MIKRO- I MAKROEKONOMICZNE ASPEKTY RYNKU PRACY W POLSCE

Studia Ekonomiczne

ZESZYTY NAUKOWE
WYDZIAŁOWE

UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO

W KATOWICACH

MIKRO- I MAKROEKONOMICZNE ASPEKTY RYNKU PRACY W POLSCE

Redaktor naukowy

Dorota Kotlorz

Katowice 2012

Komitet Redakcyjny
Krystyna Lisiecka (przewodnicząca), Anna Lebda-Wyborna (sekretarz),
Florian Kuźnik, Maria Michałowska, Antoni Niederliński, Irena Pyka,
Stanisław Swadźba, Tadeusz Trzaskalik, Janusz Wywiał, Teresa Żabińska

Komitet Redakcyjny Wydziału Ekonomii
Stanisław Swadźba (redaktor naczelny), Magdalena Tusińska (sekretarz),
Teresa Kraśnicka, Maria Michałowska

Rada Programowa
Lorenzo Fattorini, Mario Glowik, Miloš Král, Bronisław Micherda,
Zdeněk Mikoláš, Marian Noga, Gwo-Hsiu Tzeng

Redaktor
Beata Kwiecień

© Copyright by Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2012

ISBN 978-83-7875-009-3
ISSN 2083-8611

Wersją pierwotną „Studiów Ekonomicznych" jest wersja papierowa

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości
bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej
techniki reprodukcji, wymaga pisemnej zgody Wydawcy

WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W KATOWICACH
ul. 1 Maja 50, 40-287 Katowice, tel. 32 257-76-30, fax 32 257-76-43
www.wydawnictwo.ue.katowice.pl, e-mail: wydawnictwo@ue.katowice.pl

SPIS TREŚCI

WSTĘP 7

Marek Bednarski: PRZYCZYNY ZATRUDNIANIA NA CZAS OKREŚLONY. PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW 9

Summary 18

Monika Dyduch: NIEKLASYCZNA METODA OCENY KONIUNKTURY BEZROBOCIA NA POLSKIM RYNKU PRACY 19

Summary 27

Gerold Ennen, Piotr Głowicki, Gabriel Łasiński: PAKIET DZIAŁAŃ ANTYKRYZYSOWYCH W FIRMIE PRODUKCYJNEJ NA PRZYKŁADZIE SITECH SP. Z O.O 29

Summary 35

Agnieszka Furmańska-Maruszak: STARZENIE SIĘ SPOŁECZEŃSTWA A RYNEK PRACY W POLSCE (WYBRANE ASPEKTY) 37

Summary 48

Radosław Jeż: POLITYKA WYNAGRODZEŃ JAKO DETERMINANTA ZRÓŻNICOWANIA DOCHODÓW NA RYNKU PRACY 49

Summary 59

Paweł Kubiak: DOBÓR UCZESTNIKÓW AKTYWNYCH PROGRAMÓW RYNKU PRACY A BEZROBOCIE W POLSCE 61

Summary 72

Piotr Głowicki, Marcin Jankowski, Gabriel Łasiński: BUDOWANIE KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO FIRMY POPRZEZ INWESTOWANIE W WIEDZĘ NA PRZYKŁADZIE VOLKSWAGEN POZNAŃ SP. Z O.O. 73

Summary 82

Anna Niewiadomska: OGRANICZENIE PRZYWILEJÓW EMERYTALNYCH A AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB STARSZYCH W POLSCE 83

Summary 93

Jarosław Oczki: DEMOGRAPHIC TRENDS AND POLISH PENSION SYSTEM 95

Streszczenie 104

Piotr Teisseyre: KAŻDEMU WŁASNE „M"? SZANSE PARTYCYPACJI W RYNKU NIERUCHOMOŚCI PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA CZAS OKREŚLONY 105

Summary 117

Grażyna Węgrzyn: INNOWACYJNOŚĆ SEKTORA USŁUG A DYNAMIKA ZATRUDNIENIA 119

Summary 128

Joanna Kałkowska, Weronika Migas, Daria Nadolna, Hanna Włodarkiewicz-Klimek: KONCEPCJA MODELU KSZTAŁTOWANIA KIERUNKÓW I TREŚCI KSZTAŁCENIA NA UCZELNIACH WYŻSZYCH W KONTEKŚCIE POTRZEB RYNKU PRACY 129

Summary 139

Kamil Zawadzki: POTENCJAŁ ZATRUDNIENIOWY PRZEMYSŁÓW KREATYWNYCH W POLSCE 141

Summary 152

INFORMACJA O AUTORACH 153

WSTĘP

Zeszyt stanowi pokłosie jednej z cyklicznie odbywających się konferencji na temat dylematów współczesnego rynku pracy, organizowanych corocznie przez Zespół Katedry Rynku Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.

Podejmowany jest w nim problem funkcjonowania rynku pracy w Polsce, który cechuje się permanentną nierównowagą pomiędzy jego komponentami, spowodowaną nadwyżką podaży pracy nad popytem na nią, czyli bezrobociem. Trwale wysokie bezrobocie, szczególnie wśród młodzieży, wzrastający w bezrobociu absolwentów ogółem udział absolwentów wyższych uczelni, rekordowe bezrobocie długookresowe, wzrost liczby wielokrotnych bezrobotnych, wzrost wskaźnika nieadekwatnego zatrudnienia (underemployment) to niektóre charakterystyki polskiego rynku pracy.

Współczesny rynek pracy kształtują w szczególności dwa główne megatrendy: globalizacja i rewolucja technologiczna. One są siłą sprawczą zmian ekonomicznych (w makro- i mikroskali), strukturalnych, społecznych i innych, które tworzą obraz współczesnego rynku pracy. Sprostanie wyzwaniom, które stawiają jest niezwykle trudnym zadaniem, ze względu na ich zmienność i jakościową dynamikę, co znacznie utrudnia predykcję.

Zmieniająca się błyskawicznie rzeczywistość gospodarcza zdezaktualizowała ustalone wcześniej prawidłowości i zalecenia w zakresie rozwiązywania problemów rynku pracy. Polityka przeciwdziałania bezrobociu, jeśli ma być skuteczna, musi uwzględniać uwarunkowania analizowanych rynków pracy. Musi brać pod uwagę zarówno to, co dla nich wspólne (np. wynikające z globalizacji i rewolucji technologicznej megatrendy), jak i to, co specyficzne, wynikające z ich endo- i egzogenicznych uwarunkowań. Musi ona być także korygowana w miarę ich zmienności.

Rozpoznanie rynku pracy, jego aspektów ekonomicznych i społecznych, mikro- i makroekonomicznych, mechanizmu funkcjonowania, interakcji celów i środków ich realizacji – jest ważnym zadaniem stojącym przed specjalistami z zakresu tej problematyki oraz politykami gospodarczymi podejmującymi decyzje w tym zakresie.

Zeszyt składa się z 13 opracowań, których autorzy podjęli różne mikro- i makroekonomiczne aspekty rynku pracy w Polsce. Rozpoznanie ich ma duże znaczenie poznawcze i aplikacyjne.

Autorzy wyrażają nadzieję, że Zeszyt ten może być przydatny dla tych wszystkich, którzy mają realny wpływ na kształtowanie się sytuacji na polskim rynku pracy, a także dla studentów studiujących tę problematykę.

Dorota Kotlorz

Marek Bednarski

PRZYCZYNY ZATRUDNIANIA NA CZAS OKREŚLONY. PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW*

Wprowadzenie

Współczesny rynek pracy tworzy przestrzeń silnie zróżnicowaną. Obok pełnowartościowych miejsc zatrudnienia istnieje także wiele tzw. śmieciowych miejsc pracy (*junk jobs*), które kreują groźną z ekonomicznego i społecznego punktu widzenia grupę „biednych pracujących" (*working poor*). Całość zasygnalizowanego zjawiska opisuje kategoria „substandardowego zatrudnienia" (*underemployment*).

Fenomen „underemployment" charakteryzuje się zwykle przez cztery wymiary: określony czas zatrudnienia, niepełnoetatowość, niskie wynagrodzenie i pracę poniżej kwalifikacji. W prezentowanym studium przedmiotem analizy będzie pierwszy z sygnalizowanych wymiarów.

Zatrudnienie na czas określony (jako wyraz elastyczności zatrudnienia) stanowi jeden z czterech podstawowych elementów elastyczności rynku pracy, obok elastyczności czasu pracy, płac i podaży pracy[1]. Ten przejaw elastyczności niesie korzyści wyłącznie pracodawcy, pogarszając jakość miejsca pracy dla zatrudnionego. Oczywiście w świetle wielu teorii ekonomicznych, elastyczność w rozważanym wymiarze rynku pracy może oznaczać mniejsze bezrobocie. W skali makro stajemy często wobec dylematu – więcej gorszej pracy lub odwrotnie. Nie zmienia to jednak faktu, że w skali mikro zatrudnionemu oferuje się pośledniejsze miejsca pracy ze wszystkimi tego konsekwencjami.

---

* Prezentowany tekst jest rezultatem udziału autora w projekcie badawczym „Underemployment: ekonomiczne i społeczne konsekwencje zjawiska", finansowanym przez MNiSzW.

[1] E. Kwiatkowski: *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki*. W: *Deregulacja polskiego rynku pracy*. Red. K.W. Frieske. IPiSS, Warszawa 2003, s. 18.

Rozważając zatem problem zatrudnienia na czas określony, jako wymiar fenomenu „underemployment", należy oczywiście w istotnym stopniu wziąć pod uwagę skutki tego zjawiska dla pracownika. Ważna jest jednak również odpowiedź, na gruncie głównie teorii ekonomii, dlaczego tak relatywnie często w ostatnim okresie zatrudnia się na czas określony. Jest to ważne z perspektywy prowadzenia przez państwo określonej polityki gospodarczej i społecznej.

Można postawić tezę, że rozważany fenomen jest rezultatem nałożenia się na siebie trzech determinant: zainteresowania pracodawców tą formą zatrudnienia, gotowością pracobiorców do przyjęcia umów na czas określony oraz akceptacją tego przez państwo poprzez określone regulacje w zakresie prawa pracy. W prezentowanym artykule przedmiotem analizy będzie pierwsza z wymienionych determinant – strategie pracodawców. Zostanie przeprowadzona próba wykazania, że są one związane z racjonalnymi reakcjami przedsiębiorców w świetle różnych teorii firmy wobec zmieniającego się otoczenia ekonomicznego.

1. Zatrudnienie na czas określony z perspektywy badań empirycznych

Próby rozpoznania faktycznego charakteru zatrudniania na czas określony dokonano prowadząc na przełomie lat 2010/2011 badania empiryczne. Starano się zbadać zarówno osoby pracujące w różnych formach prawnych z terminem zakończenia umowy, jak i ich pracodawców. Z pracobiorcami przeprowadzono 120 wywiadów ustrukturalizowanych (IDI), a przedsiębiorców zaproszono na dwa badania fokusowe (FGI). Informacje zbierano we Wrocławiu i w Olsztynie, a więc w regionach o różnej perspektywie rozwojowej, w firmach o zróżnicowanej wielkości, formie własności czy branży. Nie mają więc one, jak każde badanie jakościowe, charakteru reprezentatywnego statystycznie, ale obejmują względnie szerokie i mocno zróżnicowane grono respondentów.

W świetle uzyskanych odpowiedzi, można mówić o dwóch modelach stosowania umów terminowych przez pracodawców. Pierwszy model to wykorzystywanie tej formy zatrudnienia dla wydłużenia okresu próbnego. Pracodawcy obawiają się, że pracownik okaże się nierzetelny, pijący, a rozwiązanie z nim w takim przypadku umowy bezterminowej jest trudne i kosztowne. Wprawdzie kodeks pracy określa, jak długi może być okres próbny, to jednak wielu pracodawców uważa, że jest on zbyt krótki, by wystarczająco poznać danego pracownika.

Przedsiębiorstwa stosują różne strategie sprawdzania zatrudnianych. Jedni zadowalają się umowami rocznymi, często dzielonymi na dwie sześciomiesięczne. Inni po rocznej umowie proponują kolejną na dwa lub trzy lata zanim zawrą kontrakt bez terminu. W tym przypadku trudno mówić o typowym ocenianiu pracownika. Strategia wydłużania okresu próbnego przechodzi w strategię regularnego zatrudniania na umowy terminowe.

Warto zauważyć, że podobnie jak firmy prywatne, postępują firmy państwowe, a nawet urzędy. Tyle że w tych przypadkach procedury przechodzenia na kolejne umowy są bardziej sformalizowane, choć szczególnie w urzędach bywają kariery z klucza politycznego.

Tak więc badania pracodawców i pracobiorców dowodzą, że faktycznie pierwszą i najprostszą przyczyną zawierania umów na czas określony, tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym jest chęć sprawdzenia zatrudnionego w dłuższej perspektywie. Przy czym intencje kierownictwa mogą tu być uczciwe i prowadzić, po pozytywnym sprawdzeniu, do zatrudnienia stałego lub owo „sprawdzenie" może być okazją do wyzysku stale rotowanych młodych pracowników lub prób utrzymywania grupy ludzi łatwych do zwolnienia. Tu jednak dochodzi się już do drugiej, kluczowej przyczyny zatrudniania na czas określony.

Jest to próba przerzucenia z pracodawcy na pracownika ryzyka związanego z wahaniami koniunktury. Kierownictwo firm chciałoby utrzymać taką sytuację, gdzie w okresie rozkwitu gospodarki, dużego popytu, można zwiększyć zatrudnienie, ale w fazie recesji łatwo je redukować. Nie ma możliwości, by przewidzieć koniunkturę w średnim, a nawet krótkim czasie, stąd tak wygodne jest zatrudnianie na czas określony, szczególnie w tych branżach, gdzie produkcja jest bezpośrednio uzależniona od bieżącej koniunktury.

Taka strategia może oznaczać wykorzystywanie umowy terminowej na dwa sposoby. Z jednej strony chodzi o możliwość szybkiego zwolnienia pracownika (okres wypowiedzenia dwa tygodnie). Z drugiej efekt daje samoczynne wygaśnięcie kontraktu, który nie musi być wznowiony. Często pracodawcy starają się synchronizować terminowe umowy o pracę z okresami zawieranych kontraktów na produkcję. Bezpiecznie dla pracodawcy jest, gdy wraz z zakończeniem umowy na wykonanie określonego zadania kończą się umowy o pracę jego wykonawców. Ewentualny nowy kontrakt warunkuje nowe przyjęcia. Tego typu rozwiązania stosuje się też w instytucjach publicznych, gdzie zadania bywają finansowane z grantów Unii Europejskiej.

Takie strategie dominują szczególnie w firmach mniejszych i usługowych, gdzie często nawet niewielkie, lokalne wahnięcie popytu może oznaczać kłopoty drobnego biznesu, jeśli nie nastąpi natychmiast reakcja po stronie kosztów. Tu więc kluczowe znaczenie ma krótki okres wypowiedzenia, stąd stosuje się umowy terminowe o bardzo długich okresach trwania (nawet pięć lat).

Inaczej jest w firmach większych, produkcyjnych, a nie usługowych. Tu wiele umów terminowych kończy się kontraktem bezterminowym. Co więcej, dostrzega się tu pozytywne aspekty trwałego związania pracowników z firmą. Umowy terminowe grożą bowiem niebezpieczeństwem niekontrolowanych odejść, a zwalnianie doświadczonych pracowników i przyjmowanie oraz szkolenie nowicjuszy kosztuje. Ponadto osoby słabo związane z przedsiębiorstwem trudno motywować do dobrej pracy w dłuższej perspektywie. Choć z drugiej strony umowy terminowe mogą dobrze motywować krótkookresowo poprzez bodźce negatywne.

Manipulowanie terminem zatrudnienia zależy też w dużej mierze od kwalifikacji danej osoby i zajmowanego przez nią stanowiska. Badania wskazują, że umowy na czas określony częściej są stosowane tam, gdzie kwalifikacje pracowników są uniwersalne i łatwo dostępne na rynku albo gdzie często występuje zjawisko wypalenia zawodowego. Pracownicy wysoko wyspecjalizowani są raczej zatrudniani na umowy stałe.

Na politykę firmy na rozważanym obszarze wpływa też obecność i siła związków zawodowych. Naciskają one bowiem na zatrudnianie bezterminowe, mimo iż respondenci nie skarżą się, że są dyskryminowani pod względem odstępności szkoleń czy świadczeń socjalnych. Niepewność w kwestiach życiowych i konsekwencje tego, np. w postaci braku dostępu do kredytów długoterminowych, są dla związków wystarczającą przesłanką, by promować kontrakty bezterminowe.

Obok umów pracowniczych terminowych, badano również kwestię umów niepracowniczych. Z jednej strony są one dla pracodawców wygodne, zwalniają ich z pewnych obowiązków (szkolenia bhp, składki na ubezpieczenie społeczne, urlopy). Z drugiej szczególnie nie sprzyjają budowie stabilnej załogi. W każdej firmie niezbędny jest w załodze „rdzeń" pracowników trwale związanych z miejscem pracy, których zastępowanie jest procesem kosztownym. Stąd pewna powściągliwość pracodawców w stosowaniu rozważanych rozwiązań.

Badania wykazały, że w przedsiębiorstwie toczy się swoista gra o to, kto poniesie konsekwencje niestabilnej sytuacji w jego otoczeniu. Pracownicy oczekują, że swoistym amortyzatorem wahań koniunktury będzie dla nich firma. Przedsiębiorcy chcieliby te wahania przenieść na stany zatrudnienia w zakładzie. Proporcje pracujących na czas określony i bezterminowo pokazują efekty tak rozumianej gry.

2. Zatrudnienie na czas określony w strategiach firm z perspektywy różnych teorii przedsiębiorstwa

Strategie przedsiębiorstw w zakresie zatrudnienia są funkcją systemu celów faktycznie realizowanych przez nie. Cele te najłatwiej zidentyfikować badając różne modele teoretyczne firm, akcentujące rozmaite aspekty ich funkcjonowania.

Ekonomia oferuje wiele teorii opisujących zachowania przedsiębiorstw[2]. Wyniki zaprezentowanych badań empirycznych pokazują, że faktycznie obserwowane działania firm mieszczą się w ramach proponowanych przez teorię modeli. Jako najbardziej użyteczne, z perspektywy analizowanego tu problemu, można wskazać tradycyjną teorię przedsiębiorstwa (neoklasyczną), teorię przedsiębiorstwa opartą na kosztach transakcyjnych i agencyjną teorię firmy.

Istotą neoklasycznego modelu przedsiębiorstwa jest założenie maksymalizacji zysku jako kluczowego celu firmy. W ujęciu tym przedsiębiorstwo działające pod kontrolą właściciela, w imię jego interesu, jest „zanurzone" w przestrzeni rynkowej, w której tworzą się niezależne parametry określające warunki gospodarowania. Jego zadaniem jest poprawnie reagować na owe zewnętrzne impulsy, za co jest nagradzane właśnie zyskiem, a karane za złe reakcje stratą i ostatecznie bankructwem[3].

Ta koncepcja pozwala zrozumieć strategie przedsiębiorców wprowadzających terminowe umowy o pracę. Zewnętrzne impulsy idące z rynku, niezależne od firmy, stają się płynne, co destabilizuje jej koszty i przychody, a jest to związane z cechami gospodarki postfordowskiej. W tej sytuacji przedsiębiorca, chroniąc zysk, stara się przenieść nowe ryzyka na zatrudnionych, gdzie oczekuje od nich elastycznych dostosowań do zmieniających się parametrów rynków, na których działa. Najprostszą formą adaptacji jest zastosowanie umowy terminowej, która albo szybko wygaśnie sama, albo będzie można się posłużyć skróconym terminem wypowiedzenia. Spadek popytu na dany produkt lub wzrost kosztów może być łatwo skompensowany szybkimi zmianami po stronie zatrudnienia. W podobny sposób skutkuje stosowanie umów niepracowniczych czy zlecenie zadań podwykonawcom w ramach outsourcingu.

Badanie empiryczne pokazuje jednak, że proces kontraktowania pracy jest bardziej złożony. Firmy nie dążą do zatrudnienia wszystkich na umowy terminowe, szukając optimum dla kadry zatrudnionej na czas określony i nieokreślony. Zrozumienie tego wymaga sięgnięcia po bardziej złożone teorie firmy.

---

[2] A. Noga: *Teorie przedsiębiorstw*. PWE, Warszawa 2009.

[3] T. Tkaczyk: *Przemiany w teoriach przedsiębiorstwa*. W: *Nauka o przedsiębiorstwie. Wybrane zagadnienia*. Red. I. Lichniak. SGH, Warszawa 2009.

Można tu wskazać koncepcje oparte na teorii kosztów transakcyjnych[4]. Ich istotą jest stwierdzenie, że obok tradycyjnie pojmowanych kosztów, w przedsiębiorstwie są jeszcze koszty transakcyjne wynikające z nakładów niezbędnych, by funkcjonował mechanizm regulacyjny w postaci rynku lub tworzenia decyzji w systemie hierarchicznym. Koszty transakcyjne biorą się więc z konieczności poniesienia nakładów na przygotowanie, wykonanie i monitorowanie kontraktów. W literaturze, oprócz kosztów transakcyjnych wewnątrzfirmowych, mówi się o kosztach rynkowych i politycznych[5].

Należy zauważyć, że z analizowanej perspektywy firma nie jawi się jako idealna struktura hierarchiczna, gdzie podwładni wykonują bezproblemowo polecenia przełożonych, lecz jako „splot transakcji", gdzie osoby ulokowane na różnych szczeblach struktury firmy prowadzą permanentne negocjacje w poszukiwaniu decyzji będących do przyjęcia dla wszystkich, co niesie ze sobą koszty[6].

Teoria przedsiębiorstwa oparta na koncepcji kosztów transakcyjnych oznacza więc, że ważnym celem firmy jest minimalizacja tych kosztów, wskazując jednocześnie na ich źródła: asymetrię informacji, ograniczoną racjonalność i oportunizm[7]. Koszty transakcyjne są więc w istocie nakładami na zabezpieczenie się przed oportunizmem kontrahenta poprzez wzbogacenie pożądanych informacji i lepsze ich rozumienie.

Należy jeszcze zwrócić uwagę, że poziom kosztów transakcyjnych zależy od stopnia uniwersalności zasobów stanowiących przedmiot obrotu[8]. Im zasób bardziej wyspecjalizowany, tym jego wartość poza daną transakcją maleje, bardziej uniwersalny ją zachowuje. Stąd ryzyko zachowań oportunistycznych w pierwszym przypadku jest wysokie i strony się przed nim chronią, budując silne więzi o charakterze prawnym. W drugim można się mniej obawiać nielojalnych zachowań partnera i budować raczej relacje o charakterze rynkowym.

Zarysowane podejście wyjaśnia pewne aspekty zachowania przedsiębiorców w zakresie zatrudniania na czas określony i bezterminowo. Jak wspomniano, w warunkach niepewności pracodawcy są motywowani do zatrudniania terminowego. Jednocześnie istnieje obawa o koszty transakcyjne związane

---

[4] A. Noga: Op. cit., s. 140-143 i 199-202.

[5] E.G. Furubotn, R. Richter: *Institutions and Economic Theory: The Contribution of the New Institutional Economics*. University of Michigan Press, Ann Arbor 1997.

[6] A. Alchian, H. Demsetz: *Production, Information Costs and Economic Organization*. „American Economic Review" 1972, No. 72.

[7] M. Iwanek, J. Wilkin: *Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 1998.

[8] O. Williamson: *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.

z rotacją załogi – koszty zwolnień, poszukiwania nowych pracowników, przyuczanie ich, sprawdzanie przydatności do pracy. W tej sytuacji myślenie w kategoriach kosztów transakcyjnych podpowiada nie jednostronne, lecz optymalne strategie.

Największe koszty transakcyjne niesie utrata pracowników o kwalifikacjach unikalnych z pespektywy danego przedsiębiorstwa, a więc oferujących zasób silnie wyspecjalizowany. Im więc głównie oferuje się zatrudnienie bezterminowe, budując swoisty „rdzeń" załogi[9]. Pracownik powinien odebrać to jako przyznanie przywileju i nie odchodzić.

Pracodawca nie ryzykuje tu wiele, jeśli kwalifikacje pracownika są jednocześnie najbardziej pasujące do danej firmy. Wówczas bowiem zachowania oportunistyczne nie leżą również w interesie pracobiorcy, w innym przedsiębiorstwie będzie się musiał przyuczać i nie osiągnie tak dobrej pozycji w pracy, przynajmniej na początku. Starając się więc zabezpieczyć swoje interesy, obie strony budują bardziej trwały kontrakt, bezterminową umowę o pracę. W przypadku zasobów pracy o charakterze bardziej uniwersalnym, a więc powszechnych na rynku, koszt transakcyjny zwolnienia, a potem przyjęcia i przyuczenia pracownika jest niewielki. Stąd pokusa dla pracodawcy, by przez umowę terminową, a więc łatwą do zerwania, stworzyć sobie możliwość regulowania zatrudnienia względem koniunktury, jest duża. Tym bardziej, że i pracownik o uniwersalnych kwalifikacjach będzie bardziej skłonny do działań oportunistycznych (nowe zatrudnienie znajdzie przy niskich własnych kosztach transakcyjnych), a więc kontrakt na czas określony może być też traktowany przez pracodawcę jako sposób na dyscyplinowanie swoich pracowników.

Koncepcja firmy oparta na teorii kosztów transakcyjnych pozwala więc zrozumieć przesłanki, na podstawie których przedsiębiorca tworzy optymalne z jego perspektywy struktury zatrudnienia ze względu na czas zawieranej umowy.

Z badanej perspektywy interesująca może być też teoria przedsiębiorstwa oparta na teorii agencji[10]. W tym przypadku przedsiębiorstwo nie jawi się jako idealna struktura hierarchiczna, ale raczej jako „węzeł kontraktów" zawieranych między różnymi podmiotami działającymi w firmie. Istotą prezentowanego ujęcia jest opisanie relacji między jednostkami za pomocą tzw. relacji agencji, która występuje, gdy jeden podmiot (tu przedsiębiorca) zleca wykonanie zadania drugiemu (tu pracownik). Powstaje wówczas kontrakt między pryncypałem-zleceniodawcą i agentem-zleceniobiorcą. Będzie to prowadziło do tzw. kwestii agencji, czyli próby wykorzystania pryncypała, jeżeli cele stron

[9] A. Pocztowski: *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. PWE, Warszawa 2007.
[10] A. Noga: Op. cit., s. 155-158.

kontraktu nie będą się pokrywać i jednocześnie wystąpi asymetria informacji na rzecz agenta – a tak jest zazwyczaj między pracodawcą a zatrudnionym. Prowadzi to do pojawienia się kosztów agencji – dla pryncypała to nakład na kontrolowanie agenta, dla agenta zaś to koszt dowodzenia swojej lojalności i przydatności, jeśli chce zachować kontrakt[11].

Problem kosztów agencji szczegółowo pokazują modele teoretyczne określane jako negatywna selekcja (*adverse selection*) i pokusa nadużycia (*moral hazard*). Istotą pokusy nadużycia jest zmiana zachowań agenta (na niekorzystne dla pryncypała) po zawarciu kontraktu, zaś negatywnej selekcji ukrywanie niekorzystnej informacji przed jego zawarciem.

Ta perspektywa teoretyczna pozwala wyjaśnić skłonność pracodawców do zawierania umów na czas określony z pracownikami. Kluczowe znaczenie ma tu ograniczenie zjawiska negatywnej selekcji przez wydłużanie czasu obserwacji pracownika poza okres przewidziany formalnym stażem. Pracodawca ma nadzieję, że kolejne umowy terminowe, w pierwszym okresie pracy, doprowadzą do ujawnienia niekorzystnych cech pracownika i poprzez szybkie zwolnienie, na jakie umowa na czas określony pozwala, ograniczy dla pracodawcy koszty agencji. Jednocześnie taki okres wstępny wymusza koszty agencji na pracowniku, który na różne sposoby (na przykład zdobywanie dodatkowych kwalifikacji) będzie usiłował dowieść swojej przydatności.

Zatrudnienie na czas określony da się również wyjaśnić z perspektywy pokusy nadużycia. Tu jednak strategie pracodawcy będą się wiązać nie z wydłużaniem okresu obserwacji pracownika, lecz jego trwałym zatrudnieniem w formie umów na czas określony, umów niepracowniczych, czy przez outsourcing zadań. Wszystko, by zachować możliwość szybkiego przerwania współpracy. W tym przypadku kluczowa jest obawa przed zmianą zachowań pracownika po zawarciu kontraktu o charakterze bezterminowym. Możliwość zerwania umowy stanowi tu sposób na kontrolowanie zatrudnionego. Pozwala to obniżyć koszty agencji związane z monitorowaniem pracownika, który „stara się sam", bojąc się utraty zatrudnienia.

Teoria agencji eksponuje inne źródła powszechności umów terminowych niż teoria kosztów transakcyjnych, ale i tu w tle pojawia się kwestia niestabilności warunków gospodarowania. Gdy występuje radykalna zmiana w otoczeniu, możliwości oportunistycznych zachowań obu stron kontraktu rosną, a z nimi koszty agencji.

---

[11] M. Iwanek, J. Wilkin: Op. cit.; M.C. Jensen, W.H. Meckling: *Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure*. „Journal of Financial Economics" 1976, No. 3.

Podsumowanie

Można przywołać wiele teorii przedsiębiorstwa, by pokazać różne aspekty procesu upowszechniania się umów na czas określony, choćby teorie behawioralne czy zasobowe firmy. Jednak już trzy przywołane pokazują, że analizowane zjawisko jest wyrazem racjonalnych działań przedsiębiorców w niestabilnych postfordowskich warunkach gospodarowania przy konfliktowych z natury relacjach między pracodawcą a pracobiorcą.

Z drugiej strony kontrakty na czas określony (o różnych formach prawnych) są dużym dyskomfortem dla pracujących, ich perspektywy życiowe i zawodowe nie są stabilne, trudno tu podejmować długookresowe decyzje, szczególnie związane z uzyskiwaniem kredytów hipotecznych na mieszkanie. Sygnalizowali to wyraźnie nasi respondenci – pracownicy w swoich wypowiedziach.

Jednakże nie można znów oczekiwać od pracodawców, że będą pełnić rolę bufora między niestabilnym otoczeniem a stabilnymi stanowiskami pracy. Główny ciężar działań na rzecz pracowników, na rzecz umów bezterminowych dających nadzieję na pewną klarowną perspektywę w zatrudnieniu, musi podjąć państwo przez swoją politykę gospodarczą. Istnieją dwa kierunki działania. Pierwszy to stabilizowanie sytuacji ekonomicznej firm poprzez właściwą politykę makroekonomiczną, w szczególności fiskalną i pieniężną. Niemniej trzeba zdawać sobie sprawę, że możliwości są tu ograniczone. Nie sposób uniknąć „importu" niestabilności ze świata w warunkach gospodarki otwartej, choć można starać się ograniczyć zły wpływ otoczenia.

Drugi kierunek działania to zgoda na pewną eksternalizację niestabilności poza przedsiębiorstwo i przejęcie przez państwo pewnych ryzyk na siebie, co owocowałoby stabilniejszą pozycją pracowników. Podstawowy instrument jaki oferuje tu ekonomia to polityka „flexicurity". Pozwala ona na dużą elastyczność na rynku pracy, a więc i kontrakty terminowe w sferze zatrudnienia, a zatem umożliwia przenoszenie na zatrudnionych ryzyk z jakimi spotyka się przedsiębiorca. Jednocześnie jednak hojny system zabezpieczenia społecznego (zasiłki dla bezrobotnych, dostęp do świadczeń zdrowotnych) i aktywna polityka rynku pracy stabilizuje sytuację pracobiorców[12]. System ten posiada jednak istotną wadę – jest bardzo kosztowny.

---

[12] *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*. Red. E. Kryńska. MPiPS, Warszawa 2009; W. Rutkowski: *Współczesne państwo dobrobytu. Ekspansja, kryzys, spory*. Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2009, s. 246-256.

Można zatem stwierdzić, że skala kontraktów terminowych jest z jednej strony związana z ogólną sytuacją na rynkach światowych i w konsekwencji rynku polskim, a z drugiej możliwościami interwencji państwa.

FIXED-TERM EMPLOYMENT. EMPLOYERS' PERSPECTIVE

Summary

The main goal of the study was finding the reasons for which employers prefer fixed term contracts. We have found that the most important of those reasons was the effort to burden workers with the risks stemming from business cycles. Those findings are based on empirical research and the theories of enterprise.

Monika Dyduch

NIEKLASYCZNA METODA OCENY KONIUNKTURY BEZROBOCIA NA POLSKIM RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Podstawowym kryterium podziału ludności na pracujących, bezrobotnych i biernych zawodowo jest praca, czyli wykonywanie, posiadanie bądź poszukiwanie pracy. Przyjęta kolejność wyodrębniania poszczególnych kategorii ludności gwarantuje zaklasyfikowanie każdej osoby tylko do jednej kategorii.

Bezrobocie stanowi jeden z najtrudniejszych problemów społeczno-gospodarczych. Jest od dawna przedmiotem zainteresowania socjologów i psychologów, ponieważ ze względu na swoje następstwa jest poważnym problemem społecznym. Socjologowie i psychologowie skupiają swoją uwagę na konsekwencjach tego zjawiska.

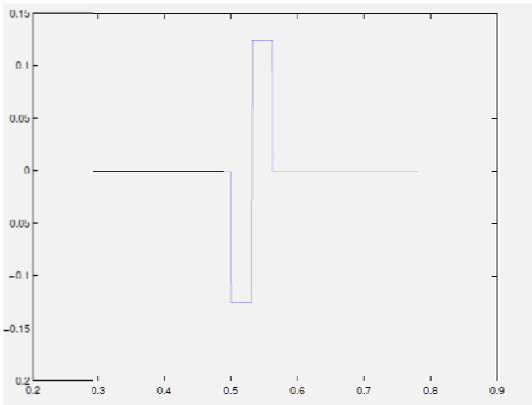
Z nowoczesnych badań wynika, że bezrobocie prowadzi do deterioracji zdrowia zarówno psychicznego, jak i fizycznego: do wyższego poziomu zachorowań na choroby serca, przypadków alkoholizmu, samobójstw. Jeden z badaczy tego przedmiotu, dr Hawey Breuner szacuje, że utrzymujący się w ciągu sześciu lat wzrost stopy bezrobocia o jeden procent prowadziłby do liczby przedwczesnych zgonów wynoszącej 37 000. Badania dowodzą, że niedobrowolne pozostawanie bez pracy to dla wielu ludzi sytuacja o wysokim oddziaływaniu traumatycznym.

Jednakże oprócz szkód ludzkich, społecznych i psychicznych, jakie niosą ze sobą okresy trwale utrzymującego się bezrobocia przymusowego, występują również straty ekonomiczne, które są największym udokumentowanym marnotrawstwem we współczesnej gospodarce.

Z uwagi na fakt jak dużym problemem jest bezrobocie i jego skutki, w artykule podjęto próbę przewidywania jego poziomu przy wykorzystaniu sieci neuronowych i transformaty falkowej. Prognozę stopy bezrobocia przeprowadzono przez odwrotną transformatę falkową dla 8-elementowych przedziałów czasowych na podstawie współczynników transformaty falkowej wygenerowanych przez sieć neuronową.

1. Wprowadzenie do zagadnienia transformaty falkowej

Falka jest to funkcja, która dzięki operacji przesunięcia i przeskalowania generuje bazę ortonormalną przestrzeni $\mathbf{L}^2$. Funkcje te nazwano falkami, ponieważ są znakoziemne, czyli falują i w sposób istotny różnią się od zera tylko na małym odcinku. Najprostszą i najwcześniejszą falką jest falka Haara (rys. 1).



Rys. 1. Falka Haara

1.1. Ciągła transformata falkowa

Ciągłą transformatę falkową CWT definiuje się następująco:

$$CWT_f(a,b) = \int_{-\infty}^{\infty} f(t)\psi_{a,b}^*(t)dt, \tag{1.1}$$

gdzie:

$$\psi_{a,b}(t) = \frac{1}{\sqrt{|a|}}\psi\left(\frac{t-b}{a}\right), \quad a,b \in R, \quad a \neq 0 \tag{1.2}$$

oraz musi być spełniony warunek:

$$C_{\psi} = \int_{-\infty}^{\infty} \frac{|\Psi(\omega)|^2}{|\omega|} d\omega < \infty. \tag{1.3}$$

We wzorze (1.3) zapis $\Psi(\omega)$ oznacza transformatę Fouriera funkcji $\psi(t)$. Z warunku (1.3) wynika, że musi zachodzić $\Psi(0) = 0$, a więc wartość średnia funkcji $\psi(t)$ musi wynosić zero:

$$\int_{-\infty}^{\infty} \psi(t) dt = \Psi(0) = 0. \tag{1.4}$$

Funkcja $\psi(t)$ jest nazywana falką matczyną lub główną (*mother wavelet*), ma ona zerową wartość średnią i nośnik zwarty (tzn. jej czas trwania jest skończony). Gwiazdka w definicji (1.1) oznacza sprzężenie zespolone, jednak powszechnie stosowane falki są funkcjami rzeczywistymi, dla których zachodzi $\psi^*(t) = \psi(t)$.

1.2. Dyskretna transformata falkowa

Dyskretna transformata falkowa pozwala przedstawić sygnał w postaci liniowej kombinacji współczynników $c_{j_0}(k), d_j(k)$:

$$f(t) = \sum_k c_{j_0}(k) 2^{j_0/2} \phi(2^{j_0} t - k) + \sum_k \sum_{j=j_0}^{\infty} d_j(k) 2^{j/2} \psi(2^j t - k). \tag{1.5}$$

Porównując wyrażenie (1.5) z (1.2), można zauważyć, że współczynniki a, b zostały dobrane jako potęgi liczby 2. Podstawiając $\boldsymbol{a = \frac{1}{2^j}}$, $\boldsymbol{b = \frac{k}{2^j}}$ $\boldsymbol{j, k \in Z}$ (Z – zbiór liczb całkowitych) do (1.2), otrzymujemy:

$$\psi_{j,k}(t) = 2^{j/2} \psi\left(2^j t - k\right), \quad j, k \in Z. \tag{1.6}$$

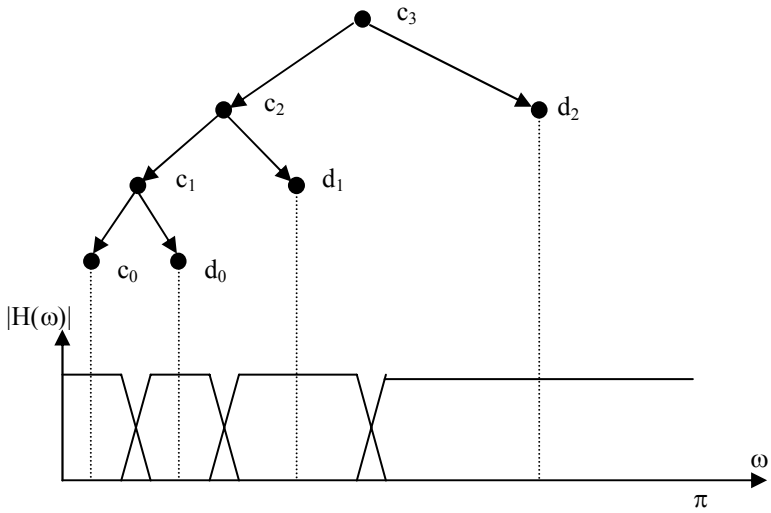
Podobną konwencję zapisu stosuje się dla funkcji skalującej:

$$\phi_{j,k}(t) = 2^{j/2} \phi\left(2^j t - k\right), \quad j, k \in Z. \tag{1.7}$$

Wzór (1.5) można zapisać:

$$f(t) = \sum_k c_{j_0}(k)\phi_{j_0,k}(t) + \sum_k \sum_{j=j_0}^{\infty} d_j(k)\psi_{j,k}(t). \tag{1.8}$$

Rozwinięcia w szereg funkcji $f(t)$ dokonuje się na podstawie dwóch spokrewnionych ze sobą funkcji bazowych: falki $\psi(t)$ o wartości średniej równej zero oraz funkcji skalującej $\phi(t)$, która może przenosić składową stałą. Ponieważ falka $\psi(t)$ ma charakter pasmowoprzepustowy, więc współczynniki $d_{j,k}$ zawierają informację o wyższych częstotliwościach, tzn. detale (rys. 2). Współczynniki c_k zawierają natomiast informację dolnoprzepustową wraz ze składową stałą.



Rys. 1. Analiza wielopoziomowa

Funkcja skalująca oraz falka spełniają następujące relacje:

$$\phi(t) = \sum_n h(n)\sqrt{2}\phi(2t-n), \quad n \in Z, \tag{1.9}$$

$$\psi(t) = \sum_n h_1(n)\sqrt{2}\phi(2t-n), \quad n \in Z. \tag{1.10}$$

Równania te pozwalają obliczyć zarówno falkę, jak i funkcję skalującą na poziomie „j – 1” na podstawie znajomości funkcji skalującej na poziomie „j”.

2. Opis badania

Badanie, którego celem jest uzyskanie prognozy stopy bezrobocia obarczonej minimalnym błędem na podstawie modelu integrującego sieci neuronowe i analizę falkową, można opisać w czterech głównych etapach:

- **etap 1** – podział szeregu na podszeregi;
- **etap 2** – transformata falkowa podszeregów – efekt – współczynniki falkowe dla poszczególnych podszeregów;
- **etap 3** – generowanie współczynników falkowych dla kolejnych chwil czasowych, czyli dla chwil prognozowanych przy użyciu sztucznej sieci neuronowej;
- **etap 4** – odwrotna transformata falkowa – efekt – wartości stopy bezrobocia dla prognozowanych chwil czasowych.

Badanie przeprowadzono na szeregu czasowym prezentującym poziom bezrobocia w okresie 01.12.1990-01.10.2009. Wszelkie symulacje komputerowe i obliczenia wykonano w programie MATLAB na podstawie autorskich programów.

Etap 1

W proponowanym algorytmie w pierwszej kolejności szereg podzielono na podszeregi 8-elementowe $(\mathbf{2^3})$, tzn. na podszeregi o elementach:

Podszereg 1: $\boldsymbol{t} = \mathbf{1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8}$

Podszereg 2: $\boldsymbol{t} = \mathbf{2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9}$

… … … … … … … … … … … …

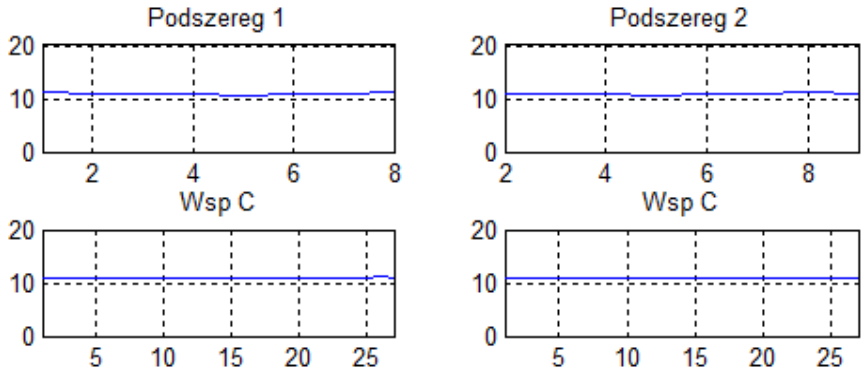
Z otrzymanego zbioru podszeregów odrzucono na starcie 5 ostatnich podszeregów celem dokonania sprawdzenia działania algorytmu, czyli celem sprawdzenia zgodności prognozowanej wartości stopy bezrobocia z rzeczywistą wartością stopy bezrobocia.

Etap 2

Każdy z wyodrębnionych podszeregów 8-elementowych poddano transformacie falkowej, która pozwala przedstawić sygnał w postaci liniowej kombinacji współczynników $\boldsymbol{c_p(t), d_p(t)}$. Dla podszeregu pierwszego i drugiego w wyniku transformaty falkowej otrzymano odpowiednio współczynniki C pokazane na wykresie 1.

Wykres 1

Współczynniki C uzyskane po transformacie flakowej podszeregu 1 i 2

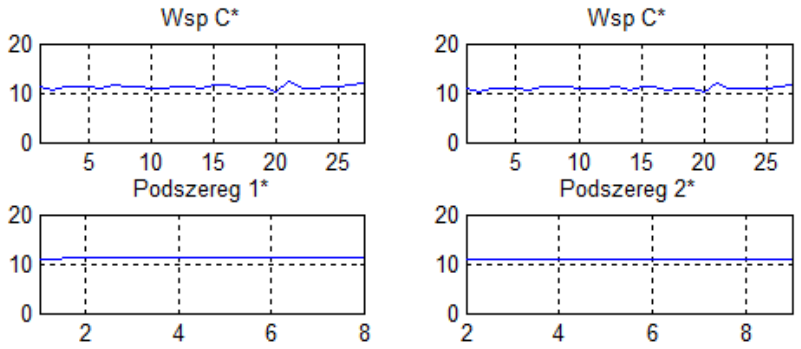


Analogicznie otrzymano współczynniki dla wszystkich 225 podszeregów 8-elementowych.

W wyniku odwrotnej transformaty falkowej dla podszeregu 1 i 2 otrzymano szeregi przedstawione na wykresie 2.

Wykres 2

Podszeregi 1 i 2 uzyskane poprzez odwrotną transformatę falkową



Otrzymane współczynniki są niezbędne do kolejnego etapu algorytmu z wykorzystaniem sztucznej sieci neuronowej.

Etap 3

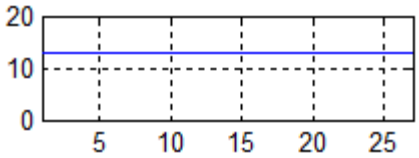
Głównym narzędziem prezentowanego algorytmu jest sieć neuronowa, która służy w przedstawianym algorytmie do generowania współczynników falkowych. Wygenerowane przez sieć współczynniki falkowe służą do konstrukcji przyszłych (nowych) wartości poziomu bezrobocia (w opisywanym przykładzie do generowania współczynników falkowych odrzuconych na starcie 5 podszergów).

Sieć uczy się na podszeregach 8-elementowych. Uczymy sieć, że dla $\boldsymbol{t} = \mathbf{1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8}$ (podszereg 1) współczynniki falkowe przyjmują wartości pokazane na wykresie 2, uzyskane przez transformatę falkową. Sieć otrzymując zatem na wejściu $\boldsymbol{t} = \mathbf{1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8}$, powinna wygenerować na wyjściu współczynniki falkowe zaprezentowane dla tego podszergu na wykresie 2, itd. dla pozostałych podszeregów. Sieć uczy się na 500 podszeregach.

Dla podszeregu 226 i 227 (dwa z 5 odrzuconych na starcie) otrzymane współczynniki C prezentują wykresy 3 i 4.

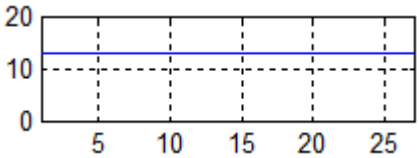
Wykres 3

Współczynniki falkowe wygenerowane przez sieć dla podszeregu 226



Wykres 4

Współczynniki falkowe wygenerowane przez sieć dla podszeregu 227

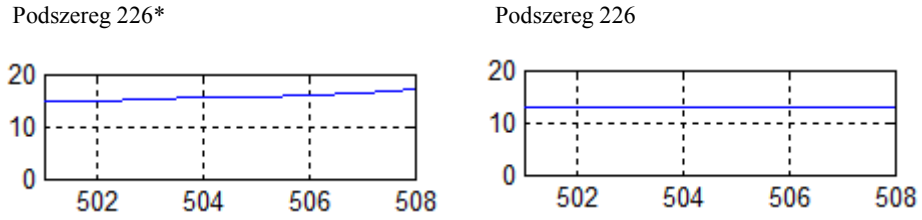


Etap 4

Zgodnie z przedstawionym algorytmem, wykorzystując współczynniki falkowe wygenerowane przez sieć neuronową, obliczono wykorzystując odwrotną transformatę falkową wartości podszeregu 226 i 227. Otrzymane wartości podszeregów 226 i 227 przedstawiają wykresy 6 i 7.

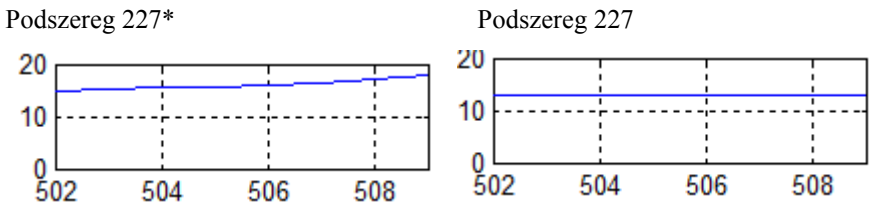
Wykres 5

Wartości stopy bezrobocia otrzymane z odwrotnej transformaty falkowej – podszereg 226* oraz rzeczywista wartość stopy bezrobocia w prezentowanym przez podszereg okresie – podszereg 226



Wykres 6

Wartości stopy bezrobocia otrzymane z odwrotnej transformaty falkowej – podszereg 227* oraz rzeczywista wartość stopy bezrobocia w prezentowanym przez podszereg okresie – podszereg 227



Porównując na wykresach 6 i 7 otrzymane wartości stopy bezrobocia na podstawie algorytmu z wartościami rzeczywistymi, można stwierdzić, że wygenerowne przez algorytm wartości stopy bezrobocia są obarczone małym błędem, a zatem proponowany algorytm jest w miarę skutecznym narzędziem w prognozowaniu wartości stopy bezrobocia.

Podsumowanie

W pracy przedstawiono prognozę stopy bezrobocia przy wykorzystaniu modelu opierającego się na analizie falkowej i sztucznej sieci neuronowej. Skoncentrowano się wokół przedstawienia idei algorytmu prognozowania stopy bezrobocia poprzez analizę falkową. Zaproponowano model prognozujący elementy szeregu na podstawie współczynników falkowych, generowanych przez sieć neuronową. Wyniki (wykres 6, wykres 7) pokazują, że obserwacje wygenerowane przez zaproponowany model wiarygodnie odzwierciedlają rzeczywisty szereg czasowy, czyli model jest skutecznym narzędziem w prognozowaniu.

NON-CLASSICAL METHOD FOR ASSESSING THE ECONOMIC SITUATION OF UNEMPLOYMENT IN THE POLISH LABOR MARKET

Summary

The article attempts to predict the level of unemployment by using artificial neural networks and wavelet transform. The forecast of the unemployment rate was performed by inverse wavelet transform for an 8-element intervals based on the wavelet transform coefficients generated by the neural network.

Gerold Ennen
Piotr Głowicki
Gabriel Łasiński

PAKIET DZIAŁAŃ ANTYKRYZYSOWYCH W FIRMIE PRODUKCYJNEJ NA PRZYKŁADZIE SITECH SP. Z O.O.

Wprowadzenie

Funkcjonowanie firm produkcyjnych w przypadku głębokich sytuacji kryzysowych, spowodowanych dynamicznymi zmianami w zakresie otoczenia organizacji wymaga podejmowania działań o charakterze strategicznym. Przykłady działań neutralizujących negatywne skutki sytuacji kryzysowej autorzy oparli na aplikacjach wprowadzonych w firmie Sitech Sp. z o.o. z siedzibą w Polkowicach. Firma Sitech Sp. z o.o. powstała w 1998 r., obecnie kapitałowo podlega koncernowi Volkswagen AG. Głównymi produktami firmy są stelaże metalowe oparć foteli samochodowych. Produkcja tych elementów rozpoczęła się w 1999 r. i już w 2000 r. osiągnięto sprzedaż ponad miliona oparć. Poza oparciami w Polkowickiej fabryce są również produkowane elementy zawieszenia oraz zagłówki do fotelów samochodowych. Firma posiada własny Dział Tłoczni i Dział Konstrukcyjny, zatrudnienie przekracza 1300 osób. W 2004 r. zostało otwarte Centrum Logistyczne i firma uzyskała Certyfikat ISO TS 16949. Produkcja w zakładzie w Polkowicach obejmuje cały łańcuch tworzenia produktu gotowego. W tłoczni jest produkowanych około 150 tys. części dziennie. Są one na miejscu spawane, lakierowane i montowane jako oparcia lub ramy siedzeń. W dalszych latach firma rozwijała się równie dynamicznie[1].

Sytuacja globalnego kryzysu finansowego miała jednak negatywne skutki na popyt w sektorze motoryzacyjnym, a to zwrotnie wpłynęło na wolumen zamówień w polkowickiej fabryce. Taka sytuacja wymagała podjęcia wielu dzia-

[1] Na podstawie materiałów wewnętrznych firmy Sitech Sp. z o.o. 2012.

łań i zmian o charakterze strategicznym. Jak zauważa Skalik, pojedyncze zmiany w organizacji mogą mieć zarówno planowy charakter, bądź też wynikać z zaistniałych zdarzeń. Większość menedżerów działa pod wpływem tych ostatnich, uznając je za naturalny porządek rzeczy. W taki sam sposób podchodzą oni do zmian. Zmieniają swoje organizacje, bo działania konkurentów czy też słabe wyniki finansowe niepokoją ich i stanowią źródło realnych zagrożeń. W zarządzaniu zmianami pod wpływem zdarzeń szczególnego znaczenia nabiera czynnik czasu. O spełnieniu oczekiwań związanych ze zmianą w dużym stopniu decyduje szybkość reakcji na zdarzenie i czas realizacji samej zmiany. Ostateczny rezultat jej wdrożenia będzie również zależał od sytuacji, w której organizacja się znajduje. W sytuacjach kryzysowych organizacji dynamika zmian nabiera szczególnego znaczenia[2].

1. Charakterystyka sytuacji kryzysowej na wybranym przykładzie

Sytuacja kryzysowa gospodarki światowej w ostatnich latach wpływa zwrotnie na wszystkie rynki i sektory działalności. Oczywiście objawy globalnej sytuacji kryzysowej są różne w poszczególnych państwach, regionach i sektorach produktowych. Trudności z nagłą sytuacją kryzysową wynikają z wielu czynników. Pomimo ogromnego rozwoju i doskonalenia instrumentów zarządzania, nadal wiele sytuacji jest nieprzewidywalnych. Na przyczyny takiego stanu rzeczy wskazują m.in. Pfeffer i Sutton – przedsiębiorstwa często potrafią ocenić przeszłość, odpowiedzieć na pytanie co się stało, typowe systemy informacyjne nie potrafią odpowiedzieć na pytanie co się stanie[3]. W przypadku opisywanego przedsiębiorstwa, sytuacja kryzysowa wynikała z oddziaływania otoczenia, a swoje źródła miała w ogólnej, globalnej sytuacji kryzysowej. Na spadek zamówień również bezpośrednio miał wpływ charakter produktu, dedykowanego rynkom motoryzacyjnym. Zmiana wolumenu zamówień dotyczyła wszystkich obszarów produktowych, zmiany te wywoływały trudności m.in. z zaplanowaniem obciążenia pracowników bezpośrednio-produkcyjnych, obsługą logistyczną, magazynowaniem części pojedynczych, reorganizacją planów działu tłoczni i innymi trudnymi stacjami.

---

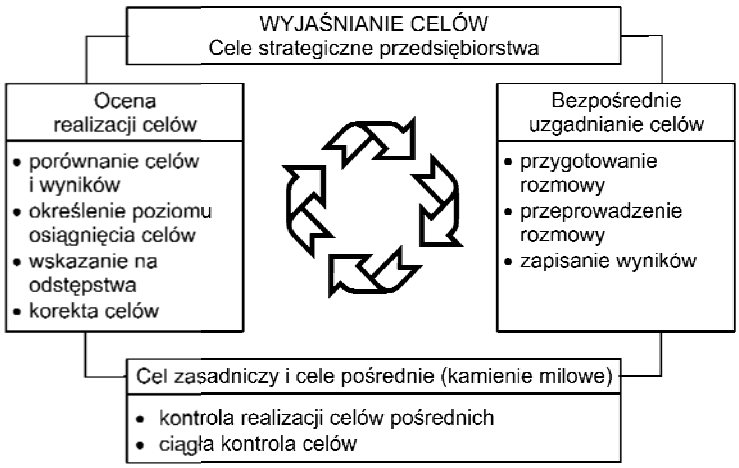
[2] J. Skalik: *Problem dynamiki zmian w zarządzaniu współczesnymi organizacjami*. W: *Zmiana warunkiem sukcesu. Dynamika zmian w organizacji – ewolucja czy rewolucja*. Red. J. Skalik. Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Nr 1141, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2006, s. 44.

[3] J. Pfeffer, R. Sutton: *Wiedza a działanie*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 222.

2. Założenia pakietu antykryzysowego w wybranej organizacji

Z uwagi na trudną sytuację rynkową, zarząd spółki wprowadził pakiet działań antykryzysowych. Pakiet działań antykryzysowych w firmie Sitech Sp. z o.o. obejmował m.in. następujące kierunki:
- poprawę wyniku finansowego,
- poprawę produktywności,
- ograniczenie kosztów eksploatacyjnych,
- ograniczenie fluktuacji,
- poprawę komunikacji wewnętrznej, informacji i budowanie silnego wizerunku firmy.

Zakładano, że podjęte działania mają doprowadzić do uzyskania zysku globalnego w latach 2008 i 2009 oraz mają przyczynić się do możliwości uzyskania wyższej noty jakościowej produktów. Przeprowadzone działania w założeniu miały mieć charakter skoordynowany, wprowadzane zmiany miały być komunikowane na codziennych rundach i spotkaniach cyklicznych. Wymagano ścisłej współpracy pomiędzy menedżerami w realizacji ustaleń. Zgodnie z zasadami koncernowymi wskazano również na konieczność realizacji procedury uzgadniania celów. Procedurę uzgadniania celów można przeprowadzić zgodnie z modelem przedstawionym na rysunku zamieszczonym poniżej.



Rys. 1. Proces uzgadniania celów

Źródło: G. Łasiński: *Rozwiązywanie problemów w organizacji – moderacje w praktyce*. PWE, Warszawa 2007, s. 33.

Te założenia umożliwiły przygotowanie przedsiębiorstwa na zmiany oraz dały możliwość utrzymania parametrów konkurencyjności. Można więc wskazać, że jasne sprecyzowanie celów – oczekiwań było konieczne w świetle nadchodzących przemian[4]. Również działania dotyczące skrócenia obiegu informacji i pielęgnowania komunikacji wewnętrznej przyczyniły się do realizacji zamierzeń[5]. Przykładowe, końcowe metody realizacji i wyniki dotyczące każdego z kierunków podjętych działań wraz z interpretacją zamieszczono poniżej.

Poprawa wyniku finansowego m.in. poprzez:
– optymalizację i innowacje w zakresie procesów logistycznych.

Cel nadrzędny dotyczący poprawy wyniku finansowego był pośrednio realizowany poprzez wszystkie działania. Jednak zdaniem zarządu, do ogólnego, pozytywnego wyniku finansowego w znacznej mierze przyczyniły się działania optymalizacyjne w zakresie logistycznym. W ramach działań reorganizacyjnych dokonano zmian w zakresie:
– przepływu materiałów,
– poprawy ergonomii gniazd produkcji (logistyka produkcyjna),
– eliminacji marnotrawstwa w obszarach logistycznych,
– wprowadzania nowych metod technologii transportu,
– wprowadzania nowych metod składowania i magazynowania.

W wyniku przeprowadzonych działań uzyskano zwiększenie wydajności gniazd produkcji od 5% do 20% (w zależności od obszaru produkcyjnego), redukcję zamrożonego kapitału o 84% (wysokie stany magazynowe). Dodatkowymi wynikami działań logistycznych były również zwiększenie niezawodności dostaw oraz istotna standaryzacja procesów. Wyniki redukcji stanów magazynowych w poszczególnych obszarach wyglądają następująco:
– dział Tłoczni o 10%,
– dział Części Zamiennych o 5%,
– dział Części Produkcyjnych o 10%,
– dział Części starszych niż 1 miesiąc w 100%.

Realizacja przedstawionych powyżej wyników była możliwa m.in. dzięki następującym działaniom operacyjnym:
– wdrożenie raportów („A3”, Analiza ABC metodą Paretto, wiekowanie części),
– optymalizacja dostaw (wprowadzenie dostaw sekwencyjnych, wprowadzenie Cross Docking),
– uzyskanie Certyfikatu AEO (przygotowanie i pozytywne przejście Audytu),
– wdrożenie logistycznych i kontrolingowych modułów systemu SAP (co umożliwiło prowadzenie rozliczeń transportów po stronie eksportu).

---

[4] G. Probst, S. Raub, K. Romhardt: *Zarządzanie wiedzą w organizacji*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 160.

[5] P. Senge: *Piąta dyscyplina*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004, s. 249.

Przeprowadzone działania na poziomie strategicznym, taktycznym i operacyjnym w bardzo istotny sposób przyczyniły się do poprawy wyniku finansowego firmy, usprawniły i skróciły procesy oraz umożliwiły ich standaryzację.

Poprawa produktywności poprzez:

1. Wdrożenie założeń Kaskady KVP (Kontinuerliche Verbesserung des Prozesses – Proces Ciągłego Doskonalenia, oparty na zasadach pracy grupowej).

Wdrożenie Kaskady KVP wymagało wielu działań, m.in. przygotowania moderatorów pracy grupowej poprzez szkolenia specjalistyczne, szkolenia dla uczestników warsztatów oraz przygotowania i realizacji Kaskady KVP we wszystkich obszarach firmy. Praca grupowa była rozumiana jako proces tworzenia się efektywnych struktur, znajdowania rozwiązań opartych na:

– metodyce pracy grupowej,
– partnerskich relacjach interpersonalnych,
– równoprawnym udziale członków grupy w jej pracach, uwzględniającym różne poglądy i pomysły,
– wypracowaniu akceptowanego przez wszystkich, realnego rozwiązania[6].

Wdrożenie zaawansowanej metodyki pracy grupowej (w koncernie Volkswagena opisanej w ramach Kaskady KVP) umożliwiło wprowadzenie wielu optymalizacji, ponadto wywarło również efekt społeczny, motywacyjny dla pracowników na wszystkich szczeblach organizacyjnych.

2. Reorientację w kierunku produkcji typu Pull; w produkcji typu Pull wszystkie procesy muszą być zorganizowane w taki sposób, że element w toku produkcji przepływa przez procesy w takiej kolejności, w jakiej one zachodzą (na podstawie założenia one-pice-flow)[7].

Ograniczenie kosztów stałych i eksploatacyjnych poprzez:

– działania insourcingowe (przejęcie części czynności od firm zewnętrznych w celu utrzymania stałego poziomu zatrudnienia własnych pracowników, m.in. serwisowanie maszyn, obróbka półproduktów),
– działania outsourcingowe (zwiększenie skali współpracy z firmą Fisher Dynamics w zakresie produkcji elementów o krótkich seriach, decyzje na podstawie analizy opłacalności produkcyjnej).

Ograniczenie fluktuacji poprzez:

– przeprowadzenie audytu menedżerskiego i elitarnych szkoleń kadry menedżerskiej.

---

[6] G. Łasiński: *Rozwiązywanie problemów w organizacji – moderacje w praktyce*. PWE, Warszawa 2007, s. 33.

[7] Na podstawie: M. Imai: *Gemba Kaizen*. MT Biznes, Warszawa 2006, s. 19.

Z uwagi na wyzwania, przed którymi stanęła firma podjęto działania mające na celu przygotowanie kadry menedżerskiej do zmian, poprzez inwestowanie w tzw. mistrzostwo osobiste pracowników[8]. Programy szkoleniowe obejmowały z jednej strony tematykę specjalistyczną (fachową), z drugiej natomiast duży wysiłek szkoleniowy został zogniskowany na kształceniu kompetencji społecznych (komunikacyjnych) kluczowych pracowników.

Poprawa komunikacji wewnętrznej, informacji i wizerunku firmy poprzez:
- wprowadzenie systemów informatycznych (rozbudowa Systemu SAP o moduł Logistyczny, Kontrolingowy i SAP HR),
- angażowanie menedżerów w projekty ponaddziałowe,
- organizowanie spotkań/rund produkcyjnych w celu lepszej wymiany informacji wewnętrznej,
- działania promocyjne (wizerunkowe – uzyskanie przez Dyrektora Gerolda Ennena tytułu Menedżera roku 2008).

Podczas V Dorocznej Konferencji Przemysłu Motoryzacyjnego w Polsce AutoEvent 26 maja 2009, Polska Izba Motoryzacji przyznała tytuł Menedżera Roku 2008 Panu Geroldowi Ennenowi, Dyrektorowi Zakładu i Pełnomocnikowi Zarządu firmy Sitech w Polsce. Jednym z głównych osiągnięć Pana Ennena było podniesienie produktywności spółki o 10% brutto, a także zredukowanie fluktuacji pracowników z 27% do 2%. W 2008 r. Sitech osiągnął rekordowy obrót w wysokości 208 mln EUR i wyprodukował 9,2 mln komponentów. W wyniku przeprowadzonych, skoordynowanych działań w obrębie całej spółki, w kolejnych latach było możliwe utrzymanie parametrów finansowych, jakościowych i produktywnościowych.

Podsumowanie

W ramach podsumowania, na podstawie analizy przypadku wdrożenia działań antykryzysowych, można wskazać na następujące wnioski:
- w przypadku firm produkcyjnych w sytuacjach pogłębionego kryzysu gospodarczego konieczne jest wprowadzanie specjalnych, kompleksowych działań usprawniająco-naprawczych;
- wprowadzenie pakietu działań antykryzysowych powinno być wspomagane kampanią informacyjną wśród pracowników, bezpośrednio i pośrednio produkcyjnych oraz wspomagane programami szkoleniowymi;
- koordynacja rozwiązań w ramach pakietu antykryzysowego wymaga ścisłej współpracy pomiędzy menedżerami na wszystkich poziomach organizacyjnych.

[8] Na podstawie: P. Senge, A. Kleiner, Ch. Roberts, R. Ross, B. Smith: *Piąta dyscyplina – materiały dla praktyka*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002, s. 238.

Podjęte działania w ramach pakietu antykryzysowego zostały pozytywnie ocenione przez zarząd i nadzór właścicielski firmy. Wnioski z tych działań będą bardzo ważnym elementem w budowaniu nowej strategii produktowej i strategii rozwojowej firmy Sitech Sp. z o.o.

PACKAGE OF ANTICRISIS SOLUTIONS IN THE PRODUCTION COMPANY ON THE SITECH SP. Z O.O. EXAMPLE

Summary

The article contains the description and interpretation of anticrisis implemented solutions in the production company – Sitech Sp. z o.o. The main purpose of the article is a discussion about possibilities of neutralizing negative market symptoms and possibilities of the organization competitiveness improvement. To beginning a character sketch of the beloved enterprise was made as well as symptoms of the contingency were described. In the article example of comprehensive managerial and organizational solutions were pointed. Interpretations from the highest management perspective of individual solutions are an additional advantage of the article.

Agnieszka Furmańska-Maruszak

STARZENIE SIĘ SPOŁECZEŃSTWA A RYNEK PRACY W POLSCE (WYBRANE ASPEKTY)

Wprowadzenie

Proces starzenia się społeczeństwa w Polsce i w Europie jest zjawiskiem szeroko analizowanym przez badaczy zajmujących się rynkiem pracy i polityką społeczną. W tym kontekście sporo uwagi poświęca się konieczności jak najdłuższego utrzymywania osób starszych w aktywności zawodowej poprzez zachęcanie do późniejszego przechodzenia na emeryturę, a z drugiej strony – poprzez eliminowanie barier w zatrudnianiu seniorów i proces zarządzania wiekiem w organizacjach. Starzenie się społeczeństwa rodzi wiele konsekwencji dla gospodarki związanych chociażby ze sprawnym funkcjonowaniem systemu ubezpieczeń społecznych czy odpowiednią organizacją pomocy dla osób starszych.

Celem artykułu jest analiza możliwych konsekwencji procesu starzenia się społeczeństwa dla rynku pracy w Polsce z uwzględnieniem zwiększającego się odsetka i liczby osób starszych w społeczeństwie, w tym w szczególności osób niezdolnych do samodzielnego funkcjonowania. Można postawić tezę, że wpływa to na rynek pracy zarówno od strony podażowej (kurczące się i starzejące zasoby pracy), jak i popytowej (m.in. rosnący popyt na zawody związane ze wspomaganiem osób starszych w codziennym funkcjonowaniu).

W artykule wykorzystano dane Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) i Komisji Europejskiej na temat sytuacji demograficznej w Polsce i w Europie. Przedstawiono wybrane wyniki badań nad wpływem zaangażowania w usługi opiekuńcze na aktywność zawodową opiekunów w Polsce i w Europie oraz zaprezentowano wybrane prognozy popytu na pracę pod kątem obszarów, w których w najbliższej przyszłości może powstać najwięcej miejsc pracy.

1. Sytuacja demograficzna w Polsce i w Europie

Zbyt mała liczba urodzeń oraz wzrost liczby i odsetka osób starszych to zjawiska obserwowane w Polsce w ostatnich latach. Mogą one rodzić pewne trudności w rozwoju demograficznym kraju oraz stanowić duże wyzwania dla polityki rynku pracy i polityki społecznej.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego pomimo notowanego od 2005 r. wzrostu liczby urodzeń, nadal można mówić o okresie depresji urodzeniowej, która trwa już od 1989 r. Biorąc pod uwagę liczbę urodzeń w trakcie wyżu demograficznego w 1983 r., w trakcie którego urodziło się 724 tys. dzieci, obecne tendencje zwyżkowe (418 tys. w 2010 r.) należy uznać za mało satysfakcjonujące. Optymizmem nie napawa też fakt, że obecne wzrosty są jedynie echem wyżu demograficznego z lat 80. Dodatkowo zauważalne jest zjawisko coraz późniejszego podejmowania decyzji o rodzicielstwie. O ponad dwa lata wzrósł średni wiek rodzenia dziecka w Polsce w latach 2000-2009[1]. Stąd, opóźnione decyzje o macierzyństwie kobiet urodzonych w latach 70. skutkują zwyżkową tendencją urodzeń w ostatnich latach. Według danych GUS nastąpiło przesunięcie najwyższej płodności kobiet z grupy w wieku 20-24 lata do grupy w wieku 25-29 lat. Konsekwentnie obserwuje się dość duży wzrost płodności w grupie kobiet w wieku 30-34 lata[2].

Z drugiej strony od początku lat 90. można zaobserwować wydłużanie się czasu trwania życia Polaków. W 2009 r. przeciętne trwanie życia dla mężczyzn wyniosło 71,5 lat, a dla kobiet 80,1 lat (porównując z początkiem lat 90. trwanie życia wydłużyło się o 5 lat dla mężczyzn i o 4,6 lat dla kobiet). Dodatkowo rośnie udział osób starszych (w wieku poprodukcyjnym), a maleje udział dzieci (wiek przedprodukcyjny) w ogólnej liczbie ludności (wykres 1). GUS szacuje, że w latach 2010-2015 liczba ludności w wieku emerytalnym zwiększy się o 1 mln osób (przyrosty absolutnie nie będą równomierne w czasie), a udział tej grupy w ogólnej populacji może wynieść nawet 19%[3].

Według prognoz Eurostatu do 2060 r. udział osób w wieku 65 lat i więcej w ogólnej populacji ludności będzie wynosił w krajach Unii Europejskiej średnio 29,3%. Na przestrzeni jednego stulecia (1960-2060) dojdzie zatem do ogromnych zmian w strukturze ludności. Podczas gdy w 1960 r. na jedną osobę w wieku 65 lat i więcej przypadało troje dzieci (w wieku do 0-14 lat), do roku

[1] W 2000 r. średni wiek kobiet, które urodziły dziecko wynosił 26,1 lat (pierwszego dziecka – 23,7 lat), a w roku 2009 kształtował się odpowiedni na poziomie 28,3 lat (pierwszego dziecka – 26,3 lat).

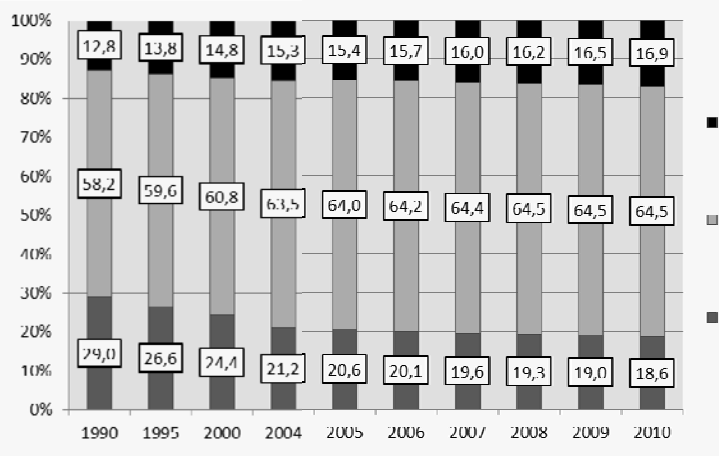
[2] GUS: *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000-2010*. Warszawa 2011, s. 4.

[3] Ibid., s. 14.

2060, jak prognozuje Eurostat, na jedno dziecko przypadną dwie osoby starsze. W Polsce w 2060 r. odsetek osób w wieku 65 lat i więcej ma wynieść aż 34,5%[4].

Wykres 1

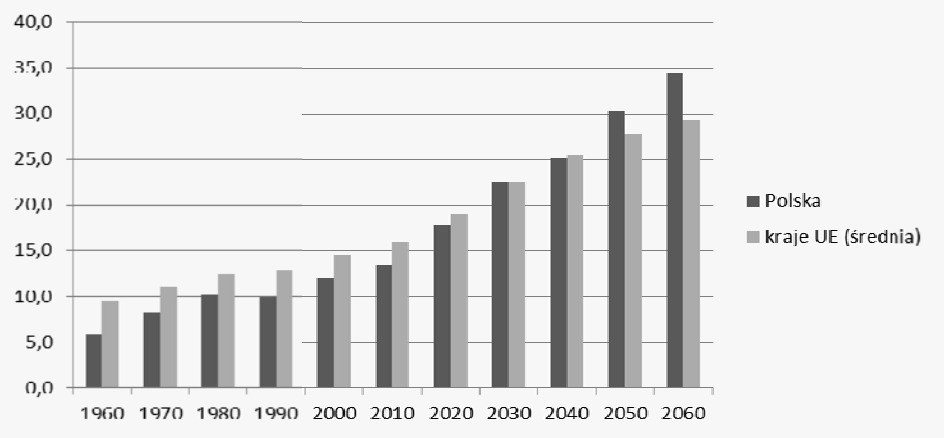
Struktura ludności w Polsce według wieku w latach 1990-2010 (w %)



Źródło: GUS: *Podstawowe informacje o rozwoju demograficznym Polski w latach 2000-2010*. Warszawa 2011, s. 16.

Wykres 2

Udział osób starszych w wieku 65 lat i więcej w ogólnej populacji ludności w Polsce i w krajach UE w latach 1960-2060 (w %)



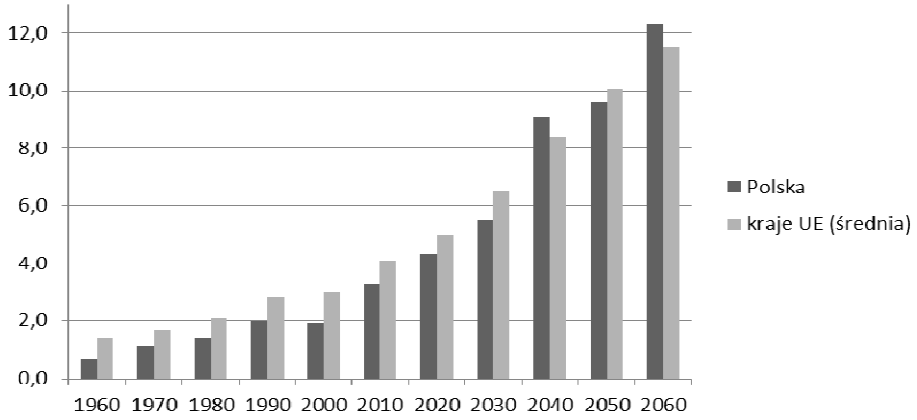
Źródło: G. Lanzieri: *The Greying of the Baby Boomers. A Century-long View of Ageing in European Populations*. „Statistics in Focus" 2011, No. 23, s. 6.

[4] G. Lanzieri: *The Greying of the Baby Boomers. A Century-long View of Ageing in European Populations*. „Statistics in Focus" 2011, No. 23, s. 2.

W Europie będzie także zauważalny wzrost odsetka osób w wieku 80 lat i więcej. Do 2060 r. w większości krajów europejskich udział osób w tym wieku w ogólnej populacji ludności przekroczy 10%. Oznacza to ogromną zmianę w porównaniu z rokiem 1960, w którym odsetek osób w wieku 80 lat i więcej wahał się w przedziale 1%-2%[5].

Wykres 3

Udział osób starszych w wieku 80 lat i więcej w ogólnej populacji ludności w Polsce i w krajach UE w latach 1960-2060 (w %)



Źródło: Ibid., s. 7.

2. Starzejące się zasoby pracy. Niedobory na rynku pracy

Obserwowany w Polsce i w innych krajach UE proces starzenia się społeczeństwa będzie skutkować znaczącym spadkiem udziału osób w wieku produkcyjnym w ogólnej populacji ludności. Już obecnie od roku 2008 nie obserwujemy wzrostu odsetka osób w wieku 18-64 lata (wykres 1). GUS prognozuje, że w latach 2010-2015 zmniejszy się liczba ludności w wieku produkcyjnym o średnio 170 tys. osób rocznie.

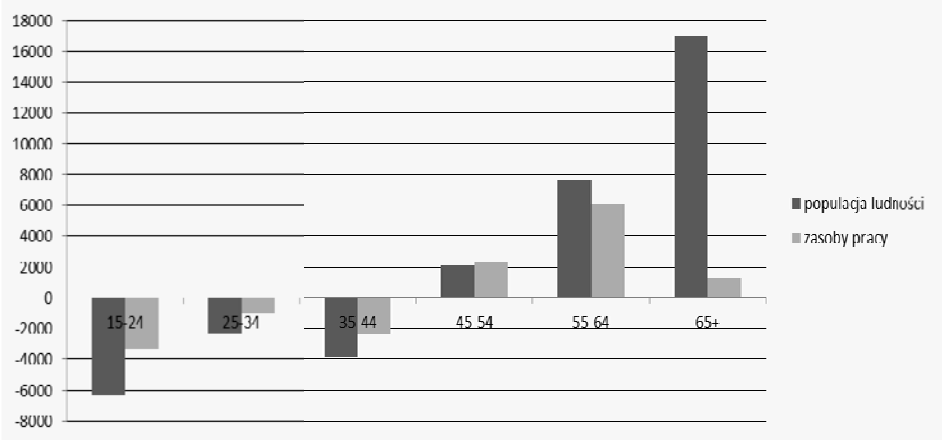
Starzenie się społeczeństwa stanowi jedno z ważniejszych wyzwań dla europejskich rynków pracy. Biorąc pod uwagę ludność w wieku produkcyjnym (15-64 lata), według prognoz Cedefop, w latach 2010-2020 można oczekiwać

[5] Ibid.

wzrostu jej liczby jedynie w grupach wiekowych 45-54 lata oraz 55-64 lata. W grupach wiekowych 15-44 lata będą obserwowane spadki zarówno w ogólnej populacji ludności, jak i w zasobach pracy. Z uwagi na zaistniałe tendencje podkreśla się potrzebę działań aktywizacyjnych na rynku pracy (skierowanych szczególnie do kobiet i osób starszych), ażeby spadek w liczbie zasobów pracy był mniejszy niż spadek w liczbie populacji ludności. Najwyższy przyrost ludności nastąpi w najbliższej dekadzie w grupie osób w wieku 65 lat i więcej, co potwierdza analizowane wcześniej tendencje. Przewiduje się zatem, że populacja ludności w wieku 15 lat i więcej wzrośnie w latach 2010-2020 o ponad 14 mln (biorąc pod uwagę tylko osoby w wieku 15-64 lata – prognozuje się spadek populacji w tej grupie o 2,6 mln osób i wzrost zasobów pracy o 1,7 mln)[6].

Wykres 4

Zmiany w populacji ludności i w zasobach siły roboczej w krajach UE 27 w latach 2010-2020 według wieku (w tys.)



Źródło: Cedefop: *Skills Supply and Demand in Europe. Medium-term Forecast up to 2020.* Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010, s. 84.

Obserwowane w Europie tendencje starzenia się zasobów pracy, a także, szczególnie w Polsce, tendencje zmniejszających się zasobów pracy nie pozostają bez wpływu na rynek pracy. Aby temu zaradzić, rozważa się wiele scenariuszy. Gdyby na rynku pracy istniał nadmiar zasobów siły roboczej, to powstające niedobory można by szybko uzupełnić przy założeniu istniejących

[6] Cedefop: *Skills Supply and Demand in Europe. Medium-term Forecast up to 2020*. Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010, s. 40.

dopasowań, np. kwalifikacyjnych czy regionalnych. Innym rozwiązaniem mógłby być wzrost produktywności pracy. Dzięki niemu zmniejszona podaż pracy zostaje zastąpiona wzrostem wydajności. Kolejne rozwiązanie to imigracja[7]. W dyskusjach nad tym tematem w Polsce podnosi się także kwestie zachęcania kobiet do podjęcia pracy zawodowej, osób pracujących w niepełnym wymiarze do podjęcia pracy na pełen etat, młodych ludzi do zakładania rodziny i posiadania większej liczby dzieci, a także postuluje się podniesienie wieku emerytalnego, zniechęcanie do wcześniejszego odchodzenia na emeryturę czy wydłużenie tygodniowego czasu pracy. Jak słusznie zauważa S. Golinowska skuteczność tych działań w dużej mierze zależy od posiadania warunków dla łączenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym[8].

3. Praca zawodowa a opieka nad osobami starszymi

Krótka analiza sytuacji demograficznej w Polsce i w krajach Unii Europejskiej pozwala stwierdzić, że rosnąca liczba i odsetek osób starszych w społeczeństwie jest dużym wyzwaniem zarówno dla polityków, jak i dla całego społeczeństwa, w tym jednostkowo – dla rodziny. Badania pokazują, że zarówno w Polsce, jak i w krajach UE opieka nad osobami starszymi sprawowana jest głównie przez członków rodziny, co może skutkować ograniczeniem aktywności zawodowej opiekuna.

Według badania BAEL z 2005 r. wśród opiekujących się osobami starszymi w wieku 60 lat i więcej dominowały osoby w wieku 45-64 lata (56,3%). Badanie wykazały, że zaangażowanie w opiekę nad osobami starszymi wzrasta znacząco po 45 roku życia. Dotyczy to w szczególności kobiet (około 15% kobiet w wieku 45-54 lata i około 20% kobiet w wieku 55-64 lata sprawowało w 2005 r. opiekę nad osobą wieku 60 lat i więcej). Ze względu na strukturę wiekową osób sprawujących opiekę nad osobami starszymi trudno jednoznacznie określić czy sprawowanie opieki stanowiło istotną barierę w podejmowaniu pracy zawodowej. Co ciekawe wskaźnik zatrudnienia osób opiekujących się starszymi wyniósł aż 64%. Związane jest to nie tylko z wiekiem opiekunów, ale także z dominacją w tej grupie osób mieszkających na wsi (przerost zatrudnienia w rolnictwie). Wynika z tego, że osoby te muszą łączyć

[7] J. Kleer: *Starzenie się ludności: konsekwencje ekonomiczne i społeczne – zarys problematyki*. W: *Konsekwencje ekonomiczne i społeczne starzenia się społeczeństwa*. Red. J. Kleer. PAN Komitet Prognoz „Polska 2000 Plus", Warszawa, 2008, s. 13.

[8] S. Golinowska: *Społeczno-ekonomiczne konsekwencje starzenia się populacji*. W: *Konsekwencje ekonomiczne*…, op. cit., s. 13.

pracę zawodową z pełnieniem roli opiekuna osoby starszej. Warto zwrócić uwagę na to, iż w opinii badanych dostęp do usług opiekuńczych nie był głównym czynnikiem ograniczającym ich możliwości zaangażowania na rynku pracy[9].

Z danych Komisji Europejskiej wynika z kolei, że niedobór usług opiekuńczych zarówno dla dzieci, jak i dla osób starszych stanowi znaczącą barierę w podejmowaniu aktywności zawodowej. W 2009 r. w Polsce wśród osób sprawujących opiekę nad dziećmi lub osobami zależnymi (chorymi, niepełnosprawnymi czy starszymi) 42,7% osób (w wieku 15-64 lata) chciałoby pracować, ale nie szuka pracy lub pracuje w niepełnym wymiarze czasu pracy, a nie na pełen etat z uwagi na obowiązki opiekuńcze i brak dostępu do usług opiekuńczych. W krajach Unii Europejskiej (średnia dla UE27) odsetek ten wyniósł w 2009 r. 27,9%[10]. Biorąc pod uwagę niską aktywność zawodową Polaków na tle innych państw Unii Europejskiej, wskaźniki te powinny być istotnym sygnałem dla rozwoju usług opiekuńczych w naszym kraju.

Zdolność rodziny do opieki nad osobami zależnymi w przyszłości może być coraz mniejsza. Spowodowane jest to zmianą struktury rodziny. Obserwowany spadek dzietności, a także podwyższenie średniego wieku urodzenia dziecka wśród kobiet powoduje często nie tylko brak możliwości dzielenia obowiązków opieki nad rodzicami pomiędzy rodzeństwem, ale także może doprowadzić do nałożenia się w czasie obowiązków opieki nad małymi dziećmi i opieki nad starszymi rodzicami. Dodatkowo, wzrost aktywności zawodowej kobiet, które, jak pokazują badania, najczęściej pełnią rolę opiekunów, a także rosnąca przestrzenna mobilność ludności czynią opiekę nad osobami zależnymi sprawowaną przez rodzinę dużo trudniejszą, a czasem nawet niemożliwą[11]. Zmiany zachodzące w młodym pokoleniu mają też inny charakter przejawiający się w nadawaniu mniejszej wartości relacjom rodzinnym, większym indywidualizmie, konsumpcjonizmie i egocentryzmie[12]. Dodatkowo, erozja życia rodzinnego potęguje tendencje do rozluźniania więzi międzypokoleniowych, co jest zjawiskiem niepokojącym.

---

[9] GUS: *Praca a obowiązki rodzinne w 2005 r.*, Warszawa 2006, s. 40.

[10] Indicators for monitoring the Employment Guidelines including indicators for additional employment analysis, 2010 Compendium: European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities 2010, s. 64.

[11] Second European Quality of Life Survey Family life and work, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luksemburg 2010, s. 4.

[12] Szerzej. B. Balcerzak-Paradowska: *Starzenie się ludności – wyzwaniem dla polityki społecznej i rodzinnej*. W: *Konsekwencje ekonomiczne*…, op. cit., s. 124.

Ważne jest zatem, aby wspomóc rodzinę w pełnieniu obowiązków opiekuńczych nad osobami starszymi poprzez zwiększenie dostępu i elastyczności tych usług oferowanych po przystępnych cenach. Sugeruje się także utworzenie dodatkowych urlopów na opiekę nad rodzicami[13].

4. Starzenie się społeczeństwa a popyt na pracę

Zwiększenie się populacji w wieku poprodukcyjnym może istotnie oddziaływać na strukturę i wielkość popytu konsumpcyjnego. Trzeba tu rozważyć dwie kwestie – po pierwsze siłę nabywczą gospodarstw domowych, których członkowie są w wieku poprodukcyjnym, a także zmianę preferencji nabywczych. Sytuacja materialna osób w wieku poprodukcyjnym może nie ulec znaczącej zmianie, jeżeli będzie uzupełniana nagromadzonymi w trakcie życia oszczędnościami. Ponadto, spadek w wydatkach osób będących na emeryturze nie musi koniecznie oznaczać spadku w użyteczności. Wydatki związane z pracą, takie jak dojazdy do pracy, posiłki w pracy czy specjalny ubiór, nie są już potrzebne. Ponadto, więcej czasu wolnego na emeryturze skutkuje, szczególnie w krajach wyżej rozwiniętych, wykonywaniem obowiązków domowych (pranie, sprzątanie czy gotowanie) samodzielnie, co może znacznie obniżyć koszty życia. Nie będąc zaangażowanym w życie zawodowe emeryt ma czas na dokonywanie oszczędniejszych i bardziej racjonalnych zakupów. Pomimo tego badania pokazują, że przejście na emeryturę wiąże się z większymi trudnościami finansowymi niż w trakcie życia zawodowego[14].

Wraz ze starzeniem się społeczeństwa następuje także zmiana w strukturze popytu rynkowego, m.in. w kierunku usług wspomagających starszego człowieka w codziennym życiu. Najważniejsze z nich to usługi opieki zdrowotnej, opiekuńcze, bytowe i usługi zagospodarowania czasu wolnego. Z dużym prawdopodobieństwem można prognozować wzrost popytu na usługi pielęgnacyjne, rehabilitacyjne, porządkowe czy zaopatrzeniowe[15].

---

[13] E. Kryńska, Ł. Arendt: *Rynek pracy – wyzwania strategiczne. Ekspertyza na potrzeby aktualizacji Strategii Rozwoju kraju 2007-2015*. IPiSS, Warszawa 2010, s. 15.

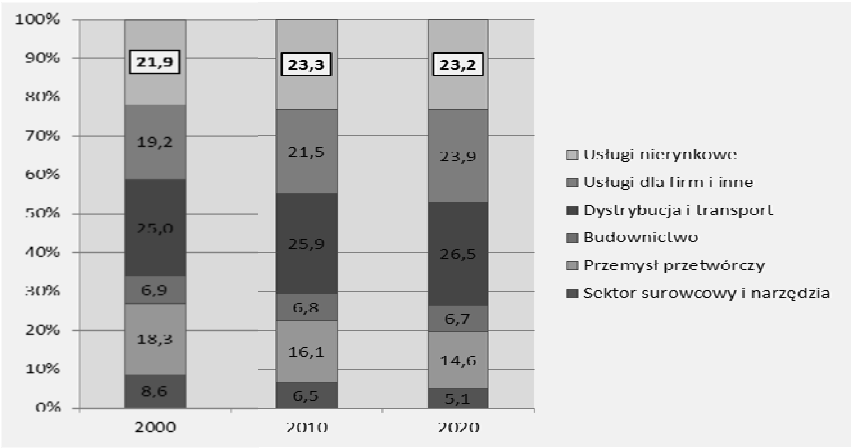
[14] V. Angelini, A. Brugiavini and G. Weber*: Consumption.* In: *Health, Ageing and Retirement in Europe* (*2004-2007*) – *Starting the Longitudinal Dimension*. Ed. A. Börsch-Supan et al. Mannheim 2008, s. 291-296.

[15] S.M. Szukalski: *Zmiany w strukturze usług*. W: *Konsekwencje ekonomiczne*…, op. cit., s. 187.

Warto zatem rozważyć jak te zmiany wpłyną na popyt na pracę. W Europie widać tendencję zmniejszania zatrudnienia w sektorze surowcowym (szczególnie w rolnictwie), przemyśle tradycyjnym, a zwiększania zatrudnienia w sektorze usług i sektorze opartym na wiedzy. Prognozy pokazują, że w latach 2010-2020 udział zatrudnienia w sektorze surowcowym i narzędziowym spadnie z 6,5% do 5,1%. Przewiduje się także spadki odsetka zatrudnienia w przemyśle przetwórczym i budownictwie (z 22,9% w 2010 do 21,3% w 2020 r.). Udział zatrudnienia w sektorze usług będzie natomiast wykazywać tendencje zwyżkowe (z 70,7% w 2010 do prawie 74% w 2020)[16].

Wykres 5

Zatrudnienie w krajach UE27 według sektorów
w latach 2000-2020 (w %)



Źródło: Ibid., s. 55.

Wśród usług ważną rolę odgrywa sektor ochrony zdrowia i pracy socjalnej. Nie dziwi zatem fakt, iż wraz z procesami starzenia się społeczeństwa udział zatrudnienia w tym sektorze wzrasta i przewiduje się, że w 2020 r. wyniesie on 10%. Będzie to trzeci co do odsetka zatrudnionych sektor w krajach UE27 zaraz po dystrybucji (15,4%) i innych usługach biznesowych (14,2%).

[16] Cedefop: Op. cit., s. 54.

Tabela 1

Zatrudnienie w krajach UE27 według przemysłu
w latach 2000-2020 (w %)

Przemysł	2000	2010	2020
Sektor surowcowy i narzędzia	8,6	6,5	5,1
Rolnictwo	7,4	5,4	4,2
Górnictwo i kopalnictwo	0,4	0,4	0,3
Elektryczność, gaz i woda	0,9	0,7	0,6
Przemysł przetwórczy	18,3	16,1	14,6
Żywność, napoje i tytoń	2,6	2,4	2,2
Inżynieria	3,8	3,3	3,0
Pozostały przemysł	11,9	10,4	9,4
Budownictwo	6,9	6,8	6,7
Dystrybucja i transport	25,0	25,9	26,5
Dystrybucja	14,9	15,0	15,4
Hotele i restauracje	4,2	4,8	5,1
Transport i telekomunikacja	5,9	6,0	5,9
Usługi dla firm i inne	19,2	21,5	23,9
Banki i ubezpieczenia	2,8	2,5	2,5
Inne usługi dla firm	10,5	12,3	14,2
Pozostałe usługi	5,9	6,6	7,2
Usługi nierynkowe	21,9	23,3	23,2
Administracja publiczna i obrona	6,6	6,6	6,2
Edukacja	6,6	7,0	6,9
Zdrowie i praca socjalna	8,7	9,7	10,0

Źródło: Ibid., s. 91.

Prognozy popytu na pracę w Polsce potwierdzają te tendencje. Starzenie się społeczeństwa wiąże się ze wzrostem popytu na usługi służby zdrowia i pomocy społecznej. Według szacunków Komitetu Prognoz „Polska 2000 Plus" Polskiej Akademii Nauk ochrona zdrowia będzie drugim co do wielkości obszarem powstawania nowych miejsc pracy w latach 2001-2025 (tab. 2). Obliczenia te choć nie uwzględniają wpływu kryzysu ekonomicznego ostatnich lat, który ze względu na kłopoty finansów publicznych może odbić się na zatrudnieniu w publicznej służbie zdrowia, warte są odnotowania w kontekście analizowanej problematyki.

Tabela 2

Największe obszary powstawania nowych miejsc pracy w Polsce w latach 2001-2025

Obszary	Przyrost zatrudnienia (w tys. osób)	w % całego przyrostu zatrudnienia
Usługi komputerowe	700	28,1
Służba zdrowia	620	24,9
Gastronomia i bary	345	13,9
Doradztwo w zarządzaniu	220	8,4
Przemysły wysokiej techniki	200	7,7
Nauka i B+R	170	6,8
Hotele	160	6,4
Szkolnictwo dla dorosłych	150	6,0
Reklama i marketing	125	5,0

Źródło: *PAN: Studia w Komitecie Prognoz „Polska 2000 Plus"*. Za: *Edukacja dla pracy. Raport o rozwoju społecznym Polska 2007*. Red. U. Sztanderska. UNDP, Warszawa 2007, s. 97.

Brak spójnego systemu prognozowania popytu na pracę w Polsce utrudnia kompleksową analizę wpływu procesu starzenia się społeczeństwa na rynek pracy od strony popytowej. Warto jednakże zauważyć, iż starzenie się społeczeństwa uznano za jeden z kluczowych czynników wewnętrznych wpływających na rozwój kadr w Polsce w badaniu metodą foresight przy wykorzystaniu paneli eksperckich (80% wskazań). Analizując obszary przyszłościowe dla polskiej gospodarki i rynku pracy, eksperci zwrócili uwagę przede wszystkim na sektory i branże związane z (enumeracja według ważności):

1) technologią informacyjną,
2) biotechnologią,
3) automatyką i robotyką,
4) budownictwem i inżynierią lądową,
5) usługami opiekuńczymi i jakością życia,
6) usługami okołobiznesowymi,
7) turystyką, rekreacją i czasem wolnym,
8) technologią żywienia i przemysłem spożywczym,
9) logistyką i inżynierią transportu oraz
10) inżynierią środowiskową[17].

Wyniki tych analiz potwierdzają tezę o przyszłościowym charakterze zawodów związanych z opieką nad ludźmi starszymi i ochroną zdrowia. Można się zatem spodziewać wzrostu zapotrzebowania na takie zawody, jak: opieku-

[17] *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*. Red. K.B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik. PARP, Warszawa 2009, s. 122.

nowie, rehabilitanci czy pielęgniarze, a także wzrostu popytu na usługi dla ludzi w podeszłym wieku, w tym firm wdrażających technologie ułatwiające seniorom samodzielne funkcjonowanie[18].

Podsumowanie

Wpływ procesu starzenia się społeczeństwa na rynek pracy widoczny jest od strony podażowej zarówno poprzez zjawisko starzejących się, jak i zmniejszających się zasobów pracy. Dodatkowo, pewne ograniczenie w aktywności zawodowej stanowi konieczność sprawowania opieki nad osobami starszymi w rodzinie. Zarówno w Polsce, jak i w Europie obserwuje się tendencję do przejmowania ciężaru opieki nad seniorami przez rodzinę. Nie pozostaje to bez wpływu na przebieg kariery zawodowej osób sprawujących opiekę. Szersze zbadanie tego zagadnienia w Polsce byłoby niezwykle cenne z uwagi na wagę i aktualność problemu, a także dostępność danych (w cyklicznych badaniach aktywności ekonomicznej ludności znajduje się moduł poświęcony godzeniu pracy z obowiązkami rodzinnymi).

Proces starzenia się społeczeństwa wywiera wpływ na rynek pracy także od strony popytowej. Tendencja związana ze wzrostem zatrudnienia w sektorze usług, w tym sektorze ochrony zdrowia i pracy socjalnej jest reperkusją demograficznych przemian w dzisiejszym społeczeństwie. Można przewidywać zatem, iż ważnym obszarem tworzenia miejsc pracy będzie obszar związany z usługami opiekuńczymi i jakością życia.

POPULATION AGEING AND THE LABOUR MARKET IN POLAND (SELECTED ASPECTS)

Summary

The article aims at analysing the possible directions of impact of aging on the labour market in Poland. Economic consequences of this process for the labour market are associated in particular with the problem of labour supply shortages. Economists agree that the question of labour activity improvement should be the area of a special attention on the one hand and on the other – effective incentives to start a family and have more children should be considered. This is not possible without ensuring a balance between personal life and work. The process of aging will make relatively younger people face the need to take care not only of children but also of the elderly. Moreover, the changing demographic situation in Poland and in Europe will cause, as shown by the forecasts, the growth in demand for skills related to health and caring services.

[18] Ibid., s. 125.

Radosław Jeż

POLITYKA WYNAGRODZEŃ JAKO DETERMINANTA ZRÓŻNICOWANIA DOCHODÓW NA RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Polityka kształtowania wynagrodzeń (płac) staje się coraz częściej przedmiotem licznych debat prowadzonych przez obserwatorów życia gospodarczego. Warto zauważyć, że od momentu przejęcia przez Europejski Bank Centralny kompetencji w zakresie prowadzenia jednolitej polityki pieniężnej w obszarze UE, zmieniało się otoczenie ekonomiczne dotyczące znaczenia płac dla cenowej konkurencyjności gospodarki oraz dla kształtowania sytuacji na rynku pracy. Teorie ekonomiczne wyjaśniają, jakie czynniki wpływają na poziom i strukturę wynagrodzeń na rynku pracy. Obejmują one wiele różnych podejść. Można doszukać się teorii mówiących, że wynagrodzenia pracowników są kształtowane na poziomie minimalnym, który zapewnia minimalny poziom egzystencji. Po drugiej stronie są XIX-wieczne teorie głoszące, iż poziom płac kształtuje się przy pomocy produktywności krańcowej, którego rozwinięciem są współczesne teorie kapitału ludzkiego. Badacze zajmujący się polityką wynagrodzeń zauważali ogromny wpływ popytu i podaży zasobów pracy, cyklów koniunkturalnych oraz wzajemnej relacji siły przetargowej pracodawców i pracowników na kształtowanie się wynagrodzeń. Współczynnik Giniego odzwierciedlający poziom i strukturę rozpiętości dochodowych w społeczeństwie pokazuje, że problem dysproporcji wynagrodzeń staje się ważnym problemem ekonomiczno-społecznym na rynku pracy. Celem opracowania jest zatem przedstawienie teoretycznych przesłanek prowadzenia odpowiedniej polityki dochodowej na rynku pracy oraz ukazanie na podstawie materiału empirycznego rozkładu przeciętnego wynagrodzenia w Polsce.

1. Rynek pracy wobec nierówności w poziomie wynagrodzeń

Koncepcje wyjaśniające problemy współczesnego rynku pracy wnoszą istotny wkład do teorii ekonomii. Można wręcz powiedzieć, iż koncepcje te polemizują w znacznej mierze z założeniami ekonomii klasycznej. Teorie z zakresu ekonomii rynku pracy można podzielić na[1]:

- teorie przedstawiające czynniki strukturalne i instytucjonalne, które kształtują nierówności na rynku pracy (m.in. teoria Keynesa, teoria instytucjonalna, teorie segmentacji rynku pracy);
- teorie postrzegające brak równowagi na rynku pracy jako długofalowy efekt procesów dostosowawczych na rynku pracy w postaci poszukiwań pracy czy zmiany kwalifikacji (m.in. teoria poszukiwań na rynku pracy oraz teoria kapitału ludzkiego)[2];
- teorie mówiące, że nierówności na rynku pracy mogą być spowodowane usztywnieniem płac (m.in. teoria „insider" i „outsider").

Współcześnie ekonomia oraz polityka gospodarcza państwa ma do odegrania istotną rolę w procesie równoważenia rynku pracy i wiąże się z wieloaspektowym charakterem bezrobocia[3]. Należy także pamiętać o polityce płac, która musi ściśle korespondować z sytuacją na rynku pracy. Przedmiotem licznych kontrowersji w literaturze pozostają zakres, formy, instrumenty i skuteczność państwa w tym zakresie[4]. W relacje pomiędzy podażą zasobów pracy a popytem na nie często ingeruje strona rządowa, zwłaszcza w przypadku ustalania warunków pracy czy też wynagrodzenia. W sferze stosunków pracy państwo występuje w czterech kluczowych aspektach jako:

- ustawodawca,
- regulator stosunków pracy,
- mediator lub (i) arbiter w stosunkach trójstronnych,
- pracodawca (sektor publiczny)[5].

---

[1] E. Kryńska: *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*. IPiSS, Warszawa 1998, s. 28.

[2] Zob. J. Wąsowicz: *Teorie rynku pracy*. W: *Ekonomia rynku pracy*. Red. D. Kotlorz. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2007, s. 37-65.

[3] D. Kotlorz: *Polityka państwa w równoważeniu rynku pracy*. W: *Dokonania współczesnej myśli ekonomicznej – teorie nieliberalne wobec ekonomicznej roli państwa a polityka społeczno-ekonomiczna*. Red. U. Zagóra-Jonszta. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2004, s. 341.

[4] Ibid.

[5] M. Salamon: *Industrial Relations. Theory and Practice*. Prentice Hall, London 1992, s. 369-372.

Rozwiązania prawne ekip rządzących w sprawie stosunków pracy są odbiciem polityki państwa dotyczącej takich dziedzin życia gospodarczego, jak: polityka płac i dochodów, polityka zatrudnienia oraz polityka społeczna. Rola państwa w kształtowaniu systemu wynagrodzeń w Polsce nie zmieniła się od początku procesu transformacji. Koncentruje się głównie na określeniu zależności między tempem wzrostu gospodarczego i stopą inflacji a wynagrodzeniami. Z tych zależności wynikają wskaźniki wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce. Wiąże się to z zapewnieniem pracownikom udziału w efektach wzrostu gospodarczego przy jednoczesnej gwarancji zrównoważonego wzrostu. Tempo wzrostu płac wynika w gruncie rzeczy z możliwości gospodarki i nie powinno powodować żadnych perturbacji inflacyjnych. Należy też zwrócić uwagę na główną rolę państwa w oddziaływaniu na wynagrodzenia w sferze budżetowej. Państwo w tej sytuacji występuje w roli zbiorowego pracodawcy i powinno w klarowny sposób określać zasady i warunki wynagrodzeń. W ramach porozumienia z organizacjami pracodawców i przedstawicielami związków zawodowych oraz na mocy Konstytucji RP państwo ustala corocznie minimalne wynagrodzenie dla całej gospodarki. Jego poziom w znacznej mierze jest podporządkowany relacjom ekonomicznym. W przypadku sektora przedsiębiorstw państwo kształtuje system wynagrodzeń w sposób pośredni, poprzez określenie przepisów prawnych dotyczących warunków wynagrodzeń w kodeksie pracy, a więc niezależnie od formy własności przedsiębiorstwa.

Na przestrzeni ostatnich lat, można zauważyć, że nierówności strukturalne ustępują stopniowo miejsca nierównościom nowego typu. W miejsce nierówności strukturalnych pojawiają się nierówności dynamiczne, które wskazują na różnice wewnątrz gospodarstw domowych. Różnice te nie uwidoczniały się wcześniej, gdyż były postrzegane jako normalne ze względu na zasadę równości. Charakteryzują się one większym poziomem zindywidualizowania niż nierówności dochodowe (strukturalne), które odnoszą się do określonych zbiorowości. Przyczyny nowych nierówności wynikają ze zmian zaistniałych w modelu zatrudnienia oraz dynamice bezrobocia. Model zatrudnienia podąża w coraz bardziej liberalnym kierunku, dlatego też pracodawcy odchodzą od modelu pełnego zatrudnienia, spychając zasoby pracy w kierunku samozatrudnienia bądź elastycznych form zatrudniania[6]. Okazuje się także, że rodzaj wykonywanej pracy wpływa na dostęp do świadczeń socjalnych gwarantowanych klasyczną umową o pracę. Osoba wykonująca pracę na zasadach samo-

[6] Zob.: A. Skórska, J. Wąsowicz, R. Jeż: *Bariery i perspektywy rozwoju sektora Małych i Średnich Przedsiębiorstw – konsekwencje dla rynku pracy Polsce*. W: *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*. Red. J. Poteralski. Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2007, s. 182-194; A. Skórska: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a równoważenie rynku pracy*. W: *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanta wzrostu zatrudnienia*. Red. D. Kotlorz. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009, s. 55-80.

zatrudnienia w pełni ponosi koszty pracy z wypracowanych przez siebie środków pieniężnych, czego nie ponosi osoba zatrudniona w ramach pełnego stosunku pracy. Dysproporcji jest znacznie więcej, chociażby odprawy w przypadku zwolnień, płatne urlopy, zwolnienia chorobowe.

Wskazane nierówności nowego typu wynikają przede wszystkim z pozycji zajmowanej na rynku pracy. Rynek pracy coraz częściej decyduje o podziale dochodów i dysproporcjach wynikających z tego rozkładu. Niewątpliwie nierówności dynamiczne są trudne do uchwycenia i pełnego zdiagnozowania, więc tym samym nie można stworzyć ich jednego oraz zamkniętego katalogu. Analiza empiryczna dotycząca przeciętnego wynagrodzenia przedstawiona w opracowaniu ukazuje, że dysproporcje dochodowe w społeczeństwie przy stosowaniu dostępnych narzędzi regulujących nie gwarantuje uzyskania egalitarnego rozkładu. Warto zatem zwrócić uwagę na ekonomię rynku pracy i na tym polu szukać rozwiązań w kontekście zmniejszania rozpiętości dochodowych.

Teorie rynku pracy często nie pokrywają się z realiami życia gospodarczego, czego przejawem jest wiara w skuteczność działań mechanizmów samoregulujących rynek pracy. Pomimo rozbieżności, nie oznacza to, że nie potrafią on sprawnie interpretować istniejących determinant kształtujących strukturę rynku pracy. Globalizacja, liberalizacja modelu zatrudnienia, polityka płac, poziom bezrobocia, rewolucja technologiczna oraz migracje to tylko nieliczne czynniki, które nadają kształt współczesnemu rynkowi pracy. Powodem rozbieżności może być trudny do opisania łączny wpływ różnych czynników na rynek pracy oraz ujęcie tego wpływu w jedną, logiczną i spójną teorię naukową.

2. Przesłanki prowadzenia racjonalnej polityki dochodów i płac

Stopień zastosowanego przymusu sprawia, iż politykę dochodową należy podzielić na trzy rodzaje: politykę elastyczną, politykę rynkową i politykę instytucjonalną[7]. Elastyczna polityka dochodowa nakazuje przy pomocy wszelkich norm i przepisów pracownikom i przedsiębiorcom szczególne zachowania w odniesieniu do zmian płac, np. zamrożenie płac[8]. Rynkowa polityka dochodowa skupia się natomiast na systemie bodźców i antybodźców wykorzystywanych przez państwo do kierowania automatycznymi wyborami. Polityka instytucjonalna kształtuje z kolei stosunki między pracownikami i pracodawcami w odniesieniu do płac oraz zasad pracy poprzez wprowadzanie mechanizmów instytucjonalnych, np. porozumienia społeczne.

---

[7] N. Acocella: *Zasady polityki gospodarczej*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 411.

[8] Państwo wpływa na decyzje pracowników i pracodawców oraz obejmuje instrumenty kontroli bezpośredniej.

Polityka płac w ujęciu elastycznym jest łatwiejsza do wprowadzenia, gdyż nie prowadzi do zjawisk antyinflacyjnych. Dotychczasowe reguły z zakresu płac dotyczące ograniczania wzrostu płac do poziomu wzrostu produktywności może prowadzić do niestabilności cenowej, jeśli zyski są sukcesywnie rozszerzane. Brak ograniczeń ze strony państwa bądź mechanizmów rynkowych w postaci silnej konkurencji międzynarodowej wymusza obniżenie marż zysków. Reguły polityki wynagrodzeń, zwłaszcza w zakresie segmentwania rynków pracy powiązane z różnymi poziomami produktywności obejmują dwie płaszczyzny:

- stawka płacy w każdej branży powinna kształtować się w odniesieniu do stopnia zmiany produktywności w tej branży,
- stawka płacy we wszystkich branżach powinna zmieniać się o taki sam procent, o jaki zmienia średni poziom produktywności gospodarki w skali globalnej.

Kształtowanie dochodów w skali globalnej ma na celu przede wszystkim regulację wzrostu dochodów, odpowiednie kształtowanie płac, aby ewentualne różnice mogły być powszechnie akceptowane przez społeczeństwo oraz ochronę płacy najniższej[9]. Wykorzystując politykę dochodową w zakresie działań polityki gospodarczej, państwo zmierza w kierunku ograniczania zjawiska inflacji. Można stwierdzić, że polityka regulacji dochodów doskonale wpisuje się dobre praktyki w zakresie ograniczania zachowań inflacyjnych. Badacze W.J. Baumol, A.S. Binder, D. Robinson oraz K. Mayhew w swojej pracy zauważyli, że występują różne typy polityki dochodów i płac, począwszy od typów informacyjnych do opartych na zakazach prawnych:

- śledzenie przez państwo decyzji dotyczących płac i cen,
- nadzór władz publicznych opiera się na rekomendacjach w stosunku do płac,
- organy państwowe wprowadzają ulgi podatkowe dla podmiotów odpowiedzialnych za utrzymywanie wzrostu płac i cen,
- organy państwowe nakładają sankcje i ograniczenia na podmioty, które w nadmierny sposób wykorzystują swoją pozycję do zwiększania płac i cen,
- koordynacja przetargów płacowych oraz arbitraż,
- porównania z dochodami sektora państwowego[10].

Niestabilność rynków pracy powoduje, że państwo kształtuje politykę płac przy pomocy pewnych metod ustawowych. Regulacyjna funkcja państwa wykorzystuje płacę minimalną oraz zasadę indeksacji, czyli dopasowania tempa

---

[9] R. Jeż: *Znaczenie płacy minimalnej w kształtowaniu sytuacji na polskim rynku pracy*. W: *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*. Red. D. Kotlorz. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice 2009, s. 81-104. Zob. także M. Kabaj: *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?* IPiSS, Warszawa 2005.

[10] W.J. Baumol, A.S. Binder, D. Robinson, K. Mayhew: *Rola państwa w gospodarce rynkowej*. W: *Polityka ekonomiczna.* Red. B. Winiarski. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Wrocław 2000, s. 354-358.

wzrostu płac do wzrostu cen. Pomocne w tej sytuacji stają się również wszelkie uprawnienia pracowników w zakresie płac. Polityka płac nie może działać samodzielnie w zakresie regulowania dochodów, płac i cen, gdyż jest jedynie narzędziem wspierającym politykę fiskalną i monetarną państwa. Często także przedstawiciele nauk ekonomicznych wskazują, że politykę kontroli płac powinno stosować się w okresie krótkim, opierając się na zasadzie automatycznych stabilizatorów koniunktury.

3. Przeciętny rozkład wynagrodzeń – metodologia badania

W badaniu wykorzystano statystyczną analizę wariancji, którą do literatury przedmiotu wprowadził R.A. Fisher dotyczącą dekompozycji wariancji na potencjalnie ortogonalne czynniki. W danej analizie poprawność metodologiczna w odniesieniu do ortogonalności zmiennych jest sprawą najważniejszą, dlatego też nie można zdefiniować a priori formy funkcyjnej równań determinujących wartości poszczególnych czynników. Kluczową metodą, nieodzownie związaną z modelem regresji liniowej, jest podział całkowitej wariancji na części, które można przypisać uwzględnionym w modelu czynnikom.

W badaniu model dekompozycji wariancji został wykorzystany do sprawdzenia, jaką część zróżnicowania płac można przypisać zmianom struktury wykształcenia zasobów pracy, jaka część dysproporcji i zmienności płac wynika z likwidacji miejsc pracy, a jaką można powiązać z tworzeniem nowych miejsc pracy. W tym celu, dla danych z każdego roku zostały utworzone oddzielne modele. Na ich podstawie oszacowano wartości zmienne (instrumenttalne) odzwierciedlające poziom i zmienność poszczególnych czynników. Jako miarę wykształcenia wykorzystano statystykę BAEL[11]. Jako wskaźnik dla tworzenia oraz likwidacji miejsc pracy użyto informacji o liczbie nowo zatrudnionych osób w danym kwartale, ponadto wykorzystano także dane dotyczące wielkości firmy oraz branży gospodarki. Dodatkowo zostały uwzględnione czynniki makroekonomiczne, takie jak stopa bezrobocia, czy liczba osób gotowych podjąć pracę. Te wszystkie informacje pozwalają skonstruować równanie prawdopodobieństwa zatrudnienia, które można zapisać w następującej postaci:

Zt (*zatrudnienie*) = f (*wielkości demograficzne, wielkości makroekonomiczne*).

[11] Alternatywnym rozwiązaniem byłoby zbudowanie równania wykształcenia w postaci wielomianowej, o logitowej formie analitycznej. Jako czynniki determinujące każdy poziom wykształcenia byłyby użyte informacje demograficzne, takie jak wiek, płeć, czy miejsce zamieszkania oraz prawdopodobieństwo wzrostu poziomu kwalifikacji. Wybór między alternatywami został dokonany w sposób zapewniający minimalizację korelacji między instrumentem dla wykształcenia a pozostałymi narzędziami.

Obraz równania odnoszącego się do prawdopodobieństwa utraty stanowiska pracy wygląda natomiast następująco:

Zw (*zwolnienie*) = f (*wielkości demograficzne, wielkości makroekonomiczne*).

Dokonując analizy każdego z równań dla każdej osoby, zostały wykorzystane prawdopodobieństwa teoretyczne, zastosowane następnie jako instrumenty w modelu analizy wariancji płacy. Jako zmienną objaśnianą w modelu płac można przyjąć alternatywnie następujące wielkości:

a) płacę podaną przez respondentów w BAEL,
b) zmienną teoretyczną obliczoną z równania płacy,
c) różnicę (a)-(b), czyli nadwyżkę płacy rzeczywistej nad teoretyczną.

Model (c) dostarcza informacji, który z rozpatrywanych czynników ma największy wpływ na zróżnicowanie płac. Znak dodatni przy zmiennej i duża część wyjaśnienia wariancji wskazuje na duży wpływ czynnika i jego dużą „odpowiedzialność" za zróżnicowanie. Niska, ujemna lub nieistotna wartość informuje natomiast, że czynnik ten nie ma wpływu na kształtowanie się płac i ich rozkład.

Jakość danych pochodzących z badania BAEL została przeanalizowana np. przez J. Mycielskiego, L. Morawskiego i M. Mycka[12]. Stwierdzają oni, iż pomimo losowego doboru gospodarstw domowych do próby, stosowany przez GUS schemat losowania powoduje nadmierną reprezentację gospodarstw domowych z małych województw i relatywnie niedostateczną liczbę obserwacji pochodzących z województw większych. Główną informacją uzyskaną w wyniku analizy jest rosnący w kolejnych latach problem odmowy odpowiedzi na pytanie o wysokość płac. Pomimo tego, mechanizm decydujący o braku udzielenia odpowiedzi na pytanie o wysokość wynagrodzenia jest odmienny od mechanizmu determinującego stan partycypacji w rynku pracy, wobec tego uwzględnienie nielosowego charakteru osób pracujących oraz przeważenie próby są wystarczające do rozszerzenia analizy na region bądź cały kraj. W przypadku analizy danych dotyczących tylko osób pracujących wystarczy tylko przeważenie próby.

Wielkości płacowe oparte na danych BAEL zawierają informacje o wysokości płac netto. W związku z tym, z racji progresywnego systemu podatkowego w Polsce, pokazują rozkład wynagrodzeń spłaszczony w stosunku do rozkładu obliczonego na podstawie płac brutto. Może to prowadzić do istotnego niedoszacowania zróżnicowania płac oraz niedoszacowania skali zmian tego zróżnicowania, zwłaszcza gdy następują one w górnych decylach rozkładu. W celu zapewnienia porównywalności między danymi uzyskanymi z różnych

[12] M. Myck, L. Morawski, J. Mycielski: *Employment Fluctuations and Dynamics of the Aggregate Average Wage in Poland within 1996-2031*. „The Economics of Transition" 2007, No. 15 (4), s. 759-779.

źródeł informacji, dokonano selekcji danych (tab. 1). Wykorzystano dane BAEL odnoszące się do pracowników pracujących na cały etat. Badanie oparte na danych PBW jest z kolei badaniem niereprezentatywnym a priori[13]. Mimo wszystko, analizy wykonywane na podstawie tych danych można uogólniać, w sytuacji gdy odniesie się je tylko do populacji pracującej w sektorze MSP, a dokładniej w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 9 osób.

Tabela 1

Struktura zawodowa według próby BAEL oraz PBW
dla roku 2009

Zawody ISCO	PBW	BAEL
Liczba obserwacji (w tys.)	69,5	54,9
Liczba reprezentowanych pracowników (w tys.)	6820	7157
Parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy	7,20	5,25
Specjaliści	21,34	14,45
Technicy i personel średni	18,12	16,42
Pracownicy biurowi	10,67	9,98
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	8,59	15,30
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy	0,42	0,23
Rzemieślnicy i robotnicy przemysłowi	18,18	24,22
Operatorzy i monterzy maszyn	15,74	17,10
Pracownicy prostych prac	11,21	13,00

Źródło: *Październikowe Badanie Wynagrodzeń 2009*. GUS, Warszawa 2010; *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności 2009*. GUS, Warszawa 2010.

Po dokonaniu porównania struktury próby pochodzącej z PBW ze strukturą BAEL można uzyskać odpowiednie wnioski. Badanie wynagrodzeń obejmuje osoby zatrudnione w dużych przedsiębiorstwach, wobec tego, w tej próbie znajduje się więcej osób o wysokich kwalifikacjach w porównaniu z próbą pochodzącą z BAEL. Należy pamiętać, że próba w badaniu PBW jest próbą przedsiębiorstw i nie jest reprezentatywna dla całej Polski (np. niedostatecznie są reprezentowane obszary wiejskie i małe miejscowości), natomiast badanie BAEL nosi cechy reprezentatywności, choć występują w niej braki odpowiedzi na pytanie o płace. Analogicznie w bazie BAEL jest relatywnie więcej osób wykonujących prace, które nie wymagają wysokich kwalifikacji zawodowych. Dane z PBW zawierają dużo więcej obserwacji niż dane z bazy BAEL. W związku z tym, należy spodziewać się, że miary zróżnicowania dochodów obliczone na podstawie danych PBW będą przyjmować wyższe wartości niż analogiczne wskaźniki obliczone na podstawie danych BAEL. Ta odmienna specyfika obu baz danych zostanie wykorzystana przy interpretacji. Dane

[13] Brak reprezentatywności wynika z konstrukcji badania.

BAEL pomogą w dokładny sposób wyjaśnić zróżnicowanie międzygrupowe, natomiast na podstawie badania płac będzie można lepiej zdiagnozować, co się dzieje wewnątrz analizowanych grup ze względu na ich znacznie większe liczebności. W tab. 2 zamieszczono przeciętne płace z uwzględnieniem grup zawodowych.

Tabela 2

Przeciętne płace w grupach zawodowych w złotych

Przeciętne place	Dane BAEL		Dane BAEL		Dane PBW	
	netto		ubruttowione		brutto	
Grupy zawodowe	2004	2009	2004	2009	2004	2004
(1)	1 987	2 836	3 377	3 812	5 603	6 822
(2)	1 541	2 711	2 620	3 210	3 234	4 542
(3)	1 246	1 541	2 119	2 515	2 372	2 965
(4)	1 036	1 125	1 761	2 063	2089	2 645
(5)	845	1 018	1 437	1 579	1 438	1 755
(6)	950	1 130	1 616	1 854	1 684	1 910
(7)	999	1 245	1 698	1 900	1 960	2 234
(8)	1 086	1 667	1 846	2 261	2 092	2 426
(9)	782	998	1 330	1 590	1 379	1 516

Legenda: (1) parlamentarzyści, urzędnicy i kierownicy, (2) specjaliści, (3) technicy i inny średni personel, (4) pracownicy biurowi, (5) pracownicy usług osobistych i sprzedawcy, (6) rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy, (7) robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, (8) operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, (9) pracownicy przy pracach prostych.

Źródło: Ibid.

Obserwując dane zamieszczone w tab. 2, można stwierdzić, że dane uzyskane z badania BAEL wskazują na przeciętnie niższe płace niż w analogicznym okresie odzwierciedlają to dane z PBW. Z tabeli wynika, że w ujęciu relatywnym tylko płace w pierwszej i drugiej grupie zawodowej wzrosły w stosunku do średniej płacy. W pozostałych grupach pomimo wzrostu płac nominalnych, spadają one w odniesieniu do średniej płacy. Największe rozbieżności w kształtowaniu się zmian rozkładu płac dotyczą grupy specjalistów. W celu wyeliminowania możliwości iż, przyczyną obserwowanych różnic jest inna kompozycja grupy specjalistów w obu bazach, dokonano sprawdzenia struktury tej grupy.

Na podstawie danych zawartych w tab. 2 można wysnuć wnioski, które mogą być kierowane pod adresem polityki rynku pracy w kontekście kształtowania płac. Można zauważyć, że duże znaczenie względem rozkładu i struktury wynagrodzeń oraz rynku pracy w Polsce ma poziom wykształcenia. Na-

kłady na edukację, w tym zwłaszcza na szkolnictwo wyższe są kluczowym elementem polityki rynku pracy w Polsce. Zgodnie z tendencjami europejskimi, należy opracować długookresową politykę zatrudnienia, która będzie odpowiedzią na monitorowanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz trafne tworzenie kierunków i specjalizacji w ramach szkolnictwa wyższego. Tabela 2 ukazuje wyraźnie, że polski rynek pracy składa się z dwóch kategorii pracowników: insiderów i outsiderów. W skład grup zawodowych (1-3) wchodzą pracownicy o wysokich kwalifikacjach zawodowych, niskiej rotacji zatrudnienia oraz o większej niż przeciętnej stabilności zatrudnienia, co odzwierciedla się zwłaszcza w stawkach płac. Grupę zawodową w przedziale (4-9) tworzą pracownicy prac prostych, powtarzalnych, pracownicy nisko wykwalifikowani, a także często nieposiadający wykształcenia specjalistycznego. Pracowników z tych grup zawodowych łatwo jest zastąpić nowymi osobami o porównywalnym poziomie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. W związku z tym, rotacja pracowników jest znacznie większa niż w przypadku pracowników z grup (1-3), a poziom wynagrodzeń jest znacznie niższy. Obserwując realia gospodarcze, można stwierdzić, że w najbliższych latach będzie rosła siła przetargowa pracowników sprawnie poruszających się w zakresie nowych technologii, co też przełoży się na wzrost wynagrodzeń w tej grupie.

Podsumowanie

Nierównomierność rozkładu dochodów (płac) odzwierciedla się przede wszystkim w różnicach między bogatymi i ubogimi grupami osób w społeczeństwie. Właściwa redystrybucja dochodów czy płac nie jest wystarczającym warunkiem zmniejszającym poziom nierówności dochodowych w sytuacji, gdy ich źródłem są źle funkcjonujące instytucje. Zdarza się, że owe instytucje faworyzują interesy grup, które wpływają na otaczającą nas rzeczywistość gospodarczą. Z przeprowadzonych badań wynika, że poziom wykształcenia silnie wpływa na wielkość wynagrodzeń. Największe zmiany rozkładu wynagrodzeń zostały zaobserwowane w grupach zawodowych bezpośrednio wykorzystujących wykształcenie formalne oraz specyficzne umiejętności pracowników. Jednocześnie odnotowano realny spadek płac osób wykonujących proste prace, niewymagające wysokich kwalifikacji. Zmienne związane z kwalifikacjami pracownika, takie jak wykształcenie czy zawód, wyjaśniają znaczące zmiany w rozkładzie płac, a sumaryczny udział wariancji wyjaśnia wzrost w całkowitej wariancji płac.

WAGE POLICY AS DETERMINANT OF INCOME INEQUALITIES IN THE LABOUR MARKET

Summary

The wage policy is increasingly becoming the subject of debates conducted by observers of economic life. The aim of the paper is to draw attention to the role of wage policies and provide theoretical grounds, conduct appropriate policies income in the labour market and the empirical distribution of the average wage in Poland.

Paweł Kubiak

DOBÓR UCZESTNIKÓW AKTYWNYCH PROGRAMÓW RYNKU PRACY A BEZROBOCIE W POLSCE

Wprowadzenie

Aktywne programy rynku pracy (APRP) to obok dostępności do elastycznych form zatrudnienia, systemu uczenia się przez całe życie i nowoczesnego systemu zabezpieczenia społecznego jeden z głównych komponentów modelu flexicurity. Ich zadaniem jest skuteczna pomoc ludziom w okresach bezrobocia i przechodzenia do nowej pracy[1]. Oddziaływanie APRP na rynek pracy jest bardzo złożone[2], a uzyskiwane efekty w dużej mierze zależne od doboru uczestników[3].

W Polsce zakres i formy APRP określa ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[4].

APRP są głównie finansowane ze środków Funduszu Pracy. W ostatnich latach rokrocznie na ten cel są wydatkowane coraz większe środki (zob. tab. 1). Wraz ze wzrostem nakładów, zwiększa się również liczba uczestników tych programów. Jednocześnie rosną koszty uczestnictwa w programie oraz koszty ponownego zatrudnienia.

---

[1] *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*. Red. E. Kryńska. MPiPS, Warszawa 2009, s. 14.

[2] Szczegółowo oddziaływanie APRP na rynek pracy omówiono w: L. Calmfors: *Active Labor Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Crucial Design Features*. „OECD Economic Studies" 1994, No. 22, s. 7-47.

[3] Zob. np. D.H. Fretwell, J. Benus, C.J. O'Leary: *Evaluating the Impact of Active Labor Market Programs: Results of Cross Country Studies in Europe and Asia*. „Social Protection Discussion Paper Series" 1999, No. 9915, s. 7-37.

[4] Dz.U. z 2004 r., nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

Dobór uczestników APRP jest najczęściej oparty na kryteriach wskazanych w ustawie. Kryteria te są określone tak szeroko, iż w czerwcu 2011 r. około 94% wszystkich bezrobotnych spełniało co najmniej jedno z nich, pozwalając w praktyce dowolnie adresować oferty uczestnictwa w aktywnych programach (por. tab. 2).

Tabela 1

Zadania realizowane w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu ogółem: wydatki, liczba osób aktywizowanych i podstawowe wskaźniki efektywności zatrudnieniowej

Wyszczególnienie	Ogółem zadania realizowane w ramach aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu				
	2006	2007	2008	2009	2010
Wydatki kasowo w tys. zł	2 028 981,8	2 498 304,2	3 110 748,2	4 000 263,2	5 323 470,9
Osoby uczestniczące w programie	594 262	672 788	652 314	682 172	788 674
Osoby, które zakończyły program	567 734	647 866	607 361	648 932	759 262
Osoby, które uzyskały zatrudnienie po zakończeniu programu	311 623	373 967	340 064	345 318	411 153
Efektywność zatrudnieniowa	54,90%	57,70%	56,00%	53,20%	54,20%
Koszt uczestnictwa w programie w zł	3 414,30	3 713,40	4 768,79	5 864,01	6 749,90
Koszt ponownego zatrudnienia w zł	6 511,00	6 680,50	9 147,54	11 584,29	12 947,66

Źródło: *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku.* MPiPS, Warszawa 2011, Załącznik nr 2.

Tabela 2

Udział bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ogóle bezrobocia (w %, według stanu na koniec czerwca)

Bezrobotni:	2007	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6
do 25 roku życia	18,9	19,1	21,6	21,3	20,9
długotrwale	65,7	59,3	42,6	43,4	49,8
pow. 50 roku życia	21,0	22,4	20,6	21,4	22,2
bez kwalifikacji zawodowych	30,7	30,7	28,1	27,3	30,6
bez doświadczenia zawodowego	–	28,6	26,8	26,3	26,8

cd. tabeli 2

1	2	3	4	5	6
bez wykształcenia średniego	–	60,0	57,8	56,8	55,4
samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18 roku życia*	4,2	8,3	7,6	7,7	8,4
którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia	–	1,4	1,4	1,7	1,8
niepełnosprawni	3,5	4,5	5,0	5,2	5,2
po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego	–	–	–	0,1	0,1

* W 2007 r. wiek dziecka był ograniczony do 7 lat

Źródło: Witryna internetowa Publicznych Służb Zatrudnienia: http://www.psz.praca.gov.pl.

Dobór uczestników APRP jest często podporządkowany efektywności zatrudnieniowej. Do programów kieruje się osoby najlepiej rokujące na rynku pracy, mające największe szanse na uzyskanie zatrudnienia po programie (*creaming effect*). Tymczasem z punktu widzenia potrzeb społecznych, najwłaściwsze byłoby kierowanie do programów osób o najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy[5].

Profilowanie bezrobotnych, rozumiane jako stosowanie procedur do wychwytywania osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem, jest zadaniem wymagającym od służb zatrudnienia wypracowania określonych metod[6]. Istniejące w literaturze metody identyfikacji są najczęściej oparte na modelach ekonometrycznych. W szczególności są to modele logitowe i modele analizy przeżycia (*survival analysis*). Te pierwsze, pozwalają określić jaki zbiór cech determinuje prawdopodobieństwo pozostawania w bezrobociu[7]. Druga grupa modeli koncentruje się na czasie trwania bezrobocia[8]. W obu podejściach istotnym problemem jest implementacja tych modeli do praktyki pracy urzędu.

[5] H. Lehmann, J. Kluve: *Assessing Active Labor Market Policies in Transition Economies.* „DARRT Working Paper" 2008, No. 07, s. 2-39.

[6] Szerzej zob. M. Wojdyło-Preisner: *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu*. Wydawnictwo Naukowe UMK, Toruń 2009.

[7] Metody te wykorzystywano w analizie polskiego rynku pracy do identyfikacji cech osób szczególnie narażonych na bezrobocie już na początku lat 90. Zob. np. E. Kwiatkowski, L. Kucharski: *Cechy ludzi a bezrobocie*. „Wiadomości Statystyczne" 1995, nr 12; P.A. Puhani, V. Steiner: *Public Works for Poland? Active Labour Market Policies during Transition*. ZEW, Discussion Paper 1996, No. 1, s. 1-35.

[8] Zob. T. Lancaster: *Econometric Methods for the Duration of Unemployment*. „Econometrica", 1979, No. 47 (4), s. 939-956. Empiryczne zastosowanie tych metod zawiera m.in. praca P. Kubiak: *Efekty uczestnictwa bezrobotnych w aktywnych programach rynku prac w Polsce*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005.

Pewną alternatywą dla wspomnianych podejść są modele drzew klasyfikacyjnych. Modele posiadają łatwą, wręcz intuicyjną interpretację, a jednocześnie dostarczają podobny zbiór informacji jak modele logitowe. Ponadto, zastosowanie narzędzi data mining pozwala w prosty sposób na bieżąco rozwijać model, wprowadzając do niego wiele informacji dotyczących konkretnego lokalnego rynku pracy.

1. Dane statystyczne

W konstrukcji przykładowego modelu posłużono się danymi indywidualnymi pochodzącymi z badań aktywności ekonomicznej ludności (BAEL). Badania te są realizowane przez Główny Urząd Statystyczny z częstotliwością kwartalną. Badania BAEL są przeprowadzane metodą reprezentacyjną. Umożliwia ona uogólnianie wyników badania na populację generalną. W każdym kwartale ankieterzy odwiedzają określoną liczbę losowo wybranych mieszkań i zbierają dane o aktywności ekonomicznej w tygodniu poprzednim. Badaniem są objęte wszystkie osoby w wieku 15 lat i więcej, zamieszkałe w wylosowanych mieszkaniach. Dobór prób kwartalnych odbywa się według zasad tzw. schematu rotacyjnego. Zgodnie z tym schematem próba na każdy kwartał składa się z czterech prób elementarnych. Co kwartał dokonuje się częściowej wymiany prób elementarnych. Do ankietowania w danym kwartale przeznacza się dwie próby elementarne badane w kwartale poprzednim, jedną próbę elementarną nowo wprowadzoną do badania oraz jedną próbę elementarną niebadaną w kwartale poprzednim, a która została wprowadzona do badania dokładnie przed rokiem. W efekcie tego schematu każda próba elementarna jest używana według zasady 2-(2)-2: dwa kwartały w badaniu, dwa kwartały przerwy, znów dwa kwartały w badaniu i koniec służby[9].

Schemat rotacyjny doboru próby w BAEL pozwala wyodrębnić do badania grupę osób zarejestrowanych w urzędzie pracy jako bezrobotnych w momencie pierwszego badania, i obserwowanych w trzech kolejnych badaniach. Opierając się na wynikach badań BAEL z lat 2008 i 2009 wyodrębniono grupę liczącą ogółem 1553 osób scharakteryzowanych szeregiem zmiennych. Zmienne opisują respondentów w pierwszym momencie badania. Cechy scharakteryzowane przez zbiór zmiennych to:

- wykształcenie – najwyższy, osiągnięty przez respondenta poziom wykształcenia,
- wiek,
- płeć,

[9] *Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2008*. GUS, Warszawa, s. 14.

– powód utraty pracy – przyczyna utraty ostatniego miejsca pracy. Powody odejścia podzielono na zewnętrzne, leżące po stronie pracodawcy i własne, wynikające z decyzji respondenta,
– edukacja w systemie szkolnym – określa czy respondent uczy się lub uczył w systemie szkolnym, w ostatnim miesiącu przed pierwszym badaniem,
– posiadane doświadczenie zawodowe – określa do jakiej wielkiej grupy zawodowej według klasyfikacji KZiS należy zawód w jakim ostatnio pracował respondent,
– posiadanie prawa do zasiłku – określa czy respondent pobierał zasiłek dla bezrobotnych w momencie pierwszej obserwacji.

Tabela 3 zawiera zestawienie zmiennych wraz z przypisanymi kodami. Próbę podzielono na dwie podpróby: uczącą i testową. Próba ucząca liczy 1409 jednostek. Próba testowa obejmuje 144 osoby.

Tabela 3

Opis zmiennych użytych w modelu

Opis zmiennej	Kod zmiennej
1	2
Wykształcenie	
zasadnicze zawodowe i niższe	1
średnie ogólnokształcące	2
średnie zawodowe	3
wyższe	4
Wiek	
do 25 lat włącznie	1
26-35	2
36-44	3
45-49	4
50 +	5
Płeć	
mężczyzna	1
kobieta	0
Powód utraty pracy	
z przyczyn zewnętrznych	1
własna decyzja	2
nie pracował(a) wcześniej	0
Edukacja w systemie szkolnym	
uczy się	1
nie uczy się	0

cd. tabeli 3

1	2
Doświadczenie zawodowe	
parlamentarzyści, wyżsi urzędnicy i kierownicy; specjaliści; siły zbrojne	1
technicy i inny średni personel, pracownicy biurowi, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	2
rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń; pracownicy przy pracach prostych	3
nie pracował wcześniej	0
Zasiłek dla bezrobotnych	
pobiera	1
nie pobiera	0

2. Model

Drzewa klasyfikacyjne wykorzystuje się do wyznaczania przynależności przypadków lub obiektów do klas jakościowej zmiennej zależnej na podstawie pomiarów jednej lub więcej zmiennych objaśniających. Analiza drzew klasyfikacyjnych jest jedną z podstawowych technik wykorzystywanych w tzw. zgłębianiu danych (Data Mining).

Algorytm CHAID[10] jest podstawowym algorytmem używanym do budowania niebinarnych drzew klasyfikacyjnych opartym na teście Chi-kwadrat jako kryterium wyznaczenia kolejnego najlepszego podziału w każdym kroku. Działanie algorytmu jest następujące. Po pierwsze algorytm przegląda po kolei zmienne objaśniające i wyszukuje dla każdej z nich pary kategorii, które różnią się najmniej pod względem zmiennej zależnej. Ocena jest wykonywana przez obliczenie testu Chi-kwadrat (Pearsona). Jeśli test dla danej pary kategorii nie daje różnicy istotnej statystycznie na przyjętym poziomie p dla łączenia, algorytm łączy te kategorie i powtarza ten krok. Jeśli wartość p jest istotna statystycznie (mniejsza niż odpowiednia wartość poziomu p dla łączenia), algorytm oblicza poprawkę Bonferroniego korygującą wartość p dla zbioru kategorii zmiennej objaśniającej i przechodzi do następnego kroku. W kolejnym kroku algorytm wybiera zmienną objaśniającą o najniższej wartości poziomu p (z poprawką), tzn. tą zmienną, która daje najbardziej istotny podział. Po dokonaniu

[10] Akronim CHAID oznacza Chi-squared Automatic Interaction Detector (Automatyczny detektor interakcji za pomocą chi-kwadrat).

podziału algorytm ponownie przegląda po kolei zmienne objaśniające i wyszukuje dla każdej z nich pary kategorii, które różnią się najmniej pod względem zmiennej zależnej. Jeśli wartość poziomu p (z poprawką Bonferroniego) dla każdej zmiennej objaśnianej jest niższa niż poziom p dla podziału, to dalsze podziały nie są wykonywane i węzeł jest liściem drzewa. Proces jest powtarzany aż do momentu, gdy nie będą możliwe dalsze podziały (przy przyjętych wartościach p dla łączenia i dzielenia)[11].

3. Rezultaty

W badaniu zostanie wykorzystany model CHAID do sklasyfikowania osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy ze względu na prawdopodobieństwo opuszczenia tego zasobu. Zmienna zależna w zbudowanym drzewie przyjmuje wartości zero-jedynkowe według schematu:

0 – respondent opuścił zasób bezrobocia rejestrowanego,

1 – respondent pozostał w zasobie bezrobocia rejestrowanego.

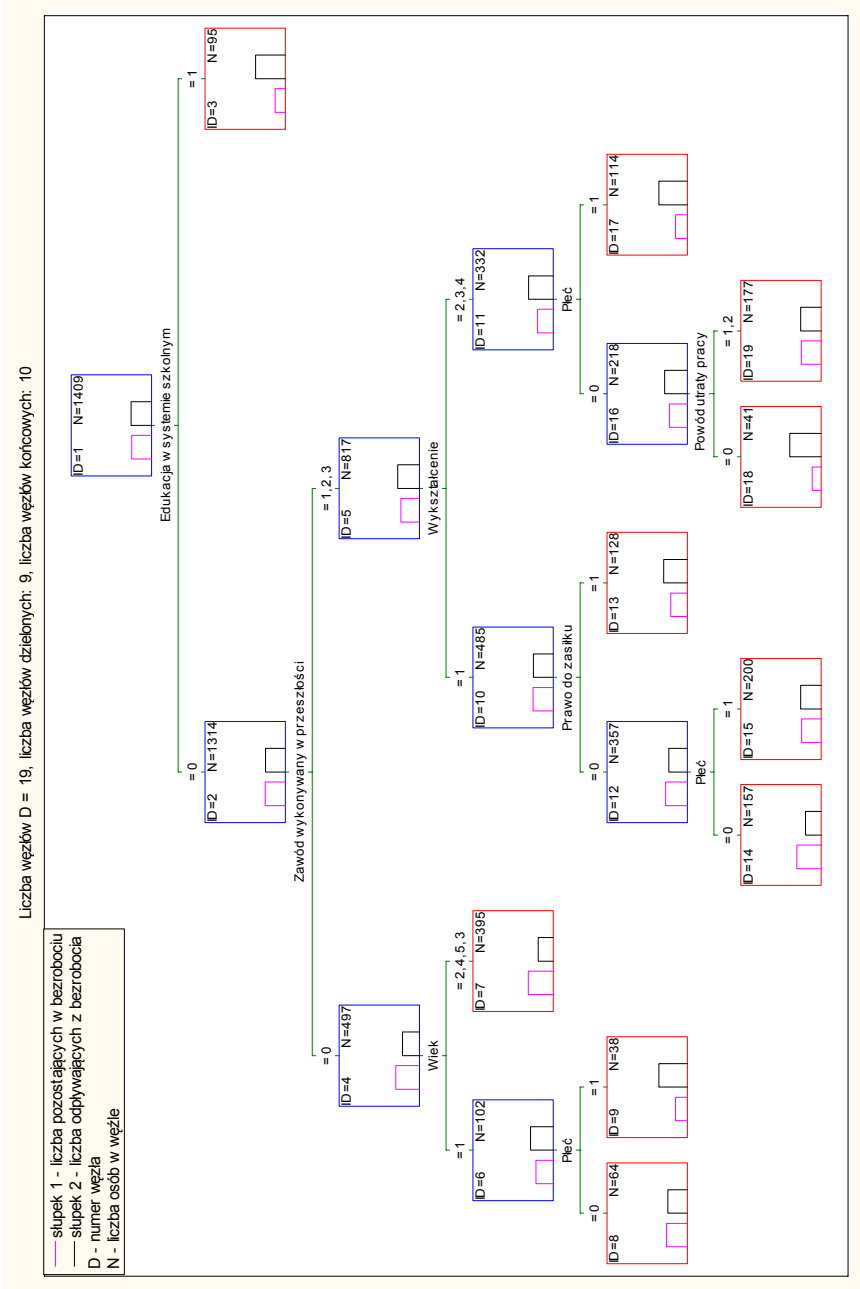
To, czy respondent został w bezrobociu, czy też z bezrobocia wyszedł, jest określane w momencie ostatniej, czwartej obserwacji danej jednostki, tzn. średnio po 15 miesiącach od pierwszej obserwacji. Należy przypomnieć, że wszystkie charakterystyki opisujące respondenta są wyznaczone na podstawie informacji uzyskanych przy pierwszym badaniu jednostki.

Obliczeń dokonano przy wykorzystaniu modułu data mining zawartego w pakiecie statystycznym STATISTICA 10.

Wyznaczone drzewo klasyfikacyjne algorytmem CHAID jest pokazane na rys. 1.

Na rys. 1 każdy prostokąt obrazuje węzeł drzewa. Na połączeniach węzłów zaznaczono zmienną, która posłużyła do podziału. Każdy węzeł drzewa zawiera następujące informacje: numer węzła (D), liczbę obserwacji w węźle (N), rozkład zmiennej zależnej wśród osób przypisanych do węzła. Ta ostatnia informacja jest przedstawiona graficznie za pomocą dwóch słupków. Wysokość słupka pierwszego z lewej jest proporcjonalna do faktycznej liczby osób – przypisanych do danego węzła – pozostających w bezrobociu. Wysokość drugiego słupka jest proporcjonalna do faktycznej liczby osób – przypisanych do danego węzła – wychodzących z bezrobocia.

[11] *StatSoft* (*2006*). *Elektroniczny Podręcznik Statystyki PL*, Kraków, WEB: http://www.statsoft.pl/textbook/stathome.html.



Rys. 1. Drzewo klasyfikacyjne dla pozostania w bezrobociu – algorytm CHAID

Wyznaczone drzewo składa się 19 węzłów. Dziewięć z nich jest podstawą dalszych podziałów. Dziesięć węzłów to węzły końcowe. Drzewo zaczyna się w węźle 1. W węźle tym prawdopodobieństwo pozostania w bezrobociu przez cały badany okres wynosi 0,489. Cała badana grupa jest następnie dzielona na dwie podgrupy ze względu na to, czy respondenci uczą się w systemie szkolnym czy też nie. Dalsze podziały możemy odczytać bezpośrednio z wykresu drzewa.

W tab. 4 zestawiono wyniki klasyfikacji dla węzłów końcowych. Węzły numer 9, 18, 17 i 3 wskazują osoby, które charakteryzują się relatywnie wysokim prawdopodobieństwem opuszczenia rejestru bezrobotnych. Węzły numer 7, 14 identyfikują osoby o relatywnie niskim prawdopodobieństwie opuszczenia rejestru bezrobotnych. Pozostałe węzły wskazują grupy, których prawdopodobieństwa dla obu tych sytuacji są zbliżone do siebie.

Tabela 4

Wyniki klasyfikacji dla węzłów końcowych

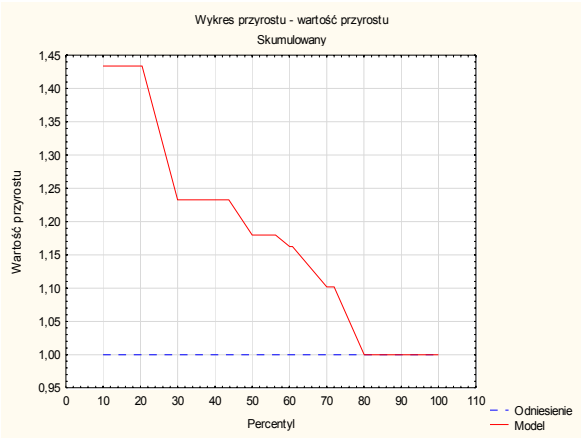
Numer węzła	Opis	p-stwo 0*	p-stwo 1**
1	2	3	4
8	kobiety, w wieku do 25 lat, niewykonujące wcześniej pracy w żadnym zawodzie i nieuczące się w systemie szkolnym	0,484	0,516
9	mężczyźni, w wieku do 25 lat, niewykonujący wcześniej pracy w żadnym zawodzie i nieuczący się w systemie szkolnym	0,711	0,289
7	osoby w wieku powyżej 25 lat, niewykonujące wcześniej pracy w żadnym zawodzie i nieuczące się w systemie szkolnym	0,377	0,623
14	kobiety, niepobierające zasiłku dla bezrobotnych, legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym, wcześniej pracujące i nieuczące się w systemie szkolnym	0,395	0,605
15	mężczyźni, niepobierający zasiłku dla bezrobotnych, legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym, wcześniej pracujący i nieuczący się w systemie szkolnym	0,510	0,490
13	osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych, legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym, wcześniej pracujące i nieuczące się w systemie szkolnym	0,586	0,414
18	kobiety, które pracowały w trakcie bezrobocia (np. odbywały staż), z wykształceniem średnim lub wyższym, wykonujące wcześniej pracę w jakimś zawodzie i obecnie nieuczące się w systemie szkolnym	0,780	0,220

cd. tabeli 4

1	2	3	4
19	kobiety, które straciły pracę lub same z niej odeszły, z wykształceniem średnim lub wyższym, wykonujące wcześniej pracę w jakimś zawodzie i obecnie nieuczące się w systemie szkolnym	0,508	0,492
17	mężczyźni z wykształceniem średnim lub wyższym, wykonujący wcześniej pracę w jakimś zawodzie i obecnie nieuczący się w systemie szkolnym	0,711	0,289
3	osoby bezrobotne, jednocześnie uczące się w systemie szkolnym	0,747	0,253

* prognozowane prawdopodobieństwo opuszczenia zasobu bezrobocia rejestrowanego;
** prognozowane prawdopodobieństwo pozostania w zasobie bezrobocia rejestrowanego.

Wyznaczone drzewo ma przede wszystkim służyć do przewidywania, kto spośród rejestrujących się w urzędzie pracy osób jest najbardziej zagrożony długotrwałym bezrobociem. Przyjrzymy się więc zdolnościom prognostycznym modelu. Rys. 2 pokazuje wykres przyrostu (*lift chart*) dla próby uczącej. Wykres przyrostu jest graficznym podsumowaniem użyteczności modelu do przewidywania wartości zmiennej zależnej, skategoryzowanej, przyjmującej dwie wartości. Na wykresie przyrostu widać o ile częściej, w stosunku do całego zbioru danych, występują osoby pozostające w bezrobociu w podzbiorach danych zawierających frakcje przypadków (10%, 20% itd.) o największym, wynikającym z modelu prawdopodobieństwie pozostania w bezrobociu. Zaznaczona na wykresie pozioma linia odniesienia odpowiada losowemu wyborowi 10%, 20% itp. procent badanych respondentów.



Rys. 2. Wykres funkcji przyrostu dla próby uczącej

Z rys. 2 wynika, że jeśli wskażemy jako zagrożoną długotrwałym bezrobociem grupę liczącą 20% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, kierując się najwyższymi, oszacowanymi przez model prawdopodobieństwami ryzyka pozostania w bezrobociu, to w grupie tej faktycznie znajdzie się średnio o 43% więcej takich osób niż w przypadku grupy dobranej w sposób losowy.

Podsumowanie

Zaproponowane podejście identyfikacji osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem oparto na modelu drzewa klasyfikacyjnego CHAID. Opracowany model wskazał jako osoby charakteryzujące się relatywnie wysokim prawdopodobieństwem opuszczenia rejestru bezrobotnych w obserwowanym okresie:

- mężczyzn, w wieku do 25 lat, niewykonujących wcześniej pracy w żadnym zawodzie i nieuczących się w systemie szkolnym;
- kobiety, które pracowały w trakcie bezrobocia (np. odbywały staż), z wykształceniem średnim lub wyższym, wykonujące wcześniej pracę w jakimś zawodzie i obecnie nieuczące się w systemie szkolnym;
- mężczyzn z wykształceniem średnim lub wyższym, wykonujących wcześniej pracę w jakimś zawodzie i obecnie nieuczących się w systemie szkolnym;
- osoby bezrobotne, jednocześnie uczące się w systemie szkolnym.

Relatywnie niskim prawdopodobieństwem opuszczenia rejestru bezrobotnych w obserwowanym okresie charakteryzują się:

- osoby w wieku powyżej 25 lat, niewykonujące wcześniej pracy w żadnym zawodzie i nieuczące się w systemie szkolnym;
- kobiety, niepobierające zasiłku dla bezrobotnych, legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym, wcześniej pracujące i nieuczące się w systemie szkolnym.

Uzyskane wyniki trudno jednoznacznie porównywać z wynikami badań innych autorów dotyczących ryzyka długotrwałego bezrobocia[12]. W przeprowadzonym badaniu posłużono się danymi statystycznymi pochodzącymi z BAEL, dotyczącymi Polski, które nie koncentrowały się na problemie długotrwałego bezrobocia. W literaturze omawia się to zagadnienie głównie odnosząc się do wyników badań ukierunkowanych na ten problem, często realizowanych na terenie konkretnego województwa lub powiatu. Mimo tych zastrzeżeń, warto zauważyć, że uzyskane wyniki są zgodne z istniejącym stanem wiedzy. Jedno-

[12] M. Wojdyło-Preisner: Op. cit., s. 143-174; *Badanie bezrobocia długotrwałego*. Red. M. Kabaj. IPISS, Warszawa 2001.

cześnie ważne w zaproponowanym podejściu jest to, że model identyfikuje nie pojedyncze cechy zwiększające ryzyko długotrwałego bezrobocia, jak np. płeć, ale kombinacje cech, przy wystąpieniu których to ryzyko się zwiększa. Ponadto, w praktyce do sporządzania modelu można wykorzystać dane pochodzące z systemu informatycznego UP oraz rozszerzyć zbiór regresorów o zmienne dotyczące pozyskiwanych miejsc pracy.

SELECTION OF THE ACTIVE LABOUR MARKET PROGRAMMES' PARTICIPANTS AND THE UNEMPLOYMENT IN POLAND

Summary

The effects of active labour market programmes thouroghly depend on the unemployed chosen as their participants. Their selection method is indicated by the law. Criteria are wide enough that almost every unemployment person can apply to the programme. Such a situation arises the need to elaborate new ones to more properly identify persons endangered by the unemployment.

The article aims to create a simple model supporting participants' selection on the basis of the CHAID model. The resulting model enables to identify persons endangered by long-term unemployment. Advantage of such a method rests on its applicability and possibility of usage other variables important for local labour markets

Piotr Głowicki
Marcin Jankowski
Gabriel Łasiński

BUDOWANIE KAPITAŁU INTELEKTUALNEGO FIRMY POPRZEZ INWESTOWANIE W WIEDZĘ NA PRZYKŁADZIE VOLKSWAGEN POZNAŃ SP. Z O.O.

Wprowadzenie

Procesy przeobrażeń współczesnych przedsiębiorstw wynikają z konieczności przystosowania się do zmian, jakie zachodzą w ich otoczeniu. Zmiany te zdają się być najbardziej trwałym elementem towarzyszącym organizacji w konkurowaniu o pozycję na rynku. Są nieprzewidywalne, wielowymiarowe, naruszające dotychczasową równowagę gospodarczą i oddziałują na wiele aspektów funkcjonowania organizacji jednocześnie. Dokonują się współcześnie na dużą skalę i następują po sobie niezwykle szybko. W globalnym procesie przemian gospodarczych, wzrostu wymagań klienta, technologizacji i informatyzacji oraz przemian w otoczeniu prawno-politycznym organizacje, aby sprostać tym wyzwaniom, muszą płynnie dostosowywać się poprzez wzrost elastyczności działania oraz adaptacji do zmian. Powszechność i konieczność wdrażania zmian uznano za niezbędne czynniki rozwoju każdej „uczącej się" i „inteligentnej" organizacji. Zmiany powinny być rzeczywiste, racjonalne (uzasadnione poznawczo) i efektywne. Zmiany są zatem nieodłącznym elementem funkcjonowania współczesnej organizacji.

Celem artykułu jest scharakteryzowanie i ocena działań podjętych przez fabrykę Volkswagen Poznań Sp. z o.o. w zakresie budowania kapitału intelektualnego na przykładzie szkoleń dedykowanych dla liderów grup produkcyjnych. Artykuł zawiera opis procedur i narzędzi wykorzystywanych w kształceniu kadry oraz działania podjęte dla promocji wiedzy w organizacji. W przygotowaniu opracowania wykorzystano następujące metody: analizę dokumentów, analizę przypadków oraz metody modelowania procesów. Opracowanie opiera się na tezie, iż w dobie globalizacji produkcji, unifikacji produktu, wyrównywującej się jakości produktów, szczególnym obszarem potencjału rozwojowego firm produkcyjnych staje się lepsze wykorzystanie potencjału intelektualnego pracowników i doskonalenie współpracy. Efektywne zarządzanie wiedzą w przedsiębiorstwie wymaga opracowania i wdrożenia zintegrowanego systemu szkoleń oraz różnych form pracy grupowej. Istotą organizacji uczących się jest poza eksponowaniem różnych form kształcenia, silna aktywizacja form samokształceniowych, realizowanych m.in. poprzez narzędzia zdalnego kształcenia elektronicznego. Pozytywne doświadczenia w realizacji ww. procesów w Volkswagen Poznań Sp. z o.o. wskazują na możliwość implementacji tego typu rozwiązań w innych przedsiębiorstwach o charakterze produkcyjnym.

Artykuł składa się z trzech rozdziałów. W rozdziale pierwszym przedstawiono założenia Strategii Mach 18, będącej wyznacznikiem działań strategicznych i kierunków budowania kapitału intelektualnego. Rozdział ten kończy się przedstawieniem zintegrowanego systemu szkolenia w Volkswagen Poznań Sp. z o.o. W rozdziale drugim, przedstawiono założenia, cele i treści koncepcji szkolenia liderów grup produkcyjnych. Scharakteryzowano narzędzia pracy oraz wskazano na założenia dotyczące dedykowanej platformy e-learningowej. Rozdział trzeci zawiera opis działań promocyjnych związanych z wdrażaniem procesów szkoleń liderów i promocją „organizacji uczącej się". Rozdział kończy się wstępną oceną przebiegu szkoleń.

1. Rozwój pracowników i współpracy jako kluczowe przesłanki budowania przewagi konkurencyjnej Volkswagen Poznań Sp. z o.o.

W strategii Mach 18 sformułowanej przez Koncern Volkswagen AG w 2007 r. przedstawia się zamierzania pozwalające na zdobycie szczególnej pozycji koncernu w wymiarze globalnym – do 2018 r. marka Volkswagen powinna:

- być najlepszym pracodawcą,
- należeć do najlepszych producentów samochodów na świecie przy uwzględnieniu zadowolenia klienta i jakości,
- sprzedawać co najmniej 6,6 mln samochodów rocznie,
- osiągnąć 21% zwrotu z zaangażowanego kapitału[1].

Realizacja strategii wiąże się ze zmianą modelu zarządzania, w którym szczególną rolę będzie odgrywać kompetentna załoga silniej włączona w poziomy decyzyjne. W konsekwencji wytycznych do realizacji Strategii Mach 18 w sferze rozwoju pracowników zaczęto eksponować wiedzę, komunikację grupową (otwartą), pracę grupową oraz tworzyć indywidualne ścieżki rozwoju potencjału i kwalifikacji pracowników. Charakterystycznym i przykładowym odzwierciedleniem nowej strategii koncernowej Mach 18 była m.in. transformacja działu personalnego Volkswagen Poznań w aspekcie strukturalnym i personalnym. W miejsce jednego dużego działu stworzono sześć centrów personalnych (PSC), z których każde przejęło funkcje dotychczasowego Działu. W miejsce jednego lidera – kierownika działu, powołano sześciu liderów głównych (grupowych), współpracujących ze specjalistami (referentami), którym nadano nowe uprawnienia[2]. Zmiany umożliwiły zwiększenie funkcji działu (zdrowie pracowników i bezpieczeństwo) oraz nowy podział funkcji – na centralne i decentralne, które przejęli referenci w centrach. Referenci pracując blisko pracowników bezpośrednio produkcyjnych, stali się faktycznie liderami „sami dla siebie", na których spoczywa obowiązek samozarządzania i samoprzywództwa.

[1] Na podstawie: Strategia Mach 18, Volkswagen A.G., 2008.

[2] G. Łasiński, J. Musielak, P. Głowicki: *Koncepcja lidera w zmieniającej się organizacji na przykładzie Volkswagen Poznań Sp. z o.o.* Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2010, s. 425.

Wdrożenie nowej koncepcji działu personalnego poprzedziły przeprowadzone przez autorów artykułu warsztaty (grudzień 2008), w których pracownicy poprzez różne formy pracy grupowej opracowywali standardy współpracy pomiędzy centrami personalnymi (PSC) oraz określili standardy konieczne do realizacji zadań dla poszczególnych centrów (PSC).

Zmianom strukturalnym i funkcjonalnym działu personalnego towarzyszyło określenie kryteriów „najwyższej jakości pracy w dziale":

- opieka personalna jednego referenta/lidera nad maksymalnie 300 pracownikami (możliwe odstępstwa ze względu na wielkość obszarów),
- kompleksowa opieka sprawowana przez jednego referenta personalnego („one face to the customer"),
- wzmocniona opieka i obecność na miejscu,
- bliski, bezpośredni kontakt z klientem,
- uznanie referenta/lidera personalnego jako partnera,
- intensywna współpraca międzydziałowa,
- lepszy rozwój indywidualny pracowników.

W ten sposób koncepcja funkcjonowania działu personalnego Volkswagen Poznań (wynikająca z koncepcji strategii Mach 18), stworzyła swoistą subkulturę w ramach kultury firmy, korespondując istotnie z charakterystycznym dla współczesnych organizacji organicznym paradygmatem przywództwa[3]. Z pozoru wygląda to paradoksalnie: bardzo duża korporacja produkcyjna, zhierarchizowana, skoncentrowana na procedurach, procesach, dokładności, powtarzalności, z drugiej kultura będąca tego przeciwstawieństwem.

Opisany przykład pokazuje, że zmiany modelu zarządzania organizacją oraz nowe postrzeganie pozycji i roli liderów – charakterystycznym dla organicznego paradygmatu przywództwa są możliwe także w dużych firmach produkcyjnych i stają się w wymiarze globalnym chyba nieodwracalne.

Kolejnym elementem przyjętej strategii jest wprowadzenie na dużą skalę różnych form pracy grupowej, procesowej, projektowej, moderacyjnej. Praktyki wdrażania procedur moderacyjnych w latach 2005-2010 zostały opisane szczegółowo na przykładzie działalności Działu Finansowego[4] i Personalnego[5]. Nadrzędną przesłanką wprowadzania pracy grupowej było rozwijanie aktywności

[3] Na podstawie: G.C. Avery: *Przywództwo w organizacji. Paradygmaty i studia przypadków*. PWE, Warszawa 2009, s. 34-56.

[4] G. Łasiński, E. Grala, A. Stosik, P. Głowicki: *Praca grupowa jako instrument wspierający procesy zmian w organizacji na przykładzie koncernu Volkswagen A.G. w Polsce*. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław 2010, s. 413.

[5] G. Łasiński, J. Musielak, P. Głowicki: Op. cit., s. 422.

i kreatywności pracowników, doskonalenie umiejętności współpracy, decentralizacja kompetencji zawodowych i decyzyjnych, rozwijanie odpowiedzialności.

Mimo niewątpliwych osiągnięć związanych z rozwojem kapitału intelektualnego i zarządzania wiedzą, problemem firmy pozostawała nieefektywna komunikacja grupowa. Większość problemów zespołów projektowych i grup moderacyjnych wynika z tzw. miękkich problemów, tj. braku zrozumienia, tolerancji, akceptacji, słabej identyfikacji z grupą, nieustannych konfliktów[6]. Również grupy procesowe i grupy powoływane doraźnie dla rozwiązania konkretnych problemów w firmie (moderacje) rzadko wykorzystują posiadany potencjał. Wiele wskazuje na dwie główne przyczyny tego stanu: brak otwartości pracowników i brak umiejętności metodycznych moderatorów i koordynatorów grup – źle kierunkujących pracę.

Wiele miejsca otwartości poświęcał Welch[7], nazywając ją „korporacyjną piętą achillesową", a jej brak w firmie – „najwyższą formą alienacji". Jej istotną rolę w „organizacji uczącej się" podkreślał także Senge[8]. Oczywiście skala problemu jest także związana z specyfiką firmy i w rezultacie jej kulturą. Przyjmując koncepcje D. Camerona i R. Quina – najbardziej brak otwartości doskwiera w kulturach hierarchicznych, m.in. w przedsiębiorstwach produkcyjnych[9]. Według Welcha brak otwartości blokuje kreatywność, szybkie działanie i potencjał zdolnych ludzi. Ludzie nie wyrażają własnych opinii, pomysłów, często z pobudek konformistycznych – faktu gdzie nie ma zwyczaju i praktyk prowadzenia dialogu i dyskusji, gdzie komunikacja ma charakter nazbyt jednostronny „góra-dół", a polecania (Co?) zastępują argumenty (Dlaczego?). Podobne refleksje dotyczące otwartości w efektywności pracy grupowej, ale także konieczności przestrzegania procedur metodycznych podzielają też autorzy niniejszego artykułu na podstawie wieloletnich doświadczeń w wprowadzaniu pracy grupowej w fabrykach koncernu Volkswagen AG w Polsce[10].

Dwa szczególnie ważne narzędzia rozwoju otwartości i komunikacji w grupie, tj. dialog i dyskusję wyeksponowano w zintegrowanym systemie szkolenia (rys. 1). Łączy on takie elementy, jak analiza potencjału, różne formy kształcenia ustawicznego, różne formy pracy grupowej, rozwój zespołów oraz formy coachingu.

---

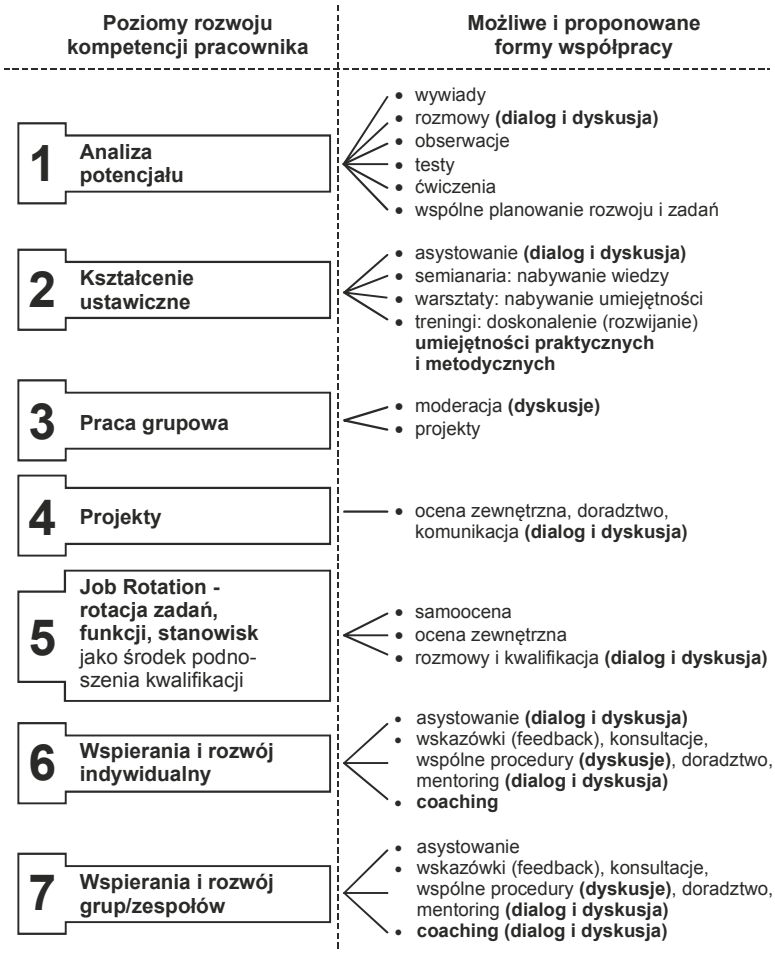
[6] Na podstawie wewnętrznych badań Działu Personalnego. Volkswagen Poznań Sp. z o.o., 2009-2010.

[7] J. Welch, S. Welch: *Winning znaczy zwyciężać*. Studio Emka, Warszawa 2005, s. 41.

[8] P. Senge: *Piąta dyscyplina*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 36-60.

[9] D. Cammeron, R. Quin: *Kultura organizacji – diagnoza i zmiana*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003, s. 140-163.

[10] G. Łasiński, J. Musielak, P. Głowicki: Op. cit., s. 425.



Rys. 1. Dialog i dyskusja w zintegrowanym systemie szkolenia

2. Projekt szkoleń dla liderów grup produkcyjnych

Kolejną decyzją podjętą w ramach realizacji strategii Mach 18 było uruchomienie szkoleń ponad 460 liderów grup produkcyjnych. W zakresie tematycznym uwzględniono głównie komunikację interpersonalną i kierowanie zespołami.

Celem przedsięwzięcia (projektu) szkoleniowego jest wyposażenie w wiedzę i umiejętności liderów grup produkcyjnych, umożliwiające bardzo efektywne kierowanie zespołami produkcyjnymi.

Koncepcję szkoleń oparto na następujących założeniach:

- istotą szkoleń jest rozwijanie kompetencji kierowniczych liderów i ich osobistego potencjału,
- szkolenia będą przebiegać w dwóch etapach w ciągu dwóch lat,
- dominującym obszarem tematycznym jest komunikacja interpersonalna i grupowa oraz kierowanie zespołami,
- szkolenia odbywają się poprzez ćwiczenia, inscenizacje, gry, dyskusje, moderacje i prezentacje,
- uzupełnieniem warsztatów są formy samokształcenia, testy, projekty, studia literaturowe,
- poszczególne warsztaty mają charakter komplementarny, uzupełniający i procesowy,
- struktura treści dotyczy doskonalenia kompetencji społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem wyposażenia w wiedzę i umiejętności dotyczących podstaw w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi,
- jako instrument wsparcia procesów dydaktycznych przygotowano koncepcję platformy e-learningowej wyposażonej w moduły szkoleniowe, diagnostyczne i ewaluacyjne.

Treści warsztatów koncentrują się na problematyce efektywnych zachowań komunikacyjnych (retorycznych), grupowym rozwiązywaniu problemów, inspirowaniu i motywowaniu pracowników, rozwiązywaniu konfliktów, reprezentowaniu pracowników w rozmowach z kadrą kierowniczą poszczególnych działów, planowaniem i wdrażaniem zmian.

Realizacją szkoleń zajmuje się grupa wybranych i gruntownie przeszkolonych trenerów wewnętrznych, reprezentujących różne centra. Centra te ze względu na charakter swojej działalności i przewidywane zadania potrzebują wsparcia w przygotowaniu oraz realizacji treści dydaktycznych. Rozwiązaniem, które umożliwia to wsparcie jest dedykowana platforma e-learningowa.

Zarządzanie e-learningiem obejmuje trzy sfery związane z procesem nauczania:

- zarządzanie nauczaniem,
- zarządzanie treścią nauczania,
- zarządzanie komunikacją i współpracą synchroniczną.

Wszystkie trzy systemy są dostępne w wielu formach (niejednokrotnie systemy LMS są nazywane platformami nauczania).

Pierwszy z systemów to system zarządzania nauczaniem – LMS (Learning Management System), drugi system to LCMS (Learning Content Management System). Ze względu na specyfikę zdalnego nauczania istotne jest wykorzystanie narzędzi klasy LMS uwzględniających ograniczenia technologiczne związane z obciążeniem sieci. LMS jest rozwiązaniem wysokiego poziomu, o znaczeniu strategicznym, służącym do planowania, dostarczania i zarządzania procesem nauczania w organizacji[11].

LMS spełnia wiele istotnych funkcji w procesie dydaktycznym. Pełne wykorzystanie systemu tej klasy znacznie upraszcza i przyspiesza zarządzanie procesem szkoleń. Podstawowymi zadaniami systemu są przede wszystkim działania:

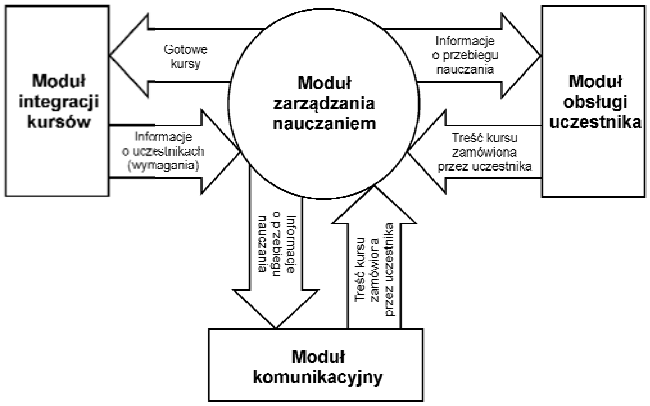
a) zarządzające:
   - projektowanie harmonogramów zajęć, kursów i szkoleń,
   - budowanie katalogu dostępnych zasobów,
   - import i udostępnienie kursów osobom szkolonym,
   - zarządzanie zasobami trenerskimi,
   - zarządzanie zasobami (salami wykładowymi, projektorem etc.),
   - zarządzanie opłatami za kursy lub ich kosztami;
b) śledzące proces szkoleń, które:
   - zapisują dane dotyczące procesu edukacyjnego dla każdej osoby szkolonej z osobna,
   - śledzą działania trenerów,
   - monitorują zachowania studentów podczas uczenia się,
   - ewidencjonują koszty procesu szkoleń;
c) raportujące, gdzie są dostępne różnego rodzaju raporty dotyczące rezultatów nauczania, satysfakcji studentów, ich zachowań w procesie edukacyjnym oraz inne raporty o charakterze administracyjnym[12].

Po zakończeniu sekwencji kursu system LMS może wygenerować sprawdzian wiadomości oparty na wymaganiach dotyczących tematyki kursu. LMS może również sporządzić szczegółowy raport. System zarządzania uczeniem się może być traktowany jako platforma, na której archiwizuje się oraz wykorzystuje kursy online i komponenty kursów. Struktura komunikacji i funkcjonowania systemu zarządzania LMS została przedstawiona na kolejnym rysunku.

---

[11] A. Machol: *Kompendium wiedzy o sieciach*, nr 5. e-learning i-learning; Akademia NetWorld, 2003, s. 1-10.

[12] M. Hyla: *E-learning od pomysłu do rozwiązania*. Solidex, Kraków 2003.



Rys. 2. Struktura komunikacji i funkcjonowania systemu LMS

Źródło: M. Nichols: *A Theory for e-learning*. „Educational Technology & Society" 2003, No. 6, s. 1-10.

W założeniach przygotowania e-learningowe są dedykowane do różnych grup odbiorców. Do tych grup zaliczono trenerów szkolących, uczestników, koordynatorów i twórców kursów. Rozwiązania e-learningowe umożliwiają stały kontakt z ekspertami, umożliwiają dokładne monitorowanie procesów nauczania, jak również sprzyjają systematyce archiwizacji wyników. Również dostępność do zasobów nauczania umożliwia płynne włączanie w procesy dydaktyczne nowych uczestników procesu.

3. Działania promocyjne procesu budowania kapitału intelektualnego na przykładzie kształcenia liderów

W konsekwencji podjętych w firmie działań wynikających ze strategii zostały przygotowane różnorodne narzędzia promocyjne, do których można zaliczyć:

- spotkania Zarządu i Działu Personalnemu poświęcone opracowaniu i realizacji koncepcji,
- kampanię informacyjną przeprowadzoną w całej firmie (informacje w wewnętrznych mediach i instrumentach komunikacyjnych),
- przygotowanie broszury informacyjnej dla kadry zarządczej i kadry średniego szczebla (Mistrzów), zawierającej kluczowe treści i założenia procesów,

– wspólne warsztaty szkoleniowe dotyczące optymalizacji procesów związanych z budowaniem kapitału intelektualnego w firmie,
– przygotowanie, realizację i upowszechnienie badań i publikacji naukowych,
– systematyczne raportowanie kierownictwu firmy postępów dotyczących projektów,
– wstępną ocenę przebiegu procesów – badanie opinii uczestników szkoleń.

Działania promocyjne umożliwiły zbudowanie pozytywnego klimatu do procesów kształcenia, a także dały szansę na uruchomienie zasobów wewnętrznych ekspertów wspomagających przygotowanie treści szkoleniowych.

Podsumowanie

Współczesne organizacje powinny aktywnie kreować i wspierać procesy związane z budowaniem kapitału intelektualnego. Działania te powinny być sprzężone z założeniami strategicznymi firm, wyposażone w instrumentarium kształcenia, w tym kształcenia elektronicznego oraz wspomagane poprzez istotne działania promocyjne. Budowanie kapitału intelektualnego może odbywać się na wszystkich poziomach zarządzania w organizacji. Dzięki inwestycji w kapitał intelektualny możliwe jest stymulowanie wiedzą, inicjowanie procesów zmian oraz wspomaganie indywidualnego rozwoju pracowników. Działania w tym zakresie prowadzone w Volkswagen Poznań Sp. z o.o. są przyjmowane z dużą przychylnością pracowników i przynoszą wymierne efekty dydaktyczne.

THE CONCEPT OF INVESTING IN INTELLECTUAL CAPITAL IN ORGANIZATION ON EXAMPLE OF VOLKSWAGEN POZNAŃ SP. Z O.O.

Summary

The article covers description of large international organization, as well as conception and relating tools of building the intellectual capital where included. It the conception of education of productive lines leaders was presented – the making up the lowest management level at organization, as well as the promotion of processes working enabling the building of learning organization conception. The article contains description of procedures and the tools used in human resources education, the organizational structure was characterized, also the relating the internal communication principles and the promotion of knowledge at organization where shown. To special values of publication a detailed methodical description of building the workshops conception and the basic foundations of e-learning platform improving the intellectual capital can be pointed. The authors in article introduced original idea of internal coaches' preparation. The coaches realizing education plan dedicated for workers. The pre-evaluation of educational human resources processes where also in article included.

Anna Niewiadomska

OGRANICZENIE PRZYWILEJÓW EMERYTALNYCH A AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB STARSZYCH W POLSCE

Wprowadzenie

Polska, podobnie jak większość państw europejskich, doświadcza zasadniczych zmian demograficznych. Z jednej strony odnotowuje się niski przyrost naturalny, z drugiej zaś wydłużanie przeciętnego trwania życia oraz spadek umieralności w starszych grupach wiekowych. Procesy te rodzą określone konsekwencje dla funkcjonowania państwa i społeczeństwa w wymiarze ekonomicznym, społecznym i kulturowym.

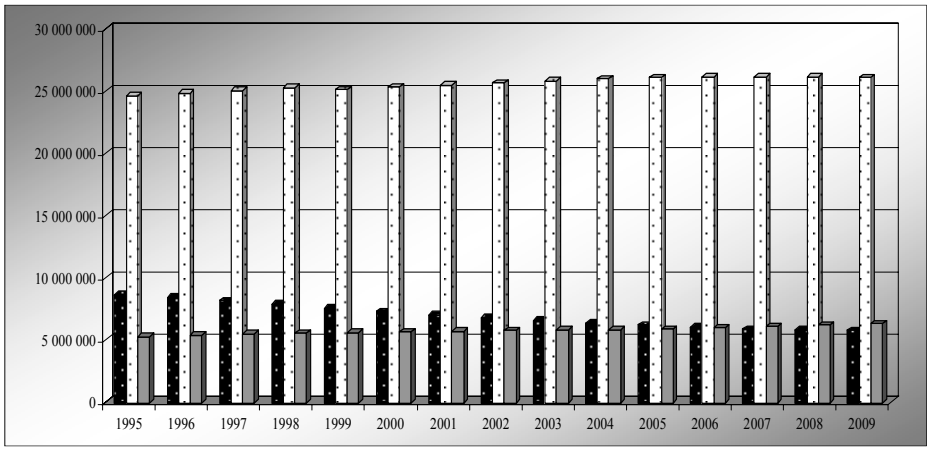
Jednym z problemów polskiego rynku pracy jest niski poziom aktywności zawodowej osób starszych. Polska w porównaniu do innych krajów UE w najniższym stopniu wykorzystuje potencjał osób po 50 roku życia na rynku pracy. Ich wcześniejsza dezaktywizacja prowadzi do utraty istotnych zasobów kapitału ludzkiego, które zgromadzili, oznacza również konieczność ukierunkowania środków publicznych na ich wsparcie dochodowe. Wcześniejsza dezaktywizacja to także problem społeczny – wiele osób po przejściu na emeryturę traci swoje więzi społeczne, m.in. związane ze środowiskiem pracy, co rodzi ryzyko poczucia osamotnienia, depresji oraz wykluczenia społecznego.

Konieczność wydłużania aktywności zawodowej osób w wieku okołoemerytalnym znajduje się w grupie priorytetowych działań państw UE. W związku z powyższym stworzono w Polsce program „Solidarność pokoleń – działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób powyżej 50+" oraz rozpoczęto proces stopniowego wygaszania przywilejów emerytalnych.

Celem niniejszego opracowania jest wskazanie związku między wprowadzonymi zmianami w systemie emerytalnym a poziomem aktywności zawodowej osób starszych. Analiza została przeprowadzona na podstawie danych statystycznych Głównego Urzędu Statystycznego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

1. Zmiana struktury wiekowej społeczeństwa polskiego

Ostatnie dwie dekady stanowią okres zwiększonego zainteresowania w Polsce kwestią demograficzną. Niepokój wzbudza przede wszystkim niski przyrost naturalny niegwarantujący prostej zastępowalności pokoleń. Równocześnie wydłuża się przeciętne trwanie życia, co przy niskiej liczbie urodzin przekłada się na przyspieszenie procesu starzenia się społeczeństwa. Utrzymanie w dłuższej perspektywie tych tendencji nieuchronnie prowadzi do niekorzystnej zmiany proporcji pomiędzy populacją osób w wieku produkcyjnym a populacją osób w wieku poprodukcyjnym. Zmianę wspomnianej relacji potwierdzają dane demograficzne od połowy lat 90. (rys. 1).



ludność w wieku przedprodukcyjnym (14 lat i mniej)
ludność w wieku produkcyjnym (mężczyźni 18-64, kobiety 18-59)
ludność w wieku poprodukcyjnym (mężczyźni 65 lat i więcej, kobiety 60 lat i więcej)

Rys. 1. Ludność Polski według ekonomicznych grup wieku w latach 1995-2009 ogółem

Źródło: Na podstawie danych z Roczników Statystycznych Rzeczypospolitej Polskiej z odpowiednich lat.

W analizowanym okresie widać stopniowy spadek liczby najmłodszych roczników oraz systematyczne zwiększanie liczby ludności starszej. Wśród czynników mających zasadniczy wpływ na dynamikę demograficzną znalazły się obok wydłużania długości życia, spadku płodności, również nasilenie emigracji oraz brak imigracji. W konsekwencji nastąpił nie tylko spadek liczby ludności ogółem, ale w dłuższej perspektywie rozpoczął się proces kurczenia się zasobów siły roboczej. Ma to przede wszystkim istotne znaczenie dla gospodarki, gdyż ludność w wieku produkcyjnym jest istotnym elementem wzrostu gospodarczego. Według prognoz demograficznych kolejne dekady przyniosą ubytek ludności w wieku produkcyjnym mobilnym (18-44 lata) przy równoczesnym przyroście liczby ludności w wieku niemobilnym (45-59/64 lata), co oznacza stopniowe starzenie się zasobów pracy (tab. 1).

Tabela 1

Struktura ludności w wieku produkcyjnym (18-59 lat kobiety oraz 18-64 lata mężczyźni)

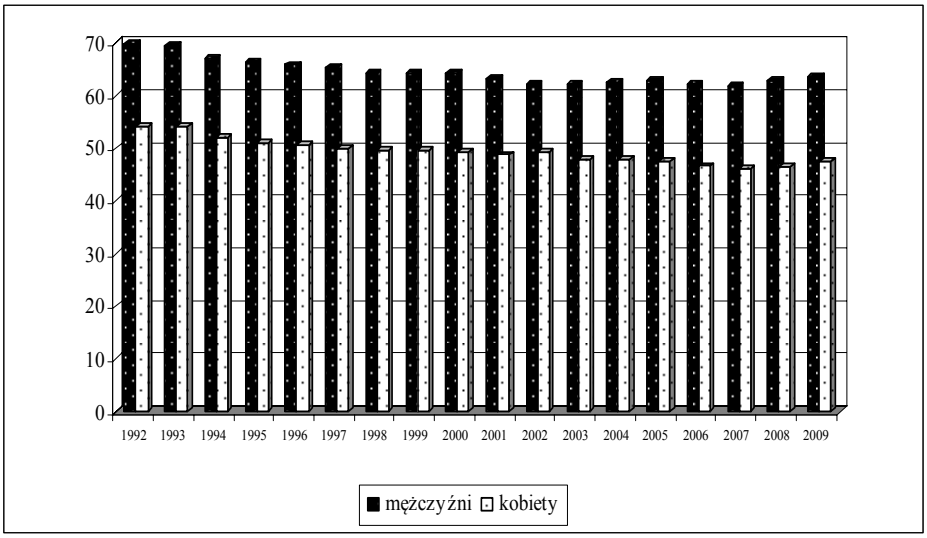
Wiek produkcyjny	Ogółem			Miasta			Wieś		
	2007	2020	2035	2007	2020	2035	2007	2020	2035
Ogółem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mobilni	62,2	62,5	52,2	60,9	62,7	51,9	64,3	62,3	52,8
Niemobilni	37,8	37,5	47,8	39,1	37,3	48,2	35,7	37,7	47,2

Źródło: *Prognoza demograficzna na lata 2008-2035*. GUS, 2009, s. 264.

Taki kierunek zmian demograficznych już dzisiaj wymusza konieczność podjęcia działań zmierzających do zwiększenia aktywności osób znajdujących się w wieku niemobilnym, w szczególności przedemerytalnym. W skali europejskiej podejmuje się z różnym skutkiem próby aktywizacji osób starszych. Jest to jeden z najważniejszych mechanizmów dostosowawczych, pozwalających zredukować wpływ długookresowych procesów ludnościowych na funkcjonowanie gospodarki.

2. Poziom aktywności zawodowej osób starszych

Polska znajduje się w grupie krajów o niskim współczynniku aktywności zawodowej ludności ogółem. Na przestrzeni lat 1992-2009 aktywność ekonomiczna Polaków zmniejszyła się o 6,5 punktu procentowego w przypadku mężczyzn (z 70% w 1992 r. do 63,5% w 2009 r.) i 7,3 punktu w przypadku kobiet (z 54,5% do 47,2% w analogicznym okresie) – rys. 2.



Rys. 2. Współczynnik aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w wieku 15 lat i więcej w latach 1992-2009 (%)

Źródło: Na podstawie danych z Roczników Rzeczypospolitej Polskiej z odpowiednich lat.

Wyjątkowo niski poziom aktywności zawodowej dotyczy osób starszych. W statystyce publicznej najbardziej zbliżone dane na temat aktywności zawodowej populacji pięćdziesięciolatków dotyczą grupy 55 lat i więcej. Według statystyki z roku 2002 jedynie 30,4% starszych Polaków było aktywnych zawodowo, co oznaczało znaczący spadek aktywności w porównaniu do roku 1988, wówczas w subpopulacji 55-64 lata było aktywnych 52,3% osób[1].

Takie zmiany aktywności ekonomicznej dokonywały się, mimo iż odnotowywano rosnący trend w przeciętnym oczekiwanym trwaniu życia. Polska nie była wyjątkiem w tym zakresie, bowiem podobne prawidłowości zarejestrowano w innych krajach europejskich. Jednakże w przypadku Polski zwracają uwagę szczególnie niskie – w porównaniu z państwami UE – wskaźniki zatrudnienia osób powyżej 55 roku życia potwierdzające znaczne niewykorzystanie zasobów pracy w tej kategorii wiekowej (tab. 2).

[1] T. Schimanek: *Sytuacja osób powyżej 50-tego roku życia na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy skierowane do tych osób*. FISE, Warszawa 2006, s. 4.

Tabela 2

Wskaźniki zatrudnienia w wybranych grupach ludności w krajach UE

	Mężczyźni			Kobiety			Osoby starsze (55-64)		
	1999	2004	2009	1999	2004	2009	1999	2004	2009
EU-27	70,7	70,4	70,7	53,0	55,6	58,6	36,5	40,7	46,0
Belgia	68,1	67,9	67,2	50,4	52,6	56,0	24,6	30,0	35,3
Bułgaria	:	57,9	66,9	:	50,6	58,3	:	32,5	46,1
Czechy	74,0	72,3	73,8	57,4	56,0	56,7	37,5	42,7	46,8
Dania	80,8	79,7	78,3	71,1	71,6	73,1	54,5	60,3	57,5
Niemcy	72,8	70,8	75,6	57,4	59,2	66,2	37,8	41,8	56,2
Estonia	65,8	66,4	64,1	57,8	60,0	63,0	47,5	52,4	60,4
Irlandia	74,5	75,9	66,3	52,0	56,5	57,4	43,7	49,5	51,0
Grecja	71,1	73,7	73,5	41,0	45,2	48,9	39,3	39,4	42,2
Hiszpania	69,3	73,8	66,6	38,5	48,3	52,8	35,0	41,3	44,1
Francja	68,0	69,5	68,5	54,0	58,3	60,1	28,8	37,8	38,9
Włochy	67,3	70,1	68,6	38,3	45,2	46,4	27,6	30,5	35,7
Cypr	:	79,8	77,6	:	58,7	62,5	:	49,9	56,0
Łotwa	64,1	66,4	61,0	53,9	58,5	60,9	36,6	47,9	53,2
Litwa	64,3	64,7	59,5	59,4	57,8	60,7	40,9	47,1	51,6
Luksemburg	74,5	72,8	73,2	48,6	51,9	57,0	26,4	30,4	38,2
Węgry	62,4	63,1	61,1	49,0	50,7	49,9	19,4	31,1	32,8
Malta	:	75,1	71,5	:	32,7	37,7	:	31,5	28,1
Holandia	80,9	80,2	82,4	62,3	65,8	71,5	36,4	45,2	55,1
Austria	77,6	74,9	76,9	59,6	60,7	66,4	29,7	28,8	41,1
Polska	**64,2**	**57,2**	**66,1**	**51,2**	**46,2**	**52,8**	**31,9**	**26,2**	**32,3**
Portugalia	75,8	74,2	71,1	59,4	61,7	61,6	50,1	50,3	49,7
Rumunia	69,0	63,4	65,2	57,5	52,1	52,0	49,6	36,9	42,6
Słowenia	66,5	70,0	71,0	57,7	60,5	63,8	22,0	29,0	35,6
Słowacja	64,3	63,2	67,6	52,1	50,9	52,8	22,3	26,8	39,5
Finlandia	69,2	69,7	69,5	63,4	65,6	67,9	39,0	50,9	55,5
Szwecja	74,0	73,6	74,2	69,4	70,5	70,2	63,9	69,1	70,0
Wlk. Brytania	77,7	77,9	74,8	64,2	65,6	65,0	49,6	56,2	57,5

Źródło: EUROSTAT.

Poziom stopy zatrudnienia osób starszych jest ściśle powiązany z przeciętnym wiekiem wyjścia z zasobów pracy. Polska jest krajem, w którym średni wiek odejścia z rynku pracy wyniósł w 2004 r. 57,7 lat, zaś w 2010 r. 59,3 lat. Nastąpiło co prawda w ostatnich latach nieznaczne podniesienie wspomnianej granicy, jednakże jest to poziom ciągle niższy w stosunku do średniej unijnej, która wyniosła w 2010 r. 61,2 lat.

Niski poziom współczynnika aktywności zawodowej wśród osób w wieku 55-64 lat jest wynikiem istnienia wielu czynników instytucjonalnych, które wzmacniają zarówno bodźce osób w wieku produkcyjnym do odchodzenia z rynku pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, jak również bodźce pracodawców do zmniejszania zatrudnienia pracowników w wieku przedemerytalnym. Wśród świadczeń, które umożliwiały odchodzenie z rynku pracy przed ukończeniem ustawowego wieku emerytalnego znalazły się m.in.:

- wcześniejsze emerytury z systemu pozarolniczego,
- renty z tytułu niezdolności do pracy z systemu pozarolniczego,
- zasiłki i świadczenia przedemerytalne finansowane bezpośrednio z budżetu państwa,
- renty z tytułu niezdolności do pracy oraz wcześniejsze emerytury z systemu rolniczego[2].

Wczesne wycofywanie się z rynku pracy było wspierane przez politykę państwa, gdyż dezaktywizację zawodową osób w starszym wieku produkcyjnym potraktowano jako narzędzie łagodzenia problemów społecznych i ekonomicznych. Co więcej, przyjęto, że dezaktywizacja osób powyżej pięćdziesiątego roku życia na początku procesu transformacji jest koniecznością, gdyż nie jest możliwe dopasowanie mentalne i kwalifikacyjne wszystkich z tej populacji do wymogów gospodarki rynkowej. Jak podkreśla Boni państwo stanęło wówczas przed wyborem między kosztowną i nieprzewidywalną w skutkach optymalizacją dostosowania osób starszych do rynku, dopuszczeniem do utrzymywania się dużego bezrobocia wśród nich bądź poszerzeniem możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę[3].

Ograniczenie skali odpływu z rynku pracy osób starszych było utrudnione, brakowało bowiem kompleksowego podejścia w próbach reformowania sfery świadczeń społecznych. W efekcie jedne świadczenia dezaktywizujące były zastępowane kolejnymi[4]. Jedną z najczęściej wykorzystywanych możliwości skrócenia aktywności zawodowej przez Polaków było prawo do wcześniejszej emerytury, zakładające możliwość przejścia na emeryturę kilka lat przed osiągnięciem wieku emerytalnego, przy spełnieniu jakiegoś dodatkowego warunku. Dodatkowymi warunkami według polskiego prawa są:

- całkowita niezdolność do pracy,
- staż ubezpieczeniowy dłuższy od powszechnie wymaganego,

---

[2] A. Rzońca, W. Wojciechowski: *Ile kosztują nas emerytury?* FOR, Warszawa, luty 2008, s. 7-11.

[3] M. Boni: *Generacja 50+: problemy, wyzwania, szanse.* W: *Rynek pracy a osoby bezrobotne*. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa 2007, s. 6.

[4] Na przykład, pomimo zaostrzenia kryteriów przyznawania świadczeń rentowych, w 1997 r. wprowadzono zasiłki i świadczenia przedemerytalne, które w dużym stopniu stały się substytutem rent inwalidzkich.

– niezdolność do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
– inwalidztwo wojenne lub wojskowe, kombatanctwo, a także (w odniesieniu do urzędników państwowych i samorządowych) rozwiązanie stosunku pracy z powodu likwidacji stanowiska lub reorganizacji.

W praktyce prawo do przejścia na emeryturę z systemu pozarolniczego, mimo nieosiągnięcia wieku emerytalnego, zyskali pracownicy urodzeni w latach 1948-1968. W szczególności prawo takie miały m.in.:

– osoby pracujące w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze (5 lat przed ustawowym wiekiem emerytalnym, z 20- i 25-letnim stażem pracy w przypadku odpowiednio kobiet i mężczyzn, w tym 15 lat stażu pracy w szczególnych warunkach),
– kobiety w wieku 55 lat niezależnie od wykonywanego zawodu, o ile posiadały co najmniej 30-letni staż pracy,
– pracownicy należący do ponad 100 wyróżnionych grup zawodowych, wśród nich m.in. górnicy, nauczyciele, kolejarze, hutnicy, leśnicy, żołnierze zawodowi, strażacy, policjanci, prokuratorzy, sędziowie, dziennikarze, aktorzy, dyrygenci, wokaliści, tancerze[5].

Innymi świadczeniami umożliwiającymi wcześniejsze odejście z rynku pracy, a skierowanymi do osób bezrobotnych, które utraciły pracę z powodów leżących po stronie pracodawcy były zasiłki i świadczenia przedemerytalne[6]. Warunkiem nabycia prawa do zasiłku przedemerytalnego było posiadanie statusu osoby bezrobotnej, prawa do zasiłku dla bezrobotnych, 30- i 35-letniego stażu pracy, odpowiednio dla kobiet i mężczyzn lub o 5 lat krótszego stażu pracy, ale jednocześnie 15 lat przepracowanych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze.

Świadczenie przedemerytalne przysługiwało natomiast osobom bezrobotnym, którym do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego pozostało nie więcej niż 2 lata. Zasiłki przedemerytalne były o ponad 40% niższe od świadczeń przedemerytalnych. W katalogu świadczeń społecznych przyczyniających się do dezaktywizacji zawodowej znalazły się również renty z tytułu niezdolności do pracy. Według ekonomistów część spadku aktywności zawodowej, której nie można wytłumaczyć dostępnością świadczeń społecznych ma swoje źródło w stronie popytowej rynku pracy, tj. w niskim popycie na pracę osób starszych.

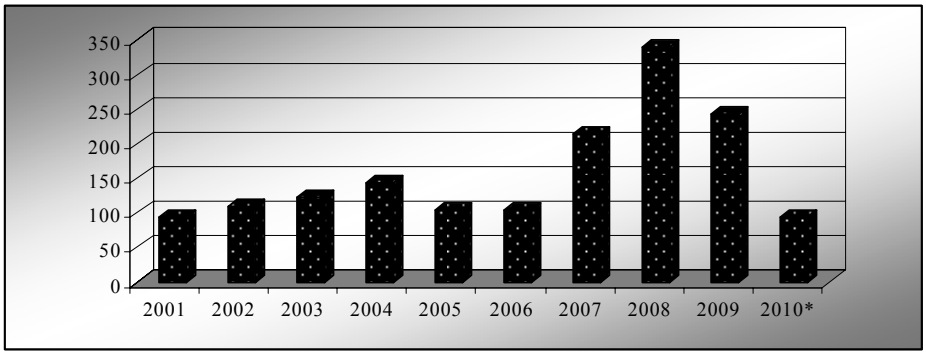
[5] Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS. Dz.U. 2004, nr 39, poz. 353 z późn. zm.

[6] Ustawa z 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych. Dz.U., nr 120, poz. 1252.

3. Konsekwencje ograniczenia przywilejów emerytalnych

Powaga wyzwań demograficznych wywołała w wielu krajach europejskich serię zmian systemowych redefiniujących model solidarności międzypokoleniowej[7]. W Polsce, mimo iż skala wyzwań demograficznych jest porównywalna do innych państw europejskich, kolejne rządy zwlekały z reformowaniem systemu zabezpieczenia społecznego. Być może ta opieszałość wynikała z tego, iż Polska cechuje się jeszcze stosunkowo młodą strukturą demograficzną ludności. Niemniej jednak, prognozy demograficzne nie pozostawiają złudzeń co do przyszłej dynamiki procesu starzenia się społeczeństwa oraz związanych z tym kosztów.

W drugiej połowie ubiegłej dekady odnotowano w Polsce nasilenie dyskusji na temat konieczności ograniczenia dostępności świadczeń społecznych, sprzyjających obniżaniu aktywności zawodowej osób w wieku przedemerytalnym. Niepewność co do ostatecznych regulacji prawnych w tym zakresie przyczyniła się do wzrostu liczby osób, które zdecydowały się w latach 2007--2008 przejść na wcześniejszą emeryturę (rys. 3).



* dane na koniec XI

Rys. 3. Liczba świadczeniobiorców, którym przyznano emeryturę w latach 2001-2009 (tys.)

Źródło: Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych 2009 r. ZUS, Warszawa 2010.

O ile w latach 2005-2006 każdego roku na emerytury przechodziło niewiele ponad 100 tys. osób, o tyle w 2007 r. nowych emerytur było 215,4 tys., a w 2008 r. odnotowano rekordową liczbę ponad 340 tys. emerytur. W 2009 r.

[7] M. Bukowski, P. Lewandowski: *Czy należy się bać podniesienia wieku emerytalnego?* IBS Policy Paper 1/2011, s. 8.

napływ emerytów do systemu jest niższy niż w roku poprzednim. Znaczny spadek liczby przyznanych świadczeń emerytalnych odnotowano również w roku 2010. Według danych na koniec XI 2010 było ich 92 tys. Ta fundamentalna zmiana wynika w dużej mierze z wygaszenia od stycznia 2009 r. części przywilejów emerytalnych. Pracujący w tzw. szkodliwych warunkach mogą wprawdzie odchodzić na emerytury pomostowe, ale ich liczba zmalała o 800 tys. Rząd wygasił też powszechne wcześniejsze emerytury pracownicze – dla 55-letnich kobiet i 60-letnich mężczyzn[8].

Zmiany wprowadzone w systemie świadczeń społecznych znajdują swoje odzwierciedlenie w strukturze wiekowej pobierających świadczenia (tab. 3).

Tabela 3

Struktura według wieku* i przeciętny wiek emerytów pobierających świadczenie w latach 2004-2010

Wiek w latach	2004	2005	2006	2007	2008	2010
	W odsetkach					
Ogółem	100	100	100	100	100	100
54 i mniej	11,9	13,3	16,7	11,3	5,3	8,3
55-59	58,6	57,4	52,1	54,3	34,1	17,1
60-64	20,1	18,8	21,8	24,7	54,2	60,7
65-69	8,8	9,9	8,8	9,5	5,7	13,4
70 i więcej	0,6	0,6	0,6	0,2	0,7	0,5
Przeciętny wiek	56,8	56,8	56,6	57,1	59	59,6

* wiek w momencie przyznania emerytury

Źródło: Ibid.

[8] Zmiany w możliwości wcześniejszego zakończenia aktywności zawodowej były wprowadzane stopniowo. Osoby urodzone przed dniem 1 stycznia 1949 r. mogły przechodzić na wcześniejsze emerytury według zasad obowiązujących przed dniem 1 stycznia 1999 r. określonych przepisami rozdziału 2 w dziale II ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Ubezpieczeni urodzeni po dniu 31 grudnia 1948 r., a przed dniem 1 stycznia 1969 r., mogły skorzystać z prawa do wcześniejszej emerytury, jeśli do końca 2008 r. spełniły określone warunki dotyczące wieku i stażu pracy oraz nie podpisali umowy z otwartym funduszem emerytalnym (OFE) lub złożyli wniosek o przekazanie środków zgromadzonych w OFE na dochody budżetu państwa za pośrednictwem ZUS. Po tej dacie wcześniejsze zakończenie aktywności zawodowej jest możliwe jedynie zgodnie z zasadami określonymi w art. 184 ustawy o emeryturach i rentach z FUS oraz w przypadku górników. Art. 184 ww. ustawy zapewnia osobom urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r., zatrudnionym w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze, możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę, jeżeli w dniu wejścia w życie ustawy, osoby te spełniały wymagane warunki stażowe. Osoby urodzone po dniu 31 grudnia 1948 r., które nie skorzystały z przepisów przejściowych ustawy o emeryturach i rentach z FUS, będą mogły przejść na emeryturę w wieku 60 lat – kobiety, albo 65 lat – mężczyźni.

Analiza danych zawartych w tab. 3 wskazuje z jednej strony na zmianę struktury wiekowej emerytów, którym przyznano świadczenie, z drugiej zaś na wzrost przeciętnego wieku świadczeniobiorców. W latach 2004-2007 dominującą grupą pobierającą świadczenia były osoby w przedziale wiekowym 55-59 lat, natomiast rok 2008 przyniósł zmianę tej prawidłowości. Wśród świadczeniobiorców najwięcej było osób z przedziału wiekowego 60-64 lata. Rok 2010 potwierdził dalszy wzrost udziału procentowego osób, które ukończyły 60 lat.

Ograniczenie dostępności świadczeń umożliwiających odchodzenie z rynku pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego, mimo pogarszającej się sytuacji demograficznej, spowodowało, że nie przybywa osób pobierających świadczenia. Nastąpiła również zmiana w poziomie aktywności zawodowej osób starszych.

Tabela 4

Aktywność zawodowa osób starszych
w latach 2007-2011 (%)*

Lata / Wiek	2007	2008	2009	2010	2011
	Współczynnik aktywności zawodowej				
50-54	67,0	69,0	71,3	74,0	75,3
55-59	38,4	41,6	44,4	47,5	52,1
60-64	18,2	19,1	18,7	19,4	21,4
	Współczynnik zatrudnienia				
50-54	60,7	63,9	66,3	68,0	69,0
55-59	35,4	38,4	41,2	43,5	48,2
60-64	17,2	18,5	17,7	18,2	20,0

* Dane dotyczą I kwartału

Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, dane z lat 2007-2011, GUS.

W przypadku wszystkich grup wiekowych w analizowanym okresie można zauważyć stopniowy wzrost poziomu aktywności zawodowej oraz stopy zatrudnienia. Można zatem przypuszczać, że mimo istniejących barier na rynku pracy, osoby w wieku 50+ pozostają na rynku pracy. Mimo nieznacznego wzrostu, niski wskaźnik zatrudnienia 60-64-latków w Polsce, w tym zwłaszcza kobiet, jest natomiast pochodną niskiego efektywnego wieku opuszczania rynku pracy, który z kolei jest następstwem łatwej dostępności świadczeń emerytalnych dla większości Polaków po 60 roku życia.

Podsumowanie

W Europie rozbudowa systemu świadczeń socjalnych umożliwiających wczesne kończenie aktywności zawodowej ma stosunkowo długą historię. W wielu krajach, w tym również w Polsce rozwiązywano problemy społeczne i ekonomiczne, m.in. łagodzono bezrobocie stwarzając możliwości skorzystania z prawa do wcześniejszej emerytury. Rozpoczęte w 2009 r. działania zmierzające do ograniczenia bodźców skłaniających do odchodzenia z rynku pracy przez osoby w wieku przedemerytalnym, zaowocowały wyhamowaniem procesu masowej ich dezaktywizacji zawodowej. Jest to krok w dobrą stronę, jednakże w systemie świadczeń społecznych ciągle istnieją przepisy, które są ustanawiane pod naciskiem określonych grup społecznych, gwarantując im możliwości wcześniejszej dezaktywizacji zawodowej. W konsekwencji skala niewykorzystanego zasobu siły roboczej jest jedną z największych w Europie.

THE LIMITING OF PENSION PRIVILEGES VERSUS THE ECONOMIC ACTIVITY OF ELDERLY PERSONS IN POLAND

Summary

In Poland there is a very low activity rate of the population 50+ in comparison with the EU countries. This indicator in Poland is one of the lowest in the European Union, which means that the Polish economy bears a relatively higher cost of pensions and is not using the economic potential of a large social group. One of the main reasons for the low economic activity of persons 50+ is the mass use of the right to earlier pensions. The main goal of the article is the analysis of the influence of process limiting pension privileges on the level of the economic activity of elderly people.

Jarosław Oczki

DEMOGRAPHIC TRENDS AND POLISH PENSION SYSTEM

Introduction

The process of ageing of the society will have an increasing impact on Poland's economy in the next several decades. Rising life expectancies and falling birth rates, teamed with a specific demographic structure of Polish society, will create pressures on the pension system, which, in order to remain efficient in the new, deteriorated circumstances, will require reforms. The new system introduced in Poland in 1999 is designed to guarantee fiscal sustainability, however this can be achieved at the expense of the adequacy of future benefits. Analyses of the ten-year operation of the system conclude that projected pensions will hardly cover the cost of living of future retirees. The aim of the article is to present the main challenges facing pension system in Poland and to indicate directions of its further reforms.

1. The present Polish pension system

The 1999 reform assumed the creation of two types of individual accounts for each prospective pensioner covered by the new regulations:

– notional (non-financial) defined contribution (NDC) account, based on government quasi-bonds yielding a rate of return equal to wage bill growth in the economy,
– financial defined contribution (FDC) accounts with their values dependent on financial (capital) market instruments.

The new system is based on the idea: "Security through Diversity" and consists of three pillars[1]. The first two pillars are mandatory, the third one is voluntary.

[1] Polish pension system differs from a typical three pillar system. In fact, there is no part of the system that can be named "first pillar" in its traditional sense (a part of the pension system allocation mechanism that redistributes contributions of anonymous participants to present pensioners) (M. Góra: *The New Polish Pension System: An Example of a Non-orthodox Approach to Pension Reform*. PIE Discussion Paper Series No. 168, August 2003, p. 11).

The first pillar is managed by the state and includes two tiers:

– the zero tier is a minimum guaranteed benefit, which is paid out to persons who reached the retirement age and had contributed to the system for at least 20 years, for women, and 25 years for men. In 2009, the minimum pension was set at the level of PLN 675.10, which was 53% of the minimum salary.
– the first tier is the NDC – a state-run pay-as-you-go (PAYG) scheme based on notional defined contribution formula – 17.22% of gross wages – supply individual notional accounts. The valorization is equal to the real wage bill growth. At retirement, unisex life expectancy tables are used to convert the notional assets into annuities paid out to pensioners[2].

The second pillar is based on private institutions named Open Pension Funds (Otwarte Fundusze Emerytalne – OFE) which collect part of the mandatory contribution expressed as a fraction of individual's gross income and manage financial defined contribution (FDC) accounts of all employees covered by the system.

The third, voluntary pillar is also privately managed and consists of Employee Pension Funds (Pracownicze Fundusze Emerytalne – PFE), Employee Pension Programs (Pracownicze Programy Emerytalne – PPE) and Personal Pension Accounts (Indywidualne Konta Emerytalne – IKE).

In fact, since 1999, two systems have been operating in Poland:

1. The old, defined-benefit, PAYG scheme run by the state, which covers all individuals born before January 1, 1949 (i.e. older than 50 on the date of introduction of the reform) and those born after December 31, 1948 and before January 1, 1969 (i.e. aged 30 to 50 at the beginning of 1999) who opted for being included in the old system.
2. The new scheme, which is a mixture of the first and the second pillars. Citizens aged below 30 on the date of entry of the reform were compulsorily insured in it. The system also covers those aged 30 to 50 who had chosen it. The mandatory contribution to this system amounts to 19.52% of gross wages – two equal parts of 9.76% paid by the employee and the employer. Part of total contribution of 19.52% – 2.30% of gross wages – is diverted to the FDC account and is managed by one of the 14 Open Pension Funds, while the rest is diverted to the NDC account in Social Insurance Institution (ZUS)[3]. For the last ten years OFE have accumulated over PLN 150 bln.

---

[2] I. Guadriancich: *Current Pension System: First Assessment of Reform Outcomes and Output: Poland*. Country Report, European Social Observatory, Brussels, May 2010, p. 2.

[3] The latest reform of the pension system in Poland, introduced in April 2011, lowered the contribution to FDC account from 7.30% to 2.30%. The contribution will be raised in the next several years to reach 3.5% in 2017.

When cumulated wages of an employee exceed the amount of a 30-fold average remuneration in the economy in a particular calendar year, the contribution is not collected in the subsequent months of that year. Pension contributions to both: NDC and FDC are tax exempt.

The new system was designed to be robust to demographic trends and to ensure financial stability during economic slowdowns. It is a smooth way of allocating country's GDP through generations[4]. Although it has a self--balancing mechanism in it, an increasing number of experts stress the need for its further development so it remains efficient in future less favourable circumstances. The expenses on pension system in Poland are very high already. In 2007, Polish expenditure on public pensions in relation to gross domestic product was third largest among all OECD countries. Total spending accounts for 12.5% of GDP, well above the OECD average of 7.7%[5]. What is more, demographic trends that will prevail during the next several decades will negatively affect the system and, if no reform is introduced, drive its costs even higher.

2. Demographic trends

One of the most important arguments for the 1999 reform of the pension system in Poland was the expected process of ageing of the society. Birth rate had been falling since the end of socialist period in late 1980s, life expectancies had been rising and, as the results of the 2002 census indicated, the actual overall Polish population had been smaller than projected in demographic analyses, due to underestimated net emigration flows in the past[6]. These trends will gain pace in future. Additionally, the outflow of workers observed since Poland's accession to the European Union in 2004 will contribute to further deterioration of the demographic situation, especially if migrants decide to stay abroad permanently.

Despite the constant rise in life expectancies of Poles, there is still a gap between Poland and majority of highly developed countries as regards life expectancy at 65. The difference is particularly visible in male population: 14.5

[4] A. Chłoń-Domińczak, M. Góra: *The NDC System in Poland: Assessment after Five Years*. In: *Pension Reform: Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution* (*NDC*) *Schemes*. Ed. R. Holzmann, E. Palmer. The World Bank, Washington 2006.

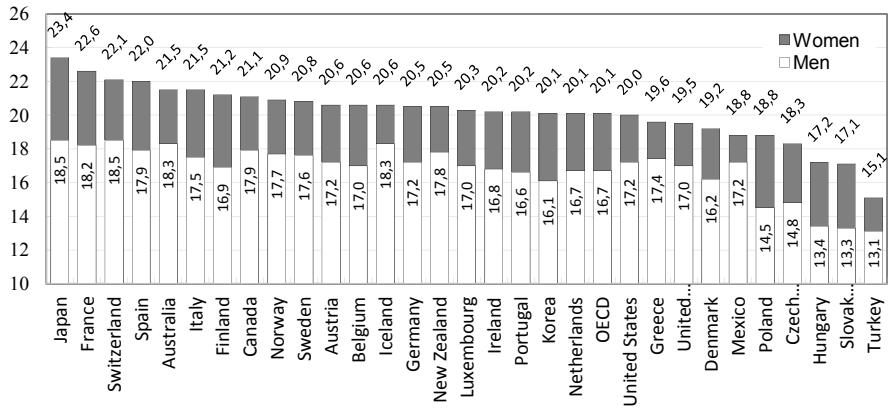
[5] OECD: Pensions at a Glance 2009: Retirement-Income Systems in OECD Countries, Organization for Economic Cooperation and Development, Paris 2009.

[6] M. Góra: Op. cit., p. 6.

years in Poland against 16.7 years for all OECD countries on average (see Chart 1). It is expected that life expectancies will gradually converge to the standards of richer populations and rise by several years in the coming decades.

Chart 1

Life expectancy at 65 in OECD countries in 2006

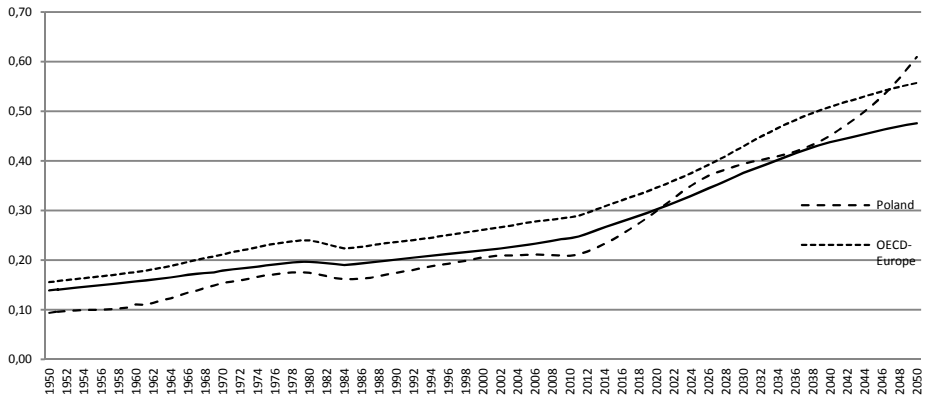


Source: OECD: Op. cit.

Today's Polish population is still relatively young. Although present share of old-age population is one of the lowest in the European Union and OECD countries, it is expected to rise dramatically in future and reach record levels by the middle of this century, when the population aged over 65 will account for over 30% of the society. According to OECD forecasts, by 2050, old age dependency ratio in Poland will increase from a little more than 20% today to over 60%, well above the OECD average. The line representing Poland on Chart 2 rises steeply in periods starting from approx. 2012, and again from approx. 2037, when baby-boom generations of today's 50+ year-olds and 20+ year-olds will start to retire. Because, due to low current birth rates, the new baby-boom wave has not occurred yet, higher number of pensioners automatically raises the dependency ratio.

Chart 2

Old-age dependency ratios in Poland and OECD countries – historical and projected values in period 1950-2050



Source: OECD: Op. cit.

The European Commission predicts that, in 2060, the dependency rate in Poland will even reach 69% and will be highest in the whole EU[7].

3. Reform directions

Deterioration of demographic situation in Poland will force decision makers to introduce changes to the present old-age pension system. Experts indicate an increase in the retirement age as the most obvious direction of d eveloping the system towards ensuring its sustainability and adequacy of future benefits[8]. As the dependency ratio rises, the lengths of working lives have to increase accordingly.

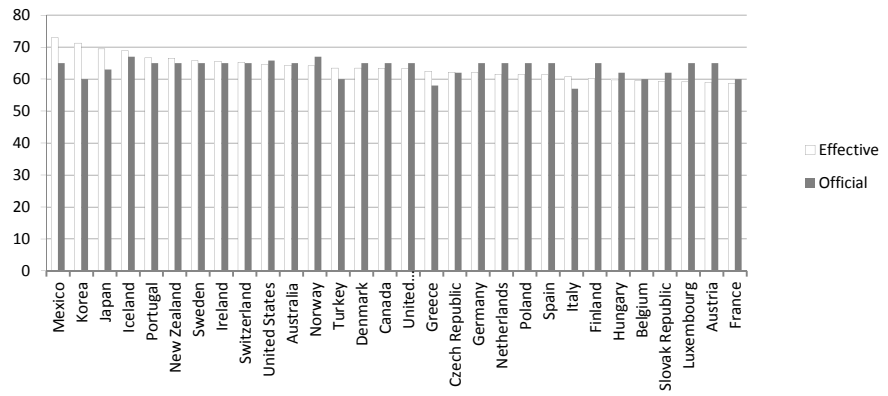
Not only the present official retirement ages of 60 for women and 65 for men will have to be raised, but some efforts will have to be done in order to increase the average *effective* retirement ages for both sexes. Comparing with other OECD countries, the effective age at which Poles retire is exceptionally low for women – 57.7, and relatively low for men – 61.4 (see Charts 3 and 4).

[7] European Commission: *The 2009 Ageing Report: Economic and Budgetary Projections for the EU-27 Member States* (*2008-2060*). Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), "European Economy" 2009, No. 2.

[8] M. Góra: Op. cit., p. 12.

Chart 3

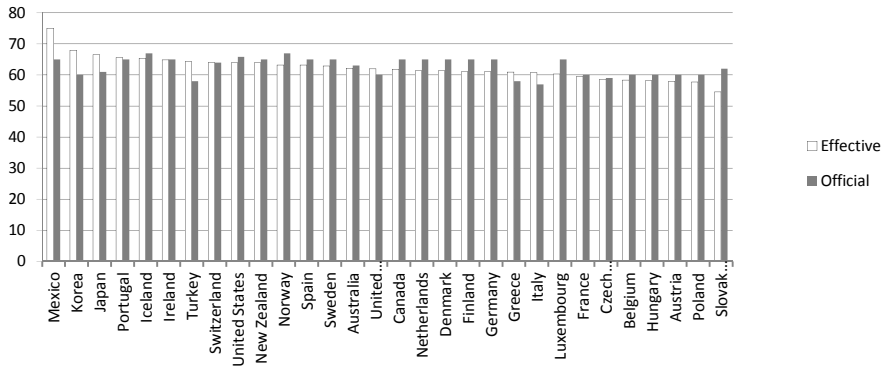
Average effective and official age of retirement of men in Poland and other OECD countries in 2002-2007



Source: OECD: Op. cit.

Chart 4

Average effective and official age of retirement of women in Poland and other OECD countries in 2002-2007



Source: OECD: Op. cit.

Much shorter working lives of women result in very low net replacement rates of their pensions – only 55.2% in case of an individual earning mean wages, as compared with average 74.9% in male population. A mere difference of effective retirement ages reduces the replacement rates of women by almost 30%[9]. Simulations of pension levels show that, assuming no changes in the system, a woman, who entered labour market in 1999 at age 25 and retires at age 60 can expect a pension (sum of NDC and FCD benefits) at the level of approx. 40% of her final income, while a man, who retires at age 65 can expect an old-age benefit representing almost 60% of his final income[10].

The relatively short working life of average Polish employee is not only the effect of low official retirement age for women, but also a result of the existence of regulations granting numerous job categories early retirement entitlements. Tens of thousands of Poles have the privilege to retire after just 15 years of work. These entitlements have to be eliminated or at least reduced considerably in future.

The system in its current shape penalizes women, but also all individuals with shorter accumulation periods, e.g. atypical workers. In reality, a decreasing number of employees have uninterrupted work record, what results in less accumulated capital during working life. The system encourages workers to seek stable employment, while, on the other hand, economists stress the need for higher labour market flexibility achieved by a more widespread use of atypical forms of employment. Part-time and fixed-term contract employees, as well as majority of self-employed[11] are unlikely to accumulate enough capital to finance a decent standard of living at retirement. It seems that atypical workers have to be better protected against old-age poverty, possibly with a Beveridgean basic pension[12].

---

[9] I. Guadriancich: Op. cit., p. 3.

[10] M. Góra: Op. cit., p. 9. Some experts raise an argument of gender inequality of Polish pension system. Guardiancich points out that inequalities created by the system reinforce the male breadwinner model which prevailed during socialist time (I. Guardiancich: Op. cit., p. 3). Ensuring gender equality is usually thought of as improving the position of women, however, in this context it implies the abandonment of women's traditional retirement age entitlements (S. Steinhilber: *The Gender Impact of Pension Reforms: Case Studies of the Czech Republic, Hungary and Poland*. In: OECD: Reforming Public Pensions: Sharing the Experience of Transition and OECD Countries, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris 2004, p. 244).

[11] Vast majority of self-employed declare the minimum income of 60% of the average wage.

[12] I. Guardiancich: Op. cit., p. 5.

Another weak point of the current pension system is a relatively low average rate of return on capital accumulated on FDC accounts. Two reasons for this can be pointed out:

1. Very high fees charged by Open Pension Funds – at the beginning of system operation as high as 8-10%. OFE failed to self-regulate and Financial Supervisory Board has recently introduced regulation reducing their fees to maximum 3.5%.

2. Capital markets volatility negatively affecting investments rates of return – in the whole period since 1999, OFE have not, on average, generated higher returns than Social Insurance Institution – ZUS. In May 2010, the average real rate of return on capital managed by OFE was 40.2%, while ZUS earned 42.8%. For most of that period ZUS yielded relatively lower returns, however recent economic slowdown and bear market on stock exchanges significantly reduced the value of funds managed by private pension institutions[13]. Three-year weighted average rate of return of all OFE at the end of the first quarter of 2010 was a mere 2.90%[14], well below the inflation rate for the same period – 11.38%. The minimum required rate of return for that period was negative: -1.10%. In the light of the financial markets breakdown, some experts claim that it is not so obvious anymore, whether pension systems should move towards the private funded second pillars[15]. It seems that this view is too much influenced by the temporary turmoil on capital markets and more time is needed to observe full effects of pension reforms. In the long run there are good prospects for growth, especially in emerging economies.

Regarding investment strategies of Open Pension Funds, some difficulties may result from excessively harsh regulations restricting international capital markets risk exposure of OFE portfolios. OFE are allowed to invest maximum 5% of their assets abroad. This restriction reduces potential gains from international risk diversification and should be loosened.

Another aspect of Polish pension system which needs attention is a marginal role of the third pillar. Four reasons for this unfavourable situation could be indicated:

---

[13] Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej: *Informacja Ministra Pracy i Polityki Społecznej dotycząca rozliczenia składek emerytalnych do ZUS i OFE za okres: lipiec 1999 r. – kwiecień 2010 r.*, Warsaw, June 2010, p. 23.

[14] The best performing OFE in that period earned return of 4.82%.

[15] A. Zaidi: *Sustainability and Adequacy of Pensions in EU Countries. A Cross-national Perspective*. European Centre for Social Welfare Policy and Research, Vienna, September 2010, p. 16.

– insufficient tax incentives for employees and employers,
– relatively high overall mandatory social security contributions,
– penalties for early withdrawal,
– lack of awareness that the first two pillars may generate insufficient benefits in future.

In 2009, there were only five Employee Pension Funds with 59 thousand insured employees. As little as 1% of employers offered Employee Pension Programs, which covered less than 3% of employees. In mid-2009, just 5% of all employees were insured through Personal Pension Accounts – 833 thousand – considerably less than the number forecasted by the authors of the reform in 1999 – 3.5 million. What is more, since 2007, a downward trend in the number of participants can be observed. Obviously, the policy makers should address this problem and introduce more effective incentives for development of third pillar pension schemes.

Conclusions

The 1999 reform modernized the inefficient socialist pension system, making it fiscally sustainable and self-balancing, however at the expense of the risk of inadequacy of future benefits. Expected changes in the demographic situation of Poland will create new challenges in the decades to come and a need for further reforms of the existing system. There are several reform directions which have to be considered. Firstly, the average effective retirement age, especially for women, must increase. It can be achieved by: raising official retirement ages, eliminating highly generous early retirement entitlements for selected groups and pursuing labour market policies that foster employability of mothers and older workers. Secondly, the situation of women and atypical employees in the new system should be improved as their future accumulated capital may prove insufficient for financing decent pensions at retirement. Thirdly, further pressure should be put on OFE in order to stimulate their efficiency through lower operating costs and higher rates of return on accumulated capital. Fourthly, supplementary third pillar pension saving programs should be promoted more effectively by introducing stronger incentives for individuals and employers.

TRENDY DEMOGRAFICZNE A POLSKI SYSTEM EMERYTALNY

Streszczenie

Wprowadzony w Polsce w 1999 r. nowy system emerytalny zastąpił, odziedziczony jeszcze po czasach socjalistycznych, nieefektywny, zarządzany przez państwo system składkowy. Został on zaprojektowany w taki sposób, aby zapewniał trwałość fiskalną i był zbilansowany, jednak utrzymanie tych własności może odbywać się kosztem niedostatecznej wysokości przyszłych świadczeń emerytalnych. Przewidywane w ciągu najbliższych dekad zmiany demograficzne w Polsce spowodują pogorszenie efektywności systemu w jego obecnym kształcie, dlatego jego reformy są konieczne. Nieuniknione są: podniesienie wieku emerytalnego, w szczególności kobiet oraz ograniczenie możliwości wcześniejszego nabywania uprawnień do świadczeń emerytalnych. Należy również rozważyć wprowadzenie uregulowań poprawiających zabezpieczenie emerytalne matek oraz pracowników zatrudnionych w nietypowych formach. Przedmiotem debaty powinna pozostać kwestia efektywności działania OFE i możliwości wprowadzenia regulacji skłaniających tę instytucję do dalszej obniżki pobieranych opłat oraz rozluźniających ograniczenia inwestycyjne. Potrzebne są również silniejsze bodźce pobudzające rozwój trzeciego filara, którym objęty jest wciąż zbyt mały odsetek pracowników.

Piotr Teisseyre

KAŻDEMU WŁASNE „M”? SZANSE PARTYCYPACJI W RYNKU NIERUCHOMOŚCI PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH NA CZAS OKREŚLONY

Wprowadzenie

Artykuł jest poświęcony konsekwencjom zatrudnienia na czas określony dla szans partycypacji w rynku nieruchomości. Wstępna hipoteza głosi, że underemployment – definiowany jako praca na podstawie umowy na czas określony – sprzyja procesom społecznej marginalizacji, przejawiającej się w nieuprzywilejowanym dostępie do kredytów hipotecznych.

Druga hipoteza – stawiana ostrożnie, o ile uda się potwierdzić pierwszą – wskazuje na relację między pracą na czas określony a wskaźnikiem przyrostu naturalnego. Jeśli praca na czas określony stanowi rzeczywiście barierę w dostępie do kredytów hipotecznych, to w konsekwencji osoby zatrudnione na czasowych kontraktach mogą odkładać moment usamodzielnienia się i utworzenia własnego gospodarstwa domowego oraz odsuwać w czasie podejmowanie decyzji prokreacyjnych.

Pośród bogatej literatury poświęconej zjawisku underemployment trudno znaleźć prace omawiające relacje między położeniem pracowników zatrudnionych na czas określony, sytuacją na rynku nieruchomości oraz strukturą demograficzną[1]. Warto jednak podkreślić, że były prowadzone badania nad wpływem rozmaitych cech gospodarstw domowych na zróżnicowane usytuo-

[1] W 2011 r. Australian Housing and Urban Research Institute rozpoczął realizację projektu badawczego „The housing security consequences of underemployment”. Wydaje się, że ten projekt badawczy może odpowiadać na część stawianych w tej pracy pytań.

wanie na rynku nieruchomości[2]. Dobry przykład stanowi studium sytuacji mieszkaniowej w hrabstwie Merseyside w Anglii w latach międzywojennych[3]. Prowadzone były także badania nad wpływem zmieniającej się struktury demograficznej na ewolucję struktury zatrudnienia[4]. W niniejszym artykule zaproponowano odwrócenie zależności i postawiono pytanie, jak segmentacja rynku pracy oddziałuje na strukturę demograficzną poprzez swój wpływ na warunki bytowe i sytuację mieszkaniową, niezmiernie istotne dla podejmowania decyzji prokreacyjnych.

W poszukiwaniu odpowiedzi na przedstawione pytania autor korzystał zarówno z danych ilościowych – EU-SILC z 2008 r. (próba 33 801 respondentów), jak i jakościowych – wywiady pogłębione z pracownikami zatrudnionymi na czas określony przeprowadzone w ramach realizacji projektu „Underemployment: ekonomiczne i społeczne konsekwencje zjawiska".

1. Kredyt hipoteczny „biletem wstępu do świata zasobów"?

Dostęp do instytucji mortgage ma szczególne znacznie wykraczające poza aspekt ekonomiczny. Jednym z ważniejszych wyznaczników miejsca w strukturze społecznej jest wszak posiadanie domu lub mieszkania na własność[5]. Wraz z nastaniem społeczeństwa postindustrialnego minęły czasy, gdy własne lokum służyło wyłącznie zaspokajaniu elementarnej potrzeby socjalnej zapewnienia „dachu nad głową". Sformułowanie hipotezy o tym, że własność nieruchomości zastąpiła pracę jako gwarancja dostatniego bytu nie byłoby niedorzecznością, biorąc pod uwagę zmianę jaka zaszła w ciągu kilku dekad – dochody czerpane z własności domu w Anglii szacowane w połowie lat 60. na 17% osobistego bogactwa, w 1988 r. wynosiły już 48%[6]. O ile jeszcze w XIX w. nieruchomości były w rękach niewielkiej, uprzywilejowanej warstwy arystokracji, a w pierwszej połowie XX stulecia częstszy był wynajem, o tyle po

[2] C.G. Pooley, S. Irish: *Access to Housing on Merseyside, 1919-39*. „Transactions of the Institute of the Institute of British Geographers" 1987, No. 2, s. 177-190.

[3] Wielki kryzys w mniejszym stopniu dotknął tam pracowników przemysłu lekkiego – na ogół byli to posiadacze domów, którzy spłacali kredyt hipoteczny i nawet jeśli popadali w długi, byli traktowani pobłażliwie przez instytucje finansowe – oraz znacznie poważniejszym pracowników przemysłu ciężkiego, którzy byli częściej skazani na wynajem, a w razie trudności finansowych szybko mogli zostać eksmitowani.

[4] Por. C.C. Clogg, J.W. Shockey: *The Effect of Changing Demographic Composition on Recent Trends in Underemployment*. „Demography" 1985, No. 3, s. 395-414.

[5] H. Domański: *Struktura społeczna*. Scholar, Warszawa 2004, s. 84.

[6] Ch. Hamnett, L. McDowell, P. Sarre: *Restructuring Britan. The Changing Social Structure*. Sage, London 1989.

II wojnie światowej odnotowano dynamiczny przyrost właścicieli domów. Według danych General Household Survey, w 1990 r. 66% mieszkańców Anglii miało własny dom lub mieszkanie[7].

Przykład Anglii, z jej rekordowym na tle innych krajów odsetkiem posiadaczy nieruchomości, był jednym z argumentów świadczących o zacieraniu się tradycyjnej struktury klasowej[8]. Poprzez analogię można stwierdzić, że istnienie barier w dostępie do kredytów hipotecznych jest dowodem na utrzymywanie się nierówności społecznych. Posiadanie domu czy mieszkania na własność ma wszak korzystny wpływ dwojakiego rodzaju: po pierwsze, jest bardziej dochodowe aniżeli wynajem oznaczający lokowanie „martwego pieniądza”, po drugie, identyfikuje tę część ludności, której powodzi się dobrze; innymi słowy: własność potwierdza przynależność do klasy średniej[9].

Dynamiczny przyrost właścicieli nieruchomości możliwy był tylko dzięki ustanowieniu instytucji kredytów hipotecznych. Własność była iluzoryczna, tylko o tyle, o ile kredytobiorca wywiązywał się należycie z umowy zawartej z bankiem, miał stałe źródło dochodów i regularnie spłacał zaciągniętą pożyczkę.

Rozważając znaczenie underemployment dla szans partycypacji w rynku nieruchomości nie należy zapominać, że kredyt hipoteczny – choć historycznie rzecz biorąc wywarł pierwszorzędne znaczenie dla upowszechniania się własności – nie jest jedynym wyjściem. Własność można wszak zastąpić wynajmem; można także odziedziczyć nieruchomość, otrzymać ją od państwa lub pracodawcy. Podsumowując, podobnie jak inne dobra i usługi socjalne potrzebę zapewnienia „dachu nad głową” zaspokajać może rynek – w formie kredytu hipotecznego, wynajmu lub przywilejów pracowniczych; państwo – poprzez oferowanie mieszkań komunalnych, socjalnych lub rozmaitych dotacji do zakupu nieruchomości, albo rodzina – w formie spadku, finansowego wsparcia lub wspólnego domu. Większość rozważań nad instytucjami opiekuńczymi koncentruje się na opozycji państwa i rynku[10], niesłusznie pomijana jest natomiast rola rodziny, która w wielu sytuacjach zapełnia tę funkcjonalną próżnię. Można powtórzyć za Arystotelesem, że rodzina jest „[…] stowarzyszeniem ustanowionym przez naturę w celu zaspokajania codziennych potrzeb człowieka”[11].

---

[7] K. Rowlingson, C. Whyley, T. Warren: *Wealth in Britain. A Lifecycle Perspective*. Policies Studies Institute, London 1999, s. 100.

[8] Por. J. Pakulski, M. Waters: *The Death of Class*. Sage Publication, London 1996.

[9] H. Domański: *Polska klasa średnia*. Fundacja na Rzecz Nauki Polskiej, Wrocław 2002, s. 23.

[10] Por. G. Esping-Andersen: *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*. Difin, Warszawa 2010.

[11] Za: G. Esping-Andersen: *Społeczne podstawy gospodarki postindustrialnej*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2010, s. 68.

Problem polega na tym, w jakim stopniu państwo i rynek uwalniają gospodarstwo domowe od konieczności świadczenia obowiązków socjalnych i opiekuńczych wobec młodego pokolenia. Jeśli dominującą formą zatrudnienia są prace na kontraktach terminowych, bez perspektywy awansu i stabilizacji, będące istotną barierą do otrzymania kredytu hipotecznego, a działania regulacyjne państwa nie przynoszą powodzenia, cały ciężar zaspokojenia potrzeby „dachu nad głową" spoczywa na rodzinie. Paradoks polega na tym, że wzajemne uzależnienie od siebie członków rodziny staje się przeszkodą w zakładaniu samodzielnych gospodarstw domowych i podejmowaniu decyzji prokreacyjnych[12]. Biorąc pod uwagę fakt, że umowy na czas określony są najczęściej podpisywane z młodymi ludźmi (co druga umowa z osobami przed 30 rokiem życia, natomiast co czwarta mimo odmiennej woli pracownika[13]), można zasadnie przypuszczać, że zatrudnienie na czasowych kontraktach – jeśli negatywnie sprzęgnięte z barierami w dostępie do kredytów hipotecznych – wpływa na wskaźnik przyrostu naturalnego.

2. Prezentacja danych ilościowych

Aby przetestować hipotezę o związku między pracą na czas określony a szansą otrzymania kredytu hipotecznego i w konsekwencji partycypacją w rynku nieruchomości zostały wykorzystane dane EU-SILC. Jako zmienna zależna została uwzględniona odpowiedź na pytanie o to, czy gospodarstwo domowe nie ma kredytu, gdyż nie byłoby go stać na spłaty. Z analizy zostały wyłączone obserwacje zawierające braki danych. Choć pytanie nie dotyczy bezpośrednio kredytów hipotecznych, można przyjąć, że w poprawny sposób mierzy zdolność ich otrzymania. Najsurowsze wymagania są wszak stawiane osobom biorącym pożyczki na zakup nieruchomości. Jest mało prawdopodobny, by gospodarstwa domowe, których nie stać na innego rodzaju kredyty, stały się dla banków wiarygodnymi klientami. Praca na czas określony lub nieokreślony posłużyła jako jedna ze zmiennych wyjaśniających, z tego powodu ze zbioru obserwacji zostały wyłączone osoby niebędące pracownikami najemnymi w wieku produkcyjnym.

Tabela 1 przedstawia, jaka część pracowników zatrudnionych na czas określony lub nieokreślony ma trudności w otrzymaniu kredytu. O ile wśród osób mających stabilne źródło dochodu niemal połowa może z powodzeniem starać się o pożyczkę, o tyle w segmencie prac tymczasowych blisko dwie trzecie badanych nie dałoby sobie rady ze spłatami rat.

---

[12] Por. G. Esping-Andersen: *The Incomplete Revolution. Adapting to Women's New Role*. Polity Press, Cambridge 2009.

[13] *Men and Women Employed on Fixed-term Contracts Involuntarily*. Eurostat 98/2007, „Statistics in Focus", s. 2.

Tabela 1

Tabela krzyżowa: praca najemna na czas określony: praca główna, aktualnie wykonywana * Gospodarstwo domowe nie ma kredytu, gdyż nie byłoby go stać na spłaty

			Gospodarstwo domowe nie ma kredytu, gdyż nie byłoby go stać na spłaty		
			Tak	Nie	Ogółem
Praca najemna na czas określony: praca główna, aktualnie wykonywana	Praca na czas nieokreślony	Liczebność	426	374	800
		% z Praca najemna na czas określony: praca główna, aktualnie wykonywana	53,3%	46,8%	100,0%
	Praca na czas określony	Liczebność	312	160	472
		% z Praca najemna na czas określony: praca główna, aktualnie wykonywana	66,1%	33,9%	100,0%
Ogółem		Liczebność	738	534	1272
		% z Praca najemna na czas określony: praca główna, aktualnie wykonywana	58,0%	42,0%	100,0%

Tabela 2

Korelacje

		Gospodarstwo domowe nie ma kredytu, gdyż nie byłoby go stać na spłaty	Praca najemna na czas określony: praca główna, aktualnie wykonywana
Gospodarstwo domowe nie ma kredytu, gdyż nie byłoby go stać na spłaty	Korelacja Pearsona	1	-,105**
	Istotność (dwustronna)		,003
	N	3294	801
Praca najemna na czas określony: praca główna, aktualnie wykonywana	Korelacja Pearsona	-,105**	1
	Istotność (dwustronna)	,003	
	N	801	4838

** Korelacja jest istotna na poziomie 0.01 (dwustronnie)

W celu wykazania istotności zależności między zmienną „gospodarstwo domowe nie ma kredytu, gdyż nie byłoby go stać na spłaty" a „praca najemna na czas określony: praca główna, aktualnie wykonywana" został przeprowadzony test chi-kwadrat. Tabela 2 potwierdza istnienie korelacji: istotność jest na niskim poziomie, bliska zeru (0,003), co pozwala odrzucić hipotezę o braku zależności.

Nie jest to jednak wciąż dostateczny dowód na to, że tymczasowe zatrudnienie osłabia zdolność kredytową. Nie można wykluczyć, że gdy nie są kontrolowane inne zmienne, znaczenie pracy na czas określony ma charakter pozorny. By przekonać się, jak istotny jest wpływ innych czynników, został skonstruowany model regresji logistycznej. Pod uwagę wziętych zostało, obok pracy na czas określony, dziesięć innych zmiennych opisujących zarówno cechy respondenta, jak i gospodarstwa domowego: płeć, wiek, stan cywilny, życie w związku partnerskim, liczba osób w gospodarstwie domowym, wykształcenie (podstawowe, średnie i wyższe), grupa zawodowa (kierownicy i specjaliści, specjaliści niższego szczebla, pracownicy umysłowi niższego szczebla, pracownicy usług i sprzedawcy, wykwalifikowani pracownicy fizyczni, niewykwalifikowani pracownicy fizyczni, rolnicy indywidualni), wielkość firmy-pracodawcy (<=10 pracowników, 11-49 pracowników, =>50 pracowników), zajmowanie kierowniczych stanowisk i deprywacja majątkowa gospodarstwa domowego według skali EUROSTAT (o ile występują 3 z 9 oznak ubóstwa).

Tabela 3

Zmienne w modelu regresji logistycznej

		Istotność
1	2	3
Krok 1	płeć	,868
	stan cywilny	,091
	związek partnerski	,017
	liczba osób w gospodarstwie domowym	,078
	wiek	,145
	wykształcenie	,949
	grupa zawodowa	,000
	wielkość firmy	,436
	praca na czas określony	,077
	kierownicze stanowisko	,161
	deprywacja materialna	,000
	stała	,001

cd. tabeli 3

1	2	3
Krok 2	płeć	,869
	stan cywilny	,091
	związek partnerski	,017
	liczba osób w gospodarstwie domowym	,076
	wiek	,142
	grupa zawodowa	,000
	wielkość firmy	,430
	praca na czas określony	,074
	kierownicze stanowisko	,160
	deprywacja materialna	,000
	stała	,000
Krok 3	stan cywilny	,082
	związek partnerski	,016
	liczba osób w gospodarstwie domowym	,077
	wiek	,143
	grupa zawodowa	,000
	wielkość firmy	,423
	praca na czas określony	,071
	kierownicze stanowisko	,152
	deprywacja materialna	,000
	stała	,000
Krok 4	stan cywilny	,081
	związek partnerski	,014
	liczba osób w gospodarstwie domowym	,073
	wiek	,142
	grupa zawodowa	,000
	praca na czas określony	,057
	kierownicze stanowisko	,153
	deprywacja materialna	,000
	stała	,000
Krok 5	stan cywilny	,071
	związek partnerski	,011
	liczba osób w gospodarstwie domowym	,059
	wiek	,155
	grupa zawodowa	,000
	praca na czas określony	,047
	deprywacja materialna	,000
	stała	,000

cd. tabeli 3

1	2	3
Krok 6	stan cywilny	,016
	związek partnerski	,032
	liczba osób w gospodarstwie domowym	,120
	grupa zawodowa	,000
	praca na czas określony	,073
	deprywacja materialna	,000
	stała	,000
Krok 7	stan cywilny	,025
	związek partnerski	,060
	grupa zawodowa	,000
	praca na czas określony	,062
	deprywacja materialna	,000
	stała	,000

W celu identyfikacji istotnych cech została użyta metoda eliminacji wstecznej. W kolejnych krokach jest odrzucana jedna zmienna o najmniejszej istotności. Okazuje się, że niewielką moc wyjaśniającą ma płeć. W kroku 7 pozostają w modelu zmienne, które najlepiej tłumaczą zdolność kredytową gospodarstwa domowego. Życie w związku małżeńskim lub partnerskim, rodzaj wykonywanej pracy oraz – co najistotniejsze z punktu widzenia prowadzonej analizy – praca na czas określony w najwyższym stopniu wpływają na to, czy gospodarstwo domowe stać na pożyczkę.

Okazuje się jednak, że jeśli do modelu włączymy zmienną dochód na głowę w gospodarstwie domowym, zmienna „praca na czas określony" traci swą moc wyjaśniającą – odpada w szóstym kroku.

Tabela 4

Zmienne w modelu regresji logistycznej

		Istotność
1	2	3
Krok 1	praca na czas określony	,260
	płeć	,976
	związek partnerski	,003
	liczba osób w gospodarstwie domowym	,713
	wiek	,043
	wykształcenie	,589
	grupa zawodowa	,004
	wielkość firmy	,493

cd. tabeli 4

1	2	3
	deprywacja materialna	,000
	kierownicze stanowisko	,289
	stan cywilny	,229
	dochód na osobę w gospodarstwie domowym	,000
	stała	,024
Krok 2	praca na czas określony	,257
	związek partnerski	,003
	liczba osób w gospodarstwie domowym	,714
	wiek	,043
	wykształcenie	,588
	grupa zawodowa	,003
	wielkość firmy	,491
	deprywacja materialna	,000
	kierownicze stanowisko	,285
	stan cywilny	,222
	dochód na osobę w gospodarstwie domowym	,000
	stała	,023
Krok 3	praca na czas określony	,265
	związek partnerski	,003
	wiek	,046
	wykształcenie	,601
	grupa zawodowa	,003
	wielkość firmy	,487
	deprywacja materialna	,000
	kierownicze stanowisko	,280
	stan cywilny	,228
	dochód na osobę w gospodarstwie domowym	,000
	stała	,017
Krok 4	praca na czas określony	,284
	związek partnerski	,003
	wiek	,051
	grupa zawodowa	,002
	wielkość firmy	,518
	deprywacja materialna	,000
	kierownicze stanowisko	,284
	stan cywilny	,224
	dochód na osobę w gospodarstwie domowym	,000
	stała	,006

cd. tabeli 4

1	2	3
Krok 5	praca na czas określony	,252
	związek partnerski	,003
	wiek	,050
	grupa zawodowa	,002
	deprywacja materialna	,000
	kierownicze stanowisko	,287
	stan cywilny	,223
	dochód na osobę w gospodarstwie domowym	,000
	stała	,001
Krok 6	praca na czas określony	,234
	związek partnerski	,002
	wiek	,054
	grupa zawodowa	,001
	deprywacja materialna	,000
	stan cywilny	,211
	dochód na osobę w gospodarstwie domowym	,000
	stała	,001
Krok 7	związek partnerski	,001
	wiek	,072
	grupa zawodowa	,000
	deprywacja materialna	,000
	stan cywilny	,237
	dochód na osobę w gospodarstwie domowym	,000
	stała	,001
Krok 8	związek partnerski	,001
	wiek	,015
	grupa zawodowa	,000
	deprywacja materialna	,000
	dochód na osobę w gospodarstwie domowym	,000
	stała	,002

Wiele wskazuje zatem na to, że zdolność kredytowa jest przede wszystkim funkcją wysokości zarobków. Wpływ na nią ma deprywacja materialna oraz dochód na głowę w gospodarstwie domowym.

3. Prezentacja danych jakościowych

Do weryfikacji hipotezy o wpływie, jaki ograniczony dostęp do kredytów hipotecznych wywiera na odkładanie decyzji prokreacyjnych i w konsekwencji na strukturę demograficzną, lepiej od danych ilościowych nadają się wyniki, jakich dostarczają badania jakościowe. Dzięki pogłębionym wywiadom z pracownikami tkwiącymi w gorszym segmencie rynku pracy można się przekonać, jak postrzegają oni swoje szanse na otrzymanie kredytu hipotecznego, usamodzielnienie się i założenie rodziny.

Osoby zatrudnione na czas określony pytane o najważniejsze problemy wiążące się z tą formą umowy o pracę na ogół spontanicznie wskazują na ograniczony dostęp do kredytów. Powszechne jest przekonanie, że banki nieprzychylnie patrzą na pracowników, którzy są pozbawieni stabilnej pracy będącej gwarancją regularnego spłacania rat kredytu.

> Jeżeli ktoś jest zatrudniony na czas określony i chciałby się starać o jakiś kredyt czy coś, to banki boją się dać. Nie mają fundamentu (mężczyzna, Olsztyn)

Ograniczony dostęp do kredytów hipotecznych w mniejszym stopniu dotyka pracowników, którzy żyją w związku małżeńskim z osobą zatrudnioną na podstawie umowy na czas nieokreślony. Jest to także potwierdzenie wyników, jakich dostarczają dane EU-SILC – w modelu regresji logistycznej zmienne „stan cywilny” oraz „związek partnerski” w dużym stopniu wyjaśniały zdolność kredytową gospodarstwa domowego.

> To na pewno jest problem, ale ja nie biorę kredytów. Jakoś to nie miało dla mnie znaczenia… Może gdyby mój mąż miał umowę na czas określony, to może wtedy to by mnie denerwowało, a tak to wystarczy, że on ma stałą umowę... i nigdy się nad tym nie zastanawiałam… (kobieta, Wrocław)

Warto jednak podkreślić, że banki oceniając zdolność kredytową, dokładnie analizują położenie rodziny i przy niewielkich zarobkach dwóch pracujących osób w gospodarstwie domowym, jedna umowa na czas nieokreślony może niekiedy nie wystarczyć do uzyskania pożyczki.

> Chcieliśmy właśnie wziąć ten kredyt na mieszkanie z mężem, bo on miał tu umowę na czas nieokreślony. No ale oczywiście banki: ale lepiej, by żona miała na czas nieokreślony. I odmówili (kobieta, Olsztyn)

Wypowiedzi pracowników zatrudnionych na czas określony wskazują, że postrzegają oni tę formę zatrudnienia jako stan naturalny, z którym należy się pogodzić. Brak stabilnego zatrudnienia jest w ich ocenie konsekwencją m.in. kryzysu gospodarczego oraz przepisów prawa, z których gorliwie korzystają pracodawcy. W ten oto sposób – „racjonalnie" – usiłują wprowadzić oszczędności w przedsiębiorstwie, do czego pracownicy odnoszą się ze zrozumieniem. Underemployment bywa także postrzegany przez badanych jako wczesny etap kariery pracowniczej, który dotyka zwłaszcza osoby wchodzące na rynek pracy. Postawa traktująca pracę tymczasową jako typową współcześnie formę zatrudnienia w Polsce wpływa na to, że w ocenie części badanych umowa na czas określony nie stanowi poważnej przeszkody do uzyskaniu pożyczki – liczy się raczej staż pracy oraz wysokość zarobków.

> Nie mogę wziąć kredytu na mieszkanie, a chciałabym. Mieszkamy z mężem w wynajętym pokoju, a chciałoby się mieć coś własnego. Wątpię jednak, by forma zatrudnienia miała decydujący wpływ, teraz przy podpisywaniu umowy kredytowej oczekiwany jest co najmniej roczny staż pracy bez względu na formę zatrudnienia. Tak czy siak jeszcze trochę muszę poczekać (K. Olsztyn)

Pracownicy zatrudnieni na tymczasowe kontrakty postrzegają umowę na czas nieokreślony jako sposób zakorzenienia się na rynku pracy i życiowej stabilizacji.

> Ja bym chciała dostać umowę na czas nieokreślony. Może nie tyle, że człowiek staje się inaczej traktowany, ale jakiś taki pewniejszy się staje. Stąpa po ziemi twardo, bo tak to człowiek boi się, pracodawca może nie przedłużyć umowy. Kolejna umowa może zostać zerwana (M. Olsztyn)

Brak stabilnego zatrudnienia okazuje się powodem do odkładania decyzji o zakupie mieszkania i źródłem niepewności.

> No, ale wiadomo każdy jednak woli mieć tą umowę na czas nieokreślony, bo to uławia też życie, jakiś tam kredyt czy coś… No akurat my z mężem planowaliśmy wziąć kredyt na mieszkanie większe no, ale też jesteśmy zablokowani tak naprawdę, no bo jednak nie mam tej umowy na czas nieokreślony, chociaż w banku powiedzieli, że jeżeli jest przejście z jednej firmy do drugiej to jest to traktowane jako ciągłość, ale ja się z tym nie czuję pewnie, bo ja nie wiem co będzie za ten rok, znaczy już nie za rok tylko dziewięć miesięcy… no tak naprawdę nie wiem co będzie dalej, więc z mężem stwierdziliśmy, że poczekamy… no, ale jest to jakaś tam blokada, prawda? (kobieta, Wrocław)

W wywiadach pojawiają się również wypowiedzi wskazujące na to, że praca na czas określony jest poważną barierą w uzyskaniu samodzielności życiowej: kupnie mieszkania i założeniu rodziny.

> Delikatnie mówiąc to ma wpływ, tzn. mało powiedziane, że delikatnie, tak – ma wpływ. Widzę sam po sobie, znam kolegów w moim wieku, którzy myślą tak samo: jak się nie ma własnego domu i normalnej pracy, to… rodzinę trzeba czymś wykarmić. Więc na razie wstrzymuję się z założeniem rodziny, nie mam własnego mieszkania, a tam gdzie mam mieszkanie, to nie ma żadnej roboty (mężczyzna, Olsztyn)

Podsumowanie

Przedstawione dane ilościowe świadczą o tylko ograniczonym wpływie, jaki praca na czas określony wywiera na zdolność kredytową. Decydujące znaczenie ma przede wszystkim dochód na głowę w gospodarstwie domowym. Niemniej, w odczuciu osób pracujących na czasowych kontraktach brak stabilnego zatrudnienia, zwłaszcza jeśli idzie w parze z niskimi zarobkami, jest barierą w dostępie do kredytu, źródłem niepewności i poczucia braku kontroli nad własnym losem. W konsekwencji pracownicy zatrudnieni na czas określony deklarują, że ich położenie na rynku pracy może mieć wpływ na odkładanie decyzji o założeniu rodziny.

Na podstawie przeprowadzonej analizy materiału empirycznego nie można przyjąć hipotezy o wpływie, jaki zjawisko underemployment wywiera na wskaźnik przyrostu naturalnego. Wydaje się, że decyzje prokreacyjne są funkcją wielu czynników, spośród których – jak wynika z wypowiedzi niektórych osób zatrudnionych na czas określony – pewne znaczenie może mieć brak stabilnego zatrudnienia. Dostępne dane ilościowe wskazują na to, że ważną zmienną pośredniczącą jest jednak wysokość dochodów oraz położenie w strukturze zawodów.

OWN DWELLING FOR EVERYONE? CHANCES FOR PARTICIPATION IN HOUSING MARKET FOR FIXES-TERM EMPLOYEES?

Summary

The article discusses the chances for receiving mortgage for fixed-termed employees in Poland. The role of own dwelling among employees on secondary market was linked to fertility rates. Two empirical sources has been used: the quantitative EU-SILC data and the qualitative data – interviews with fixed term employees conducted within the project “Underemployment: its social and economic consequences” run by the Institute of Labour and Social Affairs in Warsaw, Poland.

Grażyna Węgrzyn

INNOWACYJNOŚĆ SEKTORA USŁUG A DYNAMIKA ZATRUDNIENIA

Wprowadzenie

Sektor usług w wysokorozwiniętych gospodarkach odgrywa istotną rolę we wzroście gospodarczym, o czym świadczy jego udział w tworzeniu PKB i w zatrudnieniu. Badania pokazują, że sektor usług w większości rozwijających się gospodarkach rośnie szybciej niż sektor przemysłowy[1]. Dodatkowo postępuje wzrost znaczenia wiedzy w rozwoju gospodarczym i wzroście dobrobytu. To wiedza, jako taka (nakłady i stan wiedzy), w większym stopniu zaczyna determinować tempo i poziom rozwoju gospodarczego niż nakłady i stan oraz (wolumen) środki trwałe[2]. Wiedza stała się produktem i czynnikiem wzrostu gospodarczego. Zmiany zachodzące współcześnie w gospodarkach wskazują na wzrost znaczenia innowacji w osiąganiu przewagi konkurencyjnej. To od poziomu innowacyjności zależy pozycja konkurencyjna przedsiębiorstw, regionów czy całych gospodarek. Są to więc gospodarki oparte na wiedzy i usługach, gdzie większość zasobów siły roboczej wykonuje zawody związane z wiedzą i usługami[3]. Gospodarki, aby budować swoją pozycję konkurencyjną muszą być innowacyjne, co wiąże się z wdrażaniem innowacji również w sektorze usług.

Przyjmując, że usługi, wiedza i innowacje odgrywają istotną rolę we współczesnym wzroście i rozwoju gospodarczym, należy zdecydowanie więcej miejsca w rozważaniach ekonomicznych poświęcić zjawiskom zachodzącym właśnie w usługach. Wydaje się to szczególnie ważne z punktu widzenia sy-

---

[1] S. Joshi: *Growth and Structure of Tertiary Sector in Developing Economies*. Academic Foundation, New Delhi 2008, s. 51.

[2] L. Zienkowski: *Gospodarka „oparta na wiedzy" – mit czy rzeczywistość?* W: *Wiedza a wzrost gospodarczy*. Red. L. Zienkowski. Scholar, Warszawa 2003, s. 15.

[3] A. Giddens: *Europa w epoce globalnej*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 11-12.

tuacji na rynku pracy. To sektor usług w ostatnich latach tworzył najwięcej nowych miejsc pracy, ograniczając bezrobocie. Tymczasem związek między innowacjami w usługach i zatrudnieniem nie jest dostatecznie rozpoznany i wciąż budzi kontrowersje.

Celem opracowania jest zidentyfikowanie wpływu wzrostu innowacyjności sektora usług na dynamikę tworzenia miejsc pracy w Polsce. Innymi słowy chodzi o ustalenie czy innowacje w usługach tworzą czy niszczą miejsca pracy? Analiza działalności innowacyjnej przedsiębiorstw usługowych została przeprowadzona na podstawie wyników badań statystycznych GUS, realizowanych w ramach międzynarodowego programu badawczego CIS (Community Innovation Survey). Analiza obejmuje lata 2006-2009 i dotyczy sekcji usługowych według PKD 2007.

Cel badawczy został zrealizowany w trzech etapach. Etap pierwszy to teoretyczne przybliżenie istoty innowacji w sektorze usług oraz problemów związanych z pomiarem poziomu innowacyjności w tym sektorze. W drugim etapie przedstawiono zależność między innowacjami w usługach a poziomem zatrudnienia. Trzeci etap to analiza aktywności innowacyjnej przedsiębiorstw w sektorze usług i zmian w poziomie zatrudnienia w Polsce.

1. Innowacje w usługach – stan i perspektywy badań

Pomimo gospodarczego znaczenia sektora usług, innowacjom w usługach poświęcano w literaturze stosunkowo niewiele miejsca. Usługi były uznawane za mało podatne na innowacje, w związku z czym pozostawały na marginesie badań związanych z wdrażaniem innowacji. Przez długi czas innowacje w usługach były postrzegane jako *contradictio in terminis*. Dopiero w latach 80. XX w. za sprawą wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) sektor usług został włączony do systematycznych badań w zakresie innowacji. Stwierdzono, że znaczny udział prac badawczo-rozwojowych w działalności przemysłowej jest związany z rozwojem nowych usług[4].

Sektor usług ze względu na swoją złożoność stanowi bardzo skomplikowany przedmiot badań w zakresie innowacji. Wiele trudności powoduje już samo pojęcie usług, które jest uważane za niejasne czy nawet mylące[5]. Biorąc pod uwagę specyfikę współczesnej produkcji i oferowanych produktów, usługę należy traktować jako integralną część produkcji oraz samego produktu[6]. Tradycyjnie przyjmuje się, że usługi charakteryzują się następującymi cechami:

---

[4] J. Howells: *Innovation & Services: New Conceptual Frameworks*. University of Manchester, „CRIC Discussion Paper" 2000, No. 38.

[5] M. Castells: *Społeczeństwo sieci*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 207.

[6] K. Mangold: *Die Welt der Dienstleistung. Perspektiven für Arbeit und Gesellschaft im 21*. Jahrhundert, Frankfurt am Main 1998, s. 111.

– nieuchwytność (niematerialność),
– jednoczesność produkcji i konsumpcji,
– nierozdzielność usługi od usługodawcy,
– heterogeniczność,
– przelotność (nieprzechowalność)[7].

Powyższe cechy usług są współcześnie przez wielu autorów kwestionowane. Cz. Bywalec uważa, że tradycyjny podział na produkcję i usługi dezaktualizuje się[8]. Usługi bezpośrednio lub pośrednio wplatają się w produkcję, stając się elementem procesów wytwarzania większości produktów. To doprowadziło do serwicyzacji sektora pierwszego i drugiego oraz do industrializacji sektora trzeciego, czego przejawem jest homogenizacja procesów wytwarzania[9]. K. Rogoziński zwraca uwagę, że usługa powstaje dzięki woli i nastawieniu stron, z których jedna powierza drugiej swój problem i swoje potrzeby, a ta deklaruje swoją pracą temu sprostać[10]. Z ekonomicznego punktu widzenia przyjmuje się, że usługi stanowią działalność, wykonywaną przez podmioty gospodarcze, której efektem nie są przedmioty materialne. Według M. Daszkowskiej „[…] usługa w sensie gospodarczym jest użytecznym produktem niematerialnym, który jest wytwarzany w wyniku pracy ludzkiej (czynności) w procesie produkcji, przez oddziaływanie na strukturę określonego obiektu, w celu zaspokojenia potrzeb ludzkich”[11].

Wzrost znaczenia usług we współczesnej gospodarce oraz rola innowacji w rozwoju społeczno-gospodarczym wskazuje na konieczność dokładniejszego poznania procesów innowacyjnych zachodzących w obszarze usług. Niezwykle ważną rolę odgrywa działalność innowacyjna i nowe technologie, w tym zwłaszcza technologie informacyjne i komunikacyjne, rewolucjonizujące sposoby wytwarzania i dostarczania tradycyjnych usług, jak również oferujące możliwości stwarzania usług zupełnie nowych, nieistniejących dotychczas. Sektor usług obejmuje zarówno branże, które charakteryzują się znaczną chłonnością innowacji, jak i branże odporne na innowacje. Na jednym biegunie znajdują się usługi telekomunikacyjne, finansowe, ubezpieczeniowe, pocztowe, informacyjne, a na drugim usługi związane z transportem, magazynowaniem oraz usługi osobiste, takie jak fryzjerstwo. Ta heterogeniczność działalności usługowej wywołuje wiele kontrowersji dotyczących innowacji. Powstaje pytanie: czy innowacje w sektorze usług można mierzyć przy użyciu metod zaczerpniętych z sektora produkcyjnego? Na różnice w zakresie innowacyjności

[7] D. Mongiało: *Cechy charakterystyczne rynku usług i jego struktura w Unii Europejskiej*. „Ekonomista” 2000, nr 1, s. 81.

[8] Cz. Bywalec: *O istocie i klasyfikacji usług – polemicznie*. „Wiadomości Statystyczne” 2002, nr 1, s. 40.

[9] Ibid.

[10] K. Rogoziński: *Spór o istnienie usług*. „Wiadomości Statystyczne” 2002, nr 2, s. 31.

[11] M. Daszkowska: *Usługi. Produkcja, rynek, marketing*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 17.

w sektorze usług i w sektorze produkcyjnym zwraca uwagę coraz więcej ekonomistów, np. P. Niedzielski, K. Rogoziński, K. Rychlik, J. Howells i inni. Podstawowe różnice pomiędzy innowacjami w usługach i w produkcji przedstawiono w tab. 1.

Tabela 1

Cechy usług i produkcji

Cecha	Produkcja	Usługi
Charakterystyka produktu/innowacji produktowej	materialny, łatwy do przechowywania	niematerialny, brak możliwości przechowywania
Prawa własności intelektualnej	silna ochrona: patenty	słaba ochrona: prawa autorskie
Długość cyklu innowacji	krótki	długi (z wyjątkiem usług informatycznych), ciągły
Zakres przestrzenny systemu	krajowy – międzynarodowy	regionalny – krajowy – międzynarodowy
Orientacja na technologie	„pchanie" technologii; uwarunkowane rozwojem nauki i stanem technologii	„ciągnienie" technologii; uwarunkowane zachowaniami/wymaganiami klienta i podażą rozwiązań technologicznych

Źródło: Na podstawie: P. Niedzielski, K. Rychlik: *Innowacje w sektorze produkcyjnym i usługowym – odmienność czy podobieństwo?* W: *Wiedza, innowacje i gospodarka oparta na wiedzy.* Red. E. Stawasz, P. Niedzielski, K. Matusiak. Zeszyty Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006. nr 453, s. 184.

Różnice wynikają z odmienności produktu i usługi. Materialność dóbr produkcyjnych powoduje, że innowacje produktowe są łatwiejsze do uchwycenia poprzez swoje uprzedmiotowienie. Usługi jako obszar innowacyjności charakteryzują się odmiennością w stosunku do obszaru produkcji materialnej. Odmienność ta jest konsekwencją niematerialności produkcji, brakiem możliwości produkcji na zapas itd.[12]. O ile w sferze produkcji wskazanie na produkt innowacyjny jest stosunkowo proste, o tyle w przypadku usług wiąże się to z ciągłym procesem innowacyjnym[13].

[12] P. Niedzielski, K. Rychlik: *Innowacje w sektorze produkcyjnym i usługowym – odmienność czy podobieństwo?* W: *Wiedza, innowacje i gospodarka oparta na wiedzy*. Red. E. Stawasz, P. Niedzielski, K. Matusiak. Zeszyty Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2006, nr 453, s. 184.

[13] M. Szajt: *Aktywność innowacyjna a wzrost gospodarczy Polski*. Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 2008, s. 31.

Wiele klasycznych miar innowacyjności (np. patenty, stopień automatyzacji) nie mają zastosowania lub nie są adekwatne dla sektora usług[14]. Również wskaźnik B+R nie jest odpowiedni dla sektora usług. Innowacje w usługach są bardziej napędzane przez odbiorców usług i wiedzę ukrytą niż przez badania[15].

Rosnąca rola usług oraz innowacji w rozwoju gospodarczym wymusiła rozpoczęcie regularnych badań statystycznych umożliwiających dokonywanie rzetelnej diagnozy sytuacji w zakresie innowacyjności przedsiębiorstw usługowych. Podejmowane w niektórych krajach próby były oparte przede wszystkim na doświadczeniu zdobytym dotychczas w zakresie badań statystycznych innowacji w przemyśle przetwórczym, na którym w ostatnich dwóch dekadach była skoncentrowana większość prac teoretycznych i empirycznych z dziedziny statystyki innowacji[16].

Głównym źródłem informacji na temat działalności innowacyjnej przedsiębiorstw europejskich jest wieloletni projekt badawczy zwany Community Innovation Survey (CIS). Badaniami innowacji w krajach Unii Europejskiej zajmują się krajowe urzędy (instytuty) statystyczne lub odpowiednie ministerstwa. Realizują one międzynarodowy program badań statystycznych innowacji CIS. Program jest realizowany pod egidą Komisji Europejskiej: Eurostatu i DG XIII [SPRINT Programme, European Innovation Monitoring System (EIMS)]. Oparty jest na międzynarodowej metodologii standardowej zwanej metodologią lub systemem Oslo (*Oslo Manual*)[17].

2. Innowacje a zatrudnienie

Zawrotne tempo zmian technologicznych i rozpowszechnianie się technologii informacyjnych i komunikacyjnych w gospodarce, szybko zmienia strukturę rozwiniętych gospodarek. Innowacje wywierają bezpośredni i zasadniczy wpływ na dynamikę zatrudnienia. Nasilenie się problemów na rynku pracy w postaci wysokiego bezrobocia skłania do dokładnej analizy procesów tam za-

[14] M. Gomułka: *Konkurencyjność sektora usług w Polsce*. W: *Polska. Raport o konkurencyjności 2008. Konkurencyjność sektora usług*. Instytut Gospodarki Światowej, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa 2008, s. 295.

[15] Challenges for EU support to innovation in services. European Commission. Enterprise and Industry. PRO INNO Europe Paper No. 12, p. 31.

[16] *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w sektorze usług w latach 2001-2003*. GUS, Warszawa 2005, s. 12.

[17] *Nauka i Technika w 2004 r. Informacje i Opracowania Statystyczne*. GUS, Warszawa 2005, s. 74.

chodzących. Dotychczasowe badania skupiały się na sektorze przemysłowym, a sektor usług był uważany za mało podatny na innowacje. W sytuacji gdy sektor usług jest największym pracodawcą, a rola innowacji w tym sektorze wzrasta, szczególnie ważna wydaje się kwestia innowacyjności sektora usług w kontekście zmian na rynku pracy.

Powiązania pomiędzy innowacjami i zatrudnieniem są bardzo złożone; od dawna stanowią przedmiot zainteresowania teorii ekonomii. O ile dotychczasowe badania skupiały się na udzieleniu odpowiedzi na klasyczne pytanie – czy nowe technologie niszczą czy tworzą miejsca pracy? – o tyle współcześnie zainteresowanie przesunięto na badania wpływu różnych typów innowacji na zatrudnienie[18].

Badaniem zmian strukturalnych w zatrudnieniu pod wpływem zmian technologicznych w wybranych działach gospodarki (produkcji, pracy biurowej, edukacji i opiece zdrowotnej) zajmowali się m.in. W. Leontief i F. Duchin[19]. Stwierdzili, że rozpowszechnienie wykorzystania technologii informatycznych i automatyki w gospodarce USA nie wywoła negatywnego wpływu na poziom zatrudnienia. Powstające nowe miejsca pracy zrekompensują z nadwyżką utracone miejsca pracy w przestarzałych branżach. Większość publikowanych badań dotyczy gospodarki amerykańskiej, której doświadczenia – ze względu na jej specyfikę – w ograniczonym zakresie można wykorzystać w Unii Europejskiej. Wśród europejskich badań na szczególną uwagę zasługują badania dotyczące gospodarki francuskiej i włoskiej. We Francji E. Caroli i J. Van Reenen, a we Włoszech M. Piva i M. Vivarelli stwierdzili, że w wyniku innowacji organizacyjnych występuje znacznie większy przyrost miejsc pracy niż w wyniku innowacji technologicznych. Jednak nowe miejsca pracy wymagają wyższych kwalifikacji niż utracone, co może prowadzić do przejściowego wzrostu bezrobocia[20].

3. Innowacyjność sektora usług a zmiany w zatrudnieniu w Polsce

W Polsce sektor usług zatrudnia 56% ogółu pracujących i wytwarza 64,9% wartości dodanej brutto – jest więc dominującym obszarem działalności społeczno-gospodarczej[21]. Dodatkowo rośnie jego rola w zwiększaniu poziomu

[18] M. Pianta: *Innovation and Employment*. In: *The Oxford Handbook of Innovation*. Ed. J. Fagerberg, D.C. Mowery, R.R. Nelson. Oxford University Press, USA 2007, s. 568.

[19] W. Leontief, F. Duchin: *The Future Impact of Automation on Workers*. Oxford University Press, USA 1986.

[20] E. Caroli, J. Van Reenen: *Skill-Biased Organizational Change? Evidence from a Panel British and France Establishments*. „Quarterly Journal of Economics" 2001, No. 116; M. Piva, M. Vivarelli: *The Skill Bias: Comparative Evidence and an Econometric Test*.

[21] Rocznik Statystyczny Pracy 2010. GUS Roczniki Branżowe, Warszawa 2010, s. 24.

innowacyjności. Do sektora usług należą m.in. działalność związana z oprogramowaniem, telekomunikacja, informatyka, ubezpieczenia i reasekuracja czy działalność finansowa, tj. działy, które charakteryzują się znaczną aktywnością innowacyjną.

Zakres działalności innowacyjnej najczęściej mierzy się udziałem przedsiębiorstw, które w badanym okresie wprowadziły przynajmniej jedną innowację techniczną, tj. nowy lub ulepszony produkt i/lub proces. Przy czym innowacja techniczna ma stanowić nowość przynajmniej z punktu widzenia wprowadzającego je przedsiębiorstwa[22].

W latach 2006-2008 udział przedsiębiorstw innowacyjnych w ogólnej liczbie przedsiębiorstw sektora usług wyniósł 16,1%, a w latach 2007-2009 14,0% (wykres 1). Nie jest to imponujący poziom wskaźnika, szczególnie w porównaniu do wysokorozwiniętych krajów Unii Europejskiej, ale w sektorze przedsiębiorstw przemysłowych wskaźnik ten był niewiele wyższy i wyniósł odpowiednio 21,4% i 18,1%[23]. W badanym okresie poziom innowacyjności obniżył się zarówno w przemyśle, jak i w usługach, przy czym w usługach spadek był mniejszy niż w przemyśle – wyniósł 2,1 pkt. proc., wobec 3,3 pkt. proc. w przemyśle. Różnica pomiędzy udziałem przedsiębiorstw innowacyjnych w przemyśle i w usługach zmniejszyła się z 5,3 pkt. proc. do 4,1 pkt. proc. W latach 2007-2009 największy odsetek przedsiębiorstw innowacyjnych wystąpił w następujących działach usługowych:

- ubezpieczenia i reasekuracja oraz fundusze emerytalne (48,4%),
- finansowa działalność usługowa (40,1%),
- działalność usługowa w zakresie informacji (33,6%),
- działalność pocztowa i kurierska (25,8%),
- telekomunikacja (24,8%).

Najmniejszy odsetek innowacyjnych przedsiębiorstw wystąpił w działach: transport lotniczy (5,0%), transport wodny (6,9%) i transport lądowy (7,5%).

Wprowadzaniu innowacji w sektorze usług towarzyszyły zmiany w dynamice zatrudnienia. Wykres 2 przedstawia procentowe zmiany w wielkości zatrudnienia w poszczególnych działach sektora usług.

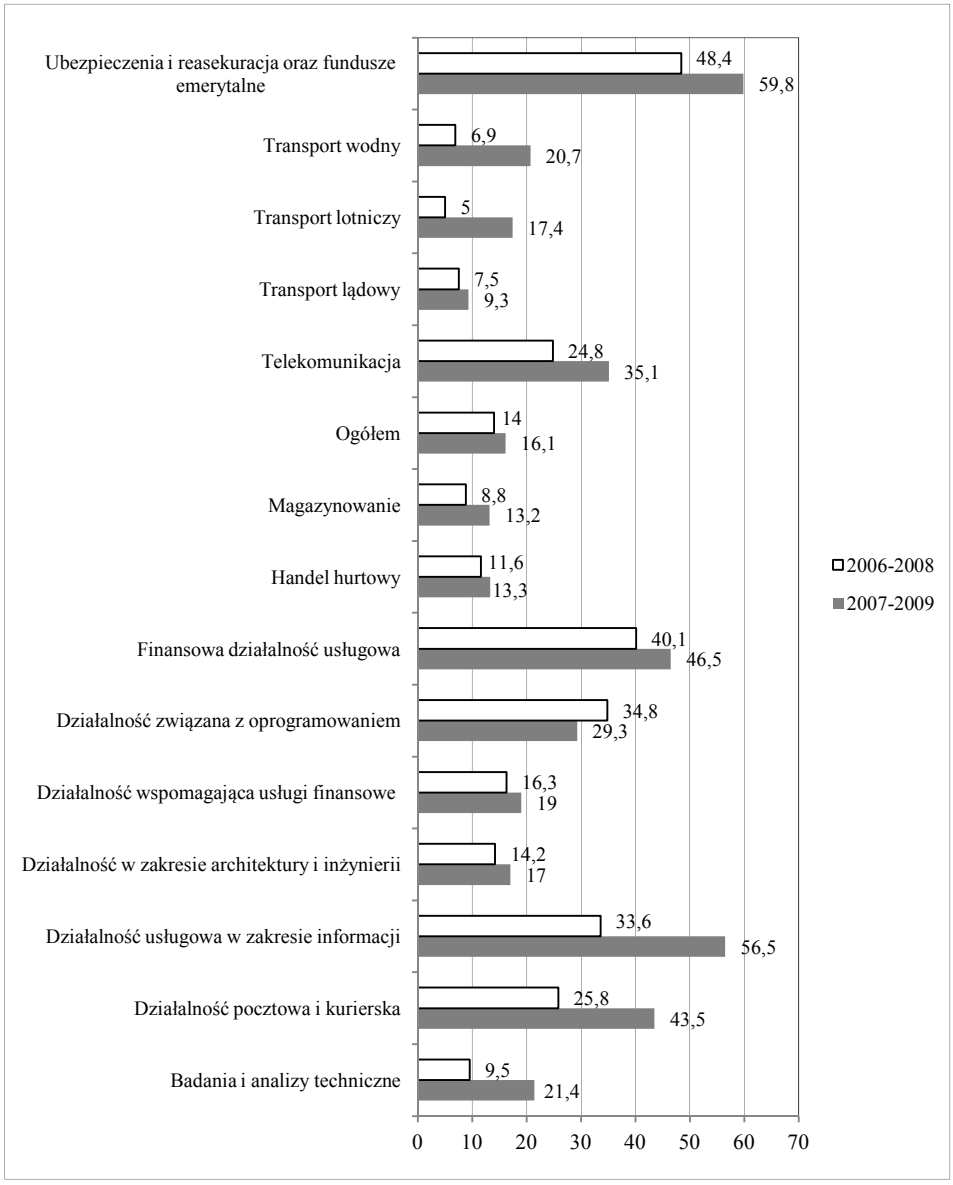
---

[22] *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w sektorze usług w latach 2001-2003*. GUS Warszawa 2005, s. 20.

[23] *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006-2009*. Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 2010, s. 11.

Wykres 1

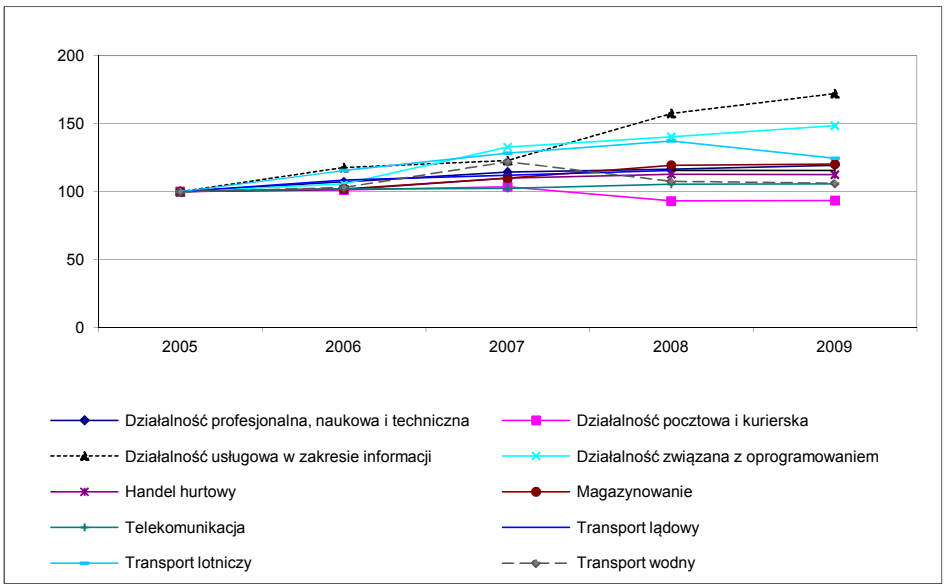
Przedsiębiorstwa innowacyjne w sektorze usług według działów PKD
w latach 2006-2008 i 2007-2009 (w %)



Źródło: *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2006-2009*. Informacje i Opracowania Statystyczne, GUS, Warszawa 2010, s. 270-271, 467-468.

Wykres 2

Zmiany w poziomie zatrudnienia w sektorze usług w wybranych działach PKD w Polsce w latach 2005-2009 (w %, rok 2005 = 100)



Źródło: Eurostat: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do? dataset=sts_selb_a&lang=en (dostęp: 22.08.2011).

W badanym okresie największy wzrost zatrudnienia wśród analizowanych działów sektora usług – w porównaniu z poziomem z 2005 r. – wystąpił w działach: działalność usługowa w zakresie informacji (172,2%) i działalność związana z oprogramowaniem (148,6%). Widać wyraźnie, że wzrost innowacyjności pociąga za sobą wzrost miejsc pracy. Działy, w których przedsiębiorstwa innowacyjne stanowiły niewielki odsetek nie odnotowały zmian w wielkości zatrudnienia lub przyrost miejsc pracy był tam niewielki. Oznacza, to że przedsiębiorstwa innowacyjne kreują więcej nowych miejsc pracy, przyczyniając się do poprawy sytuacji na rynku pracy. Spadek zatrudnienia wystąpił jedynie w dziale: działalność pocztowa i kurierska, gdzie efektem/celem wprowadzenia innowacji była obniżka osobowych kosztów pracy.

Podsumowanie

Rosnący udział sektora usług w PKB i zatrudnieniu oraz wzrost znaczenia innowacji wymusiły wzrost zainteresowania tym sektorem. Postrzeganie usług jako wyłącznie pasywnych konsumentów innowacji pojawiających się w przemyśle jest aktualnie nieodpowiednie. Przedsiębiorstwa w sektorze usług wykazują aktywność innowacyjną tylko niewiele niższą od przedsiębiorstw przemysłowych i to pomimo zastrzeżeń co do przyjętej przez GUS metodologii badania. Dalsze działania powinny być skierowane na lepsze uchwycenie specyfiki innowacji w usługach.

Wzrost aktywności innowacyjnej przedsiębiorstw w sektorze usług przekłada się na zmiany w poziomie zatrudnienia. Z przeprowadzonej analizy wynika, że im bardziej innowacyjny dział w sektorze usług, tj. większy odsetek przedsiębiorstw aktywnych innowacyjne, tym dynamika tworzenia nowych miejsc pracy jest większa. Innowacyjne przedsiębiorstwa poprawiają swoją pozycję konkurencyjną poprzez zwiększenie asortymentu usług, zastąpienie przestarzałych procesów, wejście na nowe rynki i poprawę jakości świadczonych usług. To powoduje, że potrzebują nowych rąk do pracy i absorbują lokalną siłę roboczą, a to pozytywnie wpływa na sytuację na rynku pracy.

INNOVATION IN SERVICE SECTOR AND EMPLOYMENT DYNAMICS

Summary

The growing contribution of services in the GDP and in overall employment with the simultaneously growing importance of innovation enforced service innovation. This paper presents an attempt at identifying the impact of innovation in the service sector on the number of new jobs in Poland. The statistical analysis covers the 2006--2009 period. The increased innovation level translates into changes in employment figures. The branches of service sector where businesses are most innovative are also those which create most new jobs.

Joanna Kałkowska
Weronika Migas
Daria Nadolna
Hanna Włodarkiewicz-Klimek

KONCEPCJA MODELU KSZTAŁTOWANIA KIERUNKÓW I TREŚCI KSZTAŁCENIA NA UCZELNIACH WYŻSZYCH W KONTEKŚCIE POTRZEB RYNKU PRACY

Wprowadzenie

Podstawowym celem artykułu jest prezentacja modelu kształtowania kierunków i treści kształcenia na uczelniach wyższych w warunkach zmieniającego się rynku pracy. Autorki przedstawiają koncepcję modelu w kontekście czynników ekonomicznych i gospodarczych wpływających na zachowania rynku pracy, a także w relacji do zmian prawnych i organizacyjnych w procesie kształcenia na uczelniach wyższych. Przesłanką do opracowania modelu stały się czynniki leżące po stronie dynamicznie zmieniającego się rynku pracy wpływającego na zmiany oczekiwań pracodawców w stosunku do kwalifikacji i kompetencji zatrudnianej kadry oraz zmiany zachodzące w procesie kształcenia na uczelniach wyższych.

Opracowana koncepcja modelu będzie oparta na szczegółowej analizie:

- nowych zasad tworzenia kierunków i treści kształcenia na podstawie Krajowych Ram Kwalifikacyjnych,
- dotychczasowych i perspektywicznych relacji z biznesem w zakresie kształtowania programów studiów,
- luk pomiędzy oczekiwaniami rynku pracy a poziomem kwalifikacji oraz kompetencji studentów i absolwentów uczelni wyższych,
- możliwości i potrzeb kształtowania oferty kształcenia zgodnie z potrzebami regionu.

Zaprezentowany model zostanie wzbogacony o koncepcję procesu kształtowania programów i treści kształcenia zgodnych z potrzebami współczesnej gospodarki.

1. Czynniki wywołujące zmiany na rynku pracy

Ewolucja systemu gospodarki rynkowej w kierunku paradygmatu gospodarki opartej na wiedzy ujawniła nowe trendy w formułowaniu strategii rozwoju i budowania konkurencyjności na rynkach światowych. W gospodarce opartej na wiedzy dominującym rodzajem kapitału jest wiedza, która jest zarówno surowcem, jak i produktem wzrostu gospodarczego. Wiedza stała się towarem, który podlega transakcjom rynkowym[1]. Nową gospodarkę charakteryzują czynniki, które wykazują się silnym oddziaływaniem na kształt współczesnego rynku pracy, a w konsekwencji na tworzenie programów kształcenia na uczelniach wyższych. Czynniki oraz zmiany jakie wywołują na rynku pracy przedstawia tab. 1[2].

Tabela 1

Cechy GOW wywołujące zmiany na rynku pracy

Cechy GOW	Zmiany na rynku pracy
1	2
Globalny charakter procesów gospodarczych, w tym procesów zachodzących na rynku pracy	– globalizacja miejsc pracy – migracja zarobkowa – nowe oferty pracy w korporacjach międzynarodowych – rotacja na stanowiskach pracy
Wzrost znaczenia roli kapitału ludzkiego	– podejmowanie działań prowadzących do podnoszenia jakości kapitału ludzkiego – reforma systemu edukacji – zwiększenie inwestycji na szkolenia i promowanie systemu kształcenia ustawicznego – zmiana struktury zatrudnienia – nowa kategoria twórczych pracowników wiedzy – poszukiwanie wysoko wykwalifikowanej kadry – aktywizacja zawodowa kobiet, niepełnosprawnych i osób nieaktywnych zawodowo

[1] J. Fazlagić: *Zarządzanie wiedzą w polskiej oświacie. Diagnoza i perspektywa zmian.* Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009.

[2] Por. K.B. Matusiak i inni: *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2009 i R. Przybyszewski: *Kapitał ludzki w procesie kształtowania gospodarki opartej na wiedzy.* Difin, Warszawa 2007 oraz B. Mikuła: *Podstawy zarządzania organizacjami w gospodarce opartej na wiedzy*. Difin, Warszawa 2007.

cd. tabeli 1

1	2
Rosnąca siła innowacji i potrzeba inwestowania w nowe technologie	– nowe miejsca pracy i restrukturyzacja wielu stanowisk pracy w kierunku innowacji wymagających nowych kompetencji – uelastycznienie czasu i miejsca pracy związane z rozwojem technik informacyjnych i komunikacyjnych
Zwiększenie inwestycji w badania i rozwój	– zaangażowanie wszystkich aktorów społecznych w zakresie transferu wiedzy i technologii, ze szczególnym wskazaniem na budowanie relacji na linii uczelnie wyższe – pracodawcy
Wzrost znaczenia sektora usług	– zmniejszenie znaczenia zawodów związanych z produkcją na rzecz szeroko rozumianych zawodów związanych z usługami szczególnie w obszarze informacyjno-komunikacyjnym

W konsekwencji obserwowanych zmian zdiagnozowano problemy, z którymi w najbliższym czasie zmagać się będą instytucje i podmioty zaangażowane w kształtowanie rynku pracy. Wśród najpoważniejszych problemów wymienia się:

– niedobór kadr wynikający z niedopasowania kwalifikacji pracowników do wymagań pracodawców, zmian demograficznych oraz migracji zarobkowej[3],
– wysoki wskaźnik bezrobocia i osób nieaktywnych zawodowo,
– niski poziom kultury kształcenia ustawicznego,
– skutki kryzysu gospodarczego,
– konsekwencje globalizacji[4].

Modele przeciwdziałania bezrobociu, polityki rynku pracy oraz makroekonomicznej polityki prozatrudnieniowej przedstawia M. Kabaj[5]. Ponadto, na kształt współczesnego rynku pracy wpływają zarówno zobowiązania, jak i szanse wynikające z członkostwa w Unii Europejskiej. Dotyczą one szczególnie regulacji prawa pracy oraz możliwości uzyskania środków finansowych z Europejskiego Funduszu Społecznego, który wzmacnia aktywne prowadzenie polityki rynku pracy[6]. Stanowią one część celów Strategii Lizbońskiej z marca 2000 r., której idee kontynuuje Strategia Europa 2020[7], określona w trzech głównych priorytetach:

[3] Ibid.

[4] Por. J. Jagas: *Kryzys globalizacji i bariery wyjścia*. Wydawnictwo Ekonomia, Opole 2012.

[5] Szerzej na ten temat: M. Kabaj: *Modele przeciwdziałania bezrobociu. Przeszłość i przyszłość*. W: *Praca i polityka społeczna w perspektywie XXI wieku* (*praca zbiorowa*). IPiSS, Warszawa 2000.

[6] Szerzej na ten temat: D. Kotlorz, A. Skórska: *Polski rynek pracy w procesie integracji z Unią Europejską – wybrane problemy*. W: *Pięciolecie członkostwa Polski w Unii Europejskiej*. Red. D. Kotlorz. Prace Naukowe Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2010 s. 49.

[7] Staregia Europa 2020, Krajowy Program Reform Europa 2020, Ministerstwo Gospodarki.

– wzrost inteligentny, czyli rozwój oparty na wiedzy i innowacjach,
– wzrost zrównoważony, czyli transformacja w kierunku gospodarki niskoemisyjnej, efektywnie korzystającej z zasobów i konkurencyjnej,
– wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu, czyli wspieranie gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną.

Koncentracja głównych priorytetów nowej strategii rozwoju Europy na zagadnieniach polityki społecznej, w tym problemów dotyczących rynku pracy i jakości kształcenia, wyznacza nowe kierunki rozwoju zarówno instytucjonalnego, jak i indywidualnego. Skutki kryzysu gospodarczego pokazały, iż podejmowanie działań ochronnych i naprawczych nie wystarczy, potrzeba natomiast przedsięwzięć prewencyjnych i długofalowych[8].

2. Prawne aspekty kształtowania edukacji na poziomie szkół wyższych

Tworzenie nowej koncepcji kształcenia na uczelniach wyższych jest uwarunkowane koniecznością dostosowywania systemu edukacji w Polsce do regulacji prawnych i organizacyjnych, jakie przyjęły kraje Unii Europejskiej.

W 1999 r. pojawiła się idea zbliżenia systemów szkolnictwa wyższego krajów europejskich. Pomysł został ostatecznie przypieczętowany podpisaniem przez 29 państw Europy, w tym także Polskę, tzw. Deklaracji Bolońskiej, której głównym celem było stworzenie do 2010 r. Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego[9]. Jego realizacja miała opierać się przede wszystkim na:
– wprowadzeniu przejrzystych i porównywalnych systemów stopni oraz wdrożeniu Suplementu do Dyplomu,
– przyjęciu systemu kształcenia opartego na dwóch/trzech poziomach kształcenia,
– powszechnemu stosowaniu systemu punktów kredytowych (tj. ECTS – European Credit Transfer System),
– promocji mobilności studentów, nauczycieli akademickich, naukowców oraz personelu administracyjnego,
– promocji współpracy europejskiej w zakresie zwiększenia poziomu jakości szkolnictwa wyższego,

[8] Raport Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, 2010.
[9] Witryna internetowa procesu bolońskiego: http://www.ehea.info/.

– promocji europejskiego wymiaru szkolnictwa wyższego, szczególnie w zakresie rozwoju zawodowego, mobilności oraz zintegrowanych programów nauczania, szkoleń i badań[10].

Polska jako aktywny uczestnik procesu bolońskiego podjęła działania w kierunku realizacji podstawowych celów Deklaracji Bolońskiej poprzez:

– powszechne stosowanie Suplementu do Dyplomu,
– rozwijanie trójstopniowego systemu studiów i systemu punktów kredytowych ECTS,
– powołanie Państwowej Komisji Akredytacyjnej.

Wszystkie te działania pozwoliły na weryfikację jakości kształcenia, zarówno na poszczególnych uczelniach, jak i kierunkach studiów.

W 2004 r. pojawiła się koncepcja Europejskich Ram Kwalifikacyjnych[11], które miały dać możliwość porównania zdobytych kwalifikacji w całej Europie. W toku wdrażania w życie Europejskich Ram Kwalifikacyjnych ustalono, że każdy kraj do roku 2010, powinien odnieść swoje kwalifikacje krajowe do ośmiu poziomów Europejskich Ram Kwalifikacyjnych[12]. Krajowe Ramy Kwalifikacyjne to przede wszystkim opis wzajemnych relacji między kwalifikacjami, integrującymi różne krajowe podsystemy kwalifikacji. Służą one przede wszystkim większej przejrzystości, dostępności i jakości zdobywanych kwalifikacji. Krajowe Ramy Kwalifikacyjne zostały stworzone m.in. dla potrzeb rynku pracy i społeczeństwa obywatelskiego[13].

W obszarze szkolnictwa wyższego stan realizacji celów Deklaracji Bolońskiej jest przedmiotem odbywających się cyklicznie Konferencji Ministrów ds. Szkolnictwa Wyższego. Wynikami Konferencji są następujące przedsięwzięcia:

– wprowadzenie do Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego nowych elementów w postaci promocji kształcenia przez całe życie, a także propagowania atrakcyjności Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego (Praga 2001)[14],

[10] Witryna internetowa Biuletynu Informacji Publicznej Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: www.bip.nauka.gov.pl, informacja z dnia 23.02.2006 r.

[11] Europejskie Ramy Kształcenia dla uczenia się przez całe życie, Komisja Europejska Edukacja i Kultura, 2009.

[12] Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacyjnych dla uczenia się przez całe życie.

[13] Witryna internetowa Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego: www.nauka.gov.pl

[14] Witryna internetowa Konferencji Ministrów Edukacji krajów sygnatariuszy Deklaracji Bolońskiej – Praga 18-19 Maj 2001: http://www.bologna.msmt.cz/PragueSummit/FBasic.html.

- wskazanie potrzeby współpracy w ramach Europejskiego Obszaru Szkolnictwa Wyższego i Europejskiej Przestrzeni Badawczej (Berlin 2003)[15],
- przyjęcie dokumentów stanowiących podstawę do kształtowania krajowych systemów szkolnictwa wyższego (Bergen 2005)[16],
- wskazanie kierunków rozwoju procesu bolońskiego poprzez tworzenie Krajowych Ram Kwalifikacji (Londyn 2007)[17],
- wskazanie priorytetów na lata rozwoju procesu bolońskiego; są nimi:
  - wymiar społeczny szkolnictwa wyższego,
  - uczenie się przez całe życie,
  - zatrudnialność i współpraca uczelni z rynkiem pracy,
  - umiędzynarodowienie studiów,
  - wzrost mobilności studentów,
  - monitorowanie narzędzi klasyfikowania i porównywania instytucji szkolnictwa wyższego w Europie (Leuven 2009)[18].

W Polsce trwają pracę nad poprawą i doskonaleniem szkolnictwa wyższego. W roku 2011 została przyjęta nowelizacja ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym. Unia Europejska w ramach zbliżania systemów szkolnictwa wyższego działa także za pomocą funduszy unijnych.

Obecnie w Polsce Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego pełni funkcję pośrednika w takich programach operacyjnych, jak: Innowacyjna Gospodarka, Kapitał Ludzki, w ramach których 4,1 mld euro jest przeznaczanych przede wszystkim na: utrzymanie wysokiego poziomu kształcenia, zwiększenie liczby studentów na kierunkach, które w przyszłości zapewnią atrakcyjną pracę, finansowanie projektów badawczo-rozwojowych, rozbudowę i modernizację szkół wyższych, wzrost konkurencyjności polskiej nauki, zwiększenie roli nauki w rozwoju gospodarczym, tworzeniu trwałych i lepszych miejsc pracy.

---

[15] Witryna internetowa Konferencji Ministrów Edukacji krajów sygnatariuszy Deklaracji Bolońskiej – Berlin 18-19 Wrzesień 2003: http://www.bologna-berlin2003.de/.

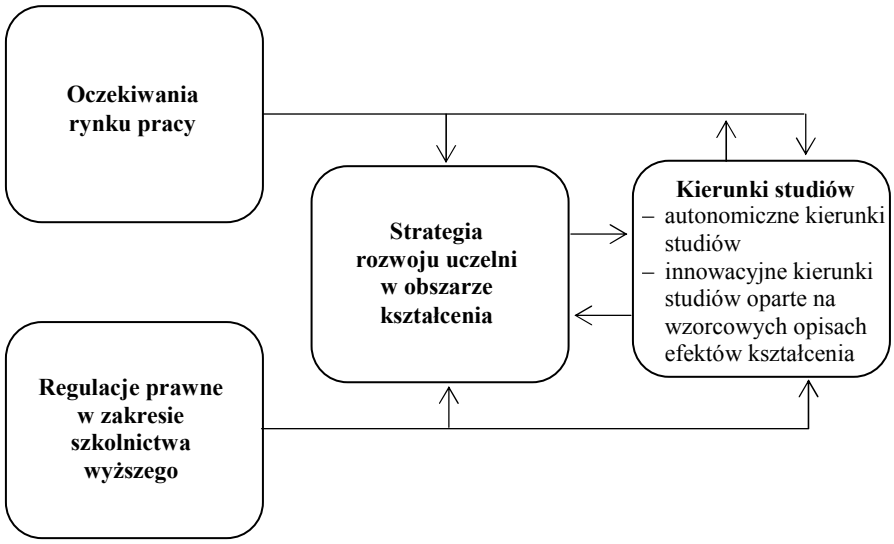
[16] Witryna internetowa Konferencji Ministrów Edukacji krajów sygnatariuszy Deklaracji Bolońskiej – Bergen 19-20 Maj 2005: http://www.bologna-bergen2005.no/.

[17] Witryna internetowa Konferencji Ministrów Edukacji krajów sygnatariuszy Deklaracji Bolońskiej – Londyn 17-18 Maj 2007: http://www.dcsf.gov.uk/londonbologna/.

[18] Witryna internetowa Konferencji Ministrów Edukacji krajów sygnatariuszy Deklaracji Bolońskiej – Leuven 28-29 Kwiecień 2009: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/.

3. Koncepcja modelu kształtowania kierunków i treści kształcenia na uczelniach wyższych

Ogólny model kształtowania kierunków i treści kształcenia można przedstawić jako dynamiczny proces budowania oferty edukacyjnej dostosowanej do prawnych wymagań UE oraz zmieniających się potrzeb rynku pracy w kontekście strategii rozwoju uczelni w obszarze kształcenia.



Rys. 1. Ogólny model tworzenia kierunków i poziomów kształcenia na uczelniach wyższych

Oczekiwania rynku pracy oraz regulacje prawne w zakresie szkolnictwa wyższego stanowią jedną z podstawowych przesłanek kształtowania strategii rozwoju uczelni w obszarze kształcenia. Obok wymienionych czynników przyjęta strategia, a w konsekwencji kierunki i poziomy kształcenia (zarówno na poziomie uczelni, jak i wydziału) muszą uwzględniać następujące czynniki:

– posiadane przez uczelnie/wydział uprawnienia akademickie,
– posiadane zasoby ludzkie i materialne oraz perspektywa ich rozwoju,
– atrakcyjność rynkowa posiadanej przez uczelnię/wydział oferty edukacyjnej,
– elastyczność i otwartość na zmiany,

– poziom oceny jakości i efektów kształcenia oraz pozycja absolwentów na rynku pracy,
– współpraca z biznesem.

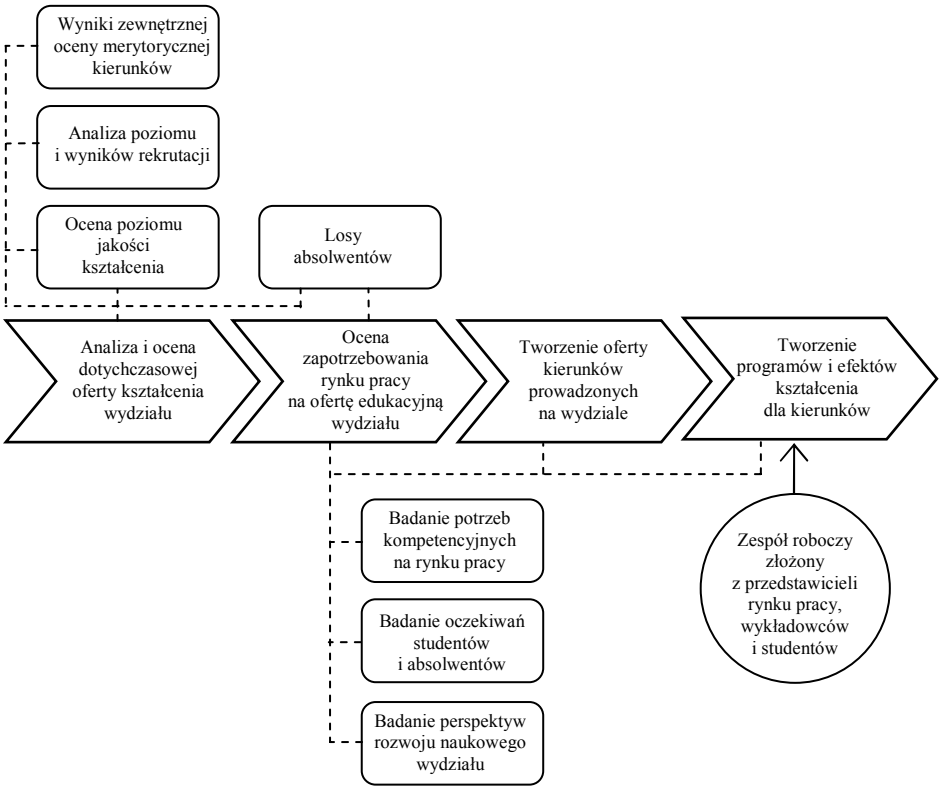
Uwzględnione czynniki będą stanowiły podstawę do podjęcia procesu kształtowania kierunków i treści kształcenia. Jednocześnie zgodnie z nowelizacją Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym podstawowe jednostki uczelni otrzymają swobodę tworzenia kierunków studiów. Zakres swobody uczelni w tworzeniu kierunków będzie uzależniony od rankingu naukowego uczelni, dając następujące możliwości:

– swobodne kreowanie kierunków studiów – najsilniejsze naukowo jednostki mające prawo do nadawania tytułów doktora habilitowanego,
– innowacyjne kierunki studiów oparte na wzorcowych opisach efektów kształcenia (aby pomóc uczelniom wdrożyć kulturę efektów kształcenia zostaną opracowane ich opisy wzorcowe) – pozostałe jednostki; programy wymagają opiniowania PKA projektów procesów kształcenia,
– innowacyjny kierunek opracowany samodzielnie przez uczelnię – pozostałe jednostki; program wymaga wstępnej oceny PKA[19].

Uwzględniając powyższe ograniczenia, ogólny model tworzenia kierunków i poziomów kształcenia zostanie opisany szczegółowo w ujęciu procesowym. Proces będzie rozumiany jako uporządkowany i logiczny ciąg zdarzeń pozwalający na efektywne kształtowanie oferty edukacyjnej. Przedstawiony proces odnosi się do wydziału, który w myśl Ustawy prawo o szkolnictwie wyższym tworzy podstawową jednostkę organizacyjną uczelni.

Pierwszym etapem procesu jest analiza i ocena dotychczasowej oferty kształcenia wydziału. Analiza ma odpowiedzieć na pytanie w jakim stopniu posiadana przez wydział oferta kształcenia jest aktualna i konkurencyjna na rynku edukacji wyższej. Ocena będzie prowadzona na podstawie wyników akredytacji kierunków prowadzonych przez PKA oraz poprzez analizę rankingów uczelni i wydziałów. Badanie zostanie uzupełnione analizą procesu rekrutacji w perspektywie długookresowego trendu. Skuteczność kształcenia zostanie oceniona na podstawie badania jakości bieżącego kształcenia oraz poprzez śledzenie karier absolwentów.

[19] E. Chmielecka: *Autonomia programowa uczelni. Ramy kwalifikacji dla szkolnictwa wyższego*. Wydawnictwo: Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Warszawa 2010.



Rys. 2. Model procesu tworzenia kierunków i programów kształcenia na uczelniach wyższych

Drugi etap obejmuje ocenę zapotrzebowania rynku pracy na ofertę edukacyjną wydziału. Punktami wyjściowymi do oceny będą:

– analiza losów absolwentów, pokazująca realną wartość absolwentów na rynku pracy w perspektywie posiadanych kwalifikacji i kompetencji, będących efektami kształcenia na dotychczasowych kierunkach,
– kompleksowe badanie potrzeb kwalifikacyjnych i kompetencyjnych w trzech wymiarach: rynku pracy (analiza wymagań pracodawców w stosunku do rodzaju i poziomu kompetencji wyuczonych w czasie studiów)[20], studentów

[20] Szerzej na ten temat: H. Włodarkiewicz-Klimek., W. Migas, J. Kałkowska., S. Trzcieliński: *Zmiany i rozwój kompetencji studentów i absolwentów Politechniki Poznańskiej w perspektywie zmian rynku pracy* [*The Changes and Competences Development of Poznan University of Technology Students and Graduates in a Perspective of the Labor Market – Research Analysis in a Frame of Knowledge for Economy project*], First Evolute Symposium, Girona, Spain, 2011.

(kwalifikacje i kompetencje, których wyuczenia oczekuje student w tracie kształcenia), wydziału (analiza możliwości rozwoju kształcenia z perspektywy pracowników naukowych w kontekście rozwoju naukowego wydziału).

Przeprowadzone badania będą stanowić podstawę krytycznej analizy istniejącej koncepcji kształcenia i rozwoju, a także rzetelną podstawę do tworzenia lepszej oferty dostosowanej do potrzeb rynku pracy.

W **etapie trzecim** wykorzystując wyniki poprzednich etapów, będzie podejmowana decyzja o prowadzonych kierunkach kształcenia w ramach wydziału. Decyzje będą mieściły się w przedziałach od całościowego lub częściowego pozostawienia istniejących kierunków studiów do stworzenia zupełnie nowej oferty kształcenia.

Prace nad pierwszymi trzema etapami z racji strategicznego charakteru dla wydziału powinny być podejmowane przez władze wydziału w porozumieniu z właściwymi zespołami eksperckimi oraz Radą Wydziału. **Etap czwarty** obejmuje tworzenie programów i efektów kształcenia dla sformułowanej listy kierunków przyjętych przez wydział. W etapie tym istnieje największa możliwość przystosowania oferty kształcenia do oczekiwań trzech grup zainteresowanych: pracodawców, studentów oraz kadry naukowej. Jest to możliwe tylko wówczas, gdy treści programowe (zgodnie z założeniami dotyczącymi autonomii jednostki przedstawionymi w punkcie 2 niniejszej publikacji) będą opracowywane w trójstronnym zespole. W zespole szczególne miejsce zajmą pracodawcy[21], których opinie i sugestie będą kluczowe w tworzeniu atrakcyjnych i rynkowych programów studiów.

Podsumowanie

Analiza zmian zachodzących na rynku pracy w warunkach gospodarki opartej na wiedzy, jak również uwarunkowania prawne skłaniają instytucje szkolnictwa wyższego do działań na rzecz autonomii w projektowaniu nowych programów kształcenia. Dobre praktyki w tej dziedzinie wskazują na konieczność wszechstronnego rozpoznania potrzeb płynących zarówno ze strony rynku pracy, jak i kandydatów oraz studentów. Zaprezentowany model jest

[21] Ibid.

propozycją kształtowania kwalifikacji i kompetencji studentów na podstawie nowoczesnej wiedzy, potrzebnych umiejętności i oczekiwanych postaw. Model ogólny, wraz z modelem procesu ma wspierać powstawanie i rozwój kierunków akademickich szczególnie istotnych dla nowoczesnej gospodarki. Zachęcać do podejmowania dialogu społecznego oraz działań w zakresie dostosowania programów kształcenia i profilu absolwentów szkół wyższych do wymagań pracodawców. Jednocześnie, zgodnie z modelem prace nad kształtowaniem programów studiów będą się odbywać w zespołach złożonych z pracodawców, studentów i kadry naukowej. Umożliwi to zarówno dostosowanie programu studiów do wymagań rynku pracy, jak również rozwój wiedzy, postaw i umiejętności, które będą rozwijane wraz z doświadczeniem zawodowym.

Koncepcja modelu kształtowania kierunków i treści kształcenia to propozycja wskazania relacji i wpływu szeroko rozumianego otoczenia na podnoszenie jakości kształcenia w polskich uczelniach, z uwzględnieniem niezbędnych narzędzi służących do jej realizacji.

CONCEPT OF THE MODEL SHAPING THE STUDIES FIELD AND EDUCATION CONTENTS AT UNIVIERSITIES IN RELATION TO THE LABOUR MARKET REQUIREMENTS

Summary

In the article will be presented a concept of the model, that shows how education contents and fields of studies are formed at universities in the condition of the changing labour market. The concept of the model will be exposed in the context of economic factors, which influence on the behavior in the labor market as well as in connection with the legal and organizational changes in the educational process at universities.

Moreover, the model will be enriched with the universal process conception of the training program and education contents suitable to the modern economy requirements.

Kamil Zawadzki

POTENCJAŁ ZATRUDNIENIOWY PRZEMYSŁÓW KREATYWNYCH W POLSCE

Wprowadzenie

Wobec kurczenia się miejsc pracy w tradycyjnych sektorach, szczególnie w przemyśle, za sprawą m.in. globalnej konkurencji cenowej i przenoszenia miejsc pracy do Azji wspieranie konkurencyjności Europy, w tym Polski, dzięki komercjalizacji kreatywności może być jednym z filarów długofalowej polityki zatrudnienia. Coraz większy popyt na rynku pracy tworzy się dzięki zapotrzebowaniu na idee, niepowtarzalność, emocje i doznania, a zatem wartości będące produktami przemysłów kreatywnych[1].

Rozwój przemysłów kreatywnych implikuje ponadto powstawanie efektów mnożnikowych w innych obszarach gospodarki. Działania twórcze w obrębie kultury są jednym ze skuteczniejszych sposobów pobudzania turystyki, zarówno w wymiarze interregionalnym, jak i międzynarodowym. To z kolei przynosi wzrost PKB i zatrudnienia dzięki rozwojowi hotelarstwa, gastronomii i transportu, a także buduje pozytywny wizerunek miast i regionów, przyciągających zdolnych, wykształconych ludzi.

Celem opracowania jest analiza strony popytowej rynku pracy przemysłów kreatywnych w Polsce i najbliższych perspektyw rozwoju tego sektora. Weryfikacji podlega teza, że przemysły kreatywne są obszarem polskiej gospodarki, który jest w stanie wygenerować w najbliższym czasie znaczącą i rosnącą liczbę miejsc pracy. Wobec braku systematycznie gromadzonych i porównywalnych danych dostarczanych przez statystykę publiczną na temat pracujących w omawianym sektorze w opracowaniu opierano się na pośredniej analizie odnoszącej się do zmienności wartości eksportu dóbr i usług wytwarzanych przez przemysły kreatywne.

---

[1] Por. Komisja Europejska: *Zielona księga w sprawie uwalniania potencjału przedsiębiorstw z branży kultury i branży twórczej*. Bruksela, dnia 27.4.2010, KOM(2010) 183, s. 19.

1. Zakres pojęciowy przemysłów kreatywnych

Definiowanie twórczych sektorów gospodarki nie jest proste, ze względu na wielość ujęć oraz równoległe stosowanie w nauce i praktyce gospodarczej kilku częściowo pokrywających się, a częściowo komplementarnych pojęć. Szczegółowa analiza problemu wymagałaby delimitacji takich określeń, jak: przemysły kultury (*cultural industries*), przemysły kreatywne (*creative industries*), przemysły praw autorskich (*copyright industries*), przemysły cyfrowe (*digital industires*), czy sektory kreatywne (*creative and knowledge--intensive sectors*)[2]. Tu jako główny punkt odniesienia przyjęto pojęcie „przemysły kreatywne".

Jedną z najczęściej wykorzystywanych w literaturze badawczej definicji przemysłów kreatywnych jest ta oparta na kryteriach wyznaczonych w 1998 r. przez Departament Kultury, Mediów i Sportu Wielkiej Brytanii. Według niej są to „[…] te przemysły, które mają swe źródło w indywidualnej kreatywności, umiejętnościach i talencie, oraz które mają potencjał tworzenia wartości i miejsc pracy przez generowanie i eksploatację własności intelektualnej"[3]. Będą do niej należeć zatem: reklama, sztuki wizualne, dziedzictwo narodowe, architektura, rzemiosło artystyczne, design, przemysł filmowy, interaktywne oprogramowanie służące rozrywce (gry komputerowe), muzyka, sztuki performatywne, przemysł wydawniczy, telewizja i radio. Opierając się na tej klasyfikacji, można badać potencjał sektora przez wartość wytworzonych lub – jak w niniejszej analizie – eksportowanych dóbr i usług zakwalifikowanych jako kreatywne.

2. Obszary potencjału zatrudnieniowego przemysłów kreatywnych w Polsce

Potencjał kreatywny osób w wieku produkcyjnym w Polsce jest znaczny. Można podać liczne przykłady – szczególnie dwudziesto-, trzydziestolatków – których osiągnięcia w branżach artystycznych, projektowania i multimediów są znane i uznane (także w wymiarze komercyjnym) na całym świecie. Niektórzy

[2] Zob.: R. Towse: *A Textbook of Cultural Economics*. Cambridge University Press, Cambridge 2010; T. Stryjakiewicz, K. Stachowiak: *Uwarunkowania, poziom i dynamika rozwoju sektora kreatywnego w poznańskim obszarze metropolitalnym*. Bogucki Wydawnictwo Naukowe, Poznań 2010.

[3] DCMS: *Creative Industries Mapping Document*. Department for Culture, Media and Sport, London 1998.

są popularni także w kraju – jak choćby zwycięzca Konkursu Chopinowskiego z 2005 r. Rafał Blechacz (ur. 1985), który podpisał kontrakt z jedną z najlepszych na świecie wytwórni płytowych muzyki klasycznej Deutsche Grammophon. Inni – o których mówi się w Polsce mniej – także tworzą projekty artystyczne na najwyższym poziomie. Można wskazać m.in. cykle fotografii Tomasza Gudzowatego (ur. 1971) wielokrotnie nagradzane m.in. na World Press Photo oraz animacje Tomasza Bagińskiego (ur. 1976), którego „Katedra" była w 2003 r. nominowana do Oskara. Jeszcze inni, choć osiągnęli spektakularne zawodowe sukcesy, nie są w ogóle znani poza branżą, jak np. Janusz Kaniewski (ur. 1974) – projektant, który współtworzył m.in. kształt Fiata 500, Lanci Delta czy Ferrari California.

Można mieć wątpliwości, czy w skali makroekonomicznej, dotyczącej polityki gospodarczej, jest uzasadnione w ogóle zajmować się takimi wybitnymi jednostkami, które w skali całych zasobów pracy są znikomymi reprezentantami kreatywnych przemysłów. Odpowiedź jest zdecydowanie pozytywna, gdyż potencjał tych osób nie przekłada się jedynie na ich własne dochody, ale owi kreatorzy stają się również ambasadorami Polski, wspierając tworzenie jej pozytywnego, nowoczesnego wizerunku na świecie. Wystarczy zauważyć, do czego sięga się podczas oficjalnych, podniosłych imprez rangi międzynarodowej. Jest znamienne, że Polską Prezydencję w Radzie Unii Europejskiej 1 lipca 2011 r. zainaugurowano wydarzeniem artystycznym – koncertem z udziałem m.in. Janusza Olejniczaka, Tomasza Stańki i Leszka Możdżera, w którym brzmiała muzyka Chopina, Komedy i Kilara. Co może budować wizerunek Polski w skali międzynarodowej widać również na portalu polskiej prezydencji, gdzie chwalimy się m.in. rodzimym filmem, teatrem, muzyką, sztukami wizualnymi i designem[4].

Zatem faktycznie „kultura się liczy[5]" jako magnes przyciągający inwestorów i turystów, partycypując wymiernie – bezpośrednio i pośrednio – w tworzeniu PKB, ale czy także w zatrudnieniu można liczyć na pozytywne efekty rozwoju przemysłów kreatywnych? Twierdząca odpowiedź na to pytanie jest hipotezą, której weryfikacji służą dalsze rozważania.

Po pierwsze, należy zauważyć, że w przemysłach kreatywnych działają nie tylko indywidualności, ale także średnie i duże firmy, a w niektórych przypadkach – choć rzadko w Polsce – przedsiębiorstwa globalne, np. koncerny medialne lub wytwórnie fonograficzne. Polskim przykładem dużego podmiotu działającego w przemysłach kreatywnych, który odniósł spektakularny między-

[4] Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Prezydencja 2011, http://www.pl2011.eu

[5] „Kultura się liczy!" jest hasłem kampanii społecznej prowadzonej przez Narodowe Centrum Kultury.

narodowy sukces jest firma CD Projekt zatrudniająca ponad dwustu stałych pracowników w Warszawie i około stu zdalnych[6]. Grupa ta, będąca wydawcą i dystrybutorem m.in. serii gier komputerowych Wiedźmin (*The Witcher*), jej najnowszą odsłonę Wiedźmin 2 sprzedała w 400 tys. egzemplarzy w trakcie pierwszego tygodnia od premiery w maju 2011 r. Warto przy tym wspomnieć, że z pewnością część tego sukcesu wynika z jakości scenariusza opartego na powieściach Andrzeja Sapkowskiego, co wskazuje również na możliwość występowania efektów synergii w obrębie samych przemysłów kreatywnych. Grupa CD Projekt jest na jak najlepszej drodze, aby zostać pierwszą polską firmą rozpoznawalną na międzynarodowym rynku gier komputerowych. Przysłuży się temu m.in. z pewnością kontrakt ze światowym gigantem branży – koncernem Warner Bros. Interactive Entertainment, który w 2012 r. będzie dystrybutorem gry Wiedźmin 2 w Ameryce Północnej.

Miejsca pracy w sektorze kreatywnym w Polsce tworzą nie tylko duże przedsiębiorstwa działające w branży nowoczesnych technologii, ale także małe, często rodzinne biznesy, których przewagą konkurencyjną jest ręczne wykonywanie wyrobów, niepowtarzalne wzornictwo oraz wyjątkowa jakość. W tym segmencie światowej skali sukces odnotowują polskie firmy wytwarzające ozdoby choinkowe. Oczywiście duży wpływ na kondycję tej branży – w znacznym stopniu uzależnionej od eksportu – ma aktualny kurs walutowy, a także rosnąca konkurencja z Chin. Ta ostatnia dotyczy jednak w większej mierze produkcji bardziej masowej, dla mniej wymagającego klienta, gdzie decydującą rolę odgrywa cena.

3. Skala i zróżnicowanie zatrudnienia w przemysłach kreatywnych w Polsce

Szacunki zatrudnienia w podstawowych gałęziach przemysłów kreatywnych (*core creative industries*) w krajach UE-27 pokazują, że w 2008 r. sięgnęło ono 8,5 mln osób, które wytworzyło wartość dodaną 558 mld euro[7]. Badania podjęte do tej pory w Polsce wskazują, że wielkość tego sektora można szacować na ok. 2,7% pracujących ogółem. Jest to więcej niż na przykład udział zatrudnienia w działalności finansowej i ubezpieczeniowej lub w działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi[8].

---

[6] http://www.cdprojekt.pl/career.

[7] TERA Consultants: *Building a Digital Economy: The Importance of Saving Jobs in the EU's Creative Industries*. March 2010, s. 7.

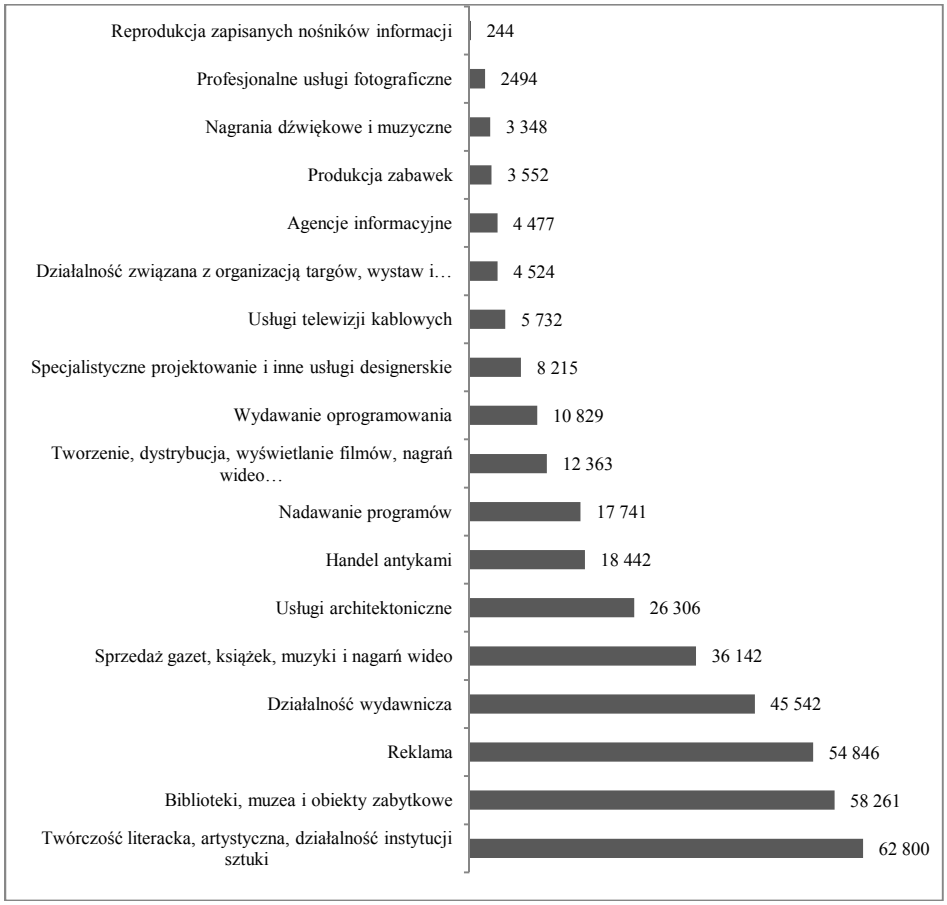
[8] *Znaczenie gospodarcze sektora kultury*. IBS, Warszawa 2010, s. 7.

Nieco starsze badania obejmujące wyłącznie sektor kultury (działalność wydawnicza, poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji oraz działalność związana z rekreacją, kulturą i sportem) wskazywały, że w 2002 r. udział zatrudnionych w tej branży stanowił ok. 1,8 % przeciętnego zatrudnienia w Polsce[9].

Strukturę zatrudnienia kreatywnego w Polsce według poszczególnych branż zaprezentowano na wykresie 1.

Wykres 1

Zatrudnienie w przemysłach kreatywnych w Polsce w 2008 r. według branż



Źródło: Na podstawie: *Znaczenie gospodarcze sektora kultury*. IBS, Warszawa 2010, s. 43.

[9] T. Słaby: *Rynek pracy w kulturze 1998-2002*. Instytut im. Adama Mickiewicza, Warszawa 2005, s. 13.

Zatrudnienie w sektorach kreatywnych w Polsce jest zróżnicowane także regionalnie. Województwa, w których udział zatrudnienia w przemyśle kreatywnym w ogóle zatrudnienia jest większy od średniej w Polsce w 2008 r. to: mazowieckie, pomorskie, dolnośląskie, śląskie i małopolskie (2,7%-4,0%). Najniższy udział zatrudnienia w sektorach kreatywnych w ogóle zatrudnienia odnotowano z kolei w województwach podkarpackim, świętokrzyskim oraz kujawsko-pomorskim (1,5%-1,7%)[10].

4. Perspektywy dla tworzenia miejsc pracy w sektorach kreatywnych w Polsce

Statystyki dotyczące wolumenu zatrudnienia w przemysłach kreatywnych w Polsce są prowadzone wybiórczo i *ad hoc* w związku z realizacją danego zlecenia badawczego (przykładem może być np. raport Instytutu Badań Strukturalnych pt. Znaczenie gospodarcze sektora kultury z 2010 r.). Brak jest systematycznie dostarczanych – np. przez Główny Urząd Statystyczny, porównywalnych w czasie analiz na ten temat. W związku z tym do oceny perspektyw tworzenia miejsc pracy w branżach kreatywnych można wykorzystać ekstrapolację wolumenu eksportu dóbr i usług kreatywnych. Należy jednak przy tym zachować pełną świadomość ograniczeń wnioskowania opartego na takich podstawach, płynących przede wszystkim z potencjalnego wpływu wzrostu produktywności pracy w tych sektorach, wzrostu cen lub wahań kursów złotego do innych walut.

Zgodnie z definicją Konferencji Narodów Zjednoczonych ds. Handlu i Rozwoju podstawowe dobra kreatywne obejmują następujące kategorie:

I. Rzemiosło artystyczne (*art crafts*): dywany, ozdoby, wyroby z papieru, wikliny, przędzy i inne;
II. Sztuki performatywne (*performing arts*): płyty i kasety z muzyką, nuty;
III. Sztuki wizualne (*visual arts*): obrazy, fotografie, rzeźby, antyki;
IV. Przemysł wydawniczy (*publishing*): książki, czasopisma, inne materiały drukowane;
V. Przemysł filmowy (*audio-visuals*): filmy;
VI. Design: projekty architektury, mody, wnętrz, wyrobów ze szkła, biżuteria, zabawki[11].

Dynamikę wartości eksportu tych dóbr z Polski w ostatnich latach prezentuje wykres 2.

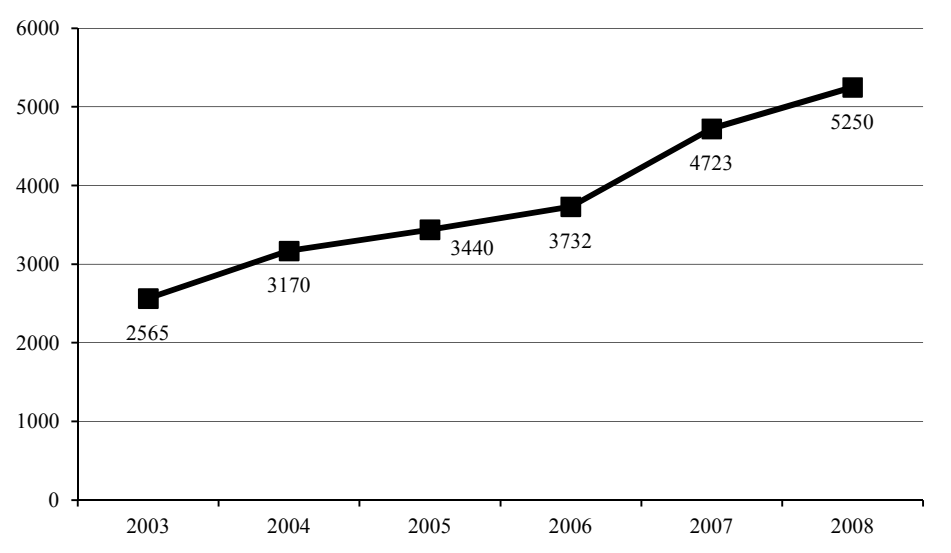
---

[10] *Znaczenie*…, op. cit., s. 50.

[11] United Nations Conference on Trade and Development: Creative Economy Report 2010. United Nations, Geneva 2010, s. 112.

Wykres 2

Wartość eksportu dóbr kreatywnych z Polski w latach 2003-2008 (mln USD)



Źródło: Na podstawie: United Nations Conference on Trade and Development: Creative Economy Report 2010. United Nations, Geneva 2010, Statistical Annex.

Utrzymanie przeciętnego tempa wzrostu z lat 2003-2008 eksportu dóbr kreatywnych także w latach późniejszych oznaczałoby, że w 2010 r. wyniósłby ok. 7 mld USD, stanowiąc 4,4% polskiego eksportu ogółem (to jest równowartość całego eksportu z Polski do Holandii).

Usługi kreatywne Konferencja Narodów Zjednoczonych ds. Handlu i Rozwoju zdefiniowała jako:

- tantiemy i licencje,
- usługi informacyjne (w tym usługi agencji informacyjnych),
- usługi reklamowe, badania marketingowe, badania opinii publicznej,
- usługi badawczo-rozwojowe,
- usługi architektoniczne, inżynieryjne, pozostałe techniczne,
- usługi audiowizualne i pokrewne (m. in. opłaty związane z produkcją filmów, programów radiowo-telewizyjnych, nagrań muzycznych),

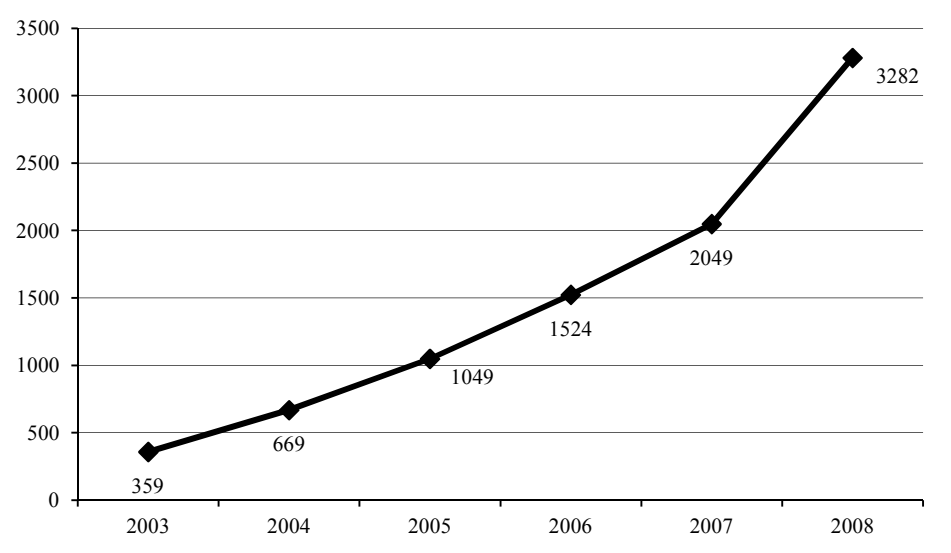
– usługi osobiste, rekreacyjne i kulturalne (m.in. związane z działaniem bibliotek, muzeów, archiwów, ośrodków sportowych i rekreacyjnych) oraz
– usługi komputerowe[12].

Dynamikę eksportu tak rozumianych usług kreatywnych z Polski zaprezentowano na wykresie 3.

Przeciętna dynamika wartości eksportu kreatywnych usług w latach 2003-2008 wyniosła 60,2%. Utrzymanie takiego tempa wzrostu w kolejnych dwóch latach oznaczałoby, że w 2010 r. przekroczyłby poziom 8 mld USD, stanowiąc 5,3% wartości polskiego eksportu ogółem.

Wykres 3

Wartość eksportu usług kreatywnych ogółem z Polski w latach 2003-2008 (mln USD)



Źródło: Ibid.

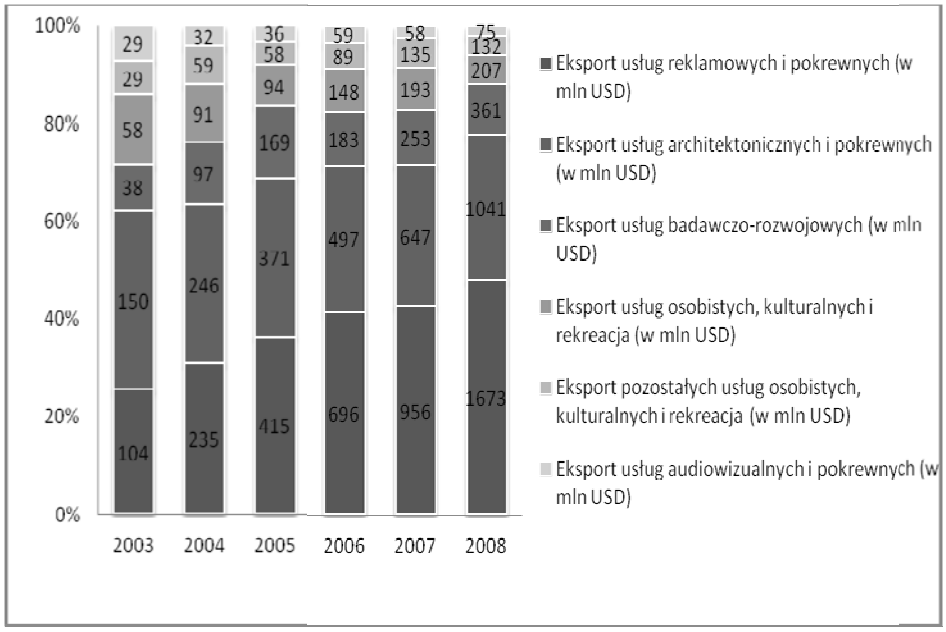
Wśród usług kreatywnych największą dynamiką wyrażoną w wartościach bezwzględnych odznacza się eksport usług reklamowych i pokrewnych: wartość eksportu wzrosła w latach 2003-2008 ponad szesnastokrotnie (wykres 4). Dało to także wzrost i zdecydowaną dominację w strukturze eksportu usług kreatywnych z poziomu jednej czwartej w 2003 r. do 48,0% w 2008 r. Siedmio-

[12] United Nations Conference on Trade and Development: op. cit., s. 113-114.

krotny wzrost wartości eksportu usług architektonicznych w badanym okresie pozwolił tej pozycji uplasować się w strukturze eksportu usług kreatywnych w 2008 r. na drugim miejscu (29,8%). Sprzedaż za granicę usług badawczo-rozwojowych stanowił relatywnie największą część eksportu usług kreatywnych w badanym okresie w 2005 r. (14,8%). W 2008 r. – mimo ciągłego wzrostu w wartościach nominalnych – wynosiła jednak już tylko 10,3%. Na znaczeniu tracą również usługi osobiste, kulturalne i rekreacja. W 2003 r. miały silną pozycję wśród eksportu usług kreatywnych (21,3%) przy poziomie nominalnym 87 mln USD. Czterokrotny wzrost wartości eksportu do 2008 r. to zbyt mało, by utrzymać tak znaczący udział w strukturze (9,7%). Minimalny udział w eksporcie usług kreatywnych ma sprzedaż usług audiowizualnych i pokrewnych. W 2008 r. stanowi już ledwie 2,1% jego wartości.

Wykres 4

Struktura eksportu usług kreatywnych z Polski w latach 2003-2008

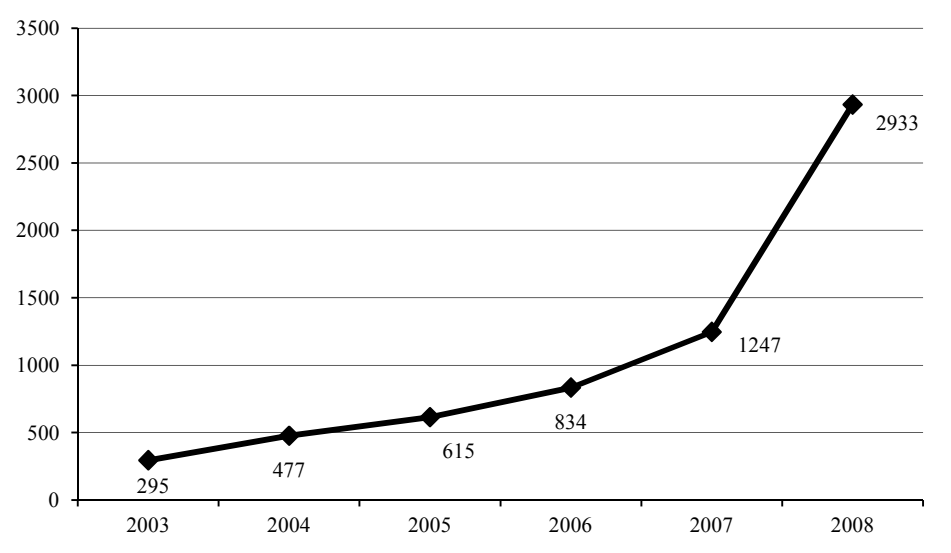


Źródło: Ibid.

Zgodnie z nomenklaturą przyjętą przez Konferencję Narodów Zjednoczonych ds. Handlu i Rozwoju kreatywne dobra pokrewne obejmują: instrumenty muzyczne, sprzęt fotograficzny, materiały artystyczne, sprzęt drukarski, sprzęt filmowy, sprzęt do obróbki i nadawania obrazu i dźwięku, sprzęt wykorzystywany przy projektowaniu architektonicznym, wyrobie biżuterii i mody, jak również sprzęt komputerowy[13].

Wykres 5

Wartość kreatywnych dóbr pokrewnych wyeksportowanych z Polski w latach 2003-2008 (mln USD)



Źródło: Ibid.

Przeciętna dynamika eksportu kreatywnych dóbr pokrewnych w latach 2003-2008 wyniosła 58,3%. Utrzymanie takiego tempa wzrostu w dwóch kolejnych latach oznaczałoby, że w 2010 r. wyniósłby 7,3 mld USD, stanowiąc 4,6% wartości polskiego eksportu ogółem.

[13] United Nations Conference on Trade and Development: op. cit., s. 113.

Podsumowanie

W niniejszym artykule zarysowano problematykę skali i zmienności zatrudnienia w przemysłach kreatywnych w Polsce. Zaprezentowano szacunki wskazujące na jego rosnące znaczenie, a co za tym idzie duży potencjał kreowania miejsc pracy. Rzeczywista skala wzrostu popytu na pracę w tym sektorze będzie zależeć m.in. od wprowadzonych rozwiązań instytucjonalnych oraz kierunków polityki zatrudnienia. Trzeba jednak zaznaczyć, że działania wspierające tworzenie miejsc pracy w przemysłach kreatywnych w dużym stopniu wykraczają poza politykę zatrudnienia i rynku pracy, obejmując także: politykę kulturalną, edukację, naukę, regulacje praw własności intelektualnej, politykę fiskalną i politykę regionalną. Obszary kreujące popyt na pracę, a wymagające instytucjonalnego wsparcia to m.in. upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia (w tym w szczególności promowanie pracy na własny rachunek) oraz inwestowanie w rozwój kapitału ludzkiego (zarządzanie talentami, system transferu kompetencji w organizacji, edukacja artystyczna).

Aktualnie nie do przewidzenia jest natomiast skala negatywnego oddziaływania na zatrudnienie w przemysłach kreatywnych ogólnoświatowego spowolnienia gospodarczego (a w niektórych przypadkach wręcz groźby bankructwa) i rosnącego zadłużania się większości krajów Europy. Gwałtownie rosnący dług publiczny może wywołać konieczność drastycznych cięć w wydatkach sektora publicznego, stanowiącego znaczącą część przemysłów kultury – rdzenia przemysłów kreatywnych. Niepewność na rynkach może także ograniczyć wydatki firm sektora prywatnego na reklamę, badania i rozwój oraz inwestycje (co zredukować może popyt np. na usługi designerskie i architektoniczne), a wysokie bezrobocie i spadek dochodów – wywołać ograniczenie konsumpcji dóbr kultury i rozrywki.

Zaprezentowane zagadnienie wymaga dalszych, pogłębionych analiz dotyczących nie tylko skali, ale także charakteru zatrudnienia w sektorze kreatywnym, specyfiki warunków pracy oraz produktywności kreatywnych zasobów pracy.

EMPLOYMENT POTENTIAL OF CREATIVE INDUSTRIES IN POLAND

Summary

The purpose of the paper is to analyze the demand side of the creative industries labor market in Poland and the development prospects of these sectors. At the outset the concept of "creative industry" and related ways of defining creative sectors of the economy have been clarified. Factors, which determine the employment potential of creative industries in developed countries, have been analyzed. Basing on available statistical data and literature a scale of existing creative industries as well as their employment potential in Poland have been assessed. Besides, a regional diversity of employment in creative industries has been shown. In addition, an assessment of strengths, weaknesses, opportunities and threats in terms of job creation potential in the creative sectors in the near future has been made. The summary includes recommendations for economic policy, particularly for the employment policies, on better usage of existing and attracting new human resources in the creative industries.

INFORMACJA O AUTORACH

prof. dr hab. Marek Bednarski – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie
dr inż. Monika Dyduch – Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
mgr inż. Gerold Ennen – Sitech Sp. z o.o.
dr Agnieszka Furmańska-Maruszak – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
dr Piotr Głowicki – Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu
mgr Marcin Jankowski – Volkswagen Poznań Sp. z o.o.
dr Radosław Jeż – Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
dr inż. Joanna Kałkowska – Politechnika Poznańska
dr Paweł Kubiak – Uniwersytet Łódzki
prof. dr hab. Gabriel Łasiński – Akademia Wychowania Fizycznego we Wrocławiu
mgr Weronika Migas – Politechnika Poznańska
mgr Daria Nadolna – Politechnika Poznańska
dr Anna Niewiadomska – Uniwersytet Zielonogórski
dr Jarosław Oczki – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
mgr Piotr Teisseyre – Uniwersytet Warszawski
dr Grażyna Węgrzyn – Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
dr Hanna Włodarkiewicz-Klimek – Politechnika Poznańska
dr Kamil Zawadzki – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu