

Uwarunkowania efektywności polskiego rynku pracy w obliczu wejścia do Unii Europejskiej

Michał Mijał

Grzegorz Tchorek

Celem artykułu jest zdiagnozowanie aktualnego stanu rynku pracy w Polsce pod względem charakteryzujących go czynników instytucjonalnych. Jednocześnie zadaniem autorów jest zbadanie efektywności tego rynku w Polsce, która w wymiarze makroekonomicznym oznacza sposób osiągnięcia równowagi na rynku pracy w reakcji na wstrząsy popytowe, podażowe i strukturalne. Szybkość dochodzenia do równowagi zależy od elastyczności popytu na pracę, podaży pracy oraz płac, a więc czynników, które determinują elastyczność rynku pracy na poziomie mikro, tj. wydajność pracy, stopień ochrony rynku pracy, tzw. stopę kompensacji, strukturę negocjacji płacowych, sprawność instytucji pośrednictwa pracy, mobilność siły roboczej etc.

Na podstawie danych pochodzących między innymi z Głównego Urzędu Statystycznego zaprezentowane zostało szerokie spektrum czynników związanych z terytorialną i zawodową mobilnością pracowników w Polsce. Przeanalizowano również rozmiary oraz strukturę migracji z przyczyn związanych z pracą w naszym kraju.

Elastyczność rynku pracy

Zmieniająca się struktura gospodarki, a w szczególności gospodarki podlegającej transformacji, wymaga skutecznej realokacji zasobów, a wśród nich również siły roboczej. W przypadku Polski dostosowanie zasobów pracy poprzez przesunięcie zatrudnionych z sektorów, które tracą rację bytu w rozwijającej się gospodarce, do sektorów o wysokiej wartości dodanej jest o tyle istotne, iż od początku lat 90. gospodarka podlega wzajemnie przenikającym się procesom transformacji, integracji ze strukturami unijnymi oraz włączeniu do globalnego rynku. Współistnienie tych zdarzeń sprawiło, iż sfera realna gospodarki musiała dostosowywać się do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych, wynikających ze zmiany struktury własności, napływu kapitału zagranicznego, otwarcia gospodarki na wymianę i ekspozycji na międzynarodową konkurencję, dostępu do nowych rynków, nowych technologii etc. Zdolność dostosowania zasobów siły roboczej do potrzeb zmieniającej się gospodarki jest również czynnikiem determinującym bilans korzyści i kosztów wejścia do Unii Europejskiej i strefy euro.

Kategorią opisującą zdolność dostosowania rynku pracy do zmian zachodzących w gospodarce jest szeroko rozumiana jego elastyczność. Pojęcie elastycz-

ności nie znalazło jak dotąd ścisłego sformułowania w literaturze przedmiotu. Adnett (1996) utożsamia elastyczność rynku pracy ze zdolnością do szybkich przystosowań do zmian warunków rynkowych i technologicznych. Szerzej definiowana elastyczność określana jest jako zdolność firm i pracodawców do dostosowania poziomu i czasu zatrudnienia do zmian w popycie na produkowane dobra (usługi), zróżnicowania poziomu płac w zależności od produktywności oraz zmiany zadań pracowników w odpowiedzi na zmiany w popycie na dobra (Lothar 2003 za Šošić 2004). Kwiatkowski i Tokarski (1999) formułują za Adnettem (1996) i Solowem (1998) następujące wymiary elastycznego rynku pracy: **mobilność siły roboczej, elastyczność płac oraz elastyczność czasu pracy.**

Mobilność zawodowa, kwalifikacyjna i przestrzenna siły roboczej pozwala na dostosowanie siły roboczej do zmiany kwalifikacji, miejsca pracy i miejsca zamieszkania. Im wyższa jest mobilność siły roboczej, tym szybciej następują procesy dostosowujące strukturę i podaż na rynku pracy. Wyższa mobilność powoduje też mniejszą wrażliwość rynku pracy na wstrząsy zewnętrzne i ułatwia dopasowanie charakterystyk rynku pracy zarówno w krótkim, jak i w długim okresie.

Elastyczność płac pozwala na zmianę płac pod wpływem zmian czynników je determinujących: wydajności, rentowności produkcji i sytuacji na rynku pracy. Obniżenie się płac (np. w reakcji na szok dotyczący danej gospodarki) pozwala na obniżenie się poziomu cen, co umożliwi gospodarce powrót do stanu równowagi. Jednocześnie zmniejszenie kosztów pracy pozwala zwiększyć popyt na pracę i zwiększa zatrudnienie. Elastyczność płac, która oznacza wrażliwość poziomu wynagrodzenia na zmiany wskaźnika bezrobocia, stanowi zatem istotny czynnik przywracania równowagi w gospodarce. Przyjmuje się powszechnie, iż do głównych czynników determinujących giętkość płac należy zaliczyć: wydajność pracy, stopień ochrony rynku pracy, tzw. stopę kompensacji, strukturę negocjacji płacowych oraz sprawność instytucji pośrednictwa pracy.

Jednym z ważniejszych czynników determinujących poziom płac oraz decydującym o ich elastyczności jest wydajność pracy. Wzrost wydajności umożliwia zwiększenie płac realnych przy stabilizacji oczekiwań inflacyjnych, co pozwala obniżyć stopę NAIRU, a więc w większym stopniu wykorzystać ekspansywną politykę pieniężną zwiększającą zatrudnienie bez wzrostu ryzyka inflacji. Jeśli wydajność pracy spada, a płace pozostają na niezmiennym poziomie, powoduje to wzrost inflacji i podwyższa poziom bezrobocia w równowadze (Socha i Sztanderska 2000). Podniesienie poziomu wydajności pracy umożliwia więc stabilizację inflacji przy bardziej wygórowanych postulatach płacowych.

Drugim czynnikiem, który może decydować o elastyczności płac, jest motywacja pracowników do poszukiwania pracy, która jest zależna od systemu zasiłków dla bezrobotnych, a więc warunków uzyskania takiego zasiłku, długości okresu jego pobierania oraz wysokości w relacji do wynagrodzenia za pracę – tzw. stopa kompensacji lub stopa zastąpienia. Wysoka stopa kompensacji, a więc łatwiejsze warunki uzyskania zasiłków oraz dłuższy okres ich pobierania, oznaczające mniejszą dolegliwość ekonomiczną bezrobocia, wywołuje silniejszą

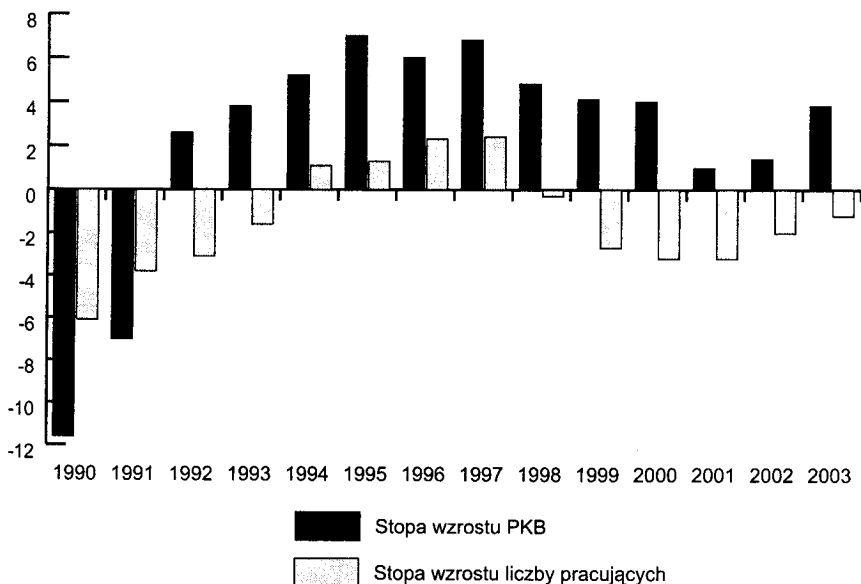
presję na wzrost płac (Kwiatkowski 2002). Jeśli poziom korzyści osiąganych z bezrobocia jest zbyt wysoki, to osoby bezrobotne mają mniejszą skłonność do powrotu na rynek pracy. Może to prowadzić do tzw. pułapki bezrobocia (Mira d'Ercole i Salvani 2003), która powoduje, że kiedy umiejętności i zdolności pracownika obniżają się w trakcie trwania bezrobocia, to bezrobotni stają się trwale niezatrudnialni.

Kolejnym elementem decydującym o elastyczności płac jest ochrona stosunku pracy określana przez okresy wypowiedzenia pracy i koszty zwolnień z pracy (odprawy pieniężne w przypadku zwolnień). Wysoki poziom ochrony rynku pracy zachęca do wysuwania przez pracowników śmielszych postulatów płacowych (Kwiatkowski 2002). Syntetycznym miernikiem regulacji i ochrony rynku pracy jest wskaźnik EPL (ang. Employment Protection Legislation). Wskaźnik ten jest średnią ocen dotyczących przepisów regulujących rynek pracy obejmujących procedury administracyjne obowiązujące przy zwalnianiu pracowników, wymagania obowiązujące pracodawcę w trakcie zwalniania pracownika oraz wypłacania odpraw i stopień trudności w zwalnianiu pracowników. Jego wartość oscyluje między 0 (lub 1) – minimalna ochrona a 5 (lub 6) – maksymalna nieelastyczność.

Teoria i praktyka wskazują, iż o giętkości płac decyduje siła związków zawodowych i struktura rokowań płacowych¹. Zagadnienie to wymaga dłuższego komentarza, gdyż literatura przedmiotu nie oferuje jednoznacznej odpowiedzi na pytanie, jak na elastyczność płac wpływa stopień centralizacji rokowań płacowych. Funkcjonują co najmniej trzy spojrzenia na wpływ poziomu centralizacji rokowań płacowych na elastyczność płac (Ederveen i Thissen 2004). Pierwsze z nich wskazuje, że im większa decentralizacja i mniejsza koordynacja negocjacji płacowych, tym słabsza pozycja przetargowa związków zawodowych, a w konsekwencji niższa presja na wzrost płac bez wzrostu wydajności. W systemie całkowicie zdecentralizowanym pracownicy negocjujący płace bezpośrednio z pracodawcą mają świadomość, że windowanie płac prowadzi do utraty konkurencyjności i zagrożenia miejsc pracy. Druga teoria wskazuje, że bardziej scentralizowane negocjacje, odbywające się centralnie, na poziomie gospodarki, prowadzą również do giętkości płac. Dzieje się tak dlatego, że rokowania płacowe prowadzone przez jedną organizację związkową dla całej gospodarki zwiększają świadomość tejże organizacji wpływu negocjacji na poziom bezrobocia w kraju, wobec czego czynią ją współodpowiedzialną za sytuację gospodarczą. Większa świadomość organizacji związkowej w połączeniu z przypisaną większą odpowiedzialnością za rezultaty rokowań sprawia, iż ukształtowany w wyniku negocjacji poziom płac realnych uwzględnia realia makroekonomiczne (Borowski 2002). Trzecia szkoła łączy oba te spojrzenia i wskazuje, iż zwolennicy obu poprzednich mają rację, a największy negatywny wpływ na poziom elastyczności płac ma średni poziom centralizacji negocjacji płacowych. Calmfors i Driffil (1998) wykazali, że dynamika wynagrodzeń jest najniższa albo w systemach najbardziej scentralizowanych, albo w systemach całkowicie zdecentralizowanych. Najwyższa dynamika wynagrodzeń pojawia się natomiast w systemach pośrednich, w których negocjacje płacowe odbywają się na poziomie gałęzi przemysłu.

Sytuacja na rynku pracy w Polsce i krajach transformacji

Na początku transformacji gospodarek krajów Europy Środkowej i Wschodniej spadająca wielkość produkcji, wynikająca z takich czynników jak nagłe obniżenie wymiany z Rosją, dziedzictwo struktury produkcji typowej dla gospodarki planowej, masowa prywatyzacja i restrukturyzacja, doprowadziła do spadku PKB i znacznego spadku zatrudnienia (Gruber 2004). Podjęcie procesów restrukturyzacji we wszystkich działach gospodarki ujawniło ogromną skalę bezrobocia ukrytego, szacowanego w Polsce na ok. 20-30% pod koniec lat 80. (Socha i Wojciechowski 2004). Jednocześnie zmiany te miały miejsce w warunkach znacznego przyrostu zasobów siły roboczej (wyż demograficzny)², co w połączeniu z nieefektywnym systemem zwalczania bezrobocia i promocji zatrudnienia zaowocowało najwyższym poziomem bezrobocia w Europie (Cazes i Nesporova 2003). W zmniejszeniu poziomie bezrobocia nie pomógł nawet relatywnie wysoki wzrost gospodarczy w latach 90. Od roku 1992 mamy w Polsce do czynienia z bezzatrudnieniowym wzrostem gospodarczym (ang. jobless growth), a więc zjawiskiem wolniejszego tempa wzrostu liczby zatrudnionych niż tempa wzrostu PKB (por. rys. 1.).



Rys. 1. Tempo wzrostu gospodarczego a przyrost zatrudnienia. Źródło: GUS, Roczniki z odpowiednich lat.

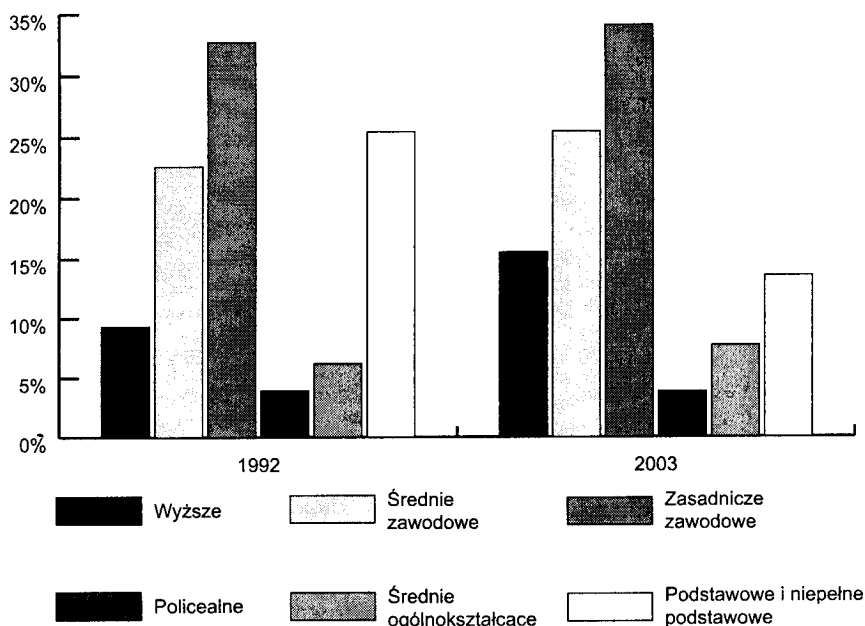
Do roku 2004 wzrost gospodarczy nie powodował przyrostu miejsc pracy, co związane jest z tendencją do wzrostu wydajności pracy wynikającej z substytucji pracy przez kapitał, a więc lepsze wyposażenie w maszyny, urządzenia, technologie etc. Do pozostałych przyczyn obok postępu technicznego wypierającego siłę roboczą z produkcji zalicza się również szybki rozwój dziedzin o niskiej pracochłonności, zahamowanie rozwoju dziedzin o wysokiej pracochłonności, wdrażanie nowoczesnych metod zarządzania (CASE – UNDP 2004). Prowadzi to do wzrostu wydajności pracy i zmniejszenia popytu na pracę, szczególnie nisko kwalifikowaną. Niski poziom zatrudnienia związany jest również z wysokimi kosztami płacowymi, obciążeniami podatkowymi, quasi podatkowymi, wysokimi kosztami naboru etc. (Kryńska 2004). Wszystkie te czynniki sprawiają, iż w Polsce obserwujemy wyjątkowo wysoki poziom bezrobocia strukturalnego.

Jednocześnie tendencje do bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego mają miejsce również w innych krajach transformacji (por. tab.1.). Najniższy próg bezzatrudnieniowego wzrostu PKB miał miejsce w Czechach (2,5%). Dla Polski wskaźnik na poziomie 4,2% mieści się w grupie wielkości umiarkowanych, jednak na tle wskaźników krajów wysoko rozwiniętych (dla krajów UE 1-3%) należy uznać ten wskaźnik za relatywnie wysoki.

Kraj	Wzrost PKB w % rocznie
Czechy	2,5
Estonia	12,7
Węgry	6,2
Litwa	4,5
Łotwa	10,2
Polska	4,2
Słowenia	6,0
Słowacja	5,3

Tab. 1. Granice bezzatrudnieniowego wzrostu PKB w wybranych krajach transformacji Europy Centralnej w latach 90. Źródło: (CASE – UNDP 2004).

Wzrost gospodarczy nie generujący dostatecznej ilości miejsc pracy wynika również ze słabej absorpcji podaży pracy związanej ze strukturalnym niedopasowaniem kwalifikacji i wykształcenia zasobów siły roboczej. Pomimo pozytywnej w ostatnich latach tendencji wzrostu udziału osób zatrudnionych z wyższym i średnim wykształceniem wciąż występuje wysokie bezrobocie i jednocześnie można obserwować trudności firm ze znalezieniem właściwych pracowników (por. rys. 2.). Świadczy to o typowym bezrobociu strukturalnym, wynikającym z niedopasowania struktury popytu i podaży na pracę.



Rys. 2. Struktura zatrudnienia pod względem wykształcenia. Źródło: Kryńska 2004.

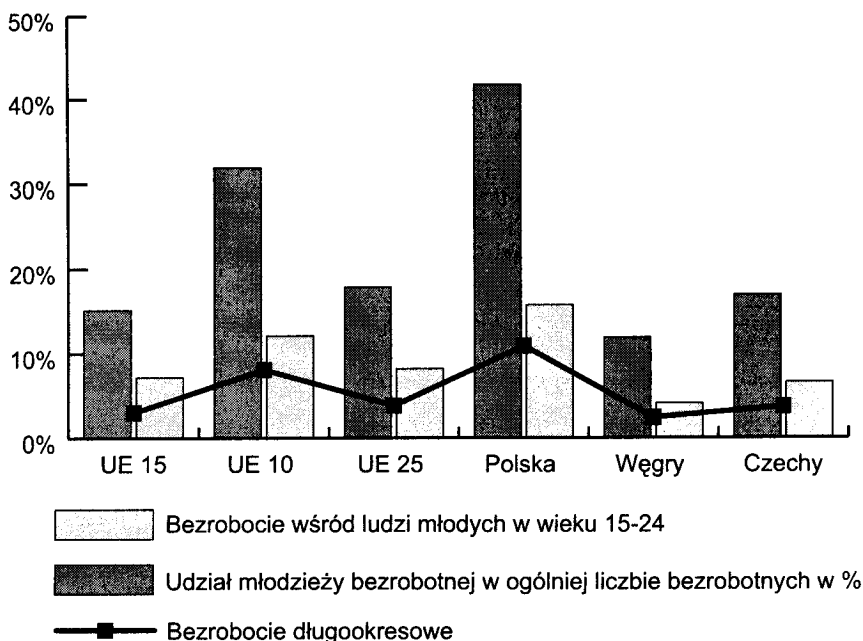
Spśród krajów transformacji jedynie w Czechach, na Słowenii i w Estonii wskaźnik zatrudnienia jest zbliżony do średniej krajów UE 15. Węgry i Słowacja mają stopę zatrudnienia na poziomie nieco ponad 55%, podczas gdy w Polsce jedynie połowa osób w wieku produkcyjnym znajduje zatrudnienie. Z tych względów często podkreśla się, iż w Polsce dylemat rynku pracy należy raczej formułować nie jako problem wysokiego bezrobocia, a raczej niskiego poziomu zatrudnienia. M. Góra wskazuje, iż gdyby nawet udało się zatrudnić wszystkich bezrobotnych w Polsce, to i tak poziom zatrudnienia wynosiłby jedynie 64,4% (Góra 2004). Poziom zatrudnienia w nowych krajach UE 10 prezentuje tab. 2.

Należy jednocześnie podkreślić, iż różnice w poziomie zatrudnienia pomiędzy nowymi krajami UE i UE 15 są mniej wyraźne, jeśli weźmiemy pod uwagę zatrudnienie w pełnym wymiarze czasowym. Pracownicy w krajach UE 10 pracują przeciętnie więcej godzin niż w UE 15, a praca w niepełnym wymiarze godzin jest mało powszechna. Powoduje to, iż zatrudnienie w kategoriach całkowitego czasu pracy (FTE, full – time equivalent) w UE 15 wynosi tylko 58, % wobec 55% w UE 10 (Gruber 2004).

Niepokojący jest jednocześnie fakt utrzymywania się bezrobocia długotrwałego (najwyższe na Słowacji 65%) oraz dużego bezrobocia wśród osób młodych (największe w Polsce i Słowacji – odpowiednio 42 i 33%). Ponadto zatrudnienie osób w wieku 15-24 ulega obniżeniu w krajach UE 10 z poziomu 33,2 5 w 1997 r. do 25,4 5 w 2002 i 24% w 2003 r. (por. rys. 3.).

KRAJ	Poziom zatrudnienia 2003				Stopa bezrobocia 03.2004			
	Całkowity	Kobiety	Mężczyźni	Osoby starsze	Całkowita	Mężczyźni	Kobiety	
Czechy	64.7	56.3	73.1	42.3	8.4	6.6	10.7	
Estonia	62.9	59.0	67.2	52.3	9.3	8.2	15.4	
Cypr	69.2	60.4	78.8	50.4	4.7	4.2	5.4	
Łotwa	61.8	57.9	66.1	44.1	10.7	10.5	10.8	
Litwa	61.1	58.4	64.0	44.7	11.5	10.4	12.5	
Węgry	57.0	50.9	63.5	28.9	6.0	6.1	5.7	
Malta	54.5*	33.6*	75.3*	30.3*	9.0	16.1	17.1	
Polska	51.2	46.0	56.5	26.9	19.0**	18.3	19.8	
Słowenia	62.6	57.6	67.4	23.5	6.5	6.0	7.0	
Słowacja	57.7	52.2	63.3	24.6	16.5	16.1	17.1	
UE-15	64.3	56.0	72.5	41.7	8.0	7.3	8.9	

Tab. 2. Poziom zatrudnienia i stopa bezrobocia w Unii Europejskiej oraz w krajach, które przystąpiły do Unii Europejskiej 1 maja 2004 r. (w %). Źródło: Eurostat za: (Maciejewski 2004). * dane za 2002 r. ** GUS wykorzystując wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań oraz Powszechnego Spisu Rolnego przeprowadzonych w 2002 r. określa stopę bezrobocia na 20,5%.

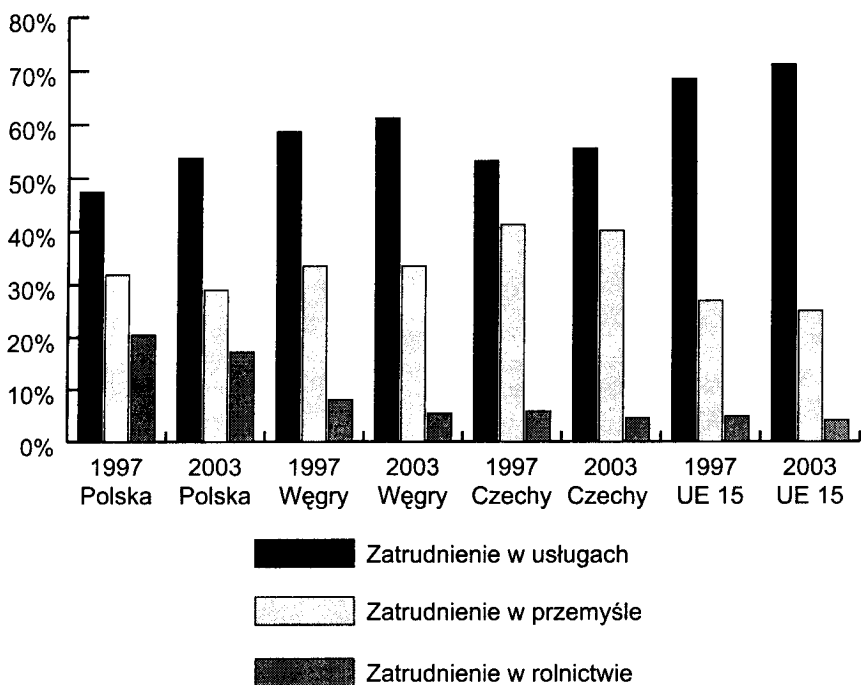


Rys. 3. Bezrobocie wśród osób w wieku 15-24 i bezrobocie długookresowe osób w wieku 15-64 (w %) – 2002 r. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu. UE – 10 oznacza dziesięć nowych krajów UE, UE 15- piętnaście „starych” krajów UE.

Pracujący w przekroju działów gospodarki

Rynek pracy z reguły dzielony jest na trzy sektory: rolnictwo, przemysł i usługi. Doświadczenie krajów wysokorozwiniętych wykazuje, iż w ostatnich latach najwięcej miejsc pracy udało się stworzyć w sektorze usług. Związane jest to z wieloma czynnikami, m.in. ze wzrostem zamożności społeczeństwa, który generuje popyt na usługi związane z turystyką, konsumpcją artykułów spożywczych oraz obsługą finansową, starzeniem się populacji (co generuje popyt na usługi lecznicze i opiekuńcze), pojawianiem się nowych towarów i produktów, zwiększając popyt zarówno na nowe usługi, jak i rozwój dotychczasowych (CASE – UNDP 2004). Udział sektora usług w tworzeniu PKB jest o tyle istotny, że usługi charakteryzują się na ogół niskim udziałem kosztów stałych, wobec czego są mniej wrażliwe na wahania cyklu koniunkturalnego. Ponadto usługi cechują się dużą zmiennością struktury pracy usługowej i wymagają odmiennej organizacji pracy niż w przemyśle. Wobec tego praca w usługach wymaga większej dyspozycyjności i wymusza większą elastyczność pracowników. Z badań Mickiewicza (2002), dotyczących polskiego rynku pracy wynika także, że presja płacowa w sektorze usług jest niższa niż w pozostałych gałęziach gospodarki niezależnie od formy własności.

W krajach transformacji od początku lat 90. następuje przesunięcie w zatrudnieniu w poszczególnych sektorach. Udział zatrudnionych w przemyśle i rolnictwie spada, jednocześnie następuje wzrost zatrudnienia w usługach. Jednak rezultaty zmiany struktury zatrudnienia w poszczególnych działach różnią się znacznie w przekroju poszczególnych krajów. Węgry wykreowały więcej niż 300 000 miejsc pracy w sektorze usług od 1997 r., podczas gdy utrata w dwóch pozostałych sektorach wyniosła 65000 miejsc pracy (Gruber 2004). W Polsce zatrudnienie w sektorze usług wzrosło z 47,5% w 1997 r. do 53% w 2003 r., podczas gdy utrata miejsc pracy w pozostałych sektorach była dużo większa (por. rys. 4.).



Rys. 4. Zatrudnienie w sektorach gospodarki. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Mobilność zasobów pracy w Polsce

Charakterystycznym dla Polski zjawiskiem w migracjach długookresowych jest nieduża mobilność terytorialna pracobiorców³. Już ilość osób migrujących na rynku pracy jest znikoma. Na ogólną liczbę około 23,5 miliona osób w wieku produkcyjnym, jedynie niecałe 0,5 miliona migrowało w ciągu ostatnich 15 lat z powodów związanych z pracą, co daje około 2% populacji.

Przyjrzyjmy się migracjom netto z przyczyn związanych z pracą w poszczególnych województwach. W latach 1989-2002 jedynie pięć województw odnotowało dodatnie saldo migracji na rynku pracy (por. rys. 5.). Były to województwa: mazowieckie, opolskie, pomorskie, śląskie i wielkopolskie. W pozostałych jedenaście województwach saldo to było ujemne.

Wyjaśnienie tego zjawiska jest dość intuicyjne i znajduje potwierdzenie także w innych danych – w ostatnich kilkunastu latach główne strumienie migracyjne na rynku pracy były skierowane do dużych aglomeracji miejskich. Istnieje co prawda zjawisko migracji z miast do wsi, ale ma ono wielokrotnie mniejsze rozmiary, podobnie jak migracje ze wsi do wsi. Właśnie ta proporcja decyduje o wynikach netto migracji wewnętrznych na rynku pracy.

Przyjrzyjmy się jednak, jak wygląda sytuacja w tych pięciu województwach z dodatnim saldem migracji na rynku pracy. Czy są jakieś szczególnie popularne kierunki migracji lub, czy istnieją jeszcze inne tendencje dotyczące kierunków migracji z przyczyn związanych z pracą. Z województwa mazowieckiego (por. tab. 3.) migranci podążali głównie do województw (poza migracjami wewnątrzwojewódzkimi): lubelskiego, łódzkiego, śląskiego i warmińsko-mazurskiego.

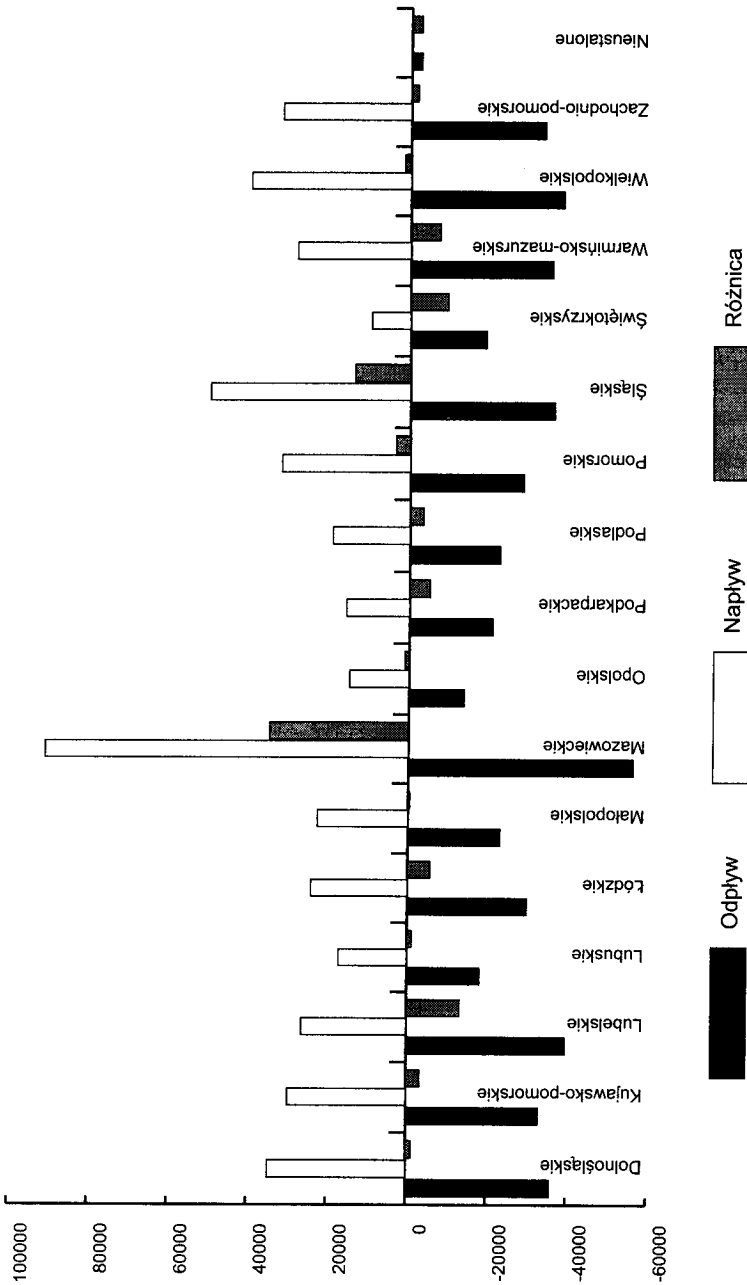
Z wyjątkiem województwa śląskiego są to województwa sąsiadujące z mazowieckim. Okazuje się, że spośród wszystkich migrantów z województwa mazowieckiego ponad 86% (dokładnie 86,08%) migruje do województw sąsiadujących. Poza wspomnianymi są to jeszcze świętokrzyskie, podlaskie i kujawsko-pomorskie. W województwie opolskim sytuacja prezentuje się podobnie (por. tab. 4.).

Województwa dolnośląskie i śląskie wraz z pozostałymi województwami ościennymi (wielkopolskim i łódzkim) przyjmują 87,43% wszystkich migrantów z województwa opolskiego. Podobnie wygląda to samo zjawisko w województwie pomorskim (por. tab. 5.).

Sąsiadujące z nim województwa: kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, wielkopolskie i zachodniopomorskie są celem migracji dla 81,01% wszystkich opuszczających region Trójmiasta z przyczyn związanych z pracą. Również w województwie śląskim zjawisko to jest bardzo wyraźne (por. tab. 6.).

Większość (74,73%) migrujących z przyczyn związanych z pracą z województwa śląskiego jako miejsce docelowe wybierało województwa sąsiadujące: łódzkie, małopolskie, opolskie i świętokrzyskie. Ostatnim województwem dodatnim saldem migracji netto jest województwo wielkopolskie (patrz tab. 7.).

Do województw ościennych (dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego, lubuskiego, łódzkiego, opolskiego, pomorskiego i zachodniopomorskiego) migruje aż 89,01% wszystkich migrantów na rynku pracy. Ponadto we wszystkich przekrojach widać wyraźnie, że dla migrantów ze wszystkich województw jednym z głównych miejsc docelowych migracji wewnętrznych w Polsce są województwa mazowieckie i śląskie. Oba te województwa znajdują się w grupie najpopularniejszych miejsc docelowych migracji z przyczyn związanych z pracą dla prawie wszystkich województw (nie tylko sąsiadujących). Prawdopodobnym wytłumaczeniem zjawiska jest obecność w tych województwach dwóch wielkich aglomeracji miejskich, które przyciągają migrantów na rynku pracy.



Rys. 5. Długookresowe migracje wewnętrzne w latach 1989-2002 z przyczyn związanych z pracą według województw (dane dla osób mieszkających stale i przebywających czasowo łącznie). Źródło: Zestawienie własne na podstawie danych GUS.

Liczba migrantów	831	1239	1627	300	1966	802	39642	307	390	1032	1601	1852	700	2157	876	865
	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie

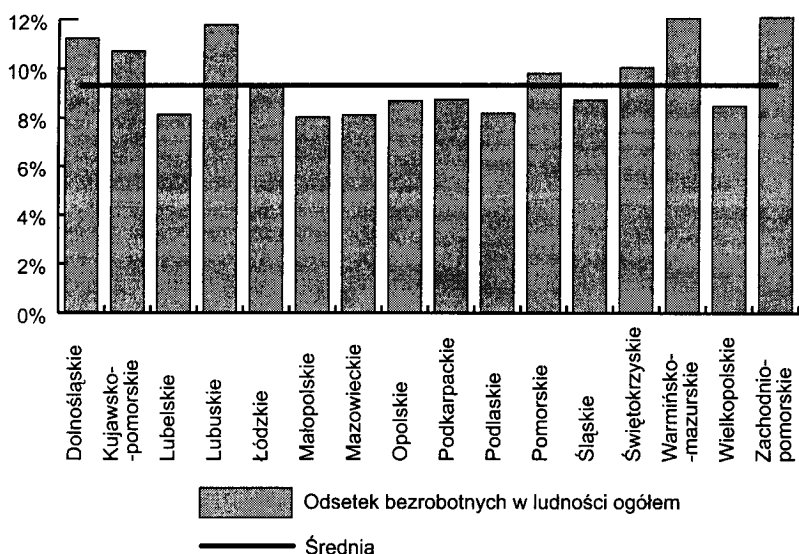
Tab. 3. Długookresowe migracje wewnętrzne z województwa mazowieckiego w latach 1989-2002 z przyczyn związanych z pracą według obecnego województwa zamieszkania migrantów (dane dla osób mieszkających stale i przebywających czasowo łącznie) – pogrubioną czcionką zaznaczono migracje do województw sąsiadujących. Źródło: Zestawienie własne na podstawie danych GUS.

Liczba migrantów	1552	92	81	162	280	301	629	7833	100	22	110	2090	46	65	298	125
	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie	zachodniopomorskie

Tab. 4. Długookresowe migracje wewnętrzne z województwa opolskiego w latach 1989-2002 z przyczyn związanych z pracą według obecnego województwa zamieszkania migrantów (dane dla osób mieszkających stale i przebywających czasowo łącznie) – pogrubioną czcionką zaznaczono migracje do województw sąsiadujących. Źródło: Zestawienie własne na podstawie danych GUS.

Liczba migrantów	1830	dolnośląskie	1686	kujawsko-pomorskie	165	lubelskie	1548	łódzkie	303	mazowieckie	391	opolskie	81	podkarpackie	66	pomorskie	1100	śląskie	60	świętokrzyskie	285	warmińsko-mazurskie	25109	wielkopolskie	1682	zachodniopomorskie
------------------	------	--------------	------	--------------------	-----	-----------	------	---------	-----	-------------	-----	----------	----	--------------	----	-----------	------	---------	----	----------------	-----	---------------------	-------	---------------	------	--------------------

Tab. 7. Długookresowe migracje wewnętrzne z województwa wielkopolskiego w latach 1989-2002 z przyczyn związanych z pracą według obecnego województwa zamieszkania migrantów (dane dla osób mieszkających stale i przebywających czasowo łącznie) – pogrubioną czcionką zaznaczono migracje do województw sąsiadujących. Źródło: Zestawienie własne na podstawie danych GUS.



Rys. 6. Odsetek bezrobotnych w ludności ogółem (w procentach) – stan na 20 maja 2002 r. Źródło: Zestawienie własne na podstawie GUS 2003(a) oraz GUS 2003(b).

Widać to wyraźnie na powyższym wykresie (por. rys. 6.), zarówno w województwie mazowieckim (8,12%), jak i śląskim (8,72%) odsetek bezrobotnych w ludności ogółem jest niższy od średniej wartości dla całego kraju (9,31%). Potwierdzają to także wyniki dla województw nie posiadających dużych aglomeracji miejskich: lubuskiego, warmińsko-mazurskiego i zachodniopomorskiego, które plasują się wyraźnie powyżej średniej krajowej.

Analizując bliżej migracje z przyczyn związanych z pracą, warto sprawdzić, czy migracje pomiędzy poszczególnymi województwami wykazywały zróżnicowanie pod względem poprzedniego i obecnego miejsca zamieszkania.

Okazuje się, że tylko województwa: mazowieckie, opolskie i śląskie miały dodatnie saldo migracji ze wszystkimi lub prawie wszystkimi województwami, natomiast regionami, które odnotowały ujemne saldo migracji do większości lub wszystkich pozostałych województw były: lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie i warmińsko-mazurskie, czyli województwa bez dużych ośrodków miejskich lub o wysokim poziomie bezrobocia.

W latach 1989-2002 spośród wszystkich migrantów aż 56,96% stanowią osoby zmieniające miejsce zamieszkania z przyczyn związanych z pracą na inne miejsce zamieszkania, ale w tym samym województwie. W ujęciu wartościowym jest to 277 703 osób spośród 487 523 migrujących w całym kraju. Jeśli przyjrzeć się dodatkowo migracjom do województw sąsiadujących, okazuje się, że odsetek ten (łącznie z migrującymi na terenie tego samego województwa) wzrasta aż do 81,87%, co w ujęciu wartościowym daje 399 149 osób.

Zjawisko to można tłumaczyć kilkoma czynnikami:

- silnym przywiązaniem do miejsca zamieszkania uwarunkowanym nie tylko tradycją, ale także słabą infrastrukturą utrudniającą de facto migracje stałe lub czasowe;
- słabą infrastrukturą drogową utrudniającą utrzymywanie kontaktów z rodziną i najbliższymi na większe odległości, co ogranicza tym samym migracje na dalsze odległości;
- słabą dostępnością informacji o ofertach na rynku pracy spoza własnego województwa;
- niską skłonnością do podejmowania ryzyka, czyli znaczącego oddalenia się od swojego dotychczasowego miejsca zamieszkania;
- stereotypami mówiącymi, że „tylko w mieście można znaleźć pracę i tylko tam są duże pieniądze”, co warunkuje podejmowanie prób migracji z przyczyn związanych z pracą tylko w kierunku dużych miast.

Mobilność terytorialna siły roboczej nie jest jednakże jedynym wyznacznikiem elastyczności rynku pracy. Jednym z ważnych czynników, które należy uwzględnić, żeby mówić o pełnym opisie rynku pracy, jest także mobilność zawodowa pracowników. Mówi ona o skłonności pracowników do zmiany zawodu i im jest ona większa, tym szybciej rynek pracy może dostosować się do nowych warunków gospodarczych i osiągnąć nowy punkt równowagi. Jest to o tyle ważne, że w połączeniu z wysoką mobilnością terytorialną daje podstawy do optymistycznej oceny możliwości dostosowawczych rynku pracy w danym kraju. Na przykładzie tab. 8. przyjrzymy się mobilności zawodowej w Polsce.

Ilościowo największe redukcje zatrudnienia nastąpiły w przetwórstwie przemysłowym (-718 tys.), budownictwie (-192 tys.) oraz górnictwie (-130 tys.) i ochronie zdrowia (-158 tys.). Z kolei największe przyrosty zanotowano w obsłudze nieruchomości i firm oraz w nauce (+303 tys.) oraz w administracji publicznej i obronie narodowej (+436 tys.). Największe zmiany w zatrudnieniu zaszły w przetwórstwie przemysłowym (-718 tys.), obsłudze nieruchomości i firm oraz w nauce (+303 tys.), a także w administracji publicznej i obronie narodowej (+436 tys.). Dobrze pokazuje to zjawisko zachodzące w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat nie tylko w naszym kraju, ale na całym świecie – zwiększenie zatrudnienia w usługach kosztem zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle. Przeczący temu zjawisku spadek zatrudnienia w sekcji ochrony zdrowia został wywołany przez reformy wprowadzane przez kilka kolejnych rządów i z tego powodu nie podważa powyższego rozumowania. Z kolei biorąc pod uwagę odsetek zmieniających pracę do zatrudnionych w danej sekcji, największe przyrosty zanotowano w administracji publicznej i obronie narodowej (+109%), a także obsłudze nieruchomości i firm oraz w nauce (+51%), zaś największe redukcje miały miejsce w rybołówstwie i rybactwie (-51%) oraz w górnictwie i kopalnictwie (-38%).

Jak łatwo obliczyć, spośród wszystkich pracujących, w latach 1996-2002, około 19% zmieniło sektor lub sekcję pracy (wg klasyfikacji Głównego Urzędu

	1996	2002	2002/1996	2002/1996
rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	4 358 756	4 281 500	-1,77%	-77 256
rybołówstwo i rybactwo	12 865	6 300	-51,03%	-6 565
górnictwo i kopalnictwo	339 137	209 000	-38,37%	-130 137
przetwórstwo przemysłowe	3 158 841	2 440 800	-22,73%	-718 041
wytwarzanie i zaopatrywanie w prąd, gaz i wodę	259 385	238 100	-8,21%	-21 285
budownictwo	868 681	676 600	-22,11%	-192 081
handel i naprawy	1 900 264	1 998 000	5,14%	97 736
hotele i restauracje	187 931	210 900	12,22%	22 969
transport, gospodarka magazynowa i łączność	832 266	724 700	-12,92%	-107 566
pośrednictwo finansowe	285 808	290 000	1,47%	4 192
obsługa nieruchomości i firm; nauka	594 358	897 100	50,94%	302 742
administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	402 503	838 800	108,40%	436 297
edukacja	911 819	894 600	-1,89%	-17 219
ochrona zdrowia i opieka społeczna	1 009 616	851 700	-15,64%	-157 916
pozostała działalność usługowa, komunalna, społeczna i indywidualna	365 208	365 600	0,11%	392
Pracujący ogółem	15 487 438	14 923 700	-3,64%	-563 738

Tab. 4. Pracujący według stanu w dniu 31 XII w latach 1996 i 2002 według sektorów i sekcji.
Źródło: (GUS 2004) i (GUS 1997).

Statystycznego). Zmiany te bardzo dobrze ilustrują procesy restrukturyzacyjne zachodzące w polskiej gospodarce i stanowią dowód, że o ile mobilność terytorialna rynku pracy w Polsce pozostawia jeszcze sporo do życzenia, o tyle mobilność zawodowa daje podstawy do optymizmu.

Elastyczność rynku pracy w Polsce

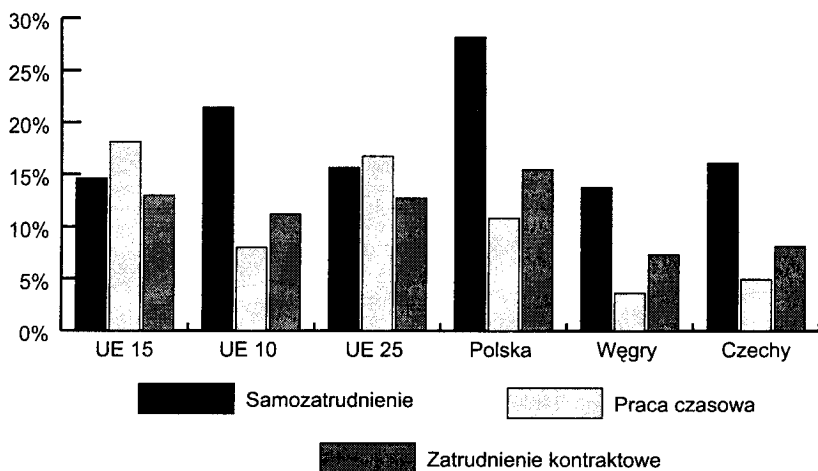
Elastyczne formy zatrudnienia

Dotychczasowe doświadczenia wskazują, iż w Polsce elastyczne formy zatrudnienia znajdują uznanie wśród pracowników i pracodawców stosunkowo wolno. Kryńska (2003) wskazuje na następujące powody takiego stanu rzeczy: przyzwyczajenie do tradycyjnego zatrudnienia, nieznanostwo elastycznych form zatrudnienia, traktowanie elastycznych form zatrudnienia jako przymusowych i gorszych, ogólnie niski poziom płac i zamożności oraz niewielkie zasoby oszczędności, co nie sprzyja akceptacji zatrudnienia okresowego i za niższe wynagrodzenie.

Po zmianach wprowadzonych w latach 2003-2004 w Kodeksie Pracy, dopuszczających stosowanie atypowych form zatrudnienia, zwiększa się możliwość korzystania z tych modeli zatrudnienia. Pozwala to na większą zdolność do elastycznego gospodarowania czasem pracy dla przedsiębiorstw operujących w branżach produkcji sezonowej, podatnych na wahania koniunktury czy mających okresowe trudności.

W krajach UE 10 praca w niepełnym wymiarze godzin nie jest powszechna. Na Słowacji pracownicy podejmujący zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu stanowią ok. 2,4% ogółu pracowników, w Czechach, Słowenii i Węgrzech ok. 5%, a w Polsce ok. 10%. W strefie euro ok. 17% całkowitego zatrudnienia stanowią pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin. Jednocześnie w krajach UE udział pracy czasowej zwiększył się w latach 1997-2003 o 13%, a w krajach UE 10 zmniejszył się minimalnie od 1997 r. (por. rys.7.).

Kategoria samozatrudnienia to natomiast forma aktywności zawodowej, która w krajach transformacji jest znacząco większa niż w strefie euro, jakkolwiek rozwój samozatrudnienia różni się w poszczególnych krajach. W Czechach i Republice Słowackiej samozatrudnienie rośnie od początku transformacji (w 2003 r. 10,2% siły roboczej na Słowacji i 17,1% w Czechach było samozatrudnionych). Przeciwnie przedstawia się sytuacja na Słowenii (16,9% samozatrudnionych) i Węgrzech (3,7% samozatrudnionych w 2003 r.), gdzie samozatrudnienie spada. W Polsce, samozatrudnienie na przestrzeni ostatnich lat wynosi ok. 27% i jest dużo większe niż w krajach UE-25. Wynika to jednak z wysokiego udziału zatrudnienia w rolnictwie.



Rys. 7. Samozatrudnienie, zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin, zatrudnienie kontraktowe w roku 2002. Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Motywacja do podejmowania zatrudnienia

Sklonność do podejmowania pracy (wychodzenia z bezrobocia) zależna jest od tzw. wskaźnika zastąpienia, a więc dostępności do zasiłków oraz długości okresu jego otrzymywania, poziomu płacy minimalnej etc. Obserwując wskaźnik zastąpienia w EU 15 i UE 10, możemy zaobserwować, iż różnią się one w przypadku poszczególnych krajów. Z poziomem ok. 40% najmniejszy wskaźnik zastąpienia ma Polska (por. tab. 9.). Węgry, obok Włoch, Wielkiej Brytanii i Irlandii, również mają relatywnie niski poziom wskaźnika zastąpienia. Na Słowacji wskaźnik ten wynosi ok. 80% i osiąga wartość krajów o najwyższym stopy zastąpienia jak kraje Skandynawskie, Luksemburg czy Holandia⁴.

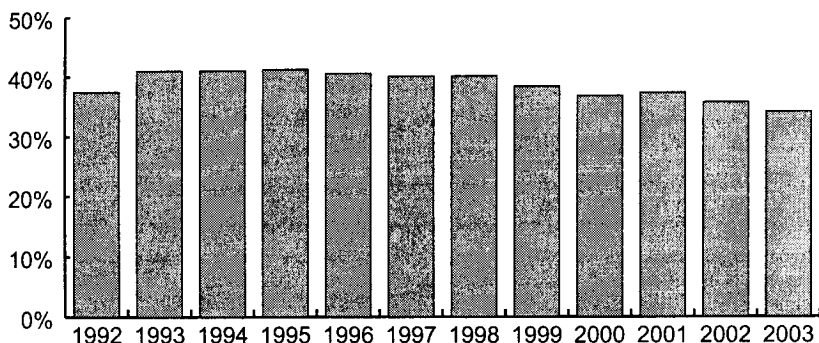
Europa Centralna Styczeń 2003	Płaca minimalna Euro/miesiąc	Płaca minimalna (% średniego wynagrodzenia)	Świadczenia dla bezrobotnych	
			Wskaźnik zastąpienia	Okres otrzymywania świadczeń
Czechy	199	47	50	6-12
Węgry	212	56	64	3-2
Polska	201	39	40	12-24
Słowacja	118	37	60	6-12
Słowenia	451	43	63	3-24
Kraje Bałtyckie				
Estonia	138	42	50	6-12
Łotwa	116	40	50	9
Litwa	125	47	25	.
Średnia UE	.	.	60	.

Tab. 9. System ochrony rynku pracy w wybranych krajach UE. Źródło: Backe i Thimann 2004. - brak danych.

Porównując regulacje dotyczące wysokości świadczeń oraz okresu ich otrzymywania przez bezrobotnych w krajach UE 10 i EU 15, należy zauważyć, iż są one całkiem restrykcyjne. Jednocześnie średni okres płatności świadczenia dla krajów EU 10 jest porównywalny z tym w krajach UE 15, aczkolwiek minimalnie krótszy. Można więc założyć, iż aktualny poziom zastąpienia bezrobocia nie jest wyraźną przeszkodą na drodze do kreacji zatrudnienia w krajach EU 10 (Gruber 2004).

W odniesieniu do płacy minimalnej w Polsce obserwowalna jest tendencja do jej obniżenia na przestrzeni ostatnich lat (por. rys. 8.). Ponadto jest ona stosunkowo niska na tle krajów UE.

Jednak nawet stosunkowo niska płaca minimalna nie może pełnić swej roli w zwiększaniu elastyczności rynku, kiedy różnica pomiędzy jej wysokością a zasiłkiem z tytułu bezrobocia jest niewielka (Jerzak 2004). W 2003 r. minimalne wynagrodzenie netto było jedynie o około 15% wyższe niż zasiłek dla bezrobotnych. Jednocześnie relatywnie łatwy dostęp do świadczeń socjalnych powoduje, że bezrobotni je otrzymujący nie są skłonni do podejmowania pracy za niewiele wyższe wynagrodzenie od zasiłku. Taki system zabezpieczenia społecznego, sprzyjający uciekaniu do szarej strefy, stanowi istotną barierę dla tworzenia



Rys. 8. Relacja płacy minimalnej do przeciętnego wynagrodzenia w latach 1992-2003 w Polsce (w %). Źródło: Jerzak 2004.

nowych miejsc pracy z uwagi na wysokie obciążenia obligatoryjne, które podnoszą koszty pracy. Ponadto stosunkowo łatwy dostęp do świadczeń umożliwia wczesne opuszczanie rynku pracy i przejście do systemu zaopatrzeniowego. Jednocześnie pozwala na korzystanie z wielu rodzajów pomocy społecznej i socjalnej, co prowadzi do dużych wydatków budżetu, zwiększając jednocześnie klin podatkowy (por. tab. 10.), stanowiący kolejną barierę redukcji bezrobocia⁵.

Kraj	Klin podatkowy	Kraj	Klin podatkowy
Belgia	48,9	UE 15	37,8
Niemcy	45,9	Francja	37,8
Szwecja	45,9	Estonia	37,4
Rumunia	43,5	Holandia	37,2
Włochy	42,7	Bułgaria	35,5
Węgry	42	Grecja	34,3
Czechy	41,8	Hiszpania	33,9
Łotwa	41,4	Norwegia	33,8
Polska	41,4	Portugalia	29,5
Litwa	41,3	USA	27,3
Kraje przystępujące	41,1	Luksemburg	27,3
Dania	40,4	Wielka Brytania	24,7
Finlandia	40,4	Japonia	23,2
Słowacja	40,3	Malta	18,1
Austria	39,9	Cypr	17,5
Słowenia	39,8	Irlandia	16,6

Tab. 10. Klin podatkowy w 2002 r. Źródło: Założenia Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013, 2003.

Ochrona instytucjonalna stosunku pracy

Z badań regulacji rynku pracy w Polsce, przeprowadzonych przez OECD wynika, że w latach 2000/2001 wskaźnik ochrony pracy EPL ukształtował się na poziomie 2,0 (por. tab. 11.). Jednocześnie zmiany w Kodeksie Pracy w latach 2003-2004 pozwalają stwierdzić, iż stopień regulacji rynku pracy w Polsce mógł doprowadzić do zmniejszenia wskaźnika EPL, o 0,2–0,3 punktu do poziomu 1,7–1,8. (NBP 2003).

Kraj	Ogólny	Zatrudnienie stałe	Zatrudnienie czasowe	Zwolnienia grupowe
Wielka Brytania	0,9	0,8	0,3	2,9
Irlandia	1,1	1,6	0,3	2,1
Dania	1,5	1,6	0,9	3,1
Węgry	1,8	2,1	0,6	3,4
Polska	2,0	2,2	1,0	3,9
Finlandia	2,1	2,1	1,9	2,4
Czechy	2,1	2,9	0,5	4,3
Holandia	2,2	3,1	1,2	2,8
Austria	2,3	2,6	1,8	3,3
Słowacja	2,3	2,6	1,0	2,4
Belgia	2,5	1,5	2,8	4,1
Niemcy	2,6	2,8	2,3	3,1
Szwecja	2,6	2,8	1,6	4,5
Francja	2,8	2,3	3,6	2,1
Hiszpania	3,1	2,6	3,5	3,1
Słowenia	3,3	3,4	2,5	4,5
Włochy	3,4	2,8	3,8	4,1
Grecja	3,5	2,4	4,8	3,3
Portugalia	3,7	4,3	3,0	3,6

Tab. 11. Wskaźnik restrykcyjności zatrudnienia. Źródło: Gruber 2004.

Relatywnie niskiemu poziomowi instytucjonalnej ochrony pracy w Polsce i krajach UE 10 towarzyszy mniejszy wskaźnik uzwiązkowienia stosunków pracy. Ponadto porozumienia te w krajach UE 15 zawierane są na dłuższe okresy.

Większość krajów UE ma wielopoziomowy system negocjacji płacowych, ze scentralizowanymi negocjacjami w zakresie układów międzysektorowych i w dalszej kolejności na poziomie przedsiębiorstw. W Belgii, Irlandii, Finlandii negocjacje są wysoce scentralizowane, w Wielkiej Brytanii i Francji dominują negocjacje na poziomie przedsiębiorstw, a w krajach UE 10 negocjacje zbiorowe mają miejsce głównie na poziomie przedsiębiorstw, co należy uznać za czynnik pozytywny (por. tab. 12.).

Kraj	Poziom ogólnokrajowy	Poziom sektorowy	Poziom przedsiębiorstw
Litwa		*	***
Łotwa	*	*	***
Estonia		*	***
Węgry	*	**	***
Czechy		*	***
Polska		*	***
Wielka Brytania		*	***
Słowacja		***	**
Irlandia	***	*	*
Dania	**	**	*
Portugalia		***	*
Hiszpania		***	*
Holandia		***	*
Niemcy		***	*
Szwecja		***	*
Finlandia	***	*	*
Francja		*	***
Włochy		***	*
Austria		***	*
Belgia	***	*	*
Grecja	*	***	*
Słowenia	**	**	*

Tab. 12. Struktura negocjacji płacowych. Źródło: Gruber 2004. * mało istotne, ** istotne, *** dominujące.

Elastyczność płac

Badania Grubera (2004) wskazują, iż płace w Polsce charakteryzują się najwyższą elastycznością płac spośród nowych członków UE i osiągają poziom zbliżony do średniego poziomu elastyczności krajów strefy euro. Huber (Huber et. al. 2002) stoi na stanowisku, iż w krajach UE 10 elastyczność płac w odniesieniu do bezrobocia jest niższa niż średnia w UE 15. Buttner (2003) wskazał, iż Węgry i Słowacja wykazują najwyższą elastyczność. Badania Iara i Triastaru (Iara i Triastaru 2003) świadczą natomiast, iż płace wykazują ograniczoną elastyczność na Węgrzech i w Polsce. Jednak konieczne dostosowania mają miejsce z dwurocznym (w przypadku Węgier) i rocznym (w Polsce) opóźnieniem. Wydaje się więc, iż elastyczność płac w krajach transformacji może odgrywać rolę mechanizmu dostosowawczego z pewnymi opóźnieniami, co sprawia, iż nierównowaga rynkowa pozostaje. Dane z tab. 9. wskazują na pewną elastyczność płac w krajach UE 10. Jednak ze względu na obniżenie ogólnego poziomu inflacji w tych krajach konieczna jest dalsza poprawa elastyczności, głównie w kontekście silnych wahań produkcji (ECB 2003).

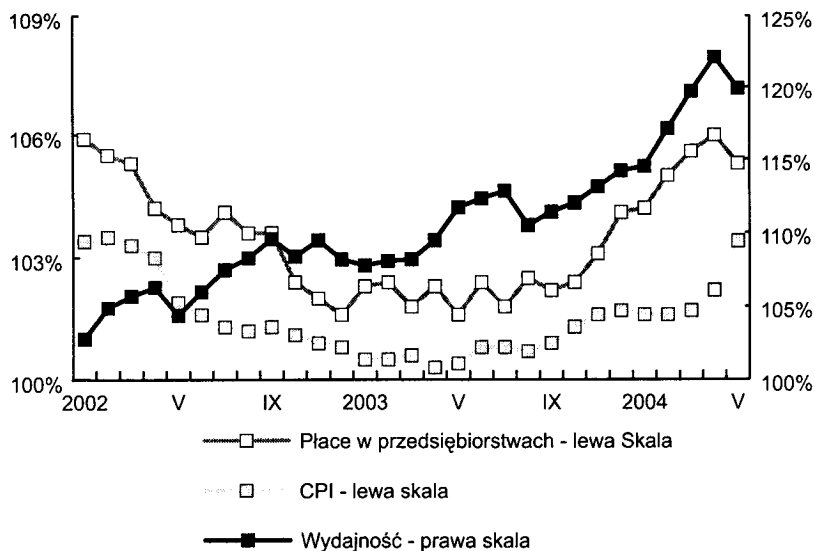
Kraj	Wzrost płacy nominalnej		Inflacja		Wzrost wydajności		Różnice pomiędzy realnym wzrostem cen a wydajnością	
	1997-99	2000-02	1997-99	2000-02	1997-99	2000-02	1997-99	2000-02
Belgia	2,4	3,9	1,2	2,2	1,6	0,7	-0,4	1,0
Niemcy	1,7	2,7	0,9	1,5	1,1	0,7	-0,3	0,5
Hiszpania	3,2	2,8	2,0	3,3	0,6	0,6	0,6	-1,1
Francja	2,5	4,4	0,9	1,8	1,7	0,6	-0,1	2,0
Irlandia	4,8	7,5	1,9	4,7	3,4	4,1	-0,5	-1,3
Włochy	2,2	2,9	1,9	2,5	1,2	0,3	-0,9	0,1
Holandia	1,6	4,7	1,9	3,8	1,2	0,2	-1,5	0,7
Austria	2,5	2,9	0,8	2,0	1,7	1,4	0,0	-0,5
Finlandia	3,4	4,5	1,3	2,6	2,3	1,3	-0,2	0,6
Szwecja	3,9	4,0	1,1	2,0	2,8	0,9	0,0	1,0
Czechy	10,4	7,3	6,5	3,3	1,0	2,5	2,9	1,5
Węgry	15,2	14,5	14,2	8,1	2,8	3,6	-1,8	2,8
Słowacja	10,5	9,2	7,7	7,5	4,4	2,7	-1,6	-1,0
Słowenia	10,4	10,6	7,4	8,3	4,6	3,8	-1,6	-1,5
Polska	21,0	8,6	11,3	5,8	4,4	4,2	5,3	-1,4
Estonia	12,9	11,7	7,1	4,4	7,0	6,2	-1,2	1,1
Litwa	15,9	0,2	4,8	0,9	5,3	5,2	5,8	-5,9
Łotwa	5,2	6,5	4,8	2,4	4,6	6,1	-4,2	-2,0

Tab. 13. Wzrost płacy nominalnej, inflacji i wydajności w krajach UE (w %) w latach 1997-2002. Źródło: Gruber 2004.

W Polsce skuteczności płacowego mechanizmu dostosowawczego sprzyja relatywnie wysokie tempo wzrostu wydajności. Tylko w latach 1996, 1998 i 2001 r. płace realne rosły silniej niż produktywność, w sumie jednak za okres 1992–2001 wzrost produktywności przewyższył wzrost wynagrodzeń realnych o ponad 20 punktów procentowych (CASE - UNDP 2004). Zwiększanie produktywności intensywnie zachodziło w przemyśle i w budownictwie sektora prywatnego (tam też redukcja zatrudnienia była największa). Jednocześnie wynagrodzenia przeciętne zwiększały się wolniej w sektorze prywatnym niż w publicznym.

Należy jednocześnie zauważyć, iż w ostatnich latach po okresie restrukturyzacji polskie przedsiębiorstwa radzą sobie stosunkowo dobrze zarówno w zakresie podnoszenia wydajności, jak i ograniczania presji płacowej (por. rys. 9.). Wydaje się, iż dalsza integracja ze strukturami unijnymi oraz napływ zagranicznych inwestycji bezpośrednich będzie sprzyjał zarówno zwiększeniu produktywności, jak i uelastycznieniu stosunków pracy, w tym elastyczności płac.

Względnie większa elastyczność płac w sektorze prywatnym jest wywołana dualizmem w systemie rokowań płacowych, różniącym sektor prywatny i sektor przedsiębiorstw państwowych (CASE – UNDP 2004). Negocjacje płacowe w sektorze prywatnym są bardzo zdecentralizowane, co związane jest przede



Rys. 9. Tempo wzrostu płac, inflacji i wydajności w sektorze przed. w Polsce w okresie 2002-VI 2004. Źródło: Szpunar 2004.

wszystkim z bardzo niskim uzwiązkowaniem pracowników w tym sektorze, szczególnie w firmach małych i nowo powstałych, gdzie związki zawodowe praktycznie nie istnieją (CASE – UNDP 2004). Wzrost udziału sektora prywatnego w zatrudnieniu pozwala oczekiwać zwiększenia presji płacowej.

Podsumowanie

Powyższe rozważania wskazują, iż efektywność rynku pracy dotyczy wielu aspektów zatrudnienia i związana jest ze zdolnością sfery realnej gospodarki do efektywnej realokacji siły roboczej oraz dostosowań płac wywołanych zmianami warunków gospodarowania. Elastyczność zwiększa zatem rolę mechanizmów rynkowych w kształtowaniu kosztów związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników. Ponadto uzależniona jest od stopnia regulacji dotyczących wysokości płac, sposobu ich ustalania, procedury zatrudniania i zwalniania pracowników, roli związków zawodowych etc. Jednak deregulacja nie jest wystarczającym warunkiem dla elastyczności. W świetle porównań międzynarodowych polski rynek pracy (przy najwyższej stopie bezrobocia w Europie) nie wykazuje większych różnic w konstrukcji i funkcjonowaniu większości instytucji tego rynku. Na niekorzyść polskiego rynku pracy przemawiają jednak trzy bardzo ważne czynniki: znacznie niższy poziom wydatków na aktywne formy walki z bezrobociem, wysoki klin podatkowy oraz hojny system świadczeń socjalnych.

Przykłady gospodarek transformujących się wykazują jednocześnie, iż zapewnienie odpowiednio dużego wzrostu gospodarczego nie wystarcza dla absorpcji podaży pracy. Walka z bezrobociem wymaga tworzenia aktywnych form zatrud-

nienia, dostosowania systemu edukacji do potrzeb nowoczesnego rynku pracy, ułatwień w zatrudnianiu absolwentów etc. Ważne jest również uelastycznienie stosunków pracy, szersze stosowanie zróżnicowanych form zatrudnienia, przenoszenie negocjacji płacowych na niższe szczeble oraz ograniczanie ingerencji państwa w funkcjonowanie rynku pracy. Jednak ani tak pojmowana elastyczność, ani elastyczność definiowana jako wzrost wydajności pracy czy spadek jednostkowych kosztów pracy nie redukuje znacznego poziomu bezrobocia w Polsce. Podstawowym problemem polskiego rynku pracy pozostaje bowiem kryzys kwalifikacji, który powoduje wysoki poziom równowagi ogólnej, określanej jako stopa bezrobocia. Niski poziom kwalifikacji prowadzi do znacznego bezrobocia wśród ludzi młodych oraz dużego udziału długookresowo bezrobotnych. Jedną z istotnych słabości pozostaje również nieefektywność instytucji rynku pracy.

Jak wykazano w artykule, mobilność terytorialna na rynku pracy w Polsce jest raczej niewielka w porównaniu z mobilnością zawodową. Na ogólną liczbę około 23,5 mln osób w wieku produkcyjnym, jedynie niecałe 0,5 mln migrowało w ciągu ostatnich 15 lat z powodów związanych z pracą, co daje około 2% populacji. Z kolei spośród wszystkich pracujących, w latach 1996-2002, około 19% zmieniło sektor lub sekcję zatrudnienia. Zmiany te bardzo dobrze ilustrują procesy restrukturyzacyjne zachodzące w polskiej gospodarce w skali makro.

Nie daje to jednoznacznych podstaw do przewidywania kierunków zmian w strukturze i wielkości zatrudnienia i bezrobocia, ale pozwala na umiarkowany optymizm w formułowaniu sądów. Szczególnie korzystnie odcinają się tutaj województwa z dużymi aglomeracjami miejskimi (tj. mazowieckie i śląskie), w których stopa bezrobocia jest najniższa, a mobilność terytorialna najwyższa.

Jeśli przyjrzeć się mobilności zawodowej, to największe zmiany w zatrudnieniu zaszły w przetwórstwie przemysłowym (-718 tys.), obsłudze nieruchomości i firm oraz w nauce (+303 tys.), a także w administracji publicznej i obronie narodowej (+436 tys.). Dobrze pokazuje to zjawisko zwiększania zatrudnienia w usługach kosztem zatrudnienia w rolnictwie i przemyśle, zachodzące w ciągu ostatnich kilkadziesiąt lat nie tylko w naszym kraju, ale na całym świecie.

Wśród czynników, które wpływają na rozwój sytuacji na krajowym rynku pracy można wyróżnić:

1. czynniki związane z podażą pracy,
2. czynniki związane z popytem na pracę oraz
3. czynniki związane z niedopasowaniami strukturalnymi na rynku pracy i efektywnością funkcjonowania rynku pracy.

I właśnie od tych trzech grup zjawisk będzie zależało, czy polski rynek pracy skorzysta na integracji z Unią Europejską, czy też nie. Co do jednego natomiast eksperci są zgodni – o ile w krótkim okresie przystąpienie Polski do Unii Europejskiej może mieć więcej niekorzystnych niż korzystnych skutków dla funkcjonowania polskiego rynku pracy, o tyle w długim okresie zostanie prawdopodobnie odnotowana bardzo wyraźna poprawa wszystkich głównych wskaźników makroekonomicznych, w tym także stopy bezrobocia i poziomu elastyczności rynku pracy.

Informacje o autorach

Mgr Michał Mijał – doktorant w Zakładzie Psychologii Organizacji, Katedra Teoria Organizacji, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego.

E-mail: mijał@mail.wz.uw.edu.pl.

Mgr Grzegorz Tchorek – doktorant w Zakładzie Międzynarodowych Stosunków Gospodarczych, Katedra Gospodarki Narodowej, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Warszawskiego. E-mail: tchorek@mail.wz.uw.edu.pl.

Przypisy

¹ Pod względem kształtowania płac i struktury negocjacji płacowych mogą się one odbywać na różnych poziomach (przedsiębiorstw, branż, gałęzi i na poziomie centralnym).

² Jeśli w takich krajach jak Niemcy czy Francja nastąpiłoby tak znaczny przyrost podaży pracy to stopa bezrobocia w tych krajach również sięgałyby wielkości ok. 20% (Góra 2004).

³ Pojęcie migracji, używane w niniejszym tekście (zgodne z definicją stosowaną przez Główny Urząd Statystyczny), określa „przemieszczenie ludności związane ze zmianą miejsca zamieszkania (pobytu stałego lub czasowego) połączone z przekroczeniem granicy administracyjnej podstawowej jednostki terytorialnej. Migracją jest zatem zmiana gminy zamieszkania lub w przypadku gminy miejsko-wiejskiej przeniesienie się z terenów miejskich do wiejskich tej gminy lub odwrotnie. Nie jest natomiast migracją zmiana adresu w ramach tej samej gminy miejskiej, wiejskiej, części miejskiej lub wiejskiej gminy wiejsko-miejskiej. Migracje nie obejmują także przemieszczeń krótkotrwałych, trwających do 2 miesięcy włącznie oraz np. przejazdów między miejscowością zamieszkania a miejscowością pracy lub nauki (tzw. ruchów wahadłowych) czy przemieszczeń o charakterze turystycznym” (Kostrzewa). Migracje na pobyt stały to migracje wewnętrzne lub zagraniczne związane z osiedleniem się na stałe (zameldowaniem na pobyt stały w świetle przepisów polskiego prawa), tzw. migracje definitywne. Migracje czasowe to migracje wewnętrzne lub zagraniczne związane z pobytem czasowym trwającym dłużej niż 2 miesiące. W szerszym ujęciu terminem tym można objąć wszystkie migracje o charakterze niedefinitywnym, tzn. nie na osiedlenie, a zatem według podziału zalecanego przez ONZ – migracje długookresowe i krótkookresowe” (Kostrzewa).

⁴ Według Eamets`a i Masso (2004) stopa zastąpienia dla Stanów Zjednoczonych wynosiła 16% a UE 49,8%. Wskaźnik ogólny EPL wyniósł natomiast odpowiednio 0,7 i 2,5.

⁵ Klin podatkowy to relacja pomiędzy obciążeniami z tytułu podatków i składek na ubezpieczenia społeczne i wynagrodzeniem brutto. W 2002 r. wskaźnik ten wyniósł 41,4 procent (dla osoby samotnej osiągającej 67 procent przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej) i był wyższy od średniego klina podatkowego w Unii Europejskiej i w krajach przystępujących. Wysokie obciążenie wynagrodzeń wynika z konieczności sfinansowania bardzo dużych wydatków na transfery socjalne – wynikających przede wszystkim z bardzo dużej i ciągle rosnącej liczby osób pobierających emerytury i renty. *Założenia Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013*, Warszawa, 30 kwietnia 2004.

Bibliografia

- Adnett, N. 1996. *European Labour Markets: Analysis and Policy*, London – New York: Longman.
- Backe, P. i Ch. Thimann. 2004. *The Acceding Countries` Strategies Towards ERM II and Adoption of the Euro: An Analytical Review*, ECB Occasional Paper.
- Broek, J. van den 1996. *The Economics Of Labour Migration*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Company
- Butner, T. 2003. Unemployment Disparities and Regional Wage Flexibility: Comparing EU Member States and Accession Countries. w: Butner (red.) et al. *Adjustment Capability of Regional Labour Markets*, Accesslab.
- Cazes, S. 2002. *Do labour market institutions matter in transition economies? An analysis of labour market flexibility in the late nineties*. International Institute for Labour Studies. ILO Discussion Paper.
- Cazes S. i A. Nesporova. 2003. *Labour market in transition*, Geneva: ILO.
- Drucker, P.F. 1995. *Zarządzanie w czasach burzliwych*, Warszawa: Czytelnik.
- Eamets, R. i J. Masso. 2004. *Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States*, Discussion Paper, Bonn: Institute for the Study of Labor.

- Egert, B., Gruber, T. i T. Reninger. 2003. Exchange Rate Strategies after EU Accession and Asymmetric Application of the Exchange Rate Criterion. *Focus on Transition*, Nr 2/2003.
- Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu? 2004. Zeszyty BRE – CASE, Warszawa.
- Fahrholz Ch. 2003. *Bargaining for Costs of Convergence in ERM II*, YouRec Working Paper 01, Berlin.
- Główny Urząd Statystyczny. 1997. *Pracujący w gospodarce narodowej w 1996 r.*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny
- Główny Urząd Statystyczny. 2003[a]. *Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Główny Urząd Statystyczny. 2003[b]. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Główny Urząd Statystyczny. 2004. *Pracujący w gospodarce narodowej w 2003 r.*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Gruber, T. 2004. Employment and labor market flexibility in the New UE Members. *Focus on Europe*, Nr 1/2004.
- Hansen, J.D. (red.) 2003. *Ekonomiczne aspekty integracji europejskiej*. Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Huber, P., Brucker H., Kollo J., Traistaru J. i T. Mickiewicz. 2002. *Regional and Labor Market Development in Candidate Countries*. Accesslab. WIFO.
- Iara, A. i J. Traistaru. 2003. How Flexible are Wages in EU Accession Countries. w: Buttner et al. *Adjustment Capability of Regional Labour Markets*. Accesslab.
- Jerzak, M. 2004. Deregulacja rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej. *Materiały i Studia NBP*.
- Kostrzewska, Z. i J. Stańczak. 2003. *Migracje wewnętrzne ludności 2002*, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- Kryńska, E. 2004. *Możliwości uzyskania pracy i ograniczanie bezrobocia jako obszar działań na rzecz poprawy warunków powstawania i funkcjonowania rodzin*. w: Graniewska D. (red.) *Sytuacja rodzin i polityka rodzinna w Polsce*, Warszawa: IPiSS.
- Kwiatkowski, E. 2002, *Strukturalne determinanty naturalnej stopy bezrobocia*, XXII Konferencja Naukowa NBP „Reformy strukturalne a polityka pieniężna” Falenty 2002.
- Kwiatkowski, E. 2004. *Integracja z Unią Europejską a rynek pracy w Polsce*. w: Gospodarka Narodowa nr 4, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
- Lowther, J. 2003. *Labor flexibility and the roles of social partners in increasing it*, paper presented at the roundtable discussion “*Labor market and social policy in Croatia*”, organized by the Institute of Public Finance, June 12th, 2003, Zagrzeb.
- Mira d’Ercole, M. i A. Salvani. 2003. *Towards Sustainable Development: the Role of Social Protection*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 12.
- Penc, J. 2002. Zarządzanie w nowej ekonomii. w: Stankiewicz, J. (red.) *Nowoczesne zarządzanie przedsiębiorstwem*, Zielona Góra: UZ Redakcja Wydawnictw Nauk Ścisłych i Ekonomicznych.
- Raport CASE – UNDP. 2004. *W trosce o pracę. Raport o Rozwoju Społecznym*, CASE – UNDP, Warszawa.
- Socha, J. i W. Wojciechowski. 2003. Koncepcja NAIRU, dezinflacja a druga fala bezrobocia w Polsce. *Bank i Kredyt*, Nr 3/2003.
- Šošić, V. 2004. *Regulation and Flexibility of the Croatian Labour Market*, Global Development Network Southeast Europe. Croatian National Bank, Zagrzeb.
- Stalker, P. 2000. *Workers Without Frontiers. The Impact Of Globalisation On International Migration*, Geneva: International Labour Office.
- Szpuna, P. 2004. *Poland’s Economic Developments and Prospects of the Euro-Adoption*, Konferencja naukowa: *Finance in Enlarged European Union*, Ustroń 18-19 październik 2004.
- Urząd Komitetu Integracji Europejskiej (UKIE). 2003. *Bilans korzyści i kosztów przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*; Warszawa.
- World Investment Report 1994. *Transnational Corporations, Employment and the Workplace*, UN, New York and Geneva.
- Założenia Narodowego Planu Rozwoju na lata 2007-2013*, Warszawa, 30 kwietnia 2004.
- Dane zakupione od Głównego Urzędu Statystycznego i opracowane przez autorów, pochodzące z Ankiety Migracyjnej Narodowego Spisu Powszechnego 2002.