami liczby bezrobotnych, a w szczególności – liczby ofert. Jeśli wnioskowanie o deficytowości odbywałoby się na podstawie niezmiennych kryteriów opartych na liczbie ofert i bezrobotnych, to lista zawodów deficytowych i nadwyżkowych ulegałaby dużym, krótkookresowym zmianom cyklicznym, co utrudniałoby uchwycenie niedopasowań strukturalnych.

Aby rozwiązać te problemy, w identyfikacji zawodów deficytowych i nadwyżkowych najpierw obliczono relację liczby oferowanych miejsc pracy w *i*-tej grupie zawodowej (O_i) do całkowitej liczby oferowanych miejsc pracy (O), oznaczoną symbolem RO_i:

$$(1) \qquad RO_i = \frac{O_i}{O}$$

W analogiczny sposób obliczono relację dla bezrobocia – RB_i:

$$(2) \qquad RB_i = \frac{B_i}{B}$$

gdzie B_i stanowiła liczba bezrobotnych w *i*-tej grupie zawodowej, a B – całkowita liczba bezrobotnych.

Udział wakatów z *i*-tej grupy zawodowej w wakatach ogółem (RO_i) został następnie podzielony przez udział bezrobotnych z *i*-tej grupy zawodowej w ogólnej liczbie bezrobotnych (RB_i):

$$(3) \qquad RO_i = \frac{RO_i}{RB_i}$$

Jeżeli W_i był bliski jedności, oznacza to, że na tle innych zawodów zawód pozostawał w równowadze. Jeśli zaś był znacząco wyższy (niższy) od jedności – charakteryzował się deficytowością (nadwyżkowością) na tle innych grup zawodowych. Tak otrzymany wskaźnik odznacza się dużą odpornością na sformułowaną wyżej krytykę i pozwala uchwycić niedopasowania strukturalne w przekroju zawodowym.

Kolejnym zabiegiem podnoszącym trafność metody opartej na ofertach pracy i bezrobotnych jest wyłączenie z analizy tych grup zawodowych, dla których liczba oferowanych wakatów i bezrobotnych jest bardzo mała. W analizie przyjęto, że oceny ekspertów „Barometru zawodów" będą konfrontowane jedynie z tymi grupami zawodowymi, dla których suma oferowanych miejsc pracy i bezrobotnych przekroczyła liczbę 20. Ponieważ wyłączono także dwie grupy zawodowe nieujęte w KZiS[1], analizą porównawczą objęto ostatecznie 132 grupy zawodowe. Dla 76 zawodów suma wakatów i bezrobotnych przekroczyła 100, a dla 104 zawodów – 50. Warto przy tym zaznaczyć, że ocena nadwyżkowości dla wyłączonych zawodów o niewielkiej liczbie ofert i bezrobotnych jest równie (a być może bardziej) kłopotliwa dla ekspertów „Barometru zawodów", którzy mogli mieć co najwyżej incydentalne doświadczenia z procesami rekrutacyjnymi w tych obszarach.

Na tym etapie rozważań warto zastanowić się nad różnicą czasową obu badań, która może wzbudzać wątpliwości co do porównywalności ich wyników. „Barometr zawodów" został przeprowadzony na przełomie III i IV kwartału 2015 r. jako prognoza na rok 2016, natomiast dane o ofertach i bezrobotnych pochodzą z 2014 r. Choć rozbieżność czasowa rzeczywiście mogłaby nieco ograniczać porównywalność obu metod, szereg argumentów przemawia za zasadnością przeprowadzenia porównania. Ze względu na krótki horyzont czasowy prognozy należy się spodziewać, że

[1] Byli to pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych oraz pracownicy produkcji.

eksperci przede wszystkim ekstrapolowali sytuację bieżącą, a dominujący wpływ na ich przekonania w momencie badania wydaje się mieć sytuacja z 2014 r. i pierwszej połowy 2015. Rok 2014 był więc ostatnim pełnym rokiem kalendarzowym przed badaniem. Chyba najważniejszym argumentem za porównywaniem wyników obu metod jest jednak fakt, że niedopasowania strukturalne są zjawiskiem relatywnie trwałym. W tak krótkim okresie, jakim jest rok kalendarzowy, struktura popytu na pracę charakteryzuje się dużą stabilnością, w szczególności na dużych lokalnych rynkach pracy, za jaki należy uznać Lublin. Potwierdzają to zresztą badania empiryczne: struktura oferowanych miejsc pracy według KZiS w dwóch edycjach monitoringu ofert pracy w województwie lubelskim (tj. I kw. 2012 – II kw. 2013 i listopad 2013 – kwiecień 2015) okazuje się być bardzo zbliżona (*Monitoring ofert...* 2013; *Monitoring ofert...* 2015).

Wydaje się oczywiste, że zawód nadwyżkowy powinien charakteryzować się wyraźnie większą liczbą bezrobotnych (czy też – jak wcześniej uzasadniano – odsetkiem bezrobotnych), a zawód deficytowy – wyraźnie większą liczbą oferowanych miejsc pracy (odsetkiem miejsc pracy). Określenie dokładnych wartości brzegowych tych relacji jest jednak w dużej mierze decyzją arbitralną. Dyskusyjna może być także kwestia, czy analizować dane o napływie bezrobotnych w ciągu 2014 r., czy o zasobie na dzień 31 grudnia 2014. Wybór danych napływowych wydaje się bardziej naturalny ze względu na analogiczny charakter danych o ofertach, z kolei struktura bezrobotnych na koniec roku może lepiej odzwierciedlać trwałe niedopasowania. Biorąc pod uwagę relatywnie wysoki poziom bezrobocia w Lublinie[2], należy także uznać, że przyjęte kryteria nie powinny prowadzić do sytuacji, w której w zestawieniu zdecydowanie dominowałyby zawody deficytowe. Po przetestowaniu różnych wariantów ostatecznie przyjęto następujące kryteria[3]:

- Zawód uznano za deficytowy, gdy skalkulowany dla danych napływowych udział oferowanych miejsc pracy z danego zawodu w oferowanych miejscach pracy ogółem, podzielony przez udział napływu bezrobotnych z danego zawodu w napływie bezrobotnych ogółem, był równy lub wyższy 2, bądź też był równy lub wyższy 1,25, w sytuacji gdy liczba oferowanych miejsc pracy była o co najmniej 50 wyższa od liczby bezrobotnych. Można to ująć następująco:

$$(4) \quad W_i > 2; \text{ lub } W_i > 1{,}25 \text{ gdy } O_i - B_i \geq 50$$

- Zawód uznano za nadwyżkowy, gdy udział oferowanych miejsc pracy z danego zawodu w oferowanych miejscach pracy ogółem, podzielony przez udział napływu bezrobotnych z danego zawodu w napływie bezrobotnych ogółem, był równy lub mniejszy od 0,5 bądź też był równy lub mniejszy od 0,8, w sytuacji gdy liczba bezrobotnych była o co najmniej 50 wyższa od liczby oferowanych miejsc pracy. Zatem:

$$(5) \quad W_i < 0{,}5; \text{ lub } W_i > 0{,}8 \text{ gdy } B_i - O_i \geq 50$$

- Zawód znajduje się w równowadze, gdy udział oferowanych miejsc pracy z danego zawodu w oferowanych miejscach pracy ogółem, podzielony przez udział napływu bezrobotnych z danego zawodu w napływie bezrobotnych ogółem, mieści się w przedziale od 0,5 do 2 bądź – dla zawodów o relatywnie dużej dysproporcji w liczbie oferowanych miejsc pracy i bezrobotnych – w przedziale od 0,8 do 1,25. Można to opisać następująco:

$$(6) \quad 0{,}5 < W_i < 2; \text{ lub } 0{,}8 < W_i < 1{,}25$$
$$\text{gdy } O_i - B_i \geq 50 \text{ albo } B_i - O_i \geq 50$$

Zawody deficytowe i nadwyżkowe w świetle obu metod badawczych

Na wykresie 1 zestawiono dane o liczbie zawodów uznanych za nadwyżkowe, deficytowe i w równowadze według obu metod. Okazuje się, że ustalenia na podstawie danych o ofertach i bezrobotnych wskazują – w przeciwieństwie do opinii ekspertów barometru – na wyraźną przewagę zawodów nadwyżkowych[4]. Na 132 zawody podlegające ocenie, w przypadku 63 (47,7%) obie metody dały taką samą ocenę. W odniesieniu do 45 zawodów (34,1%) oceny różniły się o jedną kategorię, a w przypadku 24 zawodów (18,2%) – o dwie.

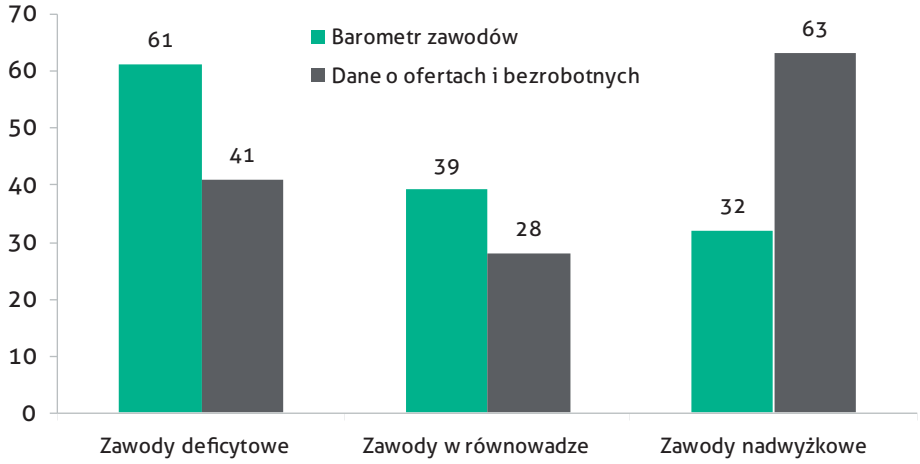
W przypadku zawodów o takiej samej ocenie uzyskanej za pomocą obu metod przyjęto, że opinie ekspertów w barometrze są zgodne

[2] W 2014 r. stopa bezrobocia w Lublinie wyniosła 8,4%. Była jedną z najwyższych wśród miast wojewódzkich, choć niższą od stopy krajowej (11,4%). Charakteryzowała się tendencją malejącą, przy czym zmniejszała się w wolniejszym tempie niż w kraju.

[3] Niemniej ze względu na arbitralność przyjętych kryteriów w dalszej analizie przedstawiono nie tylko same wskaźniki, ale także liczbę ofert i bezrobotnych.

[4] Warto zauważyć, że testowanie różnych kryteriów brzegowych nie prowadziło do znaczących zmian proporcji między zawodami deficytowymi a nadwyżkowymi.

Wykres 1. Liczba zawodów deficytowych, nadwyżkowych i w równowadze według „Barometru zawodów" i metody opartej na ofertach pracy i bezrobotnych



Źródło: opracowanie własne.

z rzeczywistą sytuacją na rynku pracy. Zgodność wyników obu metod dla mniej niż 50% zawodów należy jednak uznać za bardzo niski rezultat. Nasuwa się pytanie, czy trafność ocen ekspertów jest tak niska, czy też to podejście oparte na danych ilościowych jest obarczone tak dużym błędem. Ze względu na wskazane ograniczenia metody opartej na ofertach i bezrobotnych, poziom zgodności bliski 50% bezpieczniej uznać za jedynie dolny próg trafności barometru. Pozostałe niezgodności warto poddać nieco bardziej pogłębionej analizie.

W tabeli 1 przedstawiono informacje o zawodach, których oceny deficytowości (nadwyżkowości) okazały się najbardziej rozbieżne. Obok wskaźnika W_i będącego kryterium oceny zaprezentowano również liczbę oferowanych miejsc pracy oraz liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w i na koniec 2014 r. Warto zwrócić uwagę, że wartość W_i w zdecydowanej większości zawodów znacząco odbiegała od wartości brzegowej, co oznacza, że kategoryzacja zawodów jest dość odporna na zmiany kryteriów, na podstawie których wnioskowano o ich deficytowości (nadwyżkowości). Również dane o bezwzględnej liczbie oferowanych miejsc pracy i bezrobotnych wydają się być – w zdecydowanej większości przypadków – podstawą do podważenia oceny ekspertów zaangażowanych w realizację barometru w Lublinie. Nawet w przypadku ofert dostępnych dla szerokiego kręgu osób poszukujących pracy (przedstawiciele handlowi, specjaliści ds. marketingu i sprzedaży, agenci ubezpieczeniowi) występowanie tak dużej liczby wakatów przy małej liczbie bezrobotnych wzbudza poważne zastrzeżenia wobec oceny ekspertów. Jedynie zawód lekarza – ze względu na swoją specyfikę (duży niedobór lekarzy z doświadczeniem, przy powolnym procesie tworzenia miejsc pracy dla absolwentów uczelni medycznych) – wydaje się być trafniej oceniony przez ekspertów barometru. Na tej podstawie uprawniony wydaje się osąd, że poziom mniej więcej 80% należałoby uznać jako górny pułap trafności ocen ekspertów. Odpowiedź na pytanie, czy trafność identyfikacji zawodów w barometrze jest bliższa poziomowi 50%, czy 80%, należałoby udzielić po analizie grupy pozostałych 45 zawodów, dla których ocena różniła się o jedną kategorię. Wyniki uzyskane obiema metodami zaprezentowano w tabeli 2.

Aby zdecydować, która z porównywanych metod lepiej odzwierciedla rzeczywistą sytuację na rynku pracy, dane o ofertach pracy i bezrobotnych dla grupy 45 zawodów zostały poddane pogłębionej analizie jakościowej. Obok liczby oferowanych stanowisk i bezrobotnych zarejestrowanych w 2014 r., w ocenie uwzględniono takie czynniki, jak:

- liczba ogłoszeń – wychodząc z założenia, że rekrutacja dużej liczby pracowników w jednym ogłoszeniu może oznaczać jedynie przejściowy wzrost popytu na pracę;

Tabela 1. Zawody o najbardziej rozbieżnych ocenach deficytowości i nadwyżkowości w „Barometrze zawodów" i metodzie opartej na ofertach pracy i bezrobotnych

Zawód	Barometr[1]	Analiza ofert i bezrobotnych				
		Liczba bezrobotnych 31.12.2014 r	Napływ bezrobotnych w 2014 r.	Liczba ofert w 2014 r.	Wskaźnik-kryterium oceny (W_i)	Ocena[1]
Blacharze samochodowi	d	29	25	4	0,12	n
Cukiernicy	d	71	57	10	0,13	n
Fryzjerzy	d	106	128	48	0,27	n
Inżynierowie budownictwa	d	66	123	63	0,37	n
Kelnerzy i barmani	d	74	77	36	0,34	n
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	d	279	243	153	0,46	n
Lekarze	d	35	75	17	0,16	n
Malarze budowlani	d	92	43	21	0,35	n
Mechanicy maszyn i urządzeń	d	98	84	39	0,34	n
Monterzy elektronicy	d	48	47	27	0,42	n
Murarze	d	134	72	59	0,59	n
Operatorzy maszyn włókienniczych	d	29	27	3	0,08	n
Piekarze	d	43	46	14	0,22	n
Położne	d	15	21	1	0,03	n
Pracownicy przetwórstwa metali	d	39	30	9	0,22	n
Psycholodzy i psychoterapeuci	d	48	118	7	0,04	n
Technicy elektrycy	d	97	115	9	0,06	n
Technicy mechanicy	d	271	321	54	0,12	n
Technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie	d	40	41	11	0,19	n
Agenci ubezpieczeniowi	n	13	12	259	15,63	d
Przedstawiciele handlowi	n	74	57	2139	27,17	d
Specjaliści ds. finansowych	n	69	114	242	1,54	d
Specjaliści ds. marketingu i sprzedaży	n	93	113	2178	13,96	d
Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji	n	29	33	207	4,54	d

Uwagi: [1] d – zawód deficytowy; n – zawód nadwyżkowy
Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Zawody, dla których oceny deficytowości i nadwyżkowości w „Barometrze zawodów" i metodzie opartej na ofertach pracy i bezrobotnych różniły się o jedną kategorię

Zawód	Barometr	Analiza ofert i bezrobotnych				
		Liczba bezrobotnych 31.12.2014 r.	Napływ bezrobotnych w 2014 r.	Liczba ofert w 2014 r.	Wskaźnik-kryterium oceny (W_i)	Ocena[1]
Dekarze i blacharze budowlani	d	30	14	37	1,91	r
Elektromechanicy i elektromonterzy	d	196	170	222	0,95	r
Farmaceuci	d	22	33	42	0,92	r

Tabela 2. Zawody, dla których oceny deficytowości i nadwyżkowości w „Barometrze zawodów" i metodzie opartej na ofertach pracy i bezrobotnych różniły się o jedną kategorię (cd.)

Zawód	Barometr	Analiza ofert i bezrobotnych				
		Liczba bezrobotnych 31.12.2014 r.	Napływ bezrobotnych w 2014 r.	Liczba ofert w 2014 r.	Wskaźnik-kryterium oceny (W_i)	Ocena[1]
Inżynierowie mechanicy	d	69	95	94	0,72	r
Lakiernicy samochodowi	**d**	**19**	**16**	**15**	**0,68**	**r**
Monterzy konstrukcji metalowych	d	12	12	23	1,39	r
Monterzy okien i szklarze	d	24	17	31	1,32	r
Operatorzy obrabiarek skrawających	d	107	107	174	1,18	r
Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	d	96	49	106	1,57	r
Robotnicy budowlani	d	286	174	216	0,90	r
Robotnicy poligraficzni	d	40	26	39	1,09	r
Sprzątaczki i pokojowe	d	321	146	296	1,47	r
Ślusarze	d	186	142	177	0,90	r
Tynkarze	d	23	8	15	1,36	r
Architekci i urbaniści	**r**	**11**	**33**	**7**	**0,15**	**n**
Architekci krajobrazu	**r**	**26**	**50**	**4**	**0,06**	**n**
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	r	15	23	13	0,41	n
Doradcy finansowi i inwestycyjni	r	20	19	349	13,30	d
Filolodzy i tłumacze	r	88	166	56	0,24	n
Fotografowie	r	23	19	6	0,23	n
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorcy	r	199	108	367	2,46	d
Inżynierowie chemicy i chemicy	**r**	**91**	**94**	**23**	**0,18**	**n**
Kadra kierownicza, menedżerowie	**r**	**97**	**35**	**1603**	**33,17**	**d**
Kierowcy samochodów osobowych	**r**	**92**	**44**	**11**	**0,18**	**n**
Kosmetyczki	**r**	**80**	**97**	**33**	**0,25**	**n**
Kucharze	**r**	**207**	**239**	**111**	**0,34**	**n**
Listonosze i kurierzy	r	11	6	80	9,66	d
Mechanicy pojazdów samochodowych	r	**252**	**232**	**77**	**0,24**	**n**
Monterzy maszyn i urządzeń	r	**39**	**24**	**107**	**3,23**	**d**
Operatorzy aparatury medycznej	r	10	17	8	0,34	n
Plastycy i dekoratorzy wnętrz	**r**	**91**	**105**	**24**	**0,17**	**n**
Pracownicy pralni i prasowalni	**r**	**26**	**23**	**4**	**0,13**	**n**
Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy	**r**	**49**	**41**	**1573**	**27,78**	**d**

Tabela 2. Zawody, dla których oceny deficytowości i nadwyżkowości w „Barometrze zawodów" i metodzie opartej na ofertach pracy i bezrobotnych różniły się o jedną kategorię (cd.)

Zawód	Barometr	Analiza ofert i bezrobotnych				
		Liczba bezrobotnych 31.12.2014 r.	Napływ bezrobotnych w 2014 r.	Liczba ofert w 2014 r.	Wskaźnik-kryterium oceny (W_i)	Ocena[1]
Prawnicy	r	**202**	**337**	**49**	**0,11**	**n**
Ratownicy medyczni	r	**14**	**27**	**2**	**0,05**	**n**
Specjaliści ds. bezpieczeństwa i jakości	r	45	66	128	1,40	d
Specjaliści ds. zastosowań informatyki	r	35	56	3	0,04	n
Specjaliści elektroniki i telekomunikacji	r	102	132	87	0,48	n
Sprzedawcy i kasjerzy	r	1066	651	1723	1,92	d
Szefowie kuchni	r	15	19	9	0,34	n
Technicy budownictwa	r	143	160	27	0,12	n
Weterynarze	r	15	49	8	0,12	n
Nauczyciele języków obcych, lektorzy	n	74	57	93	1,18	r
Pracownicy administracyjni i biurowi	n	287	185	250	0,98	r
Sekretarki	n	25	19	21	0,80	r

Uwagi: [1] d – zawód deficytowy; r – zawód w równowadze, n – zawód nadwyżkowy. Pogrubioną czcionką oznaczono te zawody, dla których oceny ekspertów barometru zostały uznane za niezgodne z rzeczywistą sytuacją na rynku pracy.

Źródło: opracowanie własne.

- jakość oferowanych miejsc pracy, o której świadczy m.in. oferowany typ umowy i stawka płac. Dla przykładu, przewaga miejsc pracy o niskiej jakości może świadczyć nie tyle o deficycie kandydatów do pracy, ile o wysokiej rotacji przy silnej pozycji negocjacyjnej pracodawców;
- wymagania stawiane kandydatom m.in. co do wykształcenia, stażu pracy czy dodatkowych kompetencji. Na przykład duże wymagania pracodawców mogą oznaczać, że trudność w znalezieniu kandydata w danym zawodzie jest mniejsza, niż można byłoby ją oceniać tylko po liczbie ofert;
- dostępność zawodu dla osób bez kierunkowego wykształcenia i doświadczenia. Zawody łatwe do obsadzenia osobami innych zawodów lub bez zawodu będą charakteryzować się mniejszą deficytowością, niż wynikałoby to jedynie z liczby oferowanych stanowisk i bezrobotnych;
- liczba bezrobotnych na koniec 2014 r. – jeśli była większa od napływu w ciągu roku, może to świadczyć o większej nadwyżkowości w zawodzie;
- niższa zatrudnialność części bezrobotnych. Pewna frakcja bezrobotnych może faktycznie nie być gotowa do podjęcia pracy np. z przyczyn zdrowotnych, wygórowanych oczekiwań płacowych czy pracy sezonowej za granicą. Może to sprawiać, że odczuwany przez pracodawców deficyt pracowników w danym zawodzie jest wyższy, niż wskazują na to dane ilościowe;
- napływ nowych, dużych inwestorów do Lublina w 2015 r., co mogło być czynnikiem zmieniającym strukturę niezrealizowanego popytu na pracę.

Jeśli bilans tych czynników zdecydowanie potwierdzał wynik uzyskany na podstawie danych o ofertach i bezrobotnych, ocenę ekspertów „Barometru zawodów" uznano za niezgodną z rzeczywistą sytuacją na rynku pracy. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku 18 zawodów, które w tabeli 2 zostały oznaczone pogrubioną czcionką. W pozostałych przypadkach analiza jakościowa nie pozwoliła na jednoznaczne potwierdzenie oceny dokonanej na podstawie analizy danych ilościowych, dlatego za trafną przyjęto ocenę ekspertów „Barometru zawodów".

Reasumując, można stwierdzić, że na 132 zawody poddane ocenie w przypadku 41 analiza danych o ofertach i bezrobotnych dostarczyła silnych dowodów na podważenie trafności ocen ekspertów zaangażowanych w realizację „Barometru dla Miasta Lublina". Oznacza to, że górny pułap jego trafności nie przekroczył 70%.

Podsumowanie

Po zestawieniu wyników „Barometru zawodów" dla Miasta Lublina z wynikami metody opartej na danych o ofertach pracy (również tych niefigurujących w urzędach pracy) i bezrobotnych zarejestrowanych w Miejskim Urzędzie Pracy w Lublinie ustalono, że trafność tego pierwszego, realizowanego w 2015 r., nie przekroczyła 70%. Wyniki obu metod były zgodne dla niespełna 50% zawodów poddanych analizie. W przypadku 20% zawodów ocena deficytowości (nadwyżkowości) wprawdzie różniła się, jednak jakościowa analiza danych z rynku pracy uprawdopodobniła trafność ocen ekspertów.

Pomimo niezadowalającego poziomu trafności „Barometr zawodów" posiada wiele zalet, zwłaszcza na tle realizowanego dotychczas przez urzędy pracy monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Dlatego zasadne wydaje się kontynuowanie badania z podejmowaniem prób jego doskonalenia. Wśród propozycji ulepszeń wskazano możliwość włączenia do niego elementów metody delfickiej, zaangażowanie większej liczby ekspertów specjalizujących się w różnych segmentach rynku pracy, czy dodanie – wzorem „Barometru zawodów" z Finlandii – dodatkowych kategorii ocen dla tych zawodów, w których różnica między popytem a podażą na rynku pracy jest szczególnie duża. Wydaje się jednak, że najważniejszą przyczyną niezadowalającej trafności omawianej metody jest znacznie mniejsza niż w Finlandii wiedza pracowników publicznych służb zatrudnienia o niezrealizowanym popycie na pracę, przy czym zaangażowanie pracowników agencji zatrudnienia nie rozwiązuje tego problemu, gdyż do tych agencji trafia jeszcze mniej ofert niż do urzędów pracy. Na tym tle najważniejszą rekomendacją jest gromadzenie informacji o ofertach niezgłaszanych do urzędów pracy, a upublicznianych na portalach internetowych, w prasie, czy za pośrednictwem innych źródeł, a następnie udostępnianie danych o liczbie oraz strukturze ofert pracy i bezrobotnych ekspertom zaangażowanym w realizację barometru.

Bibliografia

Barometr zawodów, https://barometrzawodow.pl/ (dostęp: 6.10.2016 r.).

Cieślak, M. (red.), 2008, *Prognozowanie gospodarcze*, PWN, Warszawa.

Czapiński, J., Panek, T., (red.), 2015, *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków*, Warszawa.

Employment outlook by occupation. Occupational barometer, www.ammattibarometri.fi/ (dostęp: 6.10.2016 r.).

Juchnowicz, M., 2014, *Sektorowe badania podaży i popytu na kwalifikacje i kompetencje*, Edukacja Ekonomistów i Menedżerów, nr 2 (32).

Kabaj, M., 2012, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży*, Wyd. IPiSS, Warszawa.

Kryńska, E., 2009, *Powiatowa perspektywa polityki rynku pracy*, Polityka Społeczna, , nr 11–12.

Kryńska, E., (red.), 2004, *Polski rynek pracy – niedopasowania strukturalne*, Wyd. IPiSS, Warszawa..

Krzesiński, P., 2015, B*arometr zawodów 2015. Raport podsumowujący badanie w województwie lubelskim*, WUP w Krakowie, Kraków.

Larsen, C., Hasberg, R., Schmid, A., Atin, E., Brzozowski, J., Hampp Verlag, R. (red.), 2012, *Skills Monitoring in European Regions and Localities*, , München u. Mering.

Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Listopad 2013 – kwiecień 2015, 2015, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin.

Monitoring ofert pracy w województwie lubelskim. Raport końcowy, 2013, Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, Lublin.

NBP, 2013, *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, NBP, Warszawa.

NBP, 2014, *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2014*, NBP, Warszawa.

NBP, 2015, *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2015*, NBP, Warszawa.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. nr 99, poz. 1001.

Summary

The aim of the article is to assess the accuracy of the occupational barometer conducted in Poland, which is a survey aimed to qualify jobs into three groups: deficit, balance and surplus. Specifically, the assessment has been made by comparing the Barometer's results for the city of

Lublin with the results of the substitute approach based on the rich data on vacancies (including those not listed in labour offices) and unemployed registered in City Labour Office in Lublin. The comparison provided evidence, that the accuracy of the Barometer conducted in 2015 did not exceed 70%.
The article indicated many advantages of the occupational barometer, especially in comparison to the monitoring of deficit and surplus occupations conducted by local labour offices. Therefore, despite disappointing accuracy of expert assessment, continuing the barometer is strongly recommended, though several improvements need to be made. These are: inclusion the elements of the Delphi technique, involvement of a greater number of experts specializing in different segments of the labor market, and – drawing on the Finnish occupational barometer – adding two additional categories for professions in which the difference between supply and demand on the labour market is particularly large. The article stressed that the main reason of the unsatisfactory accuracy of the barometer is that only 20–25% of vacancies are notified to Public Employment Services in Poland, compared to the 60~70%, respectively, in Finland. The involvement of the employees of private employment agencies in the barometer cannot solve this issue, as the number of jobs offered through private agencies is even smaller than that of labour offices. In view of that, the crucial recommendation is to gather data on jobs not registered in local labour offices, but announced via the Internet, local newspapers etc., and then providing data on the number and structure of vacancies and the unemployment to the experts involved in the occupational barometer.

Key words

occupational barometer, mismatch, local labour markets

Więcej o autorze

Piotr Maleszyk
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Wydział Ekonomiczny

Doktor nauk ekonomicznych, absolwent UMCS w Lublinie (ekonomia, stosunki międzynarodowe oraz studia podyplomowe z prawa pracy i ubezpieczeń społecznych). Od 2008 r. jest zatrudniony na Wydziale Ekonomicznym UMCS. Autor publikacji na temat rynku pracy i rozwoju regionalnego. Realizował wspólne projekty badawcze z Urzędem Statystycznym w Lublinie, Powiatowym Urzędem Pracy w Lublinie i Urzędem Miasta Lublin.

Rynek pracy i warunki życia gospodarstw domowych w Polsce w latach 2015–2017

Agnieszka Ziomek
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Katedra Polityki Gospodarczej i Samorządowej

Na rynku pracy i w koniunkturze gospodarki zmiany są pomyślne, ale w statusie ekonomicznym gospodarstwach domowych w regionach zmiany są nadal niewielkie.

Począwszy od marca 2015 r. sytuacja na rynku pracy w Polsce ulega dynamizacji, a stopa bezrobocia spada. W ramach kontynuacji tych tendencji od początku 2017 r. obserwuje się wzrost wskaźnika zatrudnienia i poziomu przeciętnego wynagrodzenia. W styczniu tego roku, w porównaniu do poprzedniego zatrudnienie wzrosło o 0,3%, natomiast przeciętne wynagrodzenie brutto – o 0,6%. Zmiana ta była niewielka, ale już w lutym tego roku przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, jak podaje GUS, było o 4,6% wyższe w stosunku do ubiegłego roku, a przeciętne wynagrodzenie brutto wzrosło o 4% rok do roku i osiągnęło wartość 4304,95 zł.

W obszarze zatrudnienia występują także pozytywne zmiany. Jak podaje GUS, liczba miejsc pracy wzrosła o 22% w porównaniu z IV kw. 2015 r., a 78 tys. miejsc pracy pozostawało wolnych. W IV kwartale 2016 r. pracodawcy poszukiwali robotników przemysłowych i rzemieślników (21,9%), specjalistów (20,4%), a także operatorów i monterów maszyn i urządzeń (14,2%). Największa liczba ofert pracy pojawiła się w województwie mazowieckim (23,6%), wielkopolskim (11,4%) i śląskim (11,3%), co spowodowało silne spadki stopy bezrobocia w tych regionach. Najmniej ofert odnotowano natomiast w województwach: podlaskim (1,0%), świętokrzyskim (1,8%) oraz warmińsko-mazurskim (1,9%), tj. w regionach posiadających najwyższe poziomy wskaźników ubóstwa dochodowego gospodarstw domowych. Stopa bezrobocia, jako jeden z najlepszych wskaźników monitoringu rynku pracy, osiągnęła w lutym 2017 r. rekordowo niski próg, tj. 8,6%, nienotowany od 1992 r. Poziom stopy bezrobocia w lutym br. był zatem o 1,7 p.p. niższy niż w lutym ub.r.

W końcu stycznia 2017 r. liczba bezrobotnych wynosiła 1397,1 tys. osób. W skali roku spadek tej miary wyniósł 250,3 tys. osób (tj. 15,2%). Co ważne, wzrosła aktywność osób bezrobotnych, poprzednio pracujących; ich liczba zmniejszyła się o 13,7%. Obniżyła się też liczba osób dotychczas niepracujących, których liczba spadła o 23,4%. W układzie województw w końcu stycznia 2017 r. w porównaniu do stanu sprzed roku poziom bezrobocia obniżył się we wszystkich województwach, a spadek kształtował się w przedziale od 5,2% w Wielkopolsce, 9,2% w kujawsko-pomorskim, do 20% w lubuskim. Dobre wyniki dla regionu lubuskiego oznaczają impuls rozwoju w sektorze przemysłu, budownictwa, czy też turystyki. Oby ten czas dobrej koniunktury został strategicznie wykorzystany na akumulację kapitału w gospodarce tego regionu.

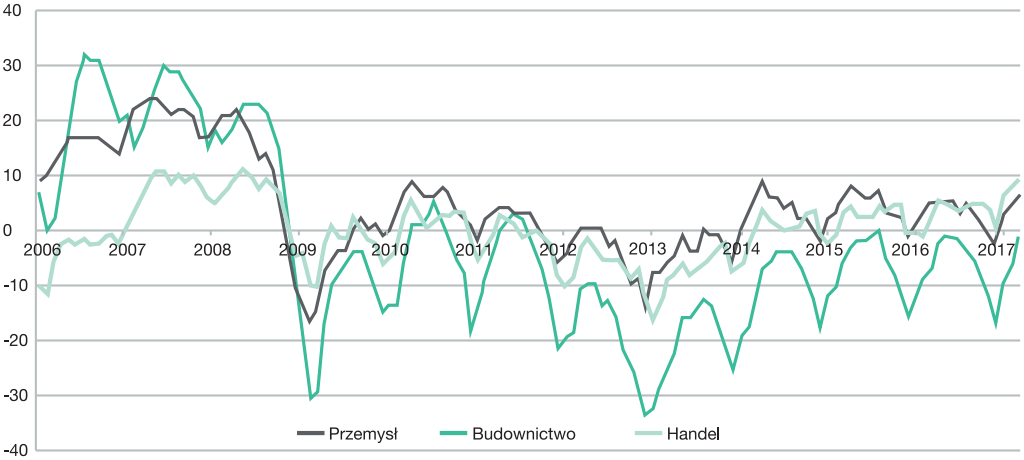
Podniosła się zatem dynamika gospodarki i ogólnie sytuacja jest lepsza niż przed rokiem. Wszystkie te zmiany biorą swój początek w zamówieniach i produkcji sprzedanej przemysłu. Wskaźniki koniunktury w marcu 2017 r. wskazują na dalszą poprawę w gospodarce. W przemyśle wskaźnik koniunktury wzrósł z 4,5 p.p. do 6,4 p.p., osiągając najwyższą wartość od

sierpnia 2015 r. Także wskaźnik handlu detalicznego jest wyższy niż przed miesiącem i osiągnął najwyższą wartość od sierpnia 2008 r. – czyli tuż sprzed wybuchu wielkiego kryzysu, a inaczej przed upadkiem banku Lehman Brothers. Pozytywny trend zmian obecny jest także w budownictwie (wykres 1). Poprawa w wymiarze ogólnym jest widoczna na podstawie przywołanych wskaźników.

Nieco wolniej ze względu na skalę potrzeb materialnych zmienia się sytuacja realnych wymiarów jakości życia na poziomie gospodarstw domowych. Mimo że ulega on poprawie, przy rosnącym zatrudnieniu i wysokości płacy, nadal istnieje silne zróżnicowanie pomiędzy regionami w Polsce, które wynika poniekąd z faktu koncentracji obszarów zysku w najbardziej zindustrializowanych obszarach kraju. Według wskaźnika wysokich dochodów, stosowanego w badaniu regionalnego zróżnicowania jakości życia w Polsce [GUS 2017], wysokie dochody otrzymują gospodarstwa domowe w województwach: mazowieckim, pomorskim, dolnośląskim i śląskim. W najgorszej zaś sytuacji materialnej znajdują się gospodarstwa domowe w trzech regionach południowo-wschodnich, tj. w województwach: świętokrzyskim, podkarpackim i lubelskim, oraz w dwóch regionach zachodniej części kraju, tj. w województwach łódzkim i zachodniopomorskim. W gospodarstwach tych dochody znajdują się poniżej wartości uznanej w 2015 r. za próg ubóstwa, tj. 1043 zł.

Poziom zasobności materialnej gospodarstw domowych (w postaci dochodu gospodarstwa domowego) jest najniższy w trzech regionach Polski wschodniej. Z rozkładem dochodów bardzo różniących zachodnią i wschodnią część kraju mieliśmy do czynienia od lat. Obecnie do takiego obrazu przestrzeni ubóstwa należy włączyć tereny w regionach łódzkim i zachodniopomorskim, bez miast centralnych tych województw. Pomiędzy miastami centralnymi tych regionów i obszarami peryferyjnymi utrzymują się silne różnice dochodowe. Skoro regiony jako całość lokują się pod względem wskaźnika ubóstwa dochodowego powyżej średniej dla kraju (zachodniopomorskie 16%, łódzkie 15%, kraj 14%), natomiast pod względem wskaźnika bogactwa (tj. liczba gospodarstw domowych o wysokich dochodach) plasują się blisko średniej dla kraju, (łódzkie 17%, zachodniopomorskie 15%, kraj 17%), oznaczałoby, że miasta centralne podnoszą ich status pod względem dochodów gospodarstw domowych i generują ponadprzeciętne dochody. W wielu regionach zanotowano także wysoki poziom mediany dochodów (por. tabela 1). W województwach: lubuskim, opolskim, podlaskim, warmińsko-mazurskim, podlaskim, mediana dochodów znacznie przewyższa poziom PKB na mieszkańca. Sytuację

Wykres 1. Indeksy koniunktury gospodarczej



Źródło: GUS.

STATYSTYKA

Tabela 1. Gospodarstwa domowe w najlepszej i najgorszej sytuacji materialnej

Województwo	Gospodarstwa domowe o wysokich dochodach (%)	Gospodarstwa domowe doświadczające ubóstwa dochodowego (%)	Zróżnicowanie PKB *per capita*	Mediana dochodów gospodarstw domowych 100
Polska	17	14	100 (2014)	100
Dolnośląskie	21	11	111,9	108
Kujawsko-pomorskie	14	17	81,4	96
Lubelskie	9	27	69,8	79
Lubuskie	**14**	**11**	**84,2**	**103**
Łódzkie	**17**	**15**	**93,6**	**98**
Małopolskie	15	15	89,1	100
Mazowieckie	26	11	106,5	113
Opolskie	15	11	81,2	102
Podkarpackie	**7**	**21**	**70,8**	**81**
Podlaskie	12	17	72,4	96
Pomorskie	21	13	95,2	110
Śląskie	19	9	104,0	111
Świętokrzyskie	**7**	**24**	**73,0**	**86**
Warmińsko-mazurskie	12	17	71,5	92
Wielkopolskie	14	13	107,4	97
Zachodniopomorskie	**15**	**16**	**83,8**	**100**

Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS 2017.

taką wywołuje między innymi zjawisko migracji zarobkowej i *reemitances*, czyli dochody z pracy za granicą, przesyłane do gospodarstw domowych w kraju. Jednakże, pomimo migracji zarobkowej, obecnej w mniejszym lub większym stopniu w każdym z regionów kraju, tylko w Wielkopolsce i na Dolnym Śląsku mediana znajduje się poniżej osiągniętego PKB na mieszkańca.

Próbując domknąć ten obszar wieloczynnikowych charakterystyk, należy zwrócić uwagę, że poziom płacy realnej w Polsce niestety nie zawsze rósł równolegle ze wzrostem wydajności pracy. Dla przykładu: w latach 2001–2013 wzrost wydajności pracy obliczany był na 3,3% rocznie, a płace w tym czasie wzrastały ledwie o 0,9% rocznie.

Przez ostatnie 16 lat udział płac w PKB w Polsce spadł do 46%, tj. znacznie poniżej średniej unijnej, która wynosi 57%. Poza Litwą, w gronie 28 krajów UE jest to najniższy udział płac w PKB, a ich wzrost jest wyraźnie zaniżony wobec wzrostu wydajności.

Rynek pracy w każdym kraju i każdym z regionów jest pod wieloma względami inny. Wiele problemów wymaga zatem głębszego zbadania dla ustalenia kierunku rzeczywistych procesów poprawy efektywności na tle zmian w całym systemie gospodarczym.

Bibliografia

GUS: *Koniunktura gospodarcza się poprawia*, 2017, http://www.bankier.pl/wiadomosc/GUS-koniunktura-gospodarcza-sie-poprawia-7506517.html (dostęp: 21.03.2017).

GUS,2017, *Regionalne zróżnicowanie jakości życia w Polsce*, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl (dostęp: 24.03.2017).

GUS, 2017, *Terytorialne zróżnicowanie jakości życia w Polsce w 2015 r.*, GUS, Warszawa 2017, stat.gov.pl (dostęp: 24.03.2017).

Summary

The aim of article is to summarize the last period of labour market performance and to show the effectiveness of trend development regarding the economic status of a household. The factors like wages, migration, remittances significantly differentiate regional level of wealth and the development of poverty in Poland. Two in five regions with the poorest standard of household living belong to the west part of the country, and during the past decades they didn't catch up to the best group of regions on the west by keeping its competitiveness based on external reinforcement demand pattern.

Key words

labour market, employment, household, economic situation

Więcej o autorze

Agmieszka Ziomek
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Katedra Polityki Gospodarczej i Samorządowej

Doktor habilitowany w dziedzinie ekonomii, adiunkt w Katedrze Polityki Gospodarczej i Samorządowej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Zainteresowania badawcze koncentruje na zagadnieniach gospodarki i rynku pracy w ujęciu lokalnym i regionalnym w Polsce i w krajach Unii Europejskiej. Jest autorką licznych publikacji, wystąpień, oraz ekspertyz, m.in. w zakresie rozwoju partnerstw lokalnych w kraju, polityki spójności Unii Europejskiej w okresie polskiej prezydencji, rozwoju przemysłu wydobywczego w województwie wielkopolskim. Pomysłodawczyni i twórczyni pierwszej w Polsce Letniej Szkoły Ekonomii Heterodoksyjnej dla doktorantów w Uniwersytecie Ekonomicznym w Poznaniu. Autorka studiów podyplomowych: Energia oraz Menedżer rozwoju lokalnego i regionalnego.

Wiosna na rynku pracy

Małgorzata Sacewicz-Górska
ManpowerGroup

Prognoza dla rynku pracy w Polsce jest nie tylko optymistyczna, ale też najlepsza od ostatnich 6 lat. 91% pracodawców deklaruje chęć powiększania zespołów lub optymistyczną stabilizację. Pozytywne wyniki na II kwartał odnotowano we wszystkich 6 badanych regionach oraz w 8 z 10 badanych sektorów kraju. Pośród branż, w których należy spodziewać się najkorzystniejszej sytuacji, triumfują: produkcja przemysłowa, handel detaliczny i hurtowy oraz budownictwo.

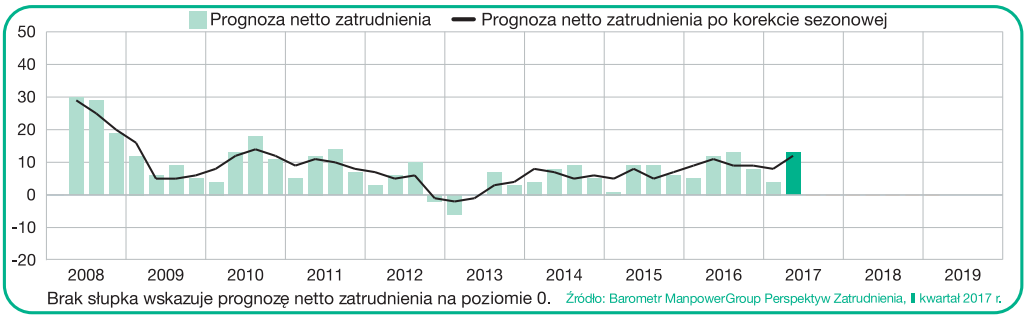
Jak wynika z publikowanego co kwartał przez firmę doradztwa personalnego ManpowerGroup raportu *Barometr ManpowerGroup perspektyw zatrudnienia*, pracodawcy w Polsce są optymistyczni co do planów rekrutacyjnych na najbliższe trzy miesiące. Prognoza dla rynku pracy w nadchodzących trzech miesiącach zapowiada **optymistyczny czas dla kandydatów, którzy tak dobrych możliwości znajdowania zatrudnienia nie mieli od ponad sześciu lat. Najsilniej daje się to odczuć w produkcji przemysłowej**, gdzie zwiększenie potrzeb kadrowych deklaruje jedna trzecia pracodawców. To tym bardziej dobry znak, że produkcja jest swoistego rodzaju papierkiem lakmusowym całego rynku. I faktycznie, większość z pozostałych sektorów również chętnie poszerza swoje siły kadrowe. Skuteczność tych chęci bardzo zależy jednak od elastyczności firm wobec zmian i poszukiwania nowych rozwiązań. Pracodawcy będą musieli stawiać czoło narastającemu niedoborowi talentów, który coraz wyraźniej przekłada się na ich pozycję i konkurencyjność. W sytuacji, w której coraz trudniej o pracowników, na znaczeniu zyskiwać będą programy employer brandingowe oraz doświadczone firmy doradztwa personalnego, które nie tylko dbają o pozyskanie talentów, ale też o wyspecjalizowane doradztwo dla przedsiębiorstw.

Patrząc na wyniki z perspektywy całego kraju, prognoza netto zatrudnienia po korekcie sezonowej plasuje się na poziomie +12%. W ujęciu kwartalnym wzrosła ona o 4 p.p., natomiast w porównaniu rok do roku utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Spośród przebadanych w Polsce pracodawców 18% przewiduje zwiększenie zatrudnienia o 100%, 5% zamierza redukować etaty, a 73% nie planuje zmian personalnych w najbliższym kwartale.

W ośmiu z 10 badanych sektorów w kraju prognoza netto zatrudnienia dla II kwartału 2017 r. wskazuje tendencję wzrostową. Najwyższy wynik odnotowano w sektorze produkcji przemysłowej, gdzie prognoza netto zatrudnienia wynosi +20%. Optymizm jest również zauważalny w branżach handel detaliczny i hurtowy oraz budownictwo, gdzie wyniki wynoszą odpowiednio +17% i +15%, podczas gdy prognoza dla sektorów finanse/ ubezpieczenia/ nieruchomości/ usługi oraz transport/ logistyka/ komunikacja wynosi +14%. Umiarkowany optymizm cechuje pracodawców z sektorów restauracje/hotele i rolnictwo/ leśnictwo/rybołówstwo, gdzie uzyskano wyniki na poziomie odpowiednio +10% i +9%. Niemniej jednak w sektorze energetyka/gazownictwo/wodociągi odnotowano wynik na poziomie -4%.

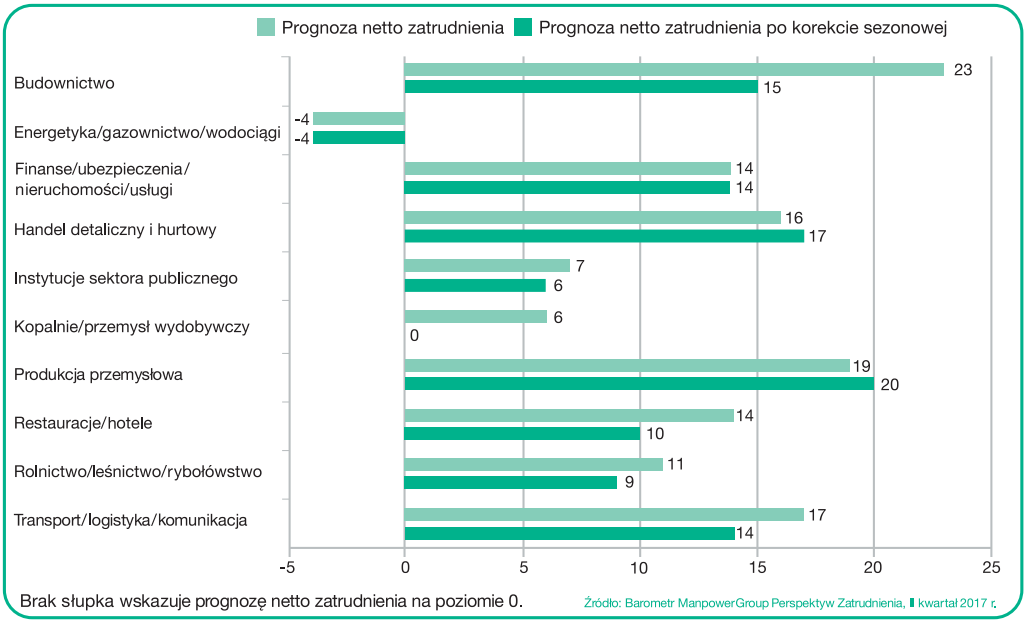
W ujęciu kwartalnym polepszenie prognoz nastąpiło w sześciu z dziesięciu badanych sektorów. Największy wzrost – aż o 18 p.p. – odnotował sektor finanse/ubezpieczenia/ nieruchomości/usługi. W handlu detalicznym i hurtowym odnotowano poprawę o 7 p.p., a w sektorze instytucje sektora publicznego

Wykres 1. Prognoza netto zatrudnienia dla Polski w ciągu kolejnych kwartałów



Źródło: Raport *Barometr ManpowerGroup perspektyw zatrudnienia.*

Wykres 2. Prognoza netto zatrudnienia dla sektorów w Polsce na Q2 2017 r.



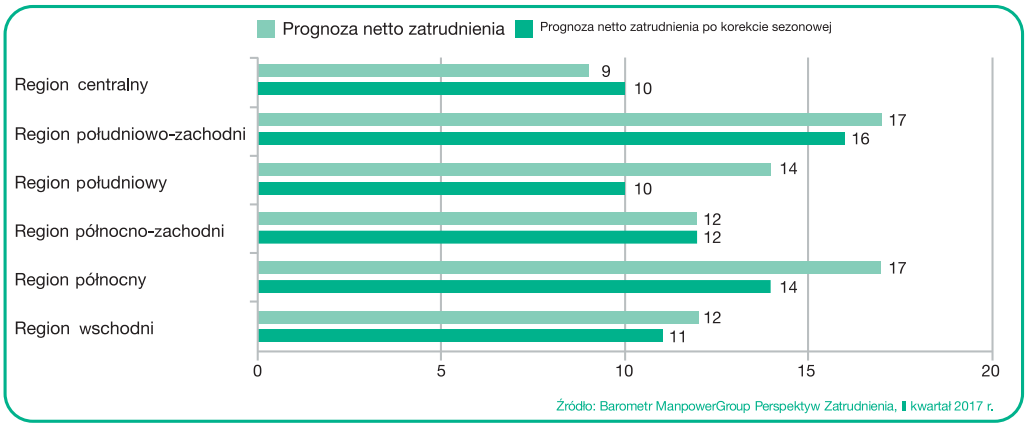
Źródło: Raport *Barometr ManpowerGroup perspektyw zatrudnienia.*

wynik wzrósł o 4 p.p. Niemniej jednak w trzech sektorach odnotowano spadek, w tym w sektorze budownictwa, gdzie wynosi on aż 9 p.p.

W porównaniu do II kwartału 2016 r. pogorszenie prognoz miało miejsce w pięciu z dziesięciu badanych sektorów. Spadek o 5 p.p. odnotowano w sektorach budownictwo i energetyka/gazownictwo/wodociągi, z kolei w sektorze restauracje/hotele wynosi on 4 p.p. Poprawę wyników odnotowano w czterech sektorach. Największy wzrost – aż o 10 p.p. – rejestruje sektor finanse/ubezpieczenia/ nieruchomości/usługi, natomiast prognozy dla sektorów rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo i produkcja przemysłowa poprawiły się o odpowiednio 8 i 7 p.p.

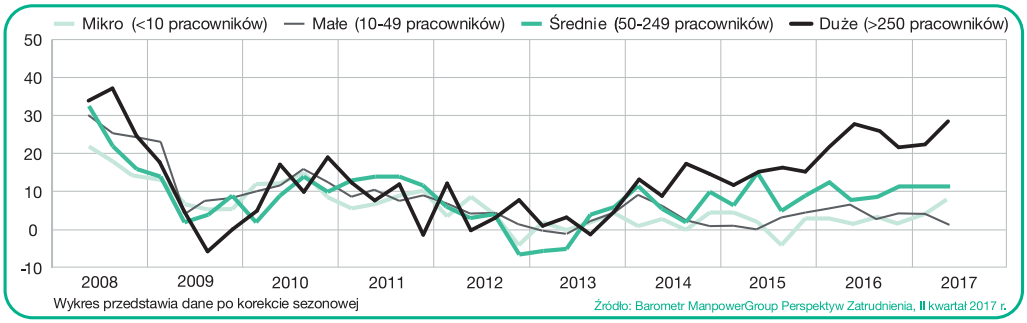
We wszystkich sześciu badanych regionach Polski prognoza netto zatrudnienia dla II kwartału 2017 r. jest dodatnia. Najwyższy wynik, tj. +16%, prognozowany jest w regionie południowo-zachodnim. Zauważalny optymizm panuje również w regionach północnym i północno-zachodnim, gdzie uzyskano wyniki wynoszące odpowiednio +14% i +12%. Optymizm cechuje też pracodawców z regionu wschodniego, gdzie prognoza wyniosła +11%, natomiast umiarkowany optymizm jest widoczny

Wykres 3. Prognoza zatrudnienia dla poszczególnych regionów w Polsce na Q2 2017



Źródło: Raport *Barometr ManpowerGroup perspektyw zatrudnienia.*

Wykres 4. Prognoza zatrudnienia dla poszczególnych rodzajów przedsiębiorstw na Q2 2017



Źródło: Raport *Barometr ManpowerGroup perspektyw zatrudnienia.*

pośród pracodawców z regionów centralnego oraz południowego, gdzie odnotowano wyniki na poziomie +10%.

W ujęciu kwartalnym prognoza wzrosła w trzech z sześciu badanych regionów. Największą poprawę wyników – aż o 11 p.p. – uzyskano w regionie północnym, podczas gdy prognoza w regionach południowym i centralnym wzrosła o odpowiednio 8 i 4 p.p. W przypadku pozostałych regionów, zarówno w północno-zachodnim, jak i południowo-zachodnim, prognoza utrzymuje się na zbliżonym poziomie, natomiast we wschodnim regionie wynik pozostaje bez zmian.

W porównaniu z danymi dla II kwartału 2016 r. w regionach centralnym i północnym odnotowano wzrost o 6 p.p., a w regionie południowo-zachodnim poprawa wyniosła 2 p.p. Prognoza utrzymuje się na zbliżonym poziomie w regionach wschodnim i północno-zachodnim, natomiast wynik dla regionu południowego pozostaje bez zmian.

W badaniu „Barometr ManpowerGroup perspektyw zatrudnienia dla II kwartału 2017 r." deklaracje polskich respondentów przedstawiono również w podziale pod względem rodzajów organizacji na przedsiębiorstwa duże średnie, małe oraz mikro[1]. Dla pracodawców ze wszystkich czterech wymienionych grup prognoza netto zatrudnienia jest dodatnia. **Najbardziej pozytywne wyniki odnotowano wśród respondentów z dużych przedsiębiorstw**, dla których prognoza wynosi +29%, podczas gdy

[1] Podział respondentów pod względem wielkości przedsiębiorstw: mikroprzedsiębiorstwa (zatrudniające mniej niż 10 osób), małe przedsiębiorstwa (od 10 do 49 osób), średnie przedsiębiorstwa (od 50 do 249 osób), duże przedsiębiorstwa (powyżej 250 osób).

dla pracodawców ze średnich oraz z mikroprzedsiębiorstw wynosi odpowiednio +11% i +8%. Umiarkowany optymizm cechuje respondentów z małych przedsiębiorstw, gdzie odnotowano wynik na poziomie +1%.

Z perspektywy globalnej uzyskane wyniki również wyglądają optymistycznie. W badaniu ManpowerGroup wzięło udział ponad 58 000 pracodawców z 43 krajów i terytoriów. Pracodawcy w 39 z 43 krajów i terytoriów zamierzają w różnym stopniu zwiększać zatrudnienie w okresie od kwietnia do czerwca. W porównaniu do ubiegłego kwartału plany rekrutacyjne poprawiły się w 17 z 43 krajów i terytoriów, pogorszyły w 15, a w 11 pozostały bez zmian. Bardziej wyraźny wzrost można zauważyć w ujęciu rocznym, jako że prognozy zatrudnienia poprawiły się w sumie w 25 krajach i terytoriach, pogorszyły w 14, a w trzech pozostały bez zmian. Najlepsze nastroje związane ze zwiększaniem zatrudnienia w II kwartale panują wśród pracodawców z Tajwanu, Japonii, Słowenii i Indii. Najsłabsze prognozy odnotowano natomiast w Brazylii, we Włoszech, w Belgii oraz Szwajcarii.

* * *

O badaniu „Barometr ManpowerGroup perspektyw zatrudnienia": To kwartalne badanie, które mierzy intencje pracodawców związane ze zwiększeniem lub zmniejszeniem całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale. Badanie jest przeprowadzane od przeszło 50 lat, aktualnie wśród ponad 58 000 pracodawców w 43 krajach i jest jednym z najbardziej wiarygodnych badań rynku pracy na świecie. Raport dla II kwartału 2017 r. został opracowany na podstawie wywiadów indywidualnych, przeprowadzonych pomiędzy 18 a 31 stycznia 2017 r. W Polsce wynik raportu ManpowerGroup publikowane są od II kwartału 2008 r. Obecnie opublikowano go w naszym kraju już po raz 37. Badanie jest przeprowadzane na reprezentatywnej grupie co najmniej 750 pracodawców. Raport z badania jest bezpłatny i ogólnodostępny w wersji polskiej i angielskiej na stronie www.manpowergroup.pl w zakładce „Raporty rynku pracy". Natomiast wyniki dla wszystkich badanych 43 krajów i terytoriów, a także interaktywne narzędzie umożliwiające ich analizę są dostępne na stronie: http://manpowergroupsolutions.com/DataExplorer/.

Summary

The aim of this article is to present the current situation on the Polish labour market. According to the latest Manpower Group report, Q2 2017 has brought optimism and stabilization to the market. The prognosis for the Polish labour market is not only optimistic but it can be said it is best it has been in the last 6 years. 91% of employers declare their desire for team expansion or optimistic stabilization. Positive results for the second quarter were recorded in all 6 surveyed regions and in 8 out of 10 surveyed sectors in the country. Among the industries that can expect the best situation the one that triumph are: industrial production, retail and wholesale sales and construction.

Key words

labour market, prognosis of employment, recruitment plans

Więcej o autorze

ManpowerGroup w Polsce

ManpowerGroup, światowy lider innowacyjnych rozwiązań dla rynku pracy, od 2001 r. wspiera firmy i kandydatów w Polsce. Organizacja posiada blisko 70 agencji i jest obecna w 44 miastach w całym kraju. ManpowerGroup oferuje unikalne rozwiązania dla firm i kandydatów poprzez: ManpowerGroup™ Solutions, Manpower® i Experis™. Usługi w Polsce obejmują pracę tymczasową, rekrutację stałą i badanie kompetencji pracowników, zatrudnienie zewnętrzne, outsourcing procesów, doradztwo personalne, zarządzanie karierą i outplacement.

Próba oceny rezultatów wsparcia udzielanego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim

Maciej Filipowicz
Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Artykuł jest streszczeniem raportu z badania, jakie zostało przeprowadzone przez Państwowy Instytut Naukowy – Instytut Śląski w Opolu na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu, oraz rezultatem wtórnej analizy danych (Dybowska i in. 2016). Porusza zagadnienia wpływu szkoleń realizowanych w latach 2014–2015 na sytuację przedsiębiorstw oraz osób, które skorzystały ze wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).

Uwagi wprowadzające

Od dłuższego czasu na rynku pracy trwa dobra koniunktura. Do publicznych służb zatrudnienia wpływa coraz więcej ofert pracy, co przekłada się na wzrost zatrudnienia i zmniejszenie skali bezrobocia. Najnowsze prognozy wskazują na utrzymanie tego trendu. Przeciętne zatrudnienie w gospodarce narodowej prawdopodobnie będzie nadal się zwiększać, podobnie jak realne wynagrodzenia brutto (*Stan i prognoza koniunktury*... 2017).

Współczesny rynek pracy jest jednak bardzo dynamiczny, a postęp technologiczny i zmiany w organizacji pracy wymagają systematycznego dostosowywania się do nowych warunków. Receptą na ugruntowanie pozycji firmy na rynku jest jej elastyczność, konkurencyjność i innowacyjność, którą można osiągnąć jedynie dzięki wykwalifikowanym kadrom. Okazuje się jednak, że pozyskanie odpowiednich pracowników jest bardzo trudnym zadaniem. Szacuje się, że w Polsce w 2016 r. 45% firm miało duże kłopoty z pozyskaniem adekwatnego personelu, a zjawisko to się pogłębia. Jeszcze w 2014 r. sytuacja taka dotyczyła 33% podmiotów gospodarczych, a już rok później odsetek ten zwiększył się do 41% (*Niedobór talentów* 2016). Ograniczeniami są nie tylko oczekiwania płacowe i pozapłacowe, czy też brak doświadczenia. Bardzo istotną rolę odgrywa również brak kompetencji „twardych". W rezultacie gospodarka nie rozwija się tak jakby mogła; jej potencjał w pewnym zakresie jest niewykorzystany. Badania wskazują, że głównymi strategiami firm, które mają trudności z pozyskaniem osób o odpowiednich kwalifikacjach, jest wykorzystywanie dotąd pomijanych sposobów rekrutacji oraz podnoszenie wynagrodzeń. Równolegle jednak realizowane są szkolenia, a więc inwestycja w zasoby ludzkie (*Niedobór talentów* 2016). Dzięki podnoszeniu kompetencji pracowników jest możliwe wypełnienie luk, które decydują o konkurencyjności i przetrwaniu przedsiębiorstwa. Problemy te niejednokrotnie wynikają z braku dostosowania programów edukacyjnych do realiów rynku pracy, ale również bywa tak, że oczekiwane umiejętności są na tyle rzadkie, iż trudno wymagać, aby stanowiły element programu nauczania.

Inwestycja w kapitał ludzki jest niestety kosztowna. Wydatki na kształcenie ustawiczne ponoszą pracodawcy lub partycypują w nich także pracownicy i niezależnie od sposobu finansowania jest to znaczny koszt. Wydaje się, że Krajowy Fundusz Szkoleniowy może być jednym z instrumentów rozwiązujących ten

problem. Jest to stosunkowo nowy element polityki rynku pracy, wprowadzony w 2014 r. Jego istotą jest refundacja kosztów poniesionych na edukację. W praktyce oznacza to, że zwracane jest 80% (a w przypadku mikrofirm nawet 100%) wartości szkoleń, przy czym koszt przypadający na jednego uczestnika nie może przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia w kraju. Wsparcie adresowane jest zarówno do pracowników, jak i pracodawców. Takie systemowe rozwiązanie wpisuje się w koncepcję *flexicurity* (Giermanowska 2013). Dzięki uzupełnieniu/zmianie kwalifikacji pracowników przedsiębiorcy pozyskują możliwość pełniejszego „skapitalizowania" umiejętności i doświadczenia swojego personelu. Może to być również punkt wyjścia do zapewnienia elastyczności, której przedmiotem jest dopasowanie obowiązków służbowych do zmian popytu i stanu zatrudnienia, oraz element zarządzania wiekiem, co w czasie kryzysu demograficznego nabiera szczególnego znaczenia. Rotacja pracowników na poszczególnych stanowiskach pracy umożliwia adekwatną reakcję w czasie spowolnienia gospodarczego, a w trakcie dobrej koniunktury pozwala np. na przesunięcie starszych pracowników na stanowiska stosowne do ich możliwości psychofizycznych. Co więcej, zrealizowane szkolenia są kartą przetargową w grze o zatrudnienie i odpowiednie wynagrodzenie. Jest to pewnego rodzaju bezpieczeństwo, które pośrednio łączy się z utrzymaniem aktualnego miejsca pracy bądź znalezieniem nowego.

Komunikat z badania

W niecałe dwa lata od wprowadzenia KFS Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Opolu zdecydował się na realizację badania, które dostarczyłoby informacji na temat efektów wdrażania KFS. Badanie to zostało zlecone Państwowemu Instytutowi Naukowemu – Instytutowi Śląskiemu w Opolu i dotyczyło dwóch grup beneficjentów, tj. podmiotów gospodarczych oraz pracowników. W sumie przebadano 471 przedsiębiorstw korzystających z KFS (90% populacji) oraz 350 osób (11% populacji dobranych na zasadzie kuli śnieżnej). Badanie zostało zrealizowane od kwietnia do sierpnia 2016 r. i dotyczyło wsparcia udzielanego w latach 2014–2015, tj. wówczas, gdy możliwe było dofinansowanie jedynie dla osób w wieku 45 lat i więcej. Respondentami byli przedstawiciele firm (właściciele lub osoby odpowiedzialne za politykę personalną) oraz konkretne osoby świadczące pracę w badanych podmiotach.

Perspektywa teoretyczno-metodologiczna, jaka przyświecała badaniu, była zogniskowana na czterech podstawowych wymiarach oceny kształcenia ustawicznego. Podjęto tym samym problematykę jego dostępności, trafności, przydatności oraz skuteczności. Zagadnienia te każdorazowo odnieść można do badanych firm oraz zatrudnionych w nich pracowników.

Dostępność

Pod pojęciem dostępności rozumie się ocenę, na ile KFS jest dla przedsiębiorców możliwy do wykorzystania, a towarzyszące temu procedury formalne przejrzyste i pozwalające na osiągniecie założonego celu. W obszarze tym znajduje się również kwestia wiedzy na temat istnienia tego instrumentu, a w przypadku konkretnych osób – ustalenie, czy istnieją bariery w możliwości udziału w szkoleniach.

Informacje uzyskane od respondentów (przedstawicieli badanych firm) wskazują, że najczęściej korzystano z kursów i szkoleń podnoszących kwalifikacje. Objęły one 92% całego wsparcia udzielonego w latach 2014–2015. Studia podyplomowe stanowiły 10% przypadków, a kolejne 4% dotyczyły określenia potrzeb pracodawców w zakresie kształcenia ustawicznego. Pozostałe formy wykorzystywane były raczej marginalnie, co dotyczy możliwości finansowania badań lekarskich lub psychologicznych, egzaminów potwierdzających nabyte kwalifikacje czy też kosztów ubezpieczeń NNW w trakcie szkolenia.

W początkowym okresie wdrażania KFS w województwie opolskim podstawowym źródłem informacji o nowym instrumencie był Powiatowy Urząd Pracy (PUP), na co wskazało 74% przedstawicieli badanych firm. W dalszej kolejności było to inne przedsiębiorstwo (10%) oraz media (8%) – pozostałe sytuacje obejmują 8% odpowiedzi. Prawdopodobnie tak wysoki odsetek odpowiedzi wskazujących na publiczne służby zatrudnienia (PSZ) związany

jest z jednej strony z kampaniami informacyjnymi prowadzonymi w regionie, z drugiej – ze strategią proponowania wsparcia podmiotom, z którymi PUP już współpracował np. w zakresie pośrednictwa pracy. Należy jednak zwrócić uwagę na źródło, jakim są nieformalne kontakty między przedsiębiorcami. Jeżeli decyzja o złożeniu wniosku poprzedzona była w domyśle zachętą ze strony innych podmiotów (marketing szeptany), to może to wskazywać na stosunkowo wysoką ocenę nowego narzędzia. Znamienne jest również, że źródła wiedzy o KFS są różnicowane sektorem działalności. Przedsiębiorstwa prywatne dwukrotnie częściej niż te z sektora publicznego czerpią wiedzę z mediów (10%) oraz od innych podmiotów (11%).

Przedsiębiorstwa, oceniając jasność procedur związanych z aplikowaniem o środki, nie miały wątpliwości, że zasady te są sformułowane w sposób przejrzysty (98% wskazań pozytywnych), a przyznana kwota była wystarczająca do osiągnięcia celów edukacyjnych (96%). Także sam proces refundacji w ocenie respondentów przebiegał bezproblemowo, zastrzeżenia w tym zakresie zadeklarowało raptem 3% respondentów. Krytyka formułowana pod adresem PSZ związana była głównie ze zbyt długim oczekiwaniem na rozpatrzenie wniosku oraz zbyt długim oczekiwaniem na refundację. Kwestię problematyczną stanowiła także pula środków finansowych dostępnych w województwie opolskim, gdyż popyt na wsparcie przerósł możliwości finansowania. Pracodawcy mieli również zastrzeżenia co do jakości informacji udzielanych przez PUP. Rzecz dotyczyła głównie katalogu kosztów kwalifikowalnych (zwłaszcza związanych z refundacją dojazdów i diet) oraz wątpliwości co do możliwości zaciągania zobowiązań finansowych przechodzących na kolejny rok rozliczeniowy. Dotyczyło to przede wszystkim studiów podyplomowych, które w stosunku do kursów i szkoleń mają charakter długookresowy.

Ewentualne bariery związane z możliwością udziału w szkoleniach diagnozowane były z perspektywy zajmowanych stanowisk. Starano się ustalić, czy w szkoleniach częściej biorą udział osoby na stanowiskach kierowniczych, czy też będące personelem podstawowym. Kwestia ta badana była z perspektywy pracodawców i wskazuje na mniej więcej równomierny rozkład beneficjentów. Ustalono, że 34% szkoleń dotyczyło personelu kierowniczego, 35% – pracowników podstawowych, a w 31% w podnoszeniu kwalifikacji uczestniczyły osoby reprezentujące oba typy stanowisk. Jednak pewne różnice pojawiają się, kiedy weźmie się pod uwagę sektor działalności podmiotu. Przedsiębiorstwa z sektora prywatnego częściej realizowały szkolenia dla kadry kierowniczej (40%), a rzadziej dla personelu niekierowniczego (33%). Podmioty lokujące swoją działalności w sektorze publicznym częściej inwestowały w pracowników niekierowniczych (40%) niż piastujących stanowiska decyzyjne (22%).

Jeśli chodzi o inicjatywę realizacji szkoleń, zauważa się większe zaangażowanie pracodawców niż samych pracowników. Dotyczy to 73% przypadków, podczas gdy inicjatywa leżąca po stronie pracowników obejmuje 15% odpowiedzi respondentów. Kolejne 8% pytanych podkreśla wspólne działania, a około 4% mówi o inicjatywie leżącej po stronie działu kadr. Pozostała część badanych nie potrafiła wskazać okoliczności prowadzących do rozpoczęcia szkolenia. Zauważalna dysproporcja w inicjatywie prawdopodobnie jest pochodną źródeł pozyskania informacji. Jeżeli instrument jest adresowany do podmiotów gospodarczych (refundacja poniesionych kosztów), a podstawowym źródłem wiedzy o instrumencie jest PUP, to i kampania informacyjna w większości jest formułowana w ten sposób, że trafia głównie do kadry zarządzającej.

Trafność

W ujęciu organizacyjnym podnoszenie kwalifikacji pracowników jest odpowiedzią na zdiagnozowanie potrzeby podmiotów gospodarczych. Wyniki badania wskazują, że szacunkowo 76% wszystkich badanych firm przed złożeniem wniosku o dofinansowanie miało rozpoznane potrzeby szkoleniowe pracowników, a diagnoza ta częściej dotyczyła całej załogi (52%) niż jej wybranych pracowników (24%). Dostęp jest zatem bardziej egalitarny niż limitowany i stanowi podstawę do opracowania wniosku o dofinansowanie. Podkreślić jednak

należy, że podmioty publiczne charakteryzuje pełniejsza diagnoza zasobów pracy, gdyż 76% z nich opracowało ją dla wszystkich pracowników. W analogicznej sytuacji pozostaje 41% podmiotów z sektora prywatnego.

Pracodawcy są zdania, że szkolenia, które zostały zrealizowane, wprost odpowiadają na ich aktualne (99%) oraz przyszłe (96%) potrzeby, a zatem z punktu widzenia podmiotów gospodarczych szkolenia, które zostały refundowane, były trafione. Perspektywa pracownika również potwierdza ten stan, chociaż o ile w przypadku podmiotów wysokie oceny były pochodną dominacji zdecydowanych ocen, o tyle w przypadku pracowników duży odsetek stanowią oceny umiarkowane. I tak łącznie 96% badanych (odpowiedzi „zdecydowanie zgadzam się" oraz „zgadzam się") uważało, że ich kształcenie ustawiczne było adekwatne do stanowiska pracy (33% ocen umiarkowanych). Z kolei 96% było zdania, że szkolenia były dopasowane do indywidualnych potrzeb (35% ocen umiarkowanych), jak również 96% (32% ocen umiarkowanych) przyznało, że zostało wyposażonych w wiedzę przydatną w codziennej pracy.

Przydatność

Pojęcie przydatności zrealizowanego kształcenia ustawicznego dla podmiotów gospodarczych oznacza wykorzystanie przez pracowników zdobytej wiedzy w trakcie czynności pracowniczych, co w założeniu powinno przełożyć się na poprawę ich efektywności. Oceniając ten aspekt szkoleń, pracodawcy zgodnie stwierdzili, że szkolenia doprowadziły do rzeczywistego podniesienia kompetencji ich pracowników. Takiego zdania jest łącznie 96% podmiotów (41% ocen umiarkowanych). Przełożenie zdobytej wiedzy na większą wydajność, czy też usprawnienia w pracy, dostrzegło 95% badanych podmiotów (42% ocen umiarkowanych). Najważniejsze jednak, że opinie te w znacznym stopniu korespondują z wypowiedziami pracowników. Można wręcz powiedzieć, że są nawet bardziej optymistyczne, gdyż odsetki umiarkowanie pozytywnych odpowiedzi są niższe kosztem ocen wyższych. 96% pracowników uważa, że w swoich bieżących czynnościach pracowniczych wykorzystuje wiedzę wyniesioną ze szkoleń, z czego 33% wskazuje na ocenę umiarkowanie pozytywną. Bezpośrednią konsekwencją są zmiany w ergonomii pracy, gdyż badani pracownicy w większości przypadków twierdzili (88%), że wykonują swoją dotychczasową pracę w krótszym czasie (w tym 35% ocen umiarkowanie pozytywnych). Zatem na poziomie deklaratywnym widoczna jest daleko idąca zgodność co do kierunku i zakresu ocen wydawanych przez pracowników oraz pracodawców. Należałoby to oczywiście łączyć ze skutecznym diagnozowaniem potrzeb szkoleniowych w firmach oraz gotowością pracowników do podnoszenia własnych kwalifikacji.

Skuteczność

Ostatni aspekt oceny kształcenia ustawicznego związany był z dostrzeganiem pozytywnych zmian w otoczeniu zewnętrznym pracodawcy. W związku z tym przedstawiciele podmiotów gospodarczych pytani byli o ewentualny związek pomiędzy realizacją szkoleń a poprawą pozycji firmy na rynku. Natomiast w przypadku pracowników rzecz sprowadzona została do bezpośrednich materialnych oraz niematerialnych następstw zakończonego szkolenia, włączając w to ocenę możliwości dalszego rozwoju zawodowego.

Zrealizowane badanie wskazuje, że – ogólnie rzecz ujmując – pracodawcy dostrzegają wzrost satysfakcji swoich klientów, jako bezpośredni lub pośredni wynik realizacji szkoleń. Chociaż oceny pozytywne były znacznie podzielone (47% odpowiedzi zdecydowanie pozytywnych i 43% odpowiedzi umiarkowanie pozytywnych), niemniej pozytywny efekt na poziomie deklaratywnym jest ewidentnie widoczny. Pozytywnym następstwem jest także twierdzenie, że uzyskane wsparcie w ramach KFS przyczyniło się do poszerzenia działalności firmy. Z tym twierdzeniem zdecydowanie zgadza się 65% badanych podmiotów, a dalsze 19% jest temu przychylnych (łącznie 84% ocen pozytywnych). Zauważono również, że poszerzenie działalności podmiotu jest bardziej charakterystyczne dla firm mniejszych, zwłaszcza zatrudniających do 0–9 pracowników oraz od 10 do 50 osób (odpowiednio

84% i 89% pozytywnych wskazań). Wnosić stąd można, że nowy instrument polityki rynku pracy sprzyja podnoszeniu efektywności pracy oraz może mieć pozytywne rezultaty dla zatrudnienia w regionie.

Przyglądając się rezultatom szkoleń z punktu widzenia pracowników, respondenci biorący udział w badaniu stwierdzili, że zakończone kształcenie wpłynęło pozytywnie m.in. na wzrost ich satysfakcji z pracy. Z takim poglądem zgodziło się łącznie 93% badanych osób (35% umiarkowanych odpowiedzi). Dalsze 87% uważało, że zrealizowane kursy i szkolenia pozwolą im na dalszy rozwój zawodowy. Jest to tym samym sygnał, że kształcenie ustawiczne ma szansę przejść od postulatu zgłaszanego przez podmioty oceniające strategie zarządzania zasobami ludzkimi do codziennej praktyki firm i pracowników.

Biorąc pod uwagę jednak konkretne zmiany, jakie dostrzegają pracownicy bezpośrednio po zakończeniu wsparcia w ramach KFS, to należy przede wszystkim zwrócić uwagę na uznanie ze strony współpracowników. Docenienie zdobytej wiedzy można skapitalizować (o ile są ku temu możliwości) m.in. poprzez jej dalszy, wewnątrzzakładowy przekaz. Taka niematerialna forma gratyfikacji właściwa jest dla 76% badanych osób. Uznanie wyrażone w formie materialnej jest raczej marginalne. Dla 9% respondentów zakończenie szkoleń oznaczało podniesienie wynagrodzenia, a dla 7% łączyło się z jednorazową nagrodą finansową. W przypadku 3% badanych można mówić o bezpośrednim awansie, a dla 5% zaowocowało zmianą stanowiska pracy.

Stosunkowo wysokie oceny, jakie wydali pracodawcy i pracownicy kształceniu realizowanemu przy wykorzystaniu środków KFS, prawdopodobnie związane są z trafną diagnozą potrzeb szkoleniowych. Krajowy Fundusz Szkoleniowy w badanej formule jest instrumentem finansowym, który pomaga realizować plany w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. W świetle przeprowadzonego badania można zaryzykować twierdzenie, że jego wdrożenie przekłada się na kształtowanie polityki personalnej poszczególnych podmiotów. Ponad połowa firm (52%), które w latach 2014–2015 skorzystała ze wsparcia KFS, w 2016 r. ponownie podjęła starania o refundację. Jednocześnie 70% badanych podmiotów zadeklarowało, że będzie się prawdopodobnie ubiegać o nią w 2017 r. Ponadto 55% pracowników, którzy zakończyli kształcenie ustawiczne, chciałoby ponownie podnosić swoje kwalifikacje przy wykorzystaniu środków KFS. Oznacza to, że dla części podmiotów gospodarczych Krajowy Fundusz Szkoleniowy może stać się istotnym elementem strategii pozyskiwania środków na rozwój pracowników.

Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonego badania sugerują, że o tym stosunkowo nowym instrumencie polityki rynku pracy mogłoby wiedzieć więcej potencjalnych beneficjentów. Głównym źródłem informacji dla podmiotów, które otrzymały wsparcie, był PUP, co sugeruje jednocześnie, że ze wsparcia korzystali przede wszystkim ci, którzy już wcześniej byli klientami publicznych służb zatrudnienia. Badanie nie odpowiedziało wprost na to pytanie, ale biorąc pod uwagę, że media jako źródło informacji okazały się mało istotne, a część podmiotów gospodarczych czerpała wiedzę z kontaktu z innymi firmami, oznacza to konieczność szerszej kampanii informacyjnej. Zakładając, że udałoby się zwiększyć oddziaływanie medialne i dzięki temu pozyskać podmioty, które wcześniej w ogóle nie korzystały z usług i instrumentów polityki rynku pracy, zaistniałaby możliwość dalszej współpracy. Rejestrowany popyt na pracę w województwie opolskim to raptem około 30% (*Diagnoza struktury...* 2014) dostępnego wolumenu, a zatem pozyskanie klientów w kontekście wdrażania KFS mogłoby przełożyć się na dalszą współpracę, np. na poziomie pośrednictwa pracy. Przyniosłoby to także korzyści wizerunkowe, gdyż ocena działalności PSZ wśród podmiotów, które nie korzystają z usług i instrumentów polityki rynku pracy, jest relatywnie mniej korzystna niż wśród podmiotów, które z nich korzystają. Doświadczenia we współpracy przekładają się na pozytywną ocenę i dalszą współpracę (*Badanie optymizmu...* 2013). Oznaczałoby to dalsze korzyści dla płynności rynku pracy.

Rozważając prowadzenie kampanii informacyjnej, warto również zwrócić uwagę, aby jej

podmiotami byli także pracownicy. Badanie wskazało, że w 15% przypadków inicjatywa szkolenia leżała po stronie pracownika. Rozszerzając zasięg odbioru kampanii informacyjnej, spodziewać się można zwiększonego zainteresowania KFS. Pracownicy mogą być pośrednikami w przekazie informacyjnym, zwłaszcza że korzyści wynikające z podnoszenia kwalifikacji dotyczą obu stron rynku pracy. Istniejący potencjał można byłoby zatem wykorzystać do zwiększenia efektywności i zasięgu oddziaływania tego instrumentu.

Szacuje się, że w 2015 r. 6% zatrudnionych Polaków podnosiło swoje kompetencje. Kształcenie ustawiczne zatem nie jest mocną stroną naszej gospodarki, a od 2010r., kiedy odsetek ten wyniósł 10%, systematycznie spada. Dla porównania w całej UE pracujących uczestników kształcenia ustawicznego szacuje się na 15% z tendencją wzrostową (Eurostat 2017). Stan taki częściowo koresponduje z ustaleniami wynikającymi z omawianego badania w zakresie skłonności do diagnozowania potrzeb szkoleniowych beneficjentów KFS. 29% przebadanych podmiotów z sektora prywatnego i 14% z publicznego nie dysponowało diagnozą potrzeb szkoleniowych swoich pracowników. Jednocześnie jedynie 4% ogółu firm korzystających z KFS zdecydowało się na wsparcie przy określaniu potrzeb pracodawcy dotyczących kształcenia ustawicznego. Trudności polskiej gospodarki związane z brakiem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach są częściowo spowodowane barierą świadomościową polskiego społeczeństwa. Na gruncie wdrażania KFS warto promować możliwości diagnozowania potrzeb szkoleniowych w podmiotach gospodarczych, co powinno przyczynić się do podnoszenia kwalifikacji przez pracowników. Wówczas narzędzie, jakim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy, mogłoby być wykorzystywane w większym stopniu.

W świetle uzyskanych danych, a mając na uwadze zgłaszane problemy interpretacyjne związane z kwalifikowalnością wydatków, warto rozważyć organizowanie (intensyfikowanie) spotkań z pracodawcami, przedmiotem których jest nie tylko kampania informacyjna, ale także wyjaśnienie zasad udzielania wsparcia. Działanie takie może doprowadzić do większego zainteresowania studiami podyplomowymi, które wymagają zaciągania zobowiązań finansowych przekraczających rok budżetowy.

Autorzy badania wskazują, że w związku z aktualną, niekorzystną sytuacją demograficzną warto byłoby traktować priorytetowo wydatki KFS, uwzględniając potrzeby starszych pracowników. Od 2016 r. KFS dostępny jest bez ograniczenia wiekowego, jednak skoncentrowanie części uwagi jedynie na osobach w wieku 45 lat i więcej z korzyścią wpłynęłoby na ich sytuację na rynku pracy. Kwestią zasadniczą jest tu nie tylko podniesienie kwalifikacji takich osób, ale również wdrażanie założeń zarządzania wiekiem. Byłaby to zatem odpowiedź na współczesne wyzwania, z jakimi borykają się pracodawcy, a dla pracowników – szansa na podtrzymanie aktywności zawodowej. Skutkowałoby to korzyściami makroekonomicznymi, które bezpośrednio należy łączyć z systemem zabezpieczenia społecznego. Podtrzymanie aktywności zawodowej osób w starszym wieku ma też zasadniczy wymiar społeczny. W ten sposób hamuje się tendencje izolacyjne i sprzyja dialogowi międzygeneracyjnemu. W perspektywie organizacyjnej natomiast zwraca się uwagę na czerpanie z wiedzy i doświadczenia starszych pracowników, którzy niejednokrotnie stają się mentorami dla młodszych osób.

Bibliografia

Ba*danie optymizmu pracodawców województwa opolskiego*, 2013, UE Consult, Gdańsk.

Diagnoza struktury ofert pracy w województwie opolskim, 2014, ASM, Kutno.

Dybowska, J., Moj, M., Solga, B., Szczygielski, K., 2016, *Badanie efektywności Krajowego Funduszu Szkoleniowego w województwie opolskim*, Państwowy Instytut Naukowy Instytut Śląski w Opolu, Opole.

Eurostat, 2017, *Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex, age and occupation*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_04&lang=en (dostęp: 21.03.2017).

Giermanowska, E., 2013, *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.

Niedobór talentów, 2016, ManpowerGroup, Warszawa.

Stan i prognoza koniunktury gospodarczej, 2017, Kwartalne Prognozy Makroekonomiczne, nr 93, IBnGR, Warszawa.

Summary

This article is an abstract of survey focused on the National Training Fund (an instrument of active labour market policy). This survey shows that economic operators and employees appreciate the received support. Moreover, the conducted training courses were perceived as an answer to the diagnosed problems. As a result of the training courses, respondents show better productivity at work (employees) and a wider variety of services (economic operators). In this respect, it is noted that an appropriate information campaign addressed to companies and employees, should be conducted. It is also essential to organize meetings which will concentrate on the rules for applying for National Training Fund, with particular attention paid to eligibility of expenditure.

Key words

labour market, labour market policy, lifelong learning, National Training Fund

Więcej o autorze

Maciej Filipowicz
Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Doktor socjologii, absolwent Uniwersytetu Opolskiego i Uniwersytetu Śląskiego. Pracownik Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Opolu, gdzie odpowiada m.in. za realizację regionalnych badań rynku pracy, realizowanych przez jednostkę, oraz koordynację badań zleconych. W polu jego głównych zainteresowań jest analiza bezrobocia i sytuacji bezrobotnych w kontekście uwarunkowań społeczno-gospodarczych.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy – współpraca popłaca

Ewa Grzebieniak
Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy

Publiczne służby zatrudnienia, przedsiębiorcy i ich organizacje na Dolnym Śląsku włączyli się w rozwijanie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Powód? To nowe narzędzie jest bardzo dobrze oceniane przez pracodawców, którzy chcą zeń jak najlepiej korzystać. Oprócz oczywistych profitów dla pracodawców, dzięki KFS zmienia się również samo podejście do powiatowych urzędów pracy. A te wzmacniają swój wizerunek jako urzędy dla pracodawców i ich pracowników, a nie tylko dla bezrobotnych. To dobry kierunek.

Za nami trzy lata funkcjonowania Krajowego Funduszu Szkoleniowego. To dobra okazja do konkretnych podsumowań i propozycji, co warto zmienić, by działania te były jeszcze bardziej skuteczne.

KFS to nic innego jak pomoc dla pracodawców, którzy chcą inwestować w kadry. Pierwotnie miał uchronić ludzi 45+ przed zwolnieniami, a obecnie dotyczy niemal wszystkich zatrudnionych i pełni niezwykle ważną funkcję dla pracodawców – pozwala im dostosowywać kompetencje załogi do potrzeb rynku pracy. Rynku, który cały czas się zmienia. Dlatego niegdysiejsze popularne kursy z obsługi wózków widłowych, czy też dla spawaczy, zastępują coraz popularniejsze kursy z obsługi dronów, rozwijające kompetencje pracowników branży IT, czy też szkolenia z architektury i wystroju wnętrz. Wszyscy dobrze wiemy, że dziś nie ma pracy danej nam raz na zawsze, i jedyna pewność to ciągła zmiana. I właśnie na te potrzeby odpowiada KFS.

Rozwój firmy i nowe rynki do zdobycia

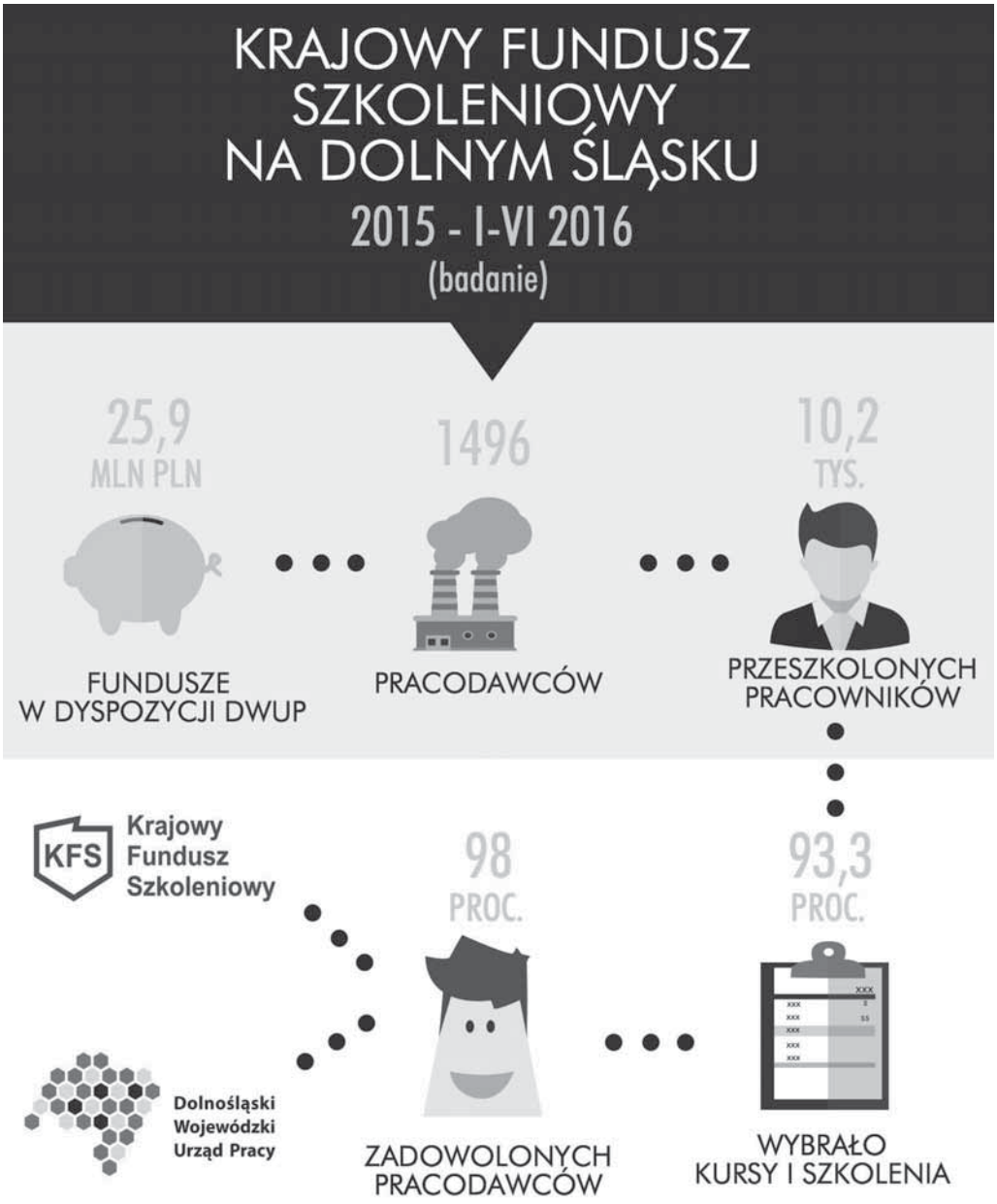
Krajowy Fundusz Szkoleniowy to narzędzie pozytywnie oceniane przez pracodawców. Część z nich mówi wprost, że skoro fundusze na ten cel pochodzą ze składek od pracodawców, to są to ich pieniądze. Pewnie również stąd pełna identyfikacja przedsiębiorców z KFS i chęć sięgnięcia po te fundusze. Docierały do nas sygnały, że KFS to dobre narzędzie, ale nie chcieliśmy poprzestać na samych domysłach, dlatego na jesieni 2016 r. zakończyliśmy konkretne badanie. Opieraliśmy się na danych ilościowych i jakościowych, zebranych podczas kontaktów z przedstawicielami wszystkich 26 powiatowych urzędów pracy z Dolnego Śląska oraz podczas ankietowania i wywiadów w sumie u blisko tysiąca przedsiębiorców, którzy korzystali z KFS! To bardzo duża i miarodajna grupa badawcza.

Wśród pracodawców dominowały podmioty z sektora prywatnego (3/4 ogółu), a blisko połowę – co szczególnie cieszy – stanowiły mikrofirmy.

Pracodawcy korzystali ze szkoleń i kursów w zależności od potrzeb własnej branży.

Spośród tematyki szkoleń najczęściej wymieniano:

- prawno-podatkowe, kadrowo-płacowe;
- uprawnienia zawodowe (prawo jazdy, obsługa sprzętu, elektryczne, mistrzowskie);
- medyczne (lekarskie, pielęgniarskie, laboratoryjne);
- szkolenia zawodowe (brafitting, decoupage, fryzjerstwo, fotografia, geodezyjne, motoryzacyjne, mechaniczne, budowlane);



- językowe;
- sprzedażowo-marketingowe, obsługa klienta.

Co najważniejsze, pracodawcy pozytywnie ocenili efektywność udzielonego im wsparcia. Aż 81,6% badanych oceniło nabyte przez pracowników kompetencje bardzo dobrze, a 16,4% – dobrze. Za najbardziej skuteczne formy wsparcia uznano kursy i szkolenia. U 94,6% pracodawców wszyscy pracownicy, którzy skorzystali ze wsparcia KFS, nadal pracują.

Jeśli zaś chodzi o branże, to środki KFS otrzymali w największym stopniu pracodawcy zajmujący się handlem hurtowym i detalicznym, opieką zdrowotną i pomocą społeczną, edukacją oraz przetwórstwem i produkcją.

Wśród zmian, jakie wystąpiły w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa w związku z otrzymaniem środków KFS, wymieniano najczęściej rozwinięcie oferty produktowej (41,5%) i zdobycie nowych rynków (19,5%).

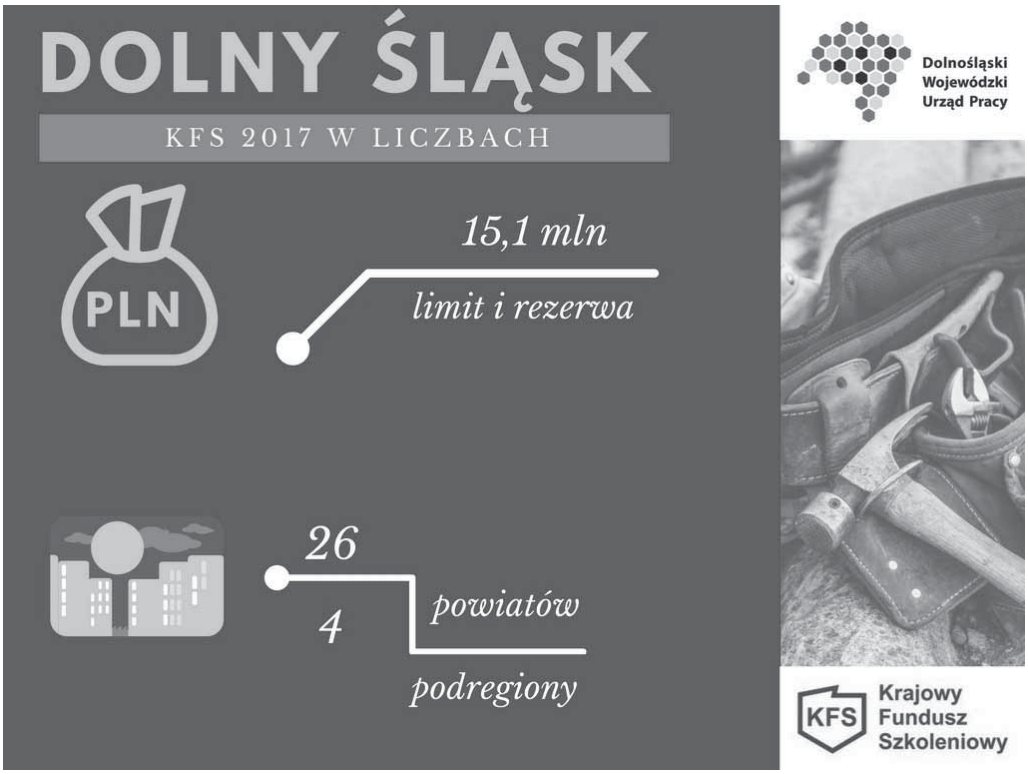
Szlifujemy KFS

To dobre wieści, ale one nam nie wystarczyły, dlatego dolnośląskie służby zatrudnienia zaangażowały się w próbę pogodzenia „ognia z wodą" – oczekiwań publicznych służb zatrudnienia i pracodawców, by KFS był jeszcze bardziej przyjazny. Z tych też powodów w 2016 r. przeprowadzono szerokie konsultacje. Poprzedziły je zorganizowane wspólnie z dolnośląskimi pracodawcami spotkania dla blisko ćwierć tysiąca osób. Mówiono, jak korzystać z funduszy, ale też słuchano o tym, jakie są bariery, co warto zmienić, a co wymaga poprawy. Na etapie podziału środków będących do dyspozycji w ramach KFS pojawiło się bowiem wiele problemów wynikających często z braku precyzyjnych uregulowań prawnych lub możliwości dowolnej interpretacji przepisów. Dlatego temat został podjęty przez Zespół ds. rynku pracy, edukacji i kształcenia ustawicznego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego (WRDS) Województwa Dolnośląskiego.

Przedstawiciele pracodawców z Dolnego Śląska (Konfederacji Lewiatan, Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej, Loży Dolnośląskiej Business Centre Club) oraz publiczne służby zatrudnienia, reprezentowane przez: Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy i powiatowe urzędy pracy oraz Przewodniczącego Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy, przedstawicieli związków zawodowych, przedstawiciela Wojewody, wspólnie wypracowały rekomendacje dotyczące zmian w systemie funkcjonowania KFS. 21 konkretnych propozycji przesłano w ubiegłym roku do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Takiego opracowania w skali kraju, prezentującego stanowiska różnych stron i środowisk, jeszcze nie było. Sukcesem jest to, że spora część z nich znalazła odzwierciedlenie w przepisach obowiązujących w tegorocznej edycji KFS. To, co mogliśmy zmienić sami – lokalnie, zostało zapisane w ramach kolejnych rekomendacji, które w porozumieniu z WRDS zostały wypracowane w grudniu 2016 r.

Dajmy szansę jednoosobowym firmom

Krajowy Fundusz Szkoleniowy to nowe narzędzie. Ale fundusze wciąż rosną. W 2014 r. dys-



ponowano ponad 2 mln zł. Ubiegły rok to blisko 14 mln zł wydatkowanych na szkolenia dla ponad 12,5 tysiąca osób na Dolnym Śląsku.

W ślad za wzrostem zainteresowania mnożą się również dylematy związane z interpretacją przepisów, ale też samych wniosków, które dla pracodawców nie zawsze są czytelne. Dlatego zaaranżowano wspólne prace powiatowych urzędów pracy z regionu w porozumieniu z pracodawcami w celu zunifikowania wzoru wniosku do KFS.

Udało się również ujednolicić zasady naboru na Dolnym Śląsku. Zgodnie z wolą pracodawców kryteria naboru są jawne, a same ogłoszenia komunikowane wcześniej. Ale to oczywiście nie koniec, bo pomysłów na „doszlifowanie" KFS jest całkiem sporo.

Jednym z ważniejszych jest fakt, że obecnie priorytety rezerwy KFS są z góry określane. Uwolnienie ich i dostosowanie do potrzeb regionalnego rynku pracy sprawi, że fundusze będą wykorzystywane jeszcze efektywniej.

Kolejny punkt dotyczy możliwości skorzystania z funduszy KFS przez osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą. Rzemieślnicy, fryzjerzy i wiele innych profesji chce się rozwijać, ale część nie zatrudnia pracowników. Nie są więc pracodawcami, a składki na Fundusz Pracy odprowadzają. Równie ważna dla przedsiębiorców jest szansa na stuprocentowe sfinansowanie kursów czy szkoleń.

I wreszcie ostatni wniosek. Obecnie Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi 2% Funduszu Pracy. Polski biznes jest w rozkwicie. Zatrudnia na potęgę, a w ślad za tym potrzebuje również funduszy na rozwój pracowników. Warto więc pomyśleć o zdrowym zwiększeniu tego poziomu. Dzięki temu jeszcze więcej przeszkolonych będzie mogło pracować na rozwój biznesu.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy jako nowe narzędzie odniósł sukces. Jest przyjazny, łatwo dostępny, a ścieżka do otrzymania funduszy jest jasna i szybka. Szczególnie cieszy, że dzięki KFS zmienia się oblicze publicznych służb zatrudnienia. Szerokie działania powiatowych urzędów pracy z przedsiębiorcami procentują. Nowoczesny urząd pracy wygląda już inaczej. Bardziej kojarzy się ze

wsparciem dla pracodawców i pomocą w ich rozwoju, a mniej z „urzędami dla bezrobotnych". I taki kierunek powinien być kontynuowany z korzyścią dla rynku pracy i osób, które na tę pracę jeszcze nie tak dawno nie mogły liczyć.

Monitoring KFS_30.03.2017

Lp.	Nazwa powiatu	Liczba złożonych wniosków	Kwota wynikająca ze złożonych wniosków	Liczba podpisanych umów
1	bolesławiecki	71	1 053 334,70	500 000
2	dzierżoniowski	45	752 585,13	338 000
3	głogowski	91	1 010 496,05	500 000
4	górowski	6	60 537,80	150 000
5	jaworski	30	284 525,16	316 000
6	jeleniogórski	74	1 341 515,97	400 000
7	kamiennogórski	14	333 766,14	400 000
8	kłodzki	99	1 137 528,88	500 000
9	legnicki	65	1 230 824,51	640 000
10	lubański	16	358 860,17	300 000
11	lubiński	66	703 095,44	435 000
12	lwówecki	17	182 438,20	200 000
13	milicki	13	136 808,00	250 000
14	oleśnicki	145	678 725,83	270 000
15	oławski	29	239 434,64	150 000
16	polkowicki	79	1 452 732,45	500 000
17	strzeliński	11	129 415,40	150 000
18	średzki	18	275 551,60	372 000
19	świdnicki	62	965 711,82	500 000
20	trzebnicki	18	234 800,00	350 000
21	wałbrzyski	75	1 510 246,36	900 000
22	wołowski	23	352 977,38	288 000
23	wrocławski	349	9 657 296,16	2 481 100
24	ząbkowicki	44	465 389,10	450 000
25	zgorzelecki	26	240 725,16	418 000
26	złotoryjski	24	482 787,95	324 000
	SUMA:	**1510**	**25 142 694,60**	**12 082 100**

Summary

Public employment services, entrepreneurs and their organizations in Lower Silesia have been involved in the development of the National Training Fund (Krajowy Fundusz Szkoleniowy – KFS). In addition to the obvious benefits for employers, thanks to KFS the approach to country employment offices is changing. They strengthen their image as offices for employers and their employees, and not just for the unemployed. Initially, it was supposed to protect people aged 45+ from layoffs, and now it affects almost all employees and is extremely important for employers – it allows them to tailor the skills of their teams to the needs of the labor market.

Key words

National Training Fund, labour market, public employment services, Labour Fund

Więcej o autorze

Ewa Grzebieniak
Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Opolu

Dyrektor Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, z wieloletnim doświadczeniem w obszarze wdrażania trzech perspektyw funduszy z Unii Europejskiej na Dolnym Śląsku. Zawodowo związana z sektorem finansów publicznych i rynku pracy. Trener-szkoleniowiec. Pracowała także na rzecz organizacji pozarządowych i biznesu, gdzie realizowała projekty unijne.

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
(stan prawny na dzień 1 marca 2017 r.)

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

[w złotych]

1. **Zasiłki dla bezrobotnych:**	
a) podstawowy (100%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	831,10
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	652,60
b) obniżony (80%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	664,90
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	522,10
c) podwyższony (120%)	
– w okresie pierwszych trzech miesięcy	997,40
– w okresie kolejnych miesięcy posiadania prawa do zasiłku	783,20
2. **Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania:**	
szkolenia – 120% zasiłku	997,40
przygotowania zawodowego dorosłych – 120% zasiłku	997,40
stażu – 120% zasiłku	997,40
kontynuowania nauki – 100% zasiłku	831,10
studiów podyplomowych – 20% zasiłku	166,30
3. **Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku)** – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową	415,60
4. **Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (do 50% zasiłku)** bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia **lub niepełnosprawne do 18. roku życia** – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych	415,60
5. **Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych**	min. 8,10/ godz.

Zasiłki i świadczenia nie zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2016 r., ponieważ średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2015 r. w stosunku do 2014 r. wyniósł 99,4%.

Od zasiłku dla bezrobotnych powiatowe urzędy pracy opłacają składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – **27,52%**[x], a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe ok. **0,9%**, tj. w łącznej wysokości – ok. **28,4%** – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopą procentową obowiązującą go w danym roku składkowym.

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie – w zł) w ramach:

1. **Prac interwencyjnych** (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) **w pełnym wymiarze czasu pracy** (831,10 + 149,60*)	980,70
b) **w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia** (2000,00 + 360,00*)	2360,00
2. **Robót publicznych:**	
a) **refundacja za każdy miesiąc** (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2109,46 + 379,70*),	2392,47
b) **refundacja za co drugi miesiąc** (100% przec. wynagrodzenia + składki (4218,92 + 759,41*)	4784,95

3. **Jednorazowa refundacja pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne** – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia)	6000,00
4. **Refundacja za prace społecznie użyteczne** (60% świadczenia)	maks. 4,86/za godz.
5. **Jednorazowa premia po przygotowaniu zawodowym dorosłych** (art. 53j ustawy) za każdy pełny miesiąc programu	483,30
6. **Premia za zatrudnienie bezrobotnego do 30 r.ż., który otrzymał bon stażowy**	1513,50

* Składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne, jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od ok. 0,67% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz ryczałt z tytułu kosztów przejazdu – z Funduszu Pracy

1. **Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:** a) **działalności samodzielnej** (do 600% przeciętnego wynagrodzenia), b) **w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej** (do 400% przeciętnego wynagrodzenia), c) **przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej** (do 300% przeciętnego wynagrodzenia).	25 313,52 16 875,68 12 656,76
2. **Refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego** (do 600% przeciętnego wynagrodzenia)	25 313,52
3. **Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia** (do 400% przeciętnego wynagrodzenia)	16 875,68
4. **Ryczałt z tytułu kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu przez bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy** (art. 66l ustawy)	maks. 605,40

Uwaga: przyznanie ww. środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

IV. Wynagrodzenia i składki

1. **Minimalne wynagrodzenie** (obowiązuje od 1.01.2017 r.)	2000,00[xx]
2. **Przeciętne wynagrodzenie**	4218,92
3. **Składka na Fundusz Pracy** (obowiązuje od 1.01.1999 r.)	2,45%
4. **Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** (od 1.01.2006 r.)	0,10%
5. **Składka na ubezpieczenie zdrowotne** (obowiązuje od 1.01.2008 r.)	9,00%

[x] Ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 115, poz. 792).
[xx] Od 1.01.2016 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 1850 zł (rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2015 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2016 r. (DzU 2015, poz. 1385).

Opracowano w Departamencie Funduszy MRPiPS w dniu 28.02.2017 r.

100 zmian dla firm – zmiany w prawie pracy

Dominika Figuła
radca prawny

Zmiany w prawie pracy mają na celu m.in. złagodzenie wymogów wobec małych przedsiębiorców w zakresie obowiązku ustalania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania oraz tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W dniu 28 grudnia 2016 r. Prezydent RP podpisał nagłośnioną medialnie ustawę stanowiącą pakiet ułatwień dla przedsiębiorców *100 zmian dla firm*. Większość przepisów *Ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego (Ustawa z dnia 16 grudnia 2016...)* weszła w życie 1 stycznia 2017 r.[1] Wśród znowelizowanych ustaw znajduje się także *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Ustawa z dnia 26 czerwca...) oraz Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Ustawa z dnia 4 marca 1994...)*. Zmiany w prawie pracy mają na celu m.in. złagodzenie wymogów wobec małych przedsiębiorców w zakresie obowiązku ustalania regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania oraz tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Ponadto przedmiotowa ustawa zmienia przepisy dotyczące wydawania świadectwa pracy, precyzuje postanowienia Kodeksu pracy w zakresie formy umowy o współodpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone oraz ujednolica i wydłuża terminy na wniesienie przez pracownika odwołania do sądu pracy.

Złagodzenie wymogów dotyczących regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania

Jednym z ułatwień dla przedsiębiorców z pakietu *100 zmian dla firm* jest podniesienie z 20 do 50 pracowników progu, od którego uzależnione są dodatkowe obowiązki pracodawcy związane z ustaleniem regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania oraz tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS). Dotychczas firmy zatrudniające powyżej 19 osób musiały ustalać regulamin wynagradzania, regulamin pracy i tworzyć ZFŚS. Od 1 stycznia 2017 r. wskazane wyżej obowiązki dotyczą pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników nieobjętych stosownym układem zbiorowym pracy. Regulamin pracy i regulamin wynagradzania mogą zostać wprowadzone fakultatywnie przez pracodawcę zatrudniającego mniej niż 50 pracowników, z jednym wyjątkiem. Ustawodawca wyodrębnił firmy zatrudniające co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, w których działa zakładowa organizacja związkowa. Zgodnie z art. 77^{2} § 1^{2} kp, pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych odpowiednim zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, zobowiązani są ustalić warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie. Na podstawie art. 104 § 3 kp pracodawca zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników powinien wprowadzić regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z takim wnioskiem, chyba że obowiązują odpowiednie postanowienia układu zbioro-

[1] W drodze wyjątku: 1) art. 14 oraz art. 15 pkt 4 lit. a tiret trzecie i czwarte wchodzą w życie z dniem 1 kwietnia 2017 r.; 2) art. 13 pkt 2 i pkt 3 lit. b oraz art. 17 wchodzą w życie z dniem 1 stycznia 2019 r.; 3) art. 19 i art. 20, które wchodzą w życie z dniem 1 marca 2017 r.

wego pracy. Analogiczna regulacja występuje w ustawie o ZFŚS. Pracodawca zatrudniający poniżej 50 pracowników, w przeliczeniu na pełne etaty, może fakultatywnie tworzyć ZFŚS i wypłacać świadczenia urlopowe, z tym jednak zastrzeżeniem, że firma zatrudniająca nie mniej niż 20 pracowników, w której działa zakładowa organizacja związkowa, ma obowiązek utworzenia ZFŚS, jeżeli organizacja ta wystąpi z takim wnioskiem.

Zmiany dotyczące zasad wydawania świadectwa pracy

Ustawa z 16 grudnia 2016 r. zlikwidowała krytykowany przez przedsiębiorców obowiązek wydawania świadectwa pracy po 24 miesiącach zakładowego stażu pracy, pomimo trwania zatrudniania u tego samego pracodawcy na podstawie kolejnej umowy zawartej na okres próbny lub umowy o pracę zawartej na czas określony. W świetle obowiązujących przepisów pracodawca, niezależnie od rodzaju umowy o pracę, jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, jeżeli nie zamierza nawiązać z nim kolejnego stosunku pracy, w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Pracodawca zobowiązany jest niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy, które powinno dotyczyć okresu lub okresów zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Należy zaznaczyć, że w tej sytuacji pracownik nie musi składać wniosku o wydanie świadectwa pracy; czynności tej dokonuje pracodawca z własnej inicjatywy. Natomiast gdy pracownik chce otrzymać świadectwo pracy w przypadku kontynuowania zatrudnienia z własnym pracodawcą, to wniosek o wydanie świadectwa pracy jest niezbędny. Zgodnie ze znowelizowanym art. 97 § 1^1 kp w przypadku nawiązania z tym samym pracownikiem kolejnego stosunku pracy w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy wyłącznie na jego wniosek, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Taki wniosek może zostać złożony w każdym czasie i dotyczyć wydania świadectwa pracy za poprzedni okres zatrudnienia albo obejmować wszystkie okresy zatrudnienia, za które dotychczas nie wydano świadectwa pracy. Wniosek powinien być zrealizowany przez pracodawcę w terminie 7 dni od jego złożenia. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. Od 1 stycznia 2017 r. obowiązuje także nowe rozporządzenie w sprawie świadectw pracy, wydane na podstawie znowelizowanego art. 97 § 4 kp. *Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016...)* szczegółowo określa treść świadectwa pracy, jego sposób i tryb wydawania oraz sposób i tryb prostowania i uzupełniani. Ponadto zawiera jego pomocniczy wzór.

Zaległe świadectwa pracy do końca czerwca 2017 r.

Dla większości pracodawców zmiany dotyczące świadectw pracy oznaczają także obowiązek uporządkowania dokumentacji i wydania zaległych świadectw pracy. Zgodnie z treścią przepisów przejściowych jeżeli w dniu 1 stycznia 2017 r. nie upłynął jeszcze dotychczasowy, 24-miesięczny, okres zatrudnienia na podstawie kilku umów o pracę na okres próbny lub na czas określony, obligujący pracodawcę do wydania świadectwa pracy, pracodawca zobowiązany jest do wydania łącznego świadectwa pracy za poprzednie zakończone okresy zatrudnienia w ciągu 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Przed upływem tego półrocznego terminu pracownik może złożyć pisemny wniosek o wydanie zaległego świadectwa pracy. W takiej sytuacji pracodawca powinien w ciągu 7 dni wydać odpowiednie świadectwo pracy. Ustawodawca zdecydował, że świadectwo pracy za okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny lub na czas określony, trwającej w dniu wejścia w życie ustawy, powinno być wydane zgodnie z nowymi przepisami.

Forma umowy o współodpowiedzialności materialnej pracowników za mienie powierzone

Kolejną zmianą wprowadzoną przez pakiet *100 zmian dla firm* jest doprecyzowanie przepisu dotyczącego umowy o współodpowie-

dzialności materialnej pracowników zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem doktryny i judykatury, tj. zastrzegając dla tej umowy wymóg formy pisemnej pod rygorem nieważności. Zgodnie z aktualnym brzmieniem art. 125 § 1 kp umowa o współodpowiedzialności materialnej za mienie powierzone, zawarta przez pracowników z pracodawcą, jest nieważna, jeśli nie została zawarta na piśmie. Do umów o współodpowiedzialności materialnej pracowników trwających w dniu 1 stycznia 2017 r. mają zastosowanie przepisy art. 125 § 1 zdanie drugie w brzmieniu dotychczasowym, czyli wymagających formy pisemnej bez jednoznacznego zastrzeżenia rygoru nieważności.

Wydłużenie terminów na wniesienie odwołania

Korzystną zmianą dla pracowników jest nowelizacja art. 264 kp, która wydłużyła i ujednoliciła do 21 dni terminy na wniesienie odwołań do sądu pracy. Funkcjonowanie różnych terminów (7-dniowych i 14- dniowych) na złożenie odwołania powodowało pomyłki i często stanowiło zbyt krótki czas na rozważne przygotowanie pozwu. Obecnie odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę, a nie jak było to dotychczas w terminie 7 dni. Przedłużony z 14 do 21 dni został również termin, w którym pracownik może zaskarżyć rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto pracownik, któremu doręczono zawiadomienie o odmowie przyjęcia do pracy, ma, w świetle obowiązujących przepisów, 21 dni na wniesienie do sądu pracy żądania nawiązania umowy o pracę.

Obowiązujące od nowego roku przepisy pakietu *100 zmian dla firm* wprowadziły istotne zmiany w prawie pracy. Pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę na zmiany w wydawaniu świadectw pracy oraz pamiętać, by w pouczeniach oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wskazywać 21-dniowy termin na złożenie odwołania do sądu.

Bibliografia

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy, Dz.U. z 2016 r. poz. 2292.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. z 2016 r. poz. 1666.

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, Dz.U. z 2016 r. poz. 800, tj. z późn. zm.

Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego, Dz.U. z 2016 r. poz. 2255.

Więcej o autorze

Dominika Figuła
radca prawny

Ukończyła studia prawnicze na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz dodatkowo techniczne na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Doświadczenie zawodowe zdobywała w międzynarodowej kancelarii prawnej, świadcząc usługi głównie dla klientów z sektora dużych przedsiębiorstw. W ramach prowadzonej działalności gospodarczej świadczy usługi prawne firmom i organizacjom pozarządowym, także w zakresie własności intelektualnej, prawa nieruchomości i prawa pracy. Reprezentuje klientów przed sądami i organami administracji publicznej. Wpisana na listę radców prawnych Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie (nr wpisu WA-9698).

Co nowego na rynku pracy

Redakcja

W końcu, po 25 latach się tego doczekaliśmy. Polacy przestali się bać bezrobocia.

Optymistyczne oceny sytuacji na rynku pracy

Prawie dwie trzecie Polaków jest przekonanych o możliwości znalezienia pracy. Odsetek negatywnych opinii o rynku pracy w Polsce spadł z 49% do 25% w ciągu roku. To najnowsze dane z sondażu CBOS. „Obecne opinie są najlepsze w historii, co koresponduje z najniższą notowaną przez GUS rejestrowaną stopą bezrobocia po 1990 r." – zauważają autorzy raportu. W stosunku do lutego 2017 r. oceny sytuacji na lokalnych rynkach pracy nieco się poprawiły. Obecnie 65% badanych (od lutego wzrost o 5 p.p.) twierdzi, że w ich miejscowości lub okolicy można znaleźć pracę. 24% respondentów ocenia, że trudno jest znaleźć jakąkolwiek pracę, a 6% nie widzi żadnych szans na zatrudnienie. „Uwzględniając zróżnicowania terytorialne, można stwierdzić, że obecnie przekonanie o dostępności zatrudnienia cechuje przede wszystkim mieszkańców województwa lubuskiego i zachodniopomorskiego, natomiast opinie wskazujące na znaczne trudności ze znalezieniem pracy wyrażają głównie respondenci z województw świętokrzyskiego i podlaskiego, a w dalszej kolejności także lubelskiego i kujawsko-pomorskiego" – wskazuje CBOS. Sondaż przeprowadzono między 2 a 9 marca 2017 r. na liczącej 1020 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

Rolnicy potrzebują coraz więcej pracowników, ale chętnych brakuje od dawna

Polska wieś od lat ma problemy ze znalezieniem pracowników sezonowych, choć stawki regularnie idą w górę. Według wyliczeń Instytutu Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywieniowej w ciągu roku aż jedna trzecia gospodarstw indywidualnych musi zatrudnić pracowników sezonowych. Łącznie potrzeba ok. 500 tys. osób. Większość ofert dotyczy zatrudnienia na 50 dni.

Do niedawna sytuację ratowali Ukraińcy, ale obecnie część z nich wybrała pracę w miastach, gdzie czekają oferty w usługach, sprzedaży, budownictwie czy transporcie. Stawki są wyższe, a praca lżejsza. Niektórych skusiła oferta z innych krajów, np. Czech.

Jak podaje PAP, sekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej Stanisław Szwed poinformował, że od 2006 r. obowiązuje w naszym kraju uproszczona procedura uzyskiwania zezwoleń do prac sezonowych dla obywateli sześciu państw: Ukrainy, Mołdawii, Białorusi, Gruzji, Rosji i Armenii. Wystarczy, że osoba poszukująca pracowników złoży w powiatowym urzędzie pracy oświadczenie o zamiarze zatrudnienia.

Wiceminister Szwed zaznaczył, że taka procedura powoduje jednak nadużycia i resort pracy zamierza zmienić przepisy, aby uszczelnić ten system. W 2016 r. złożono 1,3 mln oświadczeń, w tym chęć zatrudnienia w rolnictwie zgłosiło 337 tys. pracodawców (stanowi to 26% wszystkich oświadczeń).

Wiceszef resortu pracy powiedział, że projektowana nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia wkrótce trafi pod obrady Rady Ministrów. Wdraża ona unijne przepisy.

Płaca za godzinę pracy w Polsce trzykrotnie niższa niż w krajach Unii

Jak podał Eurostat, koszt pracy w Unii Europejskiej wahał się w 2016 r. od 4,4 euro do 42 euro za godzinę. Najniższy był w Bułgarii i Rumunii, najwyższy w Danii i Belgii.

Jeszcze wyższe koszty pracy i wynagrodzenia są w Norwegii, która do Unii nie należy. Średni koszt wynagrodzenia (wyłączając administrację publiczną i rolnictwo) wynosił w Unii 25,4 euro, zaś w eurolandzie 29,8 euro. W przemyśle koszt średni w UE wynosił 26,6 euro, a w eurolandzie – 32,6 euro. W usługach było to – odpowiednio – 25,8 i 28,7 euro, a w budownictwie – 23,3 i 26,1 euro.

Koszt pracy to wynagrodzenie oraz obciążenia, np. składki emerytalne i inne. Udział kosztów pozapłacowych w koszcie pracy wynosił w UE średnio 23,9%, a w strefie euro 26%. Najniższy był na Malcie (6,6%), a najwyższy we Francji – 33,2%.

Koszt wynagrodzeń za godzinę wynosił w ubiegłym roku w Polsce 7 euro, czyli przeszło trzykrotnie mniej niż średnio w Unii Europejskiej (w tym w Wielkiej Brytanii). Z powodu spadku kursu złotego w ubiegłym roku wynagrodzenia liczone w euro nie wzrosły. Możemy się jednak pocieszyć, że z powodu Brexitu w Wielkiej Brytanii spadły o 10%.

Rosną koszty pracy w branży ochroniarskiej

Branża ochroniarska w Polsce sukcesywnie rośnie, chociaż jej rozwój hamują zmiany legislacyjne. Oskładkowanie umów-zleceń i podwyższenie stawki godzinowej przekłada się na wzrost kosztów usług ochroniarskich. Rozwiązaniem mogą być nowe technologie. Coraz większą popularnością cieszą się zautomatyzowane systemy alarmowe i monitoring, który może być przy okazji skutecznym narzędziem wsparcia dla marketingu i sprzedaży.

Jak szacuje globalna agencja doradcza Deloitte, w tym roku polski rynek ochrony fizycznej urośnie o 12%, przekraczając wartość 8 mld zł. Firmy ochroniarskie, chcąc optymalizować koszty swojej działalności, muszą szukać nowych i innowacyjnych rozwiązań technologicznych. Firmy. które oferują klientom zintegrowany system monitoringu o wszechstronnym zastosowaniu, liczą na to, że automatyzacja okaże się w części odpowiedzią na obecne bolączki branży i znaczny wzrost kosztów pracy.

Automat zamiast człowieka

Według raportu zespołu DELab Uniwersytetu Warszawskiego i serwisu Gumtree z badania przeprowadzonego na rynku polskim najbardziej narażone na automatyzację są następujące sektory: przemysł i przetwórstwo, sprzedaż i handel oraz biura i urzędy, gdzie pracuje ponad 5 mln osób.

W Polsce automatyzacją zagrożonych jest 40% zawodów, w krajach OECD – 57%. Różnica wynika z tego, że nasz kraj jest mniej rozwinięty technologicznie niż Zachód i zmiany przyjdą do nas później.

Ale są też zawody, oparte na kreatywności i empatii, którym automatyzacja nie zagraża. A zatem ciągle będą poszukiwani na rynku choćby terapeuci, psycholodzy, pielęgniarki, lekarze, opiekunowie do dzieci czy wykładowcy.

Dobrowolna rotacja

Jak wynika z badania firmy rekrutacyjnej Antal International Sp. z o.o., średnio firmy notują wskaźnik rotacji dobrowolnej na poziomie 10,8%.

Z kolei według raportu międzynarodowej sieci firm audytorsko-doradczych KPMG dla 77% zarządzających działami personalnymi i 73% członków zarządów największym wyzwaniem mijającego roku będzie zatrzymanie pracowników w firmie. Tylko 4% respondentów nie wymieniło utrzymania pracowników jako kluczowego elementu polityki personalnej w 2017 r.

Wyzwanie rośnie wraz z liczebnością firmy. Spośród organizacji zatrudniających ponad 1 tys. pracowników co czwarta doświadczyła w minionym roku dobrowolnej rotacji na poziomie ponad 20%. Sytuacja odwrotna ma miejsce w małych organizacjach, w których pracuje do 50 osób. Niskim poziomem dobrowolnej rotacji, do 5%, wykazuje się co druga taka firma.

„Wojna" na płace

Na rynku handlowym trwa obecnie regularna wojna płacowa. Po raz pierwszy od wznowienia w Polsce gospodarki rynkowej pracownicy sklepów przestają być tanią siłą roboczą. Teraz mogą liczyć na coroczne kilkuprocentowe podwyżki, a w niektórych sieciach pensje zmieniają się nawet co pół roku.

Wcześniej Lidl ogłosił, że pensja osoby rozpoczynającej pracę wyniesie od 2550 zł do 3300 zł brutto (górne widełki dotyczą Warsza-

wy), czyli będzie wyższa o 150–500 zł w porównaniu z zeszłym rokiem. Po dwóch latach zatrudnienia ma to być już 3–3,8 tys. zł brutto. Tak było rok temu. O podwyżki walczą również związkowcy z Tesco.

Rywalizacja o pracownika to tymczasem spory problem dla sieci handlowych z polskim kapitałem oraz małych sklepów. Polacy kontrolują co najwyżej średniej wielkości firmy handlowe. Na założenie większych nie mieli kapitału.

Z danych GUS wyraźnie wynika, że im mniej osób zatrudnia firma handlowa, tym gorzej płaci (najniższe wynagrodzenia są w firmach zatrudniających do 19 osób).

Co nowego w urzędach pracy

Redakcja

Niskie bezrobocie sprawia, że urzędy pracy mogą się skupić na osobach długotrwale bezrobotnych.

Ponad 510 mln złotych na aktywizację mazowieckiego rynku pracy

Powiatowe urzędy pracy na Mazowszu otrzymały z Funduszu Pracy prawie 370 mln zł na działania ułatwiające osobom bezrobotnym powrót na rynek pracy. To o prawie 30 mln zł mniej niż w roku ubiegłym, ponieważ bezrobocie spada i w grudniu 2016 r. w rejestrach pozostawało 189 tys. bezrobotnych, czyli o 27 tys. osób mniej niż rok wcześniej. W większości powiatów pieniądze są przeznaczone na aktywizację długotrwale bezrobotnych, wymagających intensywnego i wszechstronnego wsparcia w powrocie na rynek pracy. W 2016 r., dzięki środkom z Funduszu Pracy, aktywizowano 107 627 bezrobotnych: ze staży skorzystało 23 853 bezrobotnych, szkoleń – 11 680, prac interwencyjnych – 7426 bezrobotnych, refundacji wynagrodzeń osób do 30. roku życia – 6076 bezrobotnych, dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej – 5252, a robót publicznych – 4066 bezrobotnych.

W 2017 r. kontynuowany jest trzyletni program „Praca dla młodych", adresowany do młodych bezrobotnych. W jego ramach pracodawcy mogą ubiegać się o refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne za zatrudnione osoby do 30. roku życia. W ubiegłym roku powiatowe urzędy pracy na Mazowszu miały na ten cel 70 mln złotych, a w tym roku i przyszłym – po 120 mln zł. W 2016 r. z programu skorzystało 4774 mazowieckich pracodawców, którzy zatrudnili 6671 bezrobotnych do 30. roku życia.

Edukacja zawodowa a rynek pracy

Od wielu lat Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu na podstawie danych o zarejestrowanych bezrobotnych prowadzi monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Od dwóch lat prowadzone jest też badanie „Barometr zawodów", które uwzględnia rzeczywistą relację popytu do podaży na rynku pracy w poszczególnych powiatach. Jest to krótkoterminowy szacunek zapotrzebowania na pracowników w określonych zawodach. Według danych „Barometru zawodów" na rok 2017 wskazano na poziomie regionu 40 zawodów deficytowych, gdzie przeważającą grupę stanowią zawody wymagające wykształcenia zawodowego. To pracownicy branż: informatycznej, logistyczno-transportowej, budowlanej, średni personel medyczny. Na drugim biegunie są pedagodzy, technicy ekonomii, specjaliści technologii żywności i żywienia, politolodzy, historycy i filozofowie praz pracownicy biur podróży.

Obcokrajowcy na pomorskim rynku pracy

Od dwóch lat na rynku pracy obserwujemy lawinowy wzrost zainteresowania pracodawców zatrudnianiem obcokrajowców. Na przyjazd do Polski i pracę w naszym kraju decyduje się coraz więcej osób z zagranicy. W województwie pomorskim w 2016 r. na podstawie oświadczeń o zamiarze wykonywania pracy bez konieczności zezwolenia na pracę było zatrudnionych 67 395 obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej, Gruzji i Ukrainy. Dla porównania w roku wcześniejszym zarejestrowano 25 270 oświadczeń, natomiast w 2014 r. – 5789 oświadczeń. Prace na terenie województwa pomorskiego najchętniej podejmują obywatele Ukrainy, w całym 2016 r. stanowili oni ponad 93% wszystkich oświadczeń.

Zdecydowanie najczęściej na terenie województwa pomorskiego w 2016 r. zatrudniani

byli mężczyźni, stanowili około 3/4 wszystkich cudzoziemców. Najliczniejszą grupę wiekową stanowili cudzoziemcy w wieku 20–40 lat (niecałe 50% oświadczeń).

W całym ubiegłym roku na podstawie oświadczeń o zamiarze wykonywania pracy bez konieczności zezwolenia na pracę, cudzoziemcy najczęściej byli zatrudniani w budownictwie (26,1% miejsc pracy), nieco mniej oświadczeń dotyczyło sekcji przetwórstwo przemysłowe (23,8% miejsc pracy) oraz działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (23,3% miejsc pracy). Większość cudzoziemców (84,8%) wykonywała pracę w na podstawie umów cywilnoprawnych (umowa-zlecenie, umowa o dzieło), przeważnie w zawodach należących do wielkich grup zawodów: pracownicy przy pracach prostych (46,9% miejsc pracy) oraz robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (33% miejsc pracy). Oświadczenia najczęściej wystawiano na okres od 3 do 6 miesięcy (86,8%).

Wzmocnić wolontariat wśród osób 50+

W dniach 21–22 lutego br. we Francji odbyła się druga wizyta w ramach projektu partnerskiego Erasmus+ „Sposoby wzmacniania idei aktywnego starzenia się poprzez wolontariat" („Ways to enhance active aging through volunteering – WEActiveVol"), koordynowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele organizacji partnerskich z Litwy (Stowarzyszenie Inicjatyw Sieciowych, Asociacija „Iniciatyvu tinklas"), Węgier (Krajowe Centrum Wolontariatu, Önkéntes Központ Alapítvány), Słowacji (Centrum Wolontariatu, Centrum dobrovoľníctva), Rumunii (Centrum Wolontariatu, Centrul de Voluntariat Cluj-Napoca). Organizatorem wizyty było Stowarzyszenie E-Seniors.

Celem projektu jest wzmocnienie wolontariatu osób powyżej 50. roku życia poprzez europejską wymianę doświadczeń i dobrych praktyk. Realizacja drugiej wizyty projektowej zakładała: analizę regulacji prawnych i danych statystycznych dotyczących wolontariatu w krajach organizacji partnerskich; poznanie wybranych metod pracy z wolontariuszami w obszarze rekrutacji i szkoleń; poznanie dobrych praktyk związanych z wolontariatem osób powyżej 50. roku życia; omówienie bieżących kwestii z obszaru zarządzania projektem. Ponadto podczas spotkania grupa partnerska zrealizowała sesję warsztatową dotyczącą wymiany informacji, wiedzy i doświadczeń na temat sposobów diagnozowania predyspozycji osób powyżej 50. roku życia do wykonywania pracy wolontariackiej.

Jeśli w Waszym Urzędzie stawiacie na innowacyjne rozwiązania, organizujecie ciekawe konferencje, poinformujcie nas o tym.

Nasz adres: rynek.pracy@ipiss.com.pl

Rada Programowa

dr Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Łódzki
prof. dr hab. Juliusz Gardawski, Szkoła Główna Handlowa
prof. dr hab. Bogusław Grużewski, Instytut Badań Rynku Pracy Litewskiego Centrum Badań Socjalnych w Wilnie
Jerzy Kędziora, Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie
dr hab. Leszek Kucharski, Uniwersytet Łódzki
dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska, prof. UWM, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski
dr hab. Piotr Szukalski, Uniwersytet Łódzki
Stanisław Szwed, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
dr hab. Bogusława Urbaniak, prof. UŁ, Uniwersytet Łódzki
dr Kamil Zawadzki, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
dr hab. Agnieszka Ziomek, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Stali recenzenci

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki
dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski
dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, prof. UŁ, Uniwersytet Łódzki
prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
prof. dr hab. Małgorzata Szylko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski
dr Hanna Świątkiewicz-Zych, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
dr Iwona Kukulak-Dolata, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki
dr Łukasz Arendt, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki
dr Monika Maksim, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Redaktor naczelna

prof. dr hab. Elżbieta Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

Kolegium Redakcyjne

Monika Fedorczuk, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, prof. UŁ, Uniwersytet Łódzki
dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski
prof. dr hab. Małgorzata Szylko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski
dr Hanna Świątkiewicz-Zych, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Małgorzata Zdancewicz, sekretarz redakcji

W NASTĘPNYM NUMERZE

Determinanty zatrudnienia i bezrobocia w teoriach rynku pracy

Co warunkuje poziom i zmiany zatrudnienia oraz bezrobocia? Zajmuje się tym każdy interesujący się rynkiem pracy. Zajmuje się tym także ekonomia jako nauka społeczna, a teoretyczne w jej ramach rozważania pozwalają na systematyzację podejść naukowych z jednej strony, z drugiej zaś – mają wymiar czysto użytkowy. W ostatecznym bowiem wypadku winny podpowiadać rozwiązania przyjazne dla rynku pracy i wszystkich jego aktorów.

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu