

19 marca 2012

Stanisław Cichocki, Katarzyna Saczuk, Paweł Strzelecki, Joanna Tyrowicz, Robert Wyszynski

NOTATKA

Kwartalny raport o rynku pracy - IV kwartał 2011 r.

Streszczenie

- Dane za 4q2011 wskazują na nieco wyższą dynamikę liczby pracujących po obniżeniu się w 2q2011 i 3q2011, zarówno w gospodarce, jak i w sektorze przedsiębiorstw. Do pozytywnej zmiany przyczyniła się wyższa dynamika zatrudnienia w sektorze przemysłowym. Od roku systematycznie rośnie przy tym liczba osób zatrudnionych na czas nieokreślony. Po raz pierwszy od trzech kwartałów zwiększyło się również znaczenie samozatrudnienia.
- Analiza przepływów na rynku pracy wskazuje jednak, że wyższa dynamika pracujących była głównie rezultatem rzadszej utraty pracy, a w mniejszym stopniu generowania nowych miejsc pracy.
- Pomimo nieco szybszego wzrostu zatrudnienia ogółem odnotowano dalszy wzrost stopy bezrobocia, co wiązało się z aktywizacją osób do tej pory nieobecnych na rynku pracy.
- W 4q2011 wzrost współczynnika aktywności zawodowej dotyczył wszystkich grup wieku poza najmłodszą. Największy wzrost odnotowano ponownie wśród osób w wieku 45-59/64 lata, co można wiązać z ograniczeniami w odpływie na wcześniejsze emerytury i renty. W konsekwencji wzrosła także aktywność zawodowa w całej populacji. Nieznacznie obniżyła się w ujęciu rocznym przeciętna liczba przepracowanych godzin.

- Tempo wzrostu wynagrodzeń w 4q2011 spadło do poziomu 4,3% r/r. Dane miesięczne z SP wskazują, że mogło dojść do przesunięcia części wypłat dodatkowych składników wynagrodzeń z grudnia 2011r. na styczeń 2012r.
- W ujęciu rocznym niższy wzrost wynagrodzeń obniżył dynamikę nominalnych jednostkowych kosztów pracy w gospodarce narodowej, pomimo niewielkiego spadku wydajności pracy.

Spis treści:

I. PRACUJĄCY I POPYT NA PRACĘ	2
II. PODAŻ PRACY I BEZROBOCIE	8
III. PRZEŁYBY NA RYNKU PRACY	16
IV. WYNAGRODZENIA, WYDAJNOŚĆ I KOSZTY PRACY	17
VI. RYNEK PRACY W POLSCE NA TLE WYBRANYCH KRAJÓW 19 ANEKS: TERMINY I DEFINICJE	21

Analizy pogłębione:

Ramka 1. Umowy „śmieciowe” – sposób wejścia na rynek pracy czy trwała „stygmatyzacja”?	7
Ramka 2. Zmiany aktywności zawodowej w Polsce.....	10
Ramka 3. Na przedwczesną emeryturę odchodzą głównie osoby nieproporcjonalnie niżej wynagradzane	12
Ramka 4. Czy jest możliwe uniknięcie przyszłego spadku podaży pracy w Polsce?	13
Ramka 5. „Kara” za bezrobocie jest wysoka.....	15

I. PRACUJĄCY I POPYT NA PRACĘ

Pracujący

Dane BAEL za 4q2011 wskazują na wyhamowanie negatywnych tendencji obserwowanych w zatrudnieniu w trakcie dwóch poprzednich kwartałów, przy utrzymaniu relatywnie słabego popytu na pracę. Do powstrzymania wcześniejszych spadków przyczyniła się wyższa dynamika zatrudnienia w sektorze przemysłowym, w tym w budownictwie. Od roku systematycznie rośnie liczba osób zatrudnionych na czas nieokreślony. Po raz pierwszy od trzech kwartałów wyraźnie zwiększyło się również znaczenie samozatrudnienia.

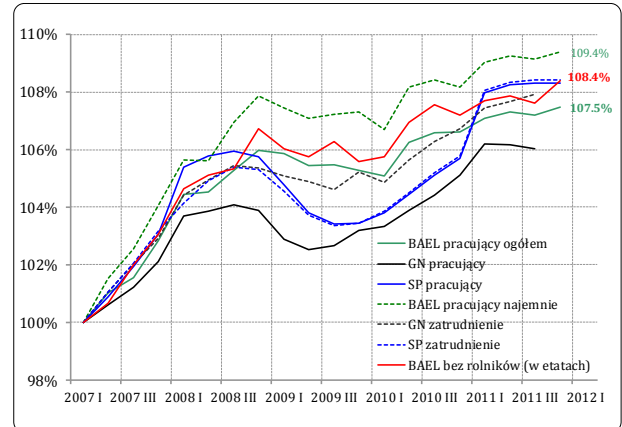
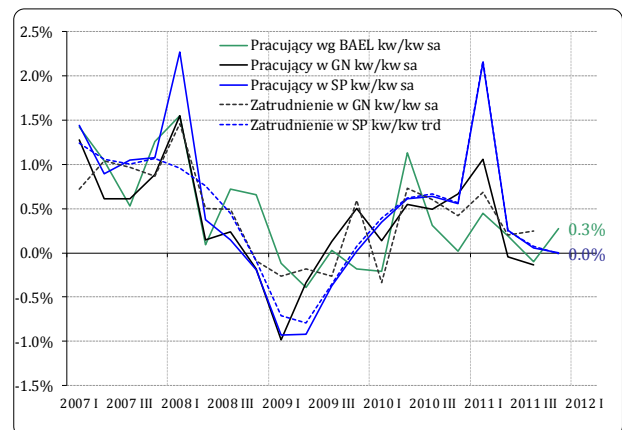
Zgodnie z wynikami BAEL roczna dynamika zatrudnienia w gospodarce narodowej w 4q2011 kształtowała się na poziomie 0,8% (sa), tj. o ok. 0,2 pp. wyższym niż w poprzednim kwartale. Podobnie w ujęciu kw/kw tempo wzrostu liczby pracujących wg BAEL było wyraźnie dodatnie (Wykres nr 1; dynamiki kwartalne). Liczba pracujących poza rolnictwem rosła przy tym w tempie 1,3% r/r (sa). Odsezonowane dane z SP (wg sprawozdawczości podmiotów o liczbie pracujących powyżej 9) za 4q2011 wskazują z kolei na brak większych zmian poziomu zatrudnienia w stosunku do poprzedniego kwartału, przy utrzymaniu dodatniego tempa wzrostu w ujęciu rocznym¹. Mimo, że w momencie powstawania raportu niedostępne były dane dotyczące zatrudnienia dla całej gospodarki narodowej (GN), również w tym przypadku najprawdopodobniej można oczekiwać „wygładzenia” dotychczasowej ujemnej tendencji. Tendencje obserwowane w ostatnich danych dobrze wpisują się w wyniki marcowej projekcji NECMOD, wg której rok 2012 będzie charakteryzował się dynamiką zatrudnienia zbliżoną do zera.

W opublikowanych już przez GUS danych w 4q2011 nie widać istotnego zróżnicowania dynamiki pomiędzy zatrudnieniem tzw. „etatowym” oraz

„nieetatowym”². Niemniej jednak, wcześniejsze obserwacje dowodzą, że liczba pracujących (zawierająca wszystkie rodzaje świadczenia pracy) reaguje zazwyczaj nieco silniej na wahania koniunkturalne aniżeli liczba zatrudnionych (Wykres nr 1; indeks jednopodstawowy).

Wykres nr 1

Dynamiki kw/kw oraz indeks jednopodstawowy (2007q1=100) liczby pracujących wg BAEL, wg danych ze sprawozdawczości podmiotów powyżej 9 zatrudnionych dla całej GN oraz dla SP (sa)



Do wzrostu dynamiki r/r liczby pracujących BAEL w 4q2011 przyczynił się (Wykres nr 2), oprócz niewielkiego przyspieszenia dynamiki zatrudnienia najemnego, wyraźnie szybszy wzrost liczby pracujących na własny rachunek poza rolnictwem

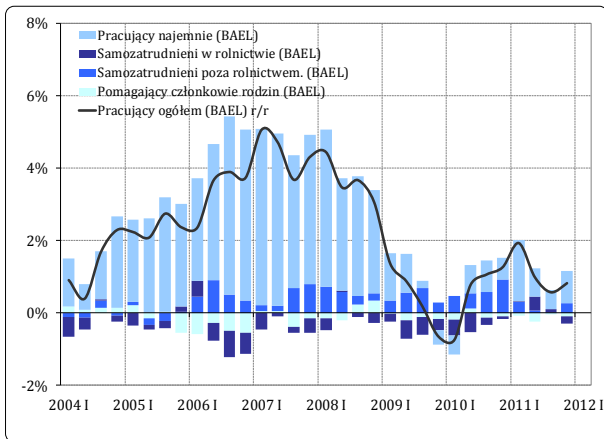
¹ Liczba pracujących w SP zwiększyła się po odsezonowaniu o 2,5% r/r (bez zmian kw/kw), wobec 3,0% r/r (0,1% kw/kw) w 3q2011. Podobnie poziom przeciętnego zatrudnienia w SP wzrósł o 2,5% r/r (sa, 0,0% kw/kw), wobec 3,1% r/r (bez zmian kw/kw) w 3q2011.

² Rozumianym jako: właściele i współwłaściele, osoby wykonujące pracę nakładczą, agenci oraz osoby zatrudnione przez agentów, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych. Szereg ten nie uwzględnia indywidualnych gospodarstw rolnych oraz jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

indywidualnym. Podczas gdy tempo wzrostu liczby pracujących najemnie zwiększyło się z 0,7% r/r w 3q2011 do 1,1% r/r (sa), dynamika samozatrudnienia wyniosła w 4q2011 2,3% r/r (wobec 0,2% r/r, sa w 3q2011). Na podstawie pojedynczej obserwacji trudno jest jednak dokonać oceny trwałości tych zmian. Ograniczenie dostępności środków z Funduszu Pracy w 2012 r. przeznaczonych na wsparcie bezrobotnych w podejmowaniu przez nich działalności gospodarczej może w kolejnych kwartałach – wzorem ubiegłego roku – negatywnie oddziaływać na dynamikę liczby osób pracujących na własny rachunek³.

Wykres nr 2

Kontrybucja zmian dynamiki r/r liczby pracujących wg wybranych kategorii zatrudnienia do zmian dynamiki liczby pracujących BAEL ogółem



Odsezonowane dane BAEL w podziale na podstawowe sektory wskazują, że w 4q2011 do zwiększenia się dynamiki liczby pracujących ogółem przyczynił się głównie sektor przemysłowy⁴, zaś w nieco mniejszym stopniu także usługi (Wykres nr 3). Zatrudnienie w sektorze przemysłowym, po spadku kw/kw w 3q2011 (o 0,6% kw/kw sa), wzrosło w

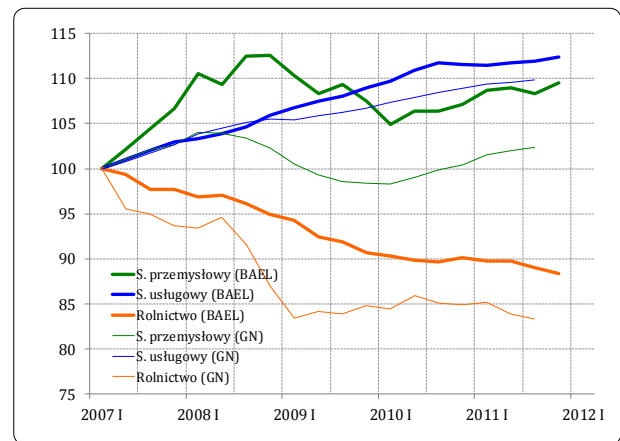
³ Jedną z przyczyn słabszej dynamiki w trzech pierwszych kwartałach 2011 r. było prawdopodobnie istotne ograniczenie (od początku roku) wydatków Funduszu Pracy na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, w tym dotacji na rozwój firm tworzonych przez osoby bezrobotne. Projekt ustawy budżetowej na 2012 r. przewiduje wprowadzenie niewielkie zwiększenie środków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu do 3,4 mld zł, tj. o 200 mln zł w stosunku do poprzedniego roku. Jest to jednak kwota nadal o blisko 50% niższa niż w 2010 r. (Zob. Projekt ustawy budżetowej na rok 2012 z 27 stycznia 2012 r.)

⁴ Sektor przemysłowy w BAEL zawiera przemysł (tj. przetwórstwo przemysłowe, górnictwo, zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę) oraz budownictwo.

4q2011 (o 1,1% kw/kw sa). Zmiany zatrudnienia w tym sektorze nie przebiegały jednak tak samo we wszystkich jego sekcjach. Szacunki oparte na danych z SP wskazują, że w 4q2011 na wzrost dynamiki zatrudnienia w sektorze przemysłowym największy wpływ mogło mieć budownictwo (Wykres nr 4). Wyraźnie mniejszy, a być może nawet ujemny wpływ miał prawdopodobnie przemysł. Nieznacznie przyspieszyło tempo wzrostu kw/kw liczby pracujących w sektorze usługowym (0,4% kw/kw sa). W rolnictwie zaobserwowano powrót do długookresowej tendencji spadkowej, po pewnej stabilizacji w latach 2010-2011.

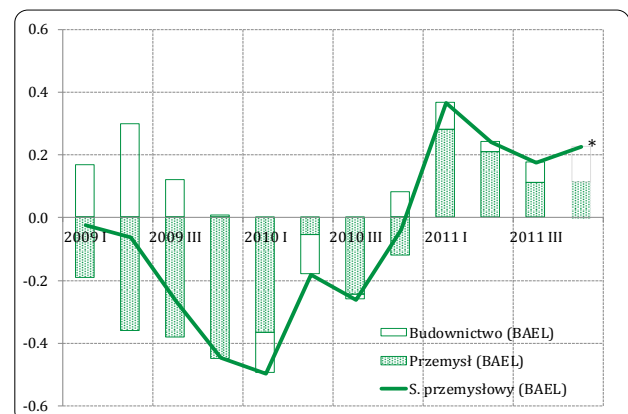
Wykres nr 3

Indeks jednopodstawowy (2007q1=100) liczby pracujących wg BAEL oraz wg danych ze sprawozdawczości podmiotów powyżej 9 dla całej GN w głównych gałęziach gospodarki (sa)



Wykres nr 4

Kontrybucja zmian liczby pracujących w przemyśle i budownictwie do dynamiki r/r w całym sektorze przemysłowym wg BAEL (nsa)



* zaciemniony słupek oznacza oszacowaną dekompozycję dynamiki BAEL na podstawie danych z SP

Zmiany zatrudnienia wydają się w większości zgodne z kondycją poszczególnych branż mierzoną realnym tempem wzrostu WDB. Są też konsekwencją zmian,

które obserwowane były w przeciągu ostatniego roku. Roczne tempo wzrostu WDB w budownictwie, mimo, że w trakcie ostatnich 3 kwartałów uległo wyraźnemu obniżeniu, pozostaje nadal relatywnie wysokie (7,1% r/r w 4q2011). Przekłada się to na utrzymującą się wysoką dynamikę zatrudnienia w tej branży, w szczególności zaś w inżynierii lądowej i wodnej oraz w budownictwie specjalistycznym. Wg danych z SP zatrudnienie w budownictwie rosło w 4q2011 przeciętnie w tempie blisko 6,4% r/r, zaś w całym 2011 r. zwiększyło się o ponad 7,5% r/r. W usługach rynkowych nieznacznemu obniżeniu tempa wzrostu WDB (do 2,5% r/r w 4q2011) towarzyszyła stabilizacja dynamiki liczby pracujących na poziomie 0,8% r/r (sa). Stopniowe obniżanie tempa wzrostu WDB w przemyśle w okresie od początku 2010 r. systematycznie spowolniało proces odbudowywania zasobu pracy zatrudnionego w tej części gospodarki. Wydaje się, że reakcja zatrudnienia na obserwowane w 3q2011 i 4q2011 wzrosty dynamiki WDB w przemyśle może być nieco opóźniona. Podczas gdy roczne tempo wzrostu WDB w przemyśle w trakcie wymienionych dwóch kwartałów wzrosło o 1,7 pp., dynamika zatrudnienia nadal obniżała się. Na spadki dynamiki liczby pracujących w tym sektorze wskazują dostępne za pierwsze trzy kwartały 2011 r. branżowe dane BAEL (1,5% r/r w 3q2011 wobec 3,8% r/r w 1q2011). Również w SP wg danych ze sprawozdawczości podmiotów zatrudniających więcej niż 9 osób roczne tempo wzrostu zatrudnienia w przemyśle obniżyło się w 4q2011.⁵

Tendencje w zakresie kształtowania się liczby pracujących oraz WDB w głównych sektorach gospodarki wynikają ze specyfiki ról, jakie sektory te odgrywają w procesie kreacji zatrudnienia i wytwarzania produktu, jak również z uwarunkowań instytucjonalnych. Pro-zatrudnieniowy charakter wzrostu w sektorze usługowym, przy utrzymywaniu się popytu wewnętrznego wciąż na relatywnie wysokim poziomie, może przyczyniać się w dłuższej perspektywie do stabilizacji zatrudnienia w gospodarce, pomimo nieznacznego pogorszenia przewidywań dotyczących tego sektora w ostatnim kwartale (zob. Oczekiwane zmiany zatrudnienia). Pro-wydajnościowy charakter wzrostu w przemyśle powoduje zazwyczaj silniejsze pro-cykliczne wahania zatrudnienia w tym sektorze (Ramka 1, Raport o rynku pracy za IV kw. 2010). Względnie silną

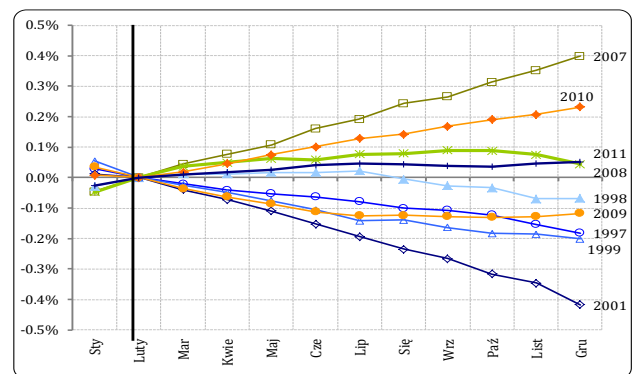
⁵ Nie są jeszcze znane dane BAEL wg sekcji PKD za 4q2011, jak również dane dla całej gospodarki ze sprawozdawczości podmiotów pow. 9.

wahliwością, aczkolwiek z odmiennym w stosunku do przemysłu wzorcem cykliczności, charakteryzuje się również budownictwo. W ostatnich kwartałach na relatywnie korzystny przebieg cyklu w sektorze budowlanym mogły mieć istotny wpływ inwestycje częściowo finansowane z funduszy unijnych. Świadczy o tym szczególnie wysoka dynamika zatrudnienia w sekcjach związanych z budową obiektów infrastrukturalnych.

Wg danych BAEL poziom zatrudnienia w sektorze publicznym po uwzględnieniu czynników sezonowych obniżył się w trakcie 4q2011 o kolejne 18 tys. osób (o 3,7% r/r sa wobec -3,5% w 3q2011). W ujęciu kw/kw liczba pracujących w tej części gospodarki zmniejszyła się o 0,4% (wobec spadku o 0,9% kw/kw sa w 3q2011). W tym samym czasie liczba pracujących w sektorze prywatnym wzrosła o 0,4% kw/kw (sa), zaś w ujęciu r/r, podobnie jak w poprzednim kwartale, o 2,0% r/r, sa. Tym samym udział sektora publicznego w zatrudnieniu ogółem obniżył się w ciągu roku z 26% do 25%. Wyraźne zróżnicowanie tendencji w rozwoju zatrudnienia w zależności od sektorów własności wynika częściowo z kontynuacji procesów prywatyzacyjnych, mimo zauważalnego w ostatnim czasie osłabienia ich tempa (zawieszenie kolejnej emisji akcji PKO BP w 2. poł. 2011 r., blisko 29 tys. pracowników)⁶.

Wykres nr 5

Zatrudnienie w SP – zmiana % w stosunku do lutego każdego roku (sa)⁷



⁶ Raport Bieżący PKO BP 58/2011 (Informacja od Skarbu Państwa oraz BGK dot. zawieszenia prac nad przygotowaniem i przeprowadzeniem sprzedaży akcji PKO Banku Polskiego SA w drodze oferty publicznej).

⁷ Taki sposób prezentacji danych został wybrany ze względu na zaburzenia powodowane corocznymi zmianami próby oraz zmianami strukturalnymi dokonywanymi zazwyczaj w styczniu. Dane za 2009 r. uwzględniają zarówno zmianę próby, jak i modyfikację w klasyfikacji PKD (dlatego nie są w pełni porównywalne z poprzednimi latami).

Miesięczne szeregi dotyczące zatrudnienia w samym sektorze przedsiębiorstw (Wykres nr 5) również wskazują na zatrzymanie pod koniec 2011 r. obserwowanej we wcześniejszych miesiącach negatywnej tendencji poziomu zatrudnienia. Niestety dostępne dane za styczeń b.r. nie dostarczają dodatkowej interpretacji ze względu na dokonywaną przez GUS coroczną zmianę próby badawczej.

Popyt na pracę

W 4q2011 pewnej poprawie dynamiki zatrudnienia towarzyszyła stagnacja po stronie popytu na pracę. W lutym b.r. odnotowany został wprawdzie niewielki wzrost liczby ofert pracy zgłaszanych do urzędów, jednak trudno ocenić, w jakim stopniu dotyczył on tzw. „rynkowej” części popytu.

Od początku 2011 r. popyt na pracę mierzony liczbą wakatów zgłaszanych do urzędów pracy zachowuje się stabilnie, choć po włączeniu do rachunku części subsydiowanej wykazuje słabą tendencję spadkową. W lutym b.r. – wg szacunków MPiPS – zaobserwowano niewielki wzrost liczby ofert pracy w stosunku do poprzedniego miesiąca (o 7,1% m/m, sa wobec spadku o 3,6% w styczniu b.r.). Powinno wpłynąć to na poprawę wartości wskaźnika popytu na pracę publikowanego przez BIEC, który od połowy roku systematycznie pogarszał się (WRP, por. Wykres nr 6). Jednocześnie w ujęciu rocznym liczba ofert pracy wzrosła (o 18,0% r/r, sa wobec 4,9% w styczniu).

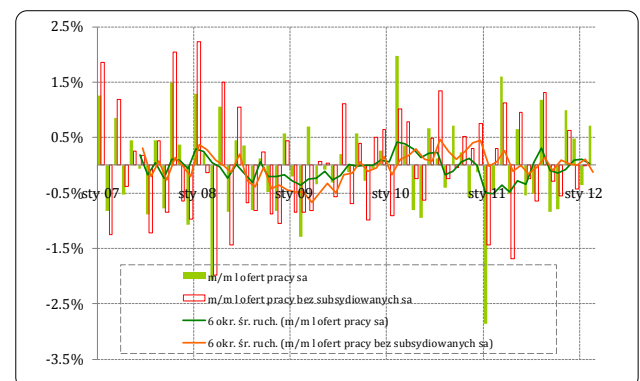
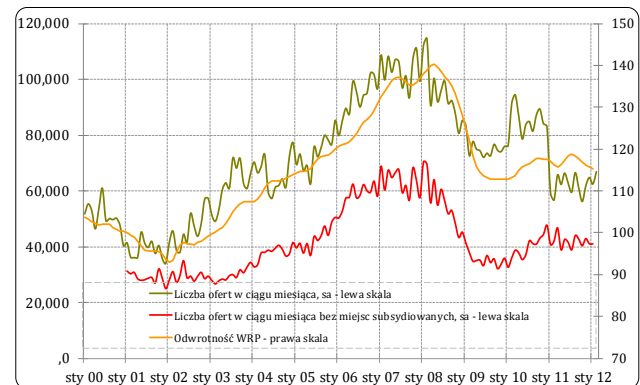
Obserwowany w styczniu b.r. wzrost r/r liczby ofert pracy ogółem był efektem zwiększenia liczby miejsc aktywizacji zawodowej w stosunku do analogicznego miesiąca ub.r. (z 7,6 tys. do 10,8 tys.) i wynikał z różnic występujących pomiędzy latami w sposobie rozdysponowania oraz wielkości środków Funduszu Pracy. Po usunięciu sezonowości liczba wszystkich miejsc subsydiowanych (łącznie z miejscami aktywizacji) jednak obniżyła się w stosunku do poprzedniego miesiąca o 1,5%. Liczba ofert niesubsydiowanych (tzw. „rynkowy” komponent popytu na pracę) pozostała praktycznie niezmienną⁸. Dane od początku ub. r. – mimo

⁸ Historycznie większa część zmienności liczby ofert pracy wynikała ze zmian po stronie liczby miejsc pracy subsydiowanych przez urzędy pracy, w szczególności zaś tzw. miejsc aktywizacji zawodowej. Współczynnik zmienności dla okresu od stycznia 2009 do grudnia 2011 w

krótkookresowych wahań – wskazują raczej na stagnację w zakresie odbudowywania popytu na pracę ze strony pracodawców⁹. Brak wyraźniejszych oznak ożywienia zainteresowania pracodawców zatrudnianiem nowych pracowników widoczny jest również w przepływach na rynku pracy. Jednocześnie firmy wstrzymują się ze zwalnianiem już zatrudnionego personelu (zob. rozdział dot. przepływów).

Wykres nr 6

Odwrotność Wskaźnika Rynku Pracy BIEC i liczba ofert w urzędach pracy oraz jej dynamiki miesięczne (sa)



Wykorzystanie czynnika pracy w procesach produkcyjnych

W 4q2011 nastąpiło dalsze zmniejszenie się wykorzystania mocy produkcyjnych na skutek przyśpieszenia dynamiki inwestycji (również w SP) pomimo niewielkiego przyśpieszenia wzrostu PKB (do 4,3% w 4q2011 wobec 4,2% r/r w 3q2011). W ujęciu sektorowym nastąpił spadek wykorzystania

przypadku ofert subsydiowanych był ponad 3-krotnie wyższy niż w przypadku ofert niesubsydiowanych.

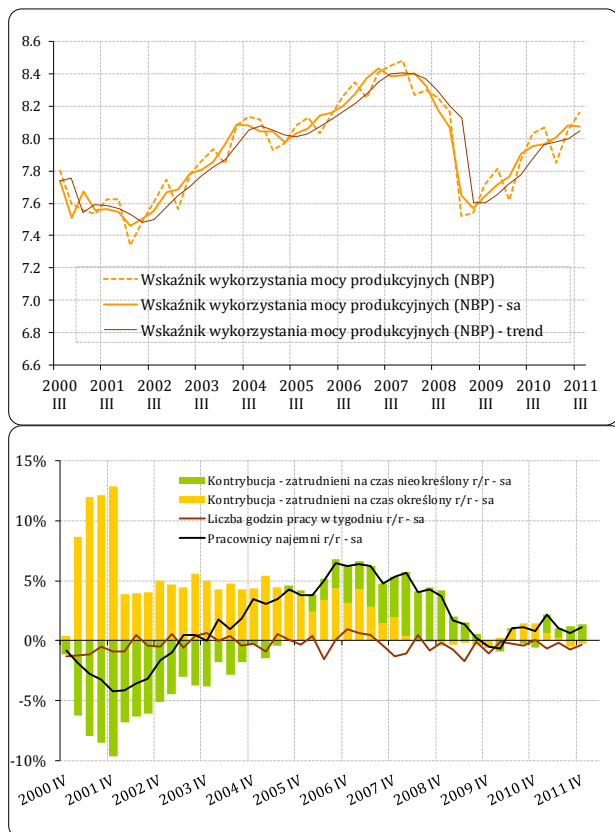
⁹ Alternatywną miarą w stosunku do wakatów rejestrowanych przez UP są dane z „Badania popytu na pracę” GUS. Niestety publikowane są po dacie zamknięcia niniejszej edycji raportu. Porównanie obu źródeł danych zamieszczono w Kwartalnym raporcie o rynku pracy – II kwartał 2011 r., Ramka 2.

mocy produkcyjnych w budownictwie i usługach. Spadek wykorzystania mocy produkcyjnych odnotowano również w przetwórstwie przemysłowym. Natomiast w pozostałych sekcjach przemysłowych nastąpił wzrost wykorzystania mocy produkcyjnych.

Proces ten pociągnął za sobą zmniejszenie intensywności wykorzystania czynnika pracy - liczba godzin przepracowanych w tygodniu (Wykres nr 6) obniżyła się wg BAEL w 4q2011 o ok. 0,3% r/r sa. Natomiast dynamika łącznego przepracowanego czasu wzrosła do 0,46% r/r sa (wobec -0,2% r/r sa w 2q2011), na co istotny wpływ miało przede wszystkim wzrost dynamiki liczby pracujących.

Wykres nr 7

Wskaźnik wykorzystania mocy produkcyjnych oraz odsetek pracujących na podstawie kontraktów krótkoterminowych i liczba godzin przepracowanych w tygodniu (sa)



W 4q2011 kolejny kwartał z rzędu wzrosła liczba umów na czas nieokreślony - ich dynamika uległa zwiększeniu z 1,6% r/r sa w 3q2011 do 1,9% r/r sa w 4q2011. Również w przypadku umów na czas określony dynamika zwiększyła się choć wciąż pozostawała ujemna: -0,9 % r/r sa w 4q2011 wobec -1,8% r/r w 3q2011. Dalszy wzrost liczby umów na czas nieokreślony przewyższający spadek liczby umów na czas określony znalazł swoje

odzwierciedlenie we wzroście dynamiki liczby pracujących. Więcej o roli tzw. „umów śmieciowych” w odniesieniu do osób młodych w [Ramce 1](#).

Oczekiwane zmiany zatrudnienia

Wyniki ostatniego Badania koniunktury NBP¹⁰ wskazują na dalsze zmniejszenie popytu na pracę zgłaszanego przez przedsiębiorstwa przy jednocześnie umiarkowanym wzroście wynagrodzeń.

Wskaźnik ilustrujący plany przedsiębiorstw dotyczące zatrudnienia w 1q2012 obniżył się i kolejny kwartał z rzędu przyjmował ujemną wartość. Jednak nadal utrzymuje się on powyżej swojej średniej długookresowej.

Zwiększanie zatrudnienia przewidywały w 1q2012 firmy w bardzo dobrej sytuacji, oczekujące wzrostu produkcji, zamówień bądź popytu, planujące wzrost eksportu bądź realizujące inwestycje. Natomiast prognozy zatrudnienia dla przedsiębiorstw o niskim wykorzystaniu mocy produkcyjnych, przewidujących spadek produkcji lub zmniejszenie popytu uległy dalszemu obniżeniu - przedsiębiorstwa te najczęściej przewidywały spadki zatrudnienia.

Wzrost zatrudnienia w 1q2012 deklarowały w dalszym ciągu przedsiębiorstwa z przewagą kapitału zagranicznego. Redukcje zatrudnienia zapowiadały przede wszystkim firmy z sektora publicznego oraz - jednak w znacznie mniejszym stopniu - krajowe przedsiębiorstwa prywatne.

W ujęciu branżowym pogorszeniu uległy prognozy dotyczące zatrudnienia w usługach i budownictwie. Stabilizacja prognoz nastąpiła w przemyśle.

W dalszym ciągu bardziej optymistyczne przedstawiają się prognozy zatrudnienia dla MŚP niż dla przedsiębiorstw dużych. W MŚP prognozy uległy poprawie a w dużych firmach uległy pogorszeniu. Wyjątek stanowią największe przedsiębiorstwa (zatrudniające co najmniej 2000 osób), w których przewidywany jest wzrost zatrudnienia.

Mimo dalszego pogorszenia planów dotyczących zatrudnienia, przedsiębiorstwa planowały umiarkowany wzrost wynagrodzeń w 1q2012.

¹⁰ Dane z „Informacji o kondycji sektora przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w IV kw. 2011 oraz prognozy koniunktury na I kw. 2012”, NBP, styczeń 2012 r.

Ramka 1. Umowy „śmieciowe” – sposób wejścia na rynek pracy czy trwała „stygmatyzacja”?

Zatrudnienie na umowę czasową nie zwiększa prawdopodobieństwa bezrobocia wśród osób młodych – wręcz przeciwnie, młodzi zatrudnieni na czas określony mają znacznie większą szansę uzyskania stałego kontraktu niż poszukujący pracy młodzi bezrobotni. Teoria ekonomii sugeruje, że niższe koszty rozwiązania stosunku pracy mogą przyczynić się do większej kreacji zatrudnienia, skutkując wyższym popytem na pracę także osób z relatywnie mniejszym doświadczeniem (hipoteza *stepping stone*). Z drugiej jednak strony, niestabilna historia zatrudnienia jest istotnym czynnikiem „stygmatyzującym” pracownika z perspektywy przyszłych potencjalnych pracodawców (hipoteza segmentacji rynku pracy). By ocenić który z tych efektów dominuje na polskim rynku pracy oraz jak silna jest skala potencjalnej stygmatyzacji konieczne byłoby dysponowanie danymi pozwalającymi objąć względnie długi okres (kilka lat) funkcjonowania absolwentów na rynku pracy, co dla polskiego rynku pracy jest niemożliwe. Mimo to dwa źródła danych umożliwiają przeanalizowanie negatywnych i pozytywnych skutków umów ramowych. Pierwszym z nich jest przeprowadzone w 2006 roku Polskie Badanie Absolwentów, w którym ankietowani odpowiadali na pytania dotyczące przeszłości zawodowej (badanie retrospektywne obejmujące lata 1998 -2006). W Diagnozie Społecznej, szanse na analizę skutków podejmowania pracy na umowach innych niż na czas określony daje fakt iż jest to badanie panelowe.

Same umowy czasowe nie zwiększają prawdopodobieństwa bezrobocia wśród osób młodych, a zajęcia praktyczne u pracodawców w szkolnictwie zawodowym wręcz zwiększają stabilizację sytuacji zatrudnieniowej absolwentów. Polskie Badanie Absolwentów wskazuje, że praktyki szkolne stanowią dla pracodawców okazję do weryfikacji trudno obserwowalnych cech kandydatów na pracowników, co zwiększa częstotliwość oferowania umów na czas nieokreślony tej grupie absolwentów (Baranowska et al., 2011). Z drugiej strony, osoby z wykształceniem średnim ogólnym oraz dyplomem uczelni wyższej częściej jako pierwszą uzyskują tylko ofertę pracy czasowej. W okolicach 12 i 24 miesiąca trwania kontraktu czasowego dane wskazują na rosnącą intensywność przepływów pracowników zarówno w kierunku kontaktów bezterminowych jak i – w przypadku osób, dla których dana umowa czasowa jest kolejną – bezrobocia. O ile ten pierwszy wniosek stanowi potwierdzenie hipotezy *stepping stone*, to w świetle tej drugiej obserwacji trudno odrzucić hipotezę o segmentacji rynku pracy. Doświadczenie zawodowe zdobywane w pracy na czas określony nie skutkuje wzrostem ryzyka bezrobocia, lecz równocześnie każdy kolejny rok przepracowany w ramach umowy na czas określony nie zwiększa szans na podjęcie stałej pracy. Metoda analizy zastosowana w tym badaniu uniemożliwia zweryfikowanie, który z tych efektów dominuje w kategoriach ilościowych. Warto również podkreślić, że wnioski te dotyczą lat 1998-2006, czyli okresu, kiedy bezrobocie absolwentów w Polsce osiągało 40%.

Osoby młode zatrudnione na kontrakcie czasowym mają niemal trzykrotnie większą szansę zatrudnienia na czas nieokreślony niż poszukujący pracy młodzi bezrobotni. Dane z Diagnozy Społecznej 2011 wskazują, że w przypadku wszystkich tzw. „śmieciowych” form zatrudnienia, szanse uzyskania umowy bezterminowej są znacząco większe niż ryzyko powrotu do bezrobocia, Tabela R1.1. Wśród zatrudnionych na kontraktach czasowych w 2009 r. aż 40%, a wśród zatrudnionych na okres próbny aż 53% deklaruowało stosunek pracy na czas nieokreślony w roku 2011 (ok. 38% osób zatrudnionych na umowę czasową także w 2011r dysponowało takim kontraktem). Także umowy dorywcze i inne krótkookresowe formy aktywności zawodowej skutkują większą szansą na umowę bezterminową niż osoby bezrobotne. Choć trudno mówić tutaj o zależnościach przyczynowo-skutkowych, nawet w okresie spowolnienia gospodarczego pracodawcy cenią sobie doświadczenie zawodowe oraz możliwość „przetestowania” pracowników przed zaoferowaniem im umowy bezterminowej.

Tabela R1.1. Status na rynku pracy a szansę na zatrudnienie na czas określony i ryzyko bezrobocia.

Status w 2009 r.	% zatrudnionych na czas nieokreślony w 2011 r.	% bezrobotnych w 2011 r.	Różnica (w pp.)
Umowa na czas nieokreślony	75,6%	3,4%	72,20
Umowa na czas określony	40,3%	7,8%	32,50
Samozatrudnienie	7,1%	2,7%	4,40
Praca dorywcza	27,3%	18,2%	9,10
Inna krótkookresowa umowa o pracę	28,8%	13,6%	15,20
Umowa o dzieło	30,0%	10,0%	20,0
Praca na okres próbny	53,8%	15,4%	38,40
Bezrobotny	13,0%	31,8%	-18,80
Nieaktywny	6,1%	9,8%	-3,70

Uwaga: Kolumna druga przedstawia odsetek osób o statusie na rynku pracy jak przedstawiono w kolumnie pierwszej, które dysponowały umową o pracę na czas nieokreślony dwa lata później. Kolumna trzecia przedstawia odsetek tych samych osób pozostających bez pracy i aktywnie jej poszukujących. *Źródło:* Białowolski et al., (2011), str 136

Literatura:

- Baranowska, A., Gebel, M., Kotowska I.E. (2011) The role of fixed-term contracts at labour market entry in Poland: stepping stones, screening devices, traps or search subsidies? *Work, Employment and Society* 25, 777-793
- Białowolski, P., Czapiński, J., Grabowska, I., Kotowska, I.E., Panek, T., Strzelecki, P., Węziak-Białowolska, D. (2011), *Warunki Życia Gospodarstw Domowych*, Contemporary Economics, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, vol. 5(3)

II. PODAŻ PRACY I BEZROBOCIE

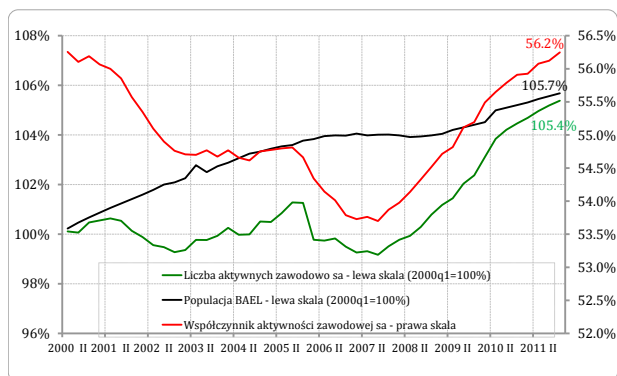
Podaż pracy

W 4q2011 wzrastał nieznacznie współczynnik aktywności zawodowej. Wzrost liczby osób aktywnych zawodowo przyczynił się do podniesienia się stopy bezrobocia, ponieważ tempo to przewyższyło wzrost liczby osób pracujących.

W 4q2011 utrzymał się obserwowany od 2007 roku trend wzrostu współczynnika aktywności zawodowej, choć jego dynamika ma tendencję malejącą¹¹. Kwartalny wzrost współczynnika aktywności zawodowej po wyeliminowaniu czynników sezonowych wyniósł, podobnie jak w poprzednim kwartale, ok. 0,3 pp. Przy względnie stałym tempie wzrostu populacji, skutkowało to wyhamowaniem wzrostu podaży pracy. Dane BAEL (0) wskazują, że liczba aktywnych zawodowo wzrosła tylko ok. 32 tys. osób i jest to czwarty kwartał z rzędu tak niskiego wzrostu.

Wykres nr 8

Liczba aktywnych zawodowo, współczynnik aktywności zawodowej i populacja BAEL (sa)



Czynnikiem zniechęcającym do zwiększania aktywności jest prawdopodobnie relatywnie mniejsza szansa na znalezienie zatrudnienia. Odbija się to na spadkach lub powolnych wzrostach współczynników aktywności zawodowej. W 4q2011 mniejszy popyt na pracę rzutował w największym stopniu na aktywność i zatrudnienie osób młodych (jest to jedyna grupa, w której obniżył się

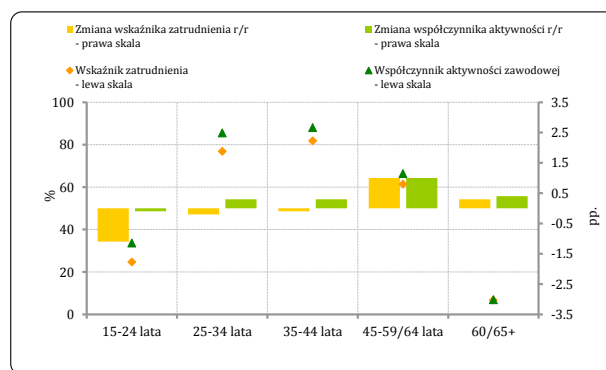
¹¹ W 2q2011 po raz pierwszy od 2007 odnotowano spadek współczynnika aktywności zawodowej. Jednak po dodaniu obserwacji za 3q2011 i odsezonowaniu dane wskazują na dalszy nieznaczny wzrost aktywności w II i III kw. 2011 – odpowiednio 0,11 pp. i 0,03 pp. Dane za IVq2011 potwierdzają ten dodatni choć malejący trend.

współczynnik aktywności zawodowej; w największym stopniu dotyczył jej również spadek zatrudnienia). Więcej na ten temat w Ramce 5.

Podobnie jak w poprzednich kwartałach, wzrost współczynnika aktywności zawodowej dotyczył w największym stopniu osób w wieku przedemerytalnym i wyniósł 1 pp. r/r (Wykres nr 10). Poza tym, wzrost WAZ obserwowany był także w grupie osób starszych (powyżej 60/65 lat) i *prime-age* (odpowiednio 0,4 oraz 0,3 pp. r/r). Niewielki wzrost aktywności odnotowano jedynie w grupie osób z wykształceniem ogólnokształcącym (Wykres nr 10).

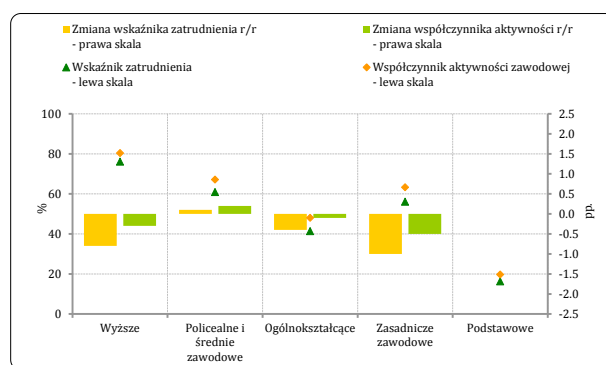
Wykres nr 9

Współczynnik aktywności zawodowej (%), wskaźnik zatrudnienia (%) oraz ich zmiany (r/r w pp.) wg grup wieku



Wykres nr 10

Współczynnik aktywności zawodowej (%), wskaźnik zatrudnienia (%) i ich zmiany (r/r w pp.) wg wykształcenia

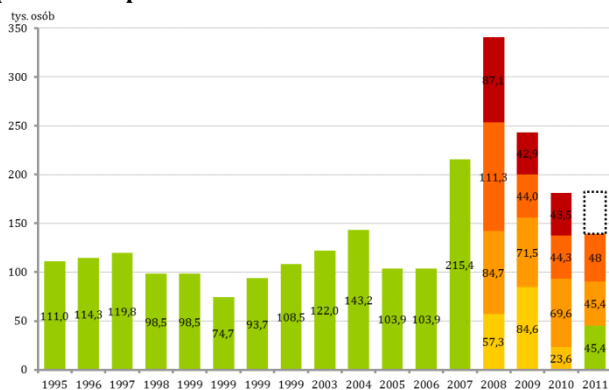


Wzrost zatrudnienia i aktywności zawodowej osób starszych w dalszym ciągu związany był wciąż konsekwencją ograniczeń we wcześniejszym opuszczaniu rynku pracy (mniej osób odchodziło na emerytury pomostowe, por. Wykres nr 11). Wzrost

aktywności zawodowej osób w wieku około-emerytalnym w znacznym stopniu przyczynia się do wzrostu całkowitego wskaźnika aktywności zawodowej oraz podaży pracy. Więcej na temat charakterystyk tego procesu w [Ramce 2](#). Z drugiej strony, pozostawanie na rynku pracy jest mniej atrakcyjne dla osób starszych, których emerytura nie zależy od indywidualnych składek, jeśli pozostawanie w zatrudnieniu wiąże się z relatywnie niższymi zarobkami. Więcej na ten temat w [Ramce 3](#). Wzrost aktywności zawodowej jest istotnym czynnikiem pozwalającym zahamować podaż pracy w Polsce w dłuższym okresie, więcej w [Ramce 4](#).

Wykres nr 11

Liczba osób, którym przyznano emerytury (obejmuje także osoby pobierające zasiłki i świadczenia emerytalne, którym przyznano emeryturę) na podstawie sprawozdań ZUS



Wprowadzona od stycznia 2009r. reforma zasad przechodzenia na wcześniejsze emerytury miała za zadanie ograniczyć dowolność przedwczesnego opuszczania rynku pracy osób w wieku około emerytalnym, podnosząc tzw. efektywny wiek emerytalny. Dane wskazują, że choć intensywność przechodzenia na emeryturę charakteryzuje się malejącą od 2009 roku dynamiką, liczba nowo przyznanych emerytur kształtuje się jak dotąd na poziomie wyższym niż w latach 1996-20061.

Zróznicowanie zmian zatrudnienia i aktywności zawodowej w przeszłości przekładało się na różnice w zmianach bezrobocia osób o różnych charakterystykach. Na początku obecnego spowolnienia gospodarczego główny udział w przyroście liczby osób bezrobotnych związany był z trudnościami w znalezieniu zatrudnienia przez osoby w wieku poniżej 25 lat ([Ramka 1 w Kwartalnym raporcie o rynku pracy za II kwartał 2009 r.](#)). Wbrew tym pierwotnym tendencjom, obecnie główną rolę odgrywa powiększające się bezrobocie osób o wysokiej lub rosnącej aktywności na rynku pracy.

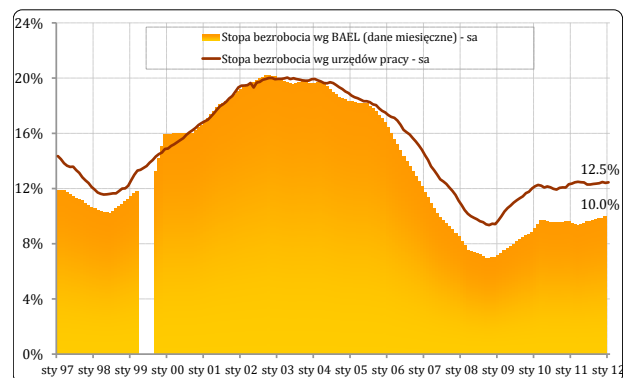
Bezrobocie

Od 2010 roku obserwuje się względną stabilizację poziomów stóp bezrobocia rejestrowanego (ok. 12-12,2% sa) i BAEL (ok. 9,5-9,7% sa). W 4q2011 (po wyeliminowaniu czynników sezonowych) obie stopy bezrobocia wzrosły.

W 4q2011 wzrosła nieznacznie stopa bezrobocia BAEL (po wyeliminowaniu sezonowości do 10,0% z 9,7% w 3q2011). Podobnego poziomu nie obserwowano od początku 2007 roku ([Wykres nr 12](#)). Wzrosła także stopa bezrobocia rejestrowanego o 0,1 pp – od początku 2011 roku waha się ona wokół 12,4% sa (wahania nie przekraczają 0,1 pp.).

Wykres nr 12

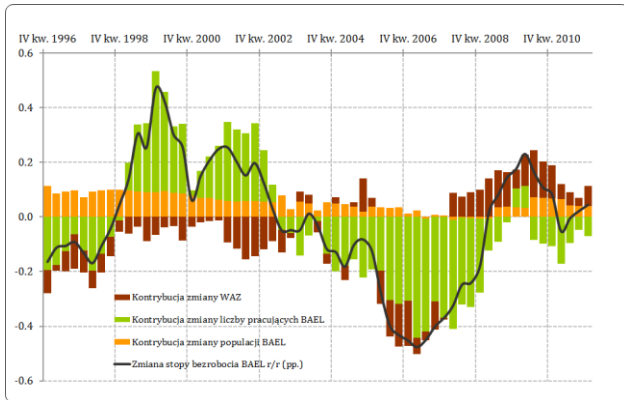
Stopa bezrobocia rejestrowanego i BAEL (sa)



Niewielki wzrost stopy bezrobocia nie oznacza niezmiennego stanu na rynku pracy. Od 2q2010 roku wzrost współczynnika aktywności zawodowej i populacji BAEL odpowiadające za zwiększającą się podaż pracy równoważone były przez wzrosty liczby pracujących. Do ponownego wzrostu stopy bezrobocia BAEL przyczynił się głównie wzrost aktywności zawodowej, nie równoważony wzrostem liczby pracujących ([Wykres nr 13](#)). Przejawia się to także w wynikach analiz opartych o przepływy na rynku pracy (patrz: [Rozdział III](#)). Podobnie jak w poprzednim kwartale, i w podobnej skali, na wzrost stopy bezrobocia pozytywnie oddziaływał wzrost populacji spowodowany uwzględnieniem w szacunkach emigracji powrotnej w 2010 roku. Warto zwrócić uwagę, że badania NBP wskazują, że do wyhamowania wzrostu bezrobocia w latach 2010-2011 mogły przyczynić się dostosowania oczekiwań płacowych osób bezrobotnych (więcej na ten temat w [Kwartalnym raporcie o rynku pracy – II kw. 2011r.](#)).

Wykres nr 13

Dekompozycja dynamiki r/r stopy bezrobocia (sa)



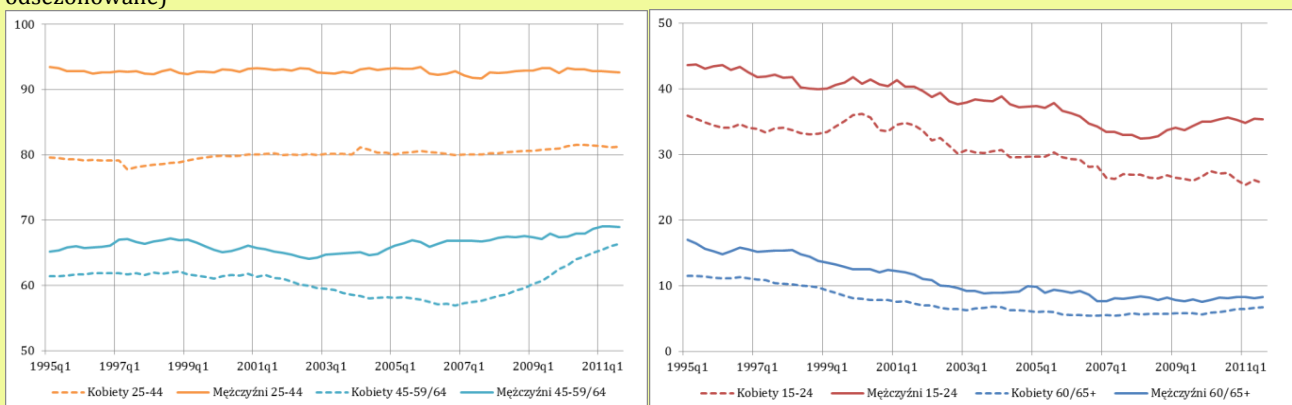
Dane z urzędów pracy wskazują, że w 4q2011 nadal zmniejszała się liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych (o 17,8% r/r), ale malała także liczba wyrejestrowanych ogółem (o 18,3% r/r) w tym z tytułu podjęcia pracy (o 10,6% r/r). Może być to związane ze stabilizującą się liczbą „rynkowych ofert pracy” oraz malejącą systematycznie w 2011 roku liczbą subsydiowanych miejsc pracy.

Ramka 2. Aktywność zawodowa osób starszych rośnie od 2007 roku, ale wciąż znaczna luka pomiędzy kobietami i mężczyznami

W latach 1995-2011 zmiany aktywności związane były z długookresowymi trendami (np.: spadek aktywności osób młodych związany z popularyzacją edukacji wyższej), także czynnikami instytucjonalnymi (np.: profesjonalizacją armii czy ograniczeniem w możliwościach przedwczesnego opuszczania rynku pracy). Lata 1995-2007 charakteryzowały się spadkiem aktywności osób starszych. Obserwowany na przestrzeni ostatnich 5 lat systematyczny wzrost zagregowanego wskaźnika aktywności zawodowej dla całej populacji w Polsce w znacznej mierze jest skutkiem odwrócenia tendencji aktywności zawodowej w tej właśnie grupie, a tylko w małym stopniu wynika ze zmian w strukturze populacji (wzrostu liczebności kohort o wysokich wskaźnikach aktywności).

Największa luka pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn występuje wśród osób w wieku 25-44 lata (tzw. *prime age*) i sięga ona ok. 10-12 pp, przy czym jednocześnie to w tej grupie wskaźniki aktywności zawodowej są najwyższe i najbardziej stabilne (Wykres 2.1). Różnica w poziomach w przypadku tej grupy wieku wynika z wychodzenia części kobiet z rynku pracy na czas macierzyństwa. W przypadku np. krajów skandynawskich rozwój instytucji opieki społecznej i instytucjonalnej opieki nad dziećmi a także przemiany modelu rodziny w zachodnich krajach rozwiniętych przyczyniały się do wzrostu aktywności kobiet prawie do poziomu aktywności mężczyzn. Tendencja taka nie jest na razie widoczna w Polsce, choć na tle krajów południa Europy aktywność zawodowa kobiet w tej grupie wieku w Polsce jest relatywnie wysoka, co odzwierciedla bardziej rozpowszechniony w naszym kraju model rodziny z dwoma osobami pracującymi.

Wykres 2.1 Współczynniki aktywności zawodowej kobiet (linia przerywana) oraz mężczyzn (linia ciągła) wg wieku (dane odsezonowane)



Źródło: zestawienie własne na podstawie BAEL

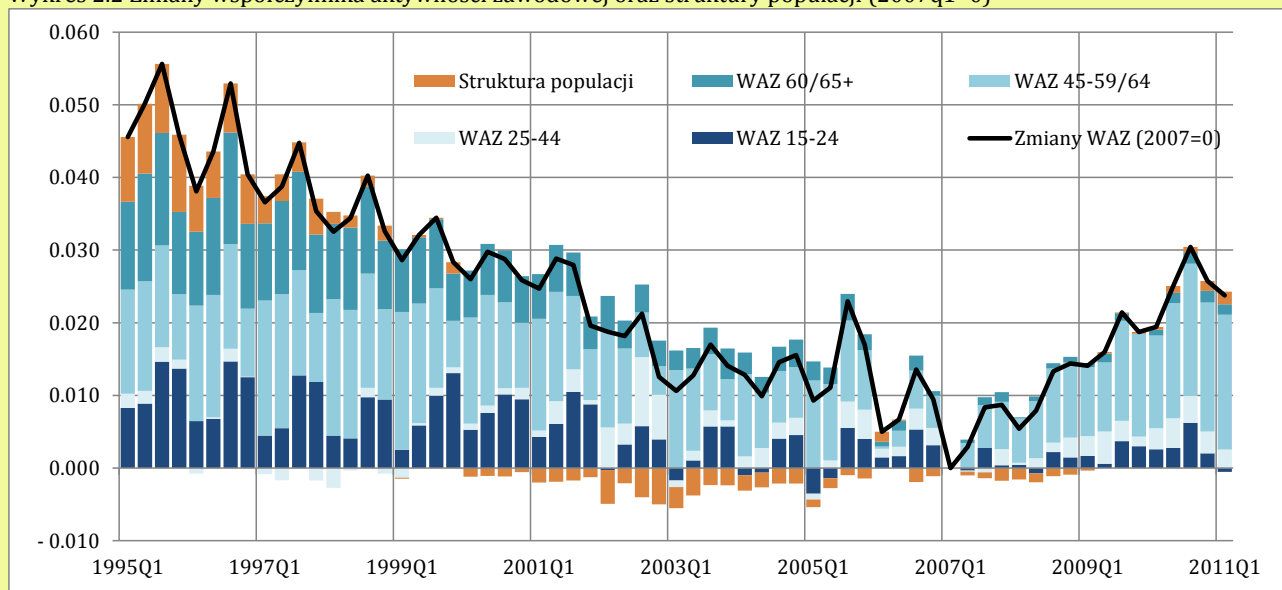
Mniejsze różnice w aktywności kobiet i mężczyzn są charakterystyczne dla okresów przed i po macierzyństwie. W 3q2011, różnica między aktywnością zawodową mężczyzn w wieku 65+ i kobiet w wieku 60+ nie przekracza 2 pp. Niski poziom aktywności zawodowej emerytów może być związany z częstymi zmianami prawa w zakresie łączenia pracy z pobieraniem świadczeń emerytalnych oraz względnie małą popularnością zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin w Polsce. Wśród osób w wieku przedemerytalnym aktywność zawodowa systematycznie zmniejszała się wśród kobiet od ok. 2001 roku, przy czym trend ten uległ odwróceniu około roku 2007 i obecnie wskaźniki aktywności zawodowej są ok. ok. 5pp powyżej wartości obserwowanych na początku transformacji. W przypadku mężczyzn od ok. 2003 roku ujawniła się tendencja do nieznacznego

wzrostu aktywności zawodowej. Brakuje w Polsce badań przyczynowo-skutkowych dotyczących wpływu zmiany w regulacjach umożliwiających przedwczesne opuszczanie rynku pracy, lecz okresy zmian w tendencjach dotyczących aktywności zawodowej dla kobiet i mężczyzn nie pokrywają się ze zmianami legislacji. Wydaje się zatem, że np. ograniczenie możliwości wykorzystywania emerytur pomostowych wprowadzone od 2009 roku raczej wzmocniło wcześniej obserwowane tendencje niż zmieniło trend.

Znaczna luka pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn widoczna jest także wśród najmłodszych, co wynika z większego zaangażowania w edukację na poziomie wyższym. Potwierdzeniem tej tezy jest wzrost luki po 2008 roku wraz z wycofaniem poboru do wojska, który zmuszał mężczyzn chcących uniknąć służby do dalszego kształcenia. Zasadniczo malejące współczynniki aktywności od połowy lat 90-tych XX w. wynikają ze wzrostu roli edukacji na współczesnym rynku pracy.

Wzrost współczynników aktywności zawodowej wśród osób starszych przekłada się w tak znacznym stopniu na wzrost podaży pracy głównie ze względu na postępujące starzenie się społeczeństwa. Wykres 2.2 przedstawia zmiany w zagregowanym WAZ, współczynnikach w poszczególnych grupach wieku oraz struktury populacji. Wartości te odniesione zostały do poziomów obserwowanych w 2007q1 (por. Wykres 8 w głównej treści Kwartalnego raportu o rynku pracy). Systematycznie od 2007 roku wzrosty WAZ związane były w największym stopniu z osobami w wieku przedemerytalnym, podczas gdy następujące przed 2007 rokiem spadki obejmowały także osoby w wieku emerytalnym („wypychanie” na emerytury oraz różne formy świadczeń pomostowych).

Wykres 2.2 Zmiany współczynnika aktywności zawodowej oraz struktury populacji (2007q1=0)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BAEL

Ramka 3. Na przedwczesną emeryturę odchodzą nieproporcjonalnie niżej wynagradzani

Przedwczesne opuszczenie rynku pracy oraz niskie wskaźniki aktywności zawodowej wśród osób w wieku powyżej 45/50 roku życia związane jest z porównaniem korzyści wynikających z kontynuacji aktywności zawodowej i korzyści wynikających z jej zaprzestania (ang. *outside option*) Mała atrakcyjność pracy, którą się wykonuje, w tym także niskie wynagrodzenie jest tożsame z mniejszymi bodźcami do pozostania w aktywności zawodowej. Jeśli niższe wynagrodzenia osób przedwcześnie odchodzących na emeryturę związane są z niższymi kwalifikacjami tych osób, uzasadnienie znajdują polityki rynku pracy zmierzające do podniesienia kapitału ludzkiego i przekwalifikowania w tej grupie pracowników. Jeśli jednak wynagrodzenia te są systematycznie niższe z innych powodów (np. dyskryminacja, słabsza pozycja przetargowa), działania te mogą mieć zaledwie niewielki wpływ na efektywne zatrudnienie osób w wieku około emerytalnym.

Zarówno niższe kwalifikacje jak i czynniki nieindywidualne są w Polsce istotne, a skala ich oddziaływania na wynagrodzenia osób w wieku przedemerytalnym jest ilościowo porównywalna i wynosi przeciętnie ok. 5-6% płacy. Analiza wynagrodzeń osób przedwcześnie opuszczających rynek pracy w wieku okołoemerytalnym objęła niemal 110 tys. osób, które w BAEL można było zidentyfikować, jako opuszczające rynek pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego. Jako osobę opuszczającą rynek pracy przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego określono kogoś, kto w ciągu 6 kwartałów pozostawania w próbie BAEL pracował a następnie określił się jako osoba nieaktywna i pobierał świadczenie emerytalne. W grupie kontrolnej znalazły się osoby w tej samym przedziale wiekowym, które pozostały zatrudnione w okresie obserwacji. W okresach dostępnych tuż przed opuszczeniem rynku pracy oszacowano:

- wartości dopasowane płac, które należy interpretować jako „wycenę” charakterystyk pracownika) oraz
- reszty z równania płac, które można interpretować jako indywidualne niedopłacanie lub przepłacanie za pracę danej osoby w świetle stawek rynkowych.

O ile wartości dopasowane odnoszą się w głównej mierze do kapitału ludzkiego i kwalifikacji pracowników, o tyle reszty z równania płac stanowią o czynnikach nieobserwowalnych (m.in. dyskryminacja, pozycja przetargowa, itp.)

Za przedwczesne opuszczanie rynku pracy w porównywalnym stopniu odpowiadają zarówno niższe kwalifikacje wykonywane w niżej wynagradzanych zawodach i gałęziach gospodarki, jak i systematycznie niższe wynagrodzenia. Osoby zaprzestające pracy zawodowej przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego cechowały się wynagrodzeniami przeciętnie o ok. 10-12% niższymi niż porównywalna grupa kontrolna osób pozostających w zatrudnieniu, przy czym:

- ok. 5,9 pkt. proc związane jest ze słabszymi kwalifikacjami i wykonywaniem niżej wynagradzanych zawodów w mniej płacących sektorach (ok. 6.0 pkt proc w przypadku kobiet);
- a ok. 6,3 pkt proc wynika z czynników niewyjaśnialnych, czyli systematycznego i nieproporcjonalnie niższego wynagradzania tej grupy pracowników (ok. 6,2 pkt proc w przypadku kobiet), Tabela R3.1.

Osoby pozostające w aktywności zawodowej w wieku 45/50+ cechują się statystycznie nieznacznie wyższymi wynagrodzeniami niż wynikałoby to z Mincerowskiej funkcji płac (ok. 1pp). Może to wynikać z dwóch czynników: dodatkowej wartości doświadczenia dla pracodawców i/lub tzw. „wysługi” lat, która stanowi dodatkowy czynnik usztywniający wynagrodzenia osób starszych.

Tabela R3.1. Wyniki oszacowań z zastosowaniem Mincerowskiej funkcji płac

Estymatory funkcji płac	Cała populacja osób w wieku 45/50 plus								Różnica (w %)
	Pracujący		Nieaktywni		Test Welch'a		Test Wilcoxon		
Ogółem	Średnia	N	Średnia	N	T-test	p-value	z-test	p-value	
- xb	1243,01	102 399	468,25	5 961	14.73	0.00	14.78	0.00	-5,9%
- reszty	0.0107	103 265	-0.0523	6 161	13.95	0.00	14.67	0.00	-6,3%
Godzinowe	Średnia	N	Średnia	N	T-test	p-value	z-test	p-value	Różnica (w %)
- xb	7,81	104 627	11,76	5 939	12.18	0.00	13.34	0.00	-5,6%
- reszty	0.0088	98 529	-0.0276	5 372	7.026	0.00	3.912	0.00	-3,6%
Estymatory funkcji płac	Kobiety w wieku 45 plus								Różnica (w %)
	Pracujący		Nieaktywni		Test Welch'a		Test Wilcoxon		
Ogółem	Średnia	N	Średnia	N	T-test	p-value	z-test	p-value	
- xb	1155,50	64 441	435,28	3 448	14.73	0.00	11.55	0.00	-6,0%
- reszty	0.0092	64 879	-0.0526	3 549	11.44	0.00	12.20	0.00	-6,2%
Godzinowe	Średnia	N	Średnia	N	T-test	p-value	z-test	p-value	Różnica (w %)
- xb	7,49	65 623	11,29	3 436	8.32	0.01	9.46	0.00	-5,3%
- reszty	0.0044	61 695	-0.0219	3 077	4.22	0.00	6.90	0.00	-2,6%

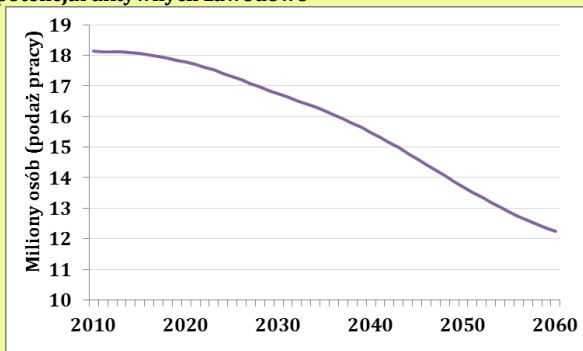
Źródło: opracowanie własne. Wynagrodzenia w cenach stałych z 2010 roku (deflowane jednopodstawowym indeksem inflacji, 4q2010=1). W badaniu aktywności ekonomicznej ludności uczestnicy biorą udział czterokrotnie na przestrzeni 18 miesięcy. Korzystając z danych jednostkowych BAEL w każdym kwartale osobno z okresu 1995q1-2010q4 wyestymowano Mincerowską funkcję płac z korektą Heckmana; korelatami płac były wiek, płeć, wykształcenie, zawód, sektor zatrudnienia, wielkość miejscowości zamieszkania i stan cywilny. Po uzyskaniu estymatorów parametrów, oszacowano wartości dopasowane oraz reszty z równania płac. Jeśli reszta ma znak ujemny, pracownik dostaje wynagrodzenie niższe przeciętnie osoby o tych samych charakterystykach (odwrotnie, gdy reszta ma znak dodatni).

Ramka 4. Czy jest możliwe uniknięcie przyszłego spadku podaży pracy w Polsce?

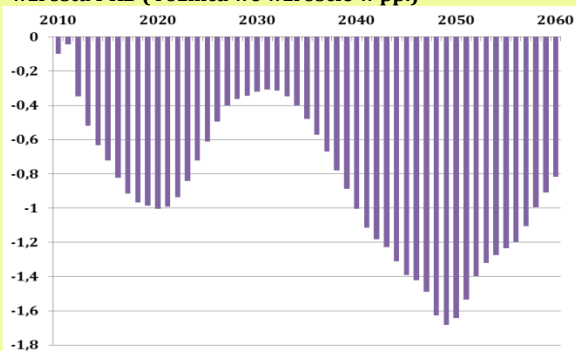
Niekorzystny wpływ starzenia się populacji Polski oraz niskiej dzietności na podaż pracy będzie trwale obniżał potencjał wzrostu polskiego PKB w przyszłości. Rezultaty przeprowadzonych symulacji wskazują, że potencjalnie w największym zahamować te tendencje może wzrost aktywności zawodowej. Wydaje się, że czas, w którym procesy te mogły być zahamowane przez skuteczną politykę odnowy demograficznej (*demographic renewal*) powoli mija, natomiast skuteczność podnoszenia wieku emerytalnego może być ograniczana przez stan zdrowia osób starszych. Wyzwania związane z ubytkiem siły roboczej będą o wiele większe niż prawdopodobny napływ imigrantów do Polski.

Prognozy demograficzne wskazują, że w horyzoncie 50 lat rynek pracy doświadczał będzie spadku podaży pracy (Wykres 4.1). Jest to sytuacja nowa, ponieważ minione dekady cechował korzystny wpływ „demografii” na liczbę osób aktywnych zawodowo. Według projekcji Komisji Europejskiej nawet przy uwzględnieniu już wprowadzonych ograniczeń przechodzenia na wcześniejsze emerytury liczba aktywnych zawodowo zmniejszy się 2030 o 4 mln osób, a do 2060 o 5,9 mln osób. Scenariusz braku dalszych zmian skutkował będzie obniżeniem tempa wzrostu potencjalnego PKB Polski (Wykres 4.2). Poniżej porównane zostały oszacowania skutków zastosowania różnych kroków zaradczych jakie potencjalnie mogą zostać podjęte w celu rozwiązania bądź ograniczenia problemu malejącej podaży pracy w Polskiej gospodarce

Wykres 4.1. Długoterminowe zmiany liczby osób potencjał aktywnych zawodowo



Wykres 4.2. Wpływ zmian liczby osób w wieku produkcyjnym na wzrostu PKB (różnica we wzroście w pp.)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie (EUROSTAT 2011), (European Commission 2011)

Rozważono cztery scenariusze (por. Wykres 4.3):

1) Podnoszenie ustawowego wieku emerytalnego

Scenariusze zakładają zrównanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn na poziomie 65 lat, 67 lat (proponycja rządowa) oraz 70 lat. Szybkość dojścia we wszystkich scenariuszach równa jest zakładanej w propozycji rządowej (podnoszenie o 1 rok co 4 lata)

2) Zwiększanie odsetka osób aktywnych zawodowo wśród populacji

Uwzględniono kraje obecnie przodujące pod tym względem w UE (Niemcy, Szwecję i Holandii), zakładając równomierny w perspektywie 2010-2050 wzrost wskaźnika aktywności zawodowej w Polsce do poziomów obserwowanych obecnie w tych krajach.

3) Zwiększenie liczby dzieci na które decydują się kobiety w trakcie swojego życia (Total Fertility Rate - TFR)

Scenariusze zakładają natychmiastowe podniesienie liczby dzieci przypadających na kobietę o 0,1, stopniowy wzrost TFR do 1.8 do 2030 (tempo obserwowane w Holandii w ostatnich latach). Dodatkowo rozważono także skutki natychmiastowego wzrostu TFR do 1.8 (obecny poziom w Holandii) oraz do 2.1 (stopa zastępowalności).

4) Zwiększenie napływu pracowników z innych krajów (imigracja)

Założono równomierny napływ netto imigrantów do Polski o ok. 10 tys. osób rocznie.

Podnoszenie wieku emerytalnego przesuwają granicę wieku produkcyjnego i poprzez wydłużenie okresu aktywności zawodowej powinno zwiększać podaż pracy. Symulacje potencjalnych efektów różnych docelowych poziomów wieku emerytalnego wskazują, że nawet przy założeniu dokonującego się równoległe wzrostu trwania życia w dobrym zdrowiu (prawdopodobieństwa odejścia z rynku pracy przesuwają się razem z podnoszonym wiekiem) działania te mogą jedynie częściowo złagodzić spadek podaży pracy.

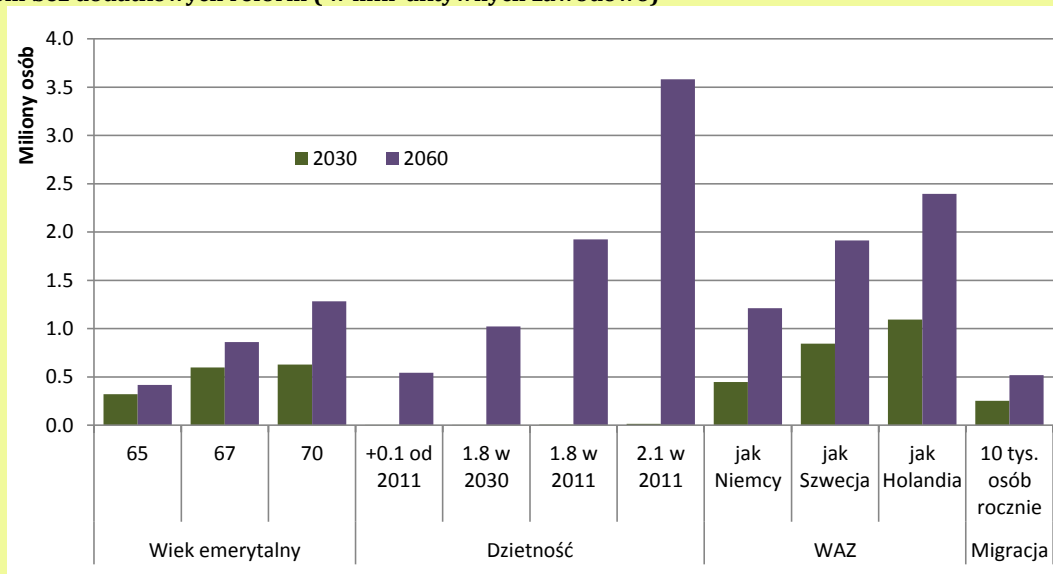
Wzrost aktywności zawodowej do obserwowanych obecnie w wiodących pod tym względem krajach UE (co w rzeczywistości związane jest z głębokimi i różnorodnymi reformami systemu zachęt do pozostawania na rynku pracy) mogłoby w krótkim okresie podnieść podaż pracy, a do 2060 roku wyraźnie ograniczyć spadek podaży pracy. Spadek podaży pracy byłby docelowo mniejszy o 1,2 mln w przypadku konwergencji do profili aktywności w Niemczech, o 1,9 mln w przypadku konwergencji do intensywności podaży pracy obserwowanej Szwecji i 2,4 mln w wariantach konwergencji do Holandii.

Trzeci scenariusz analizuje skutki **wzrostu dzietności**. Wzrost aktywności zawodowej – choć w znacznym stopniu zmniejsza ubytek siły roboczej – nie jest rozwiązaniem trwałym, gdyż przy obecnej strukturze demograficznej deficyt pracowników będzie

się nasilał po 2040 roku ze względów czysto demograficznych. Gdyby w stosunku do bazowej prognozy przeciętnie dodatkowo jedna na 10 kobiet decydowała się na urodzenie i wychowanie dodatkowego dziecka (wzrost TFR o +0.1) wówczas podaż pracy w 2060 roku byłaby wyższa o ponad 0,5 mln. Powtórzenie ścieżki ponoszenia TFR, która udała się w Holandii w ostatnich 20 latach (dojście do 2030 roku z TFR=1.4 do TFR=1.8) przyniosłoby ponad 1 mln osób więcej w 2060 roku. Przeprowadzone symulacje wskazują jednak, że jeśli skuteczna polityka pronatalistyczna nie będzie miała natychmiastowego skutku tzn. na kolejne dzieci nie zdecydują się osoby z pokolenia wyżu demograficznego lat 1980-tych to jedynie w niewielkim stopniu będzie ona w stanie zahamować spadek podaży pracy.

Czwarty scenariusz odwołuje się do postulatów zwiększenia podaży pracy w Polsce poprzez **wzrost migracji netto**. Tradycyjnie, Polska w kategoriach netto jest krajem emigrantów (więcej osób wyjeżdża niż napływa do Polski). Dodatkowo, w przyszłości zwiększenie emigracji także może być problematyczne gdyż analogiczne problemy związane ze starzeniem się populacji dotyczyć będą większości krajów świata. Najważniejsza wydaje się jednak ogromna skala jaką musiałaby przybrać *replacement migration* dla Polski. Scenariusz napływy netto 10 tys. osób rocznie (wraz z uwzględnieniem wkładu imigrantów do wzrostu liczby urodzeń) doprowadziłby do zahamowania spadku podaży pracy jedynie o ok. 0,5 mln pod koniec projekcji. Całkowite uzupełnianie spadku podaży pracy w Polsce kraju wymagałoby osiedlenia się w Polsce w latach 2010-2060 ok. 5,2 mln emigrantów, czyli utrzymywania się przeciętnie salda migracji na poziomie powyżej 100 tys. rocznie. Dla porównania według oficjalnych szacunków GUS negatywny wpływ emigracji z Polski w latach 2004-2010 wynosił przeciętnie 165 tys. osób rocznie.

Wykres 4.3. Różnice pomiędzy wynikami symulacji reform mających na celu wzrost podaży pracy w przyszłości a scenariuszem bez dodatkowych reform (w mln aktywnych zawodowo)



Źródło: Obliczenia własne na podstawie (EUROSTAT 2011), (European Commission 2011)

Literatura:

European Commission. 2011. *The 2012 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies*. European Economy. Brussels.
 EUROSTAT. 2011. „Population Projection 2010-2060”. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database>.

Ramka 5. „Kara” za bezrobocie jest wysoka

Wejście na rynek pracy w okresie dekoniunktury skutkuje niższymi zarobkami przez cały okres życia zawodowego. Analizując 50 kohort na amerykańskim rynku pracy Milgrom et al. (2010) wskazuje, że doświadczenie bezrobocia lub podjęcie relatywnie gorszej pracy ze względu na brak atrakcyjnych ofert w okresach recesji ma trwały efekt zarówno dla ścieżki zarobków jak i późniejszego awansu zawodowego. W przypadku Polski, osoby bezrobotne podejmujące zatrudnienie mają *ceteris paribus* niższe płace niż pracownicy bez epizodu bezrobocia. Tyrowicz (2011) szacuje, że efekt ten sięga nawet 10% wynagrodzenia i występuje także, gdy porówna się osoby bezrobotne z osobami nieaktywnymi powracającymi na rynek pracy. Sugerowałoby to, że w przypadku osób młodych atrakcyjną alternatywą może być „przeczekiwanie” okresów niższego popytu na pracę (np. kontynuując edukację). Hipotezę tę można przetestować porównując płace osób młodych powracających z bezrobocia oraz płace osób podejmujących pierwszą pracę po okresie nieaktywności.

Analiza wynagrodzeń osób młodych objęła niemal 170 tys. osób za okres 1995-2011, które w BAEL można było zidentyfikować, jako podejmujące pracę po okresie bezrobocia lub wprost z nieaktywności. Analizowano pracujących w wieku do 35 roku życia, a grupę kontrolną stanowiły osoby nieprzerwanie pracujące w okresie obserwacji (tj. 6 kolejnych kwartałów). W okresach tuż po znalezieniu zatrudnienia oszacowano:

- wartości dopasowane płac, które należy interpretować jako „wycenę” charakterystyk pracownika oraz
- reszty z równania płac, które można interpretować jako indywidualne niedopłacanie lub przepłacanie za pracę danej osoby w świetle stawek rynkowych.

O ile wartości dopasowane odnoszą się w głównej mierze do kapitału ludzkiego i kwalifikacji pracowników, o tyle reszty z równania płac stanowią o czynnikach nieobserwowalnych (m.in. dyskryminacja, pozycja przetargowa, itp.). Model obejmuje także doświadczenie zawodowe, więc wartości dopasowane z Mincerowskiej funkcji płac uwzględniają także „koszt” braku doświadczenia w przypadku osób młodych.

W porównaniu do pracujących w tej samej grupie wiekowej, młodzi bezrobotni otrzymują płace o ok. 27% niższe, gdy już uda im się znaleźć zatrudnienie. Z perspektywy rynku pracy osoby z doświadczeniem bezrobocia mają znacznie gorsze charakterystyki niż ich rówieśnicy bez tego negatywnego doświadczenia. Z tego powodu wynagrodzenia osób, którym udało się znaleźć pracę jest o ok. 17-20% niższa niż rówieśników, którzy w okresie obserwacji nie doświadczyli utraty pracy. Luka ta w znacznym stopniu wynika zapewne z różnic w doświadczeniu zawodowym oraz wykształceniu. Jednocześnie, dodatkowe 7-9 pp różnicy w płacach nie znajduje uzasadnienia w „gorszych” charakterystykach tych osób – jest przejawem systematycznego i nieuzasadnionego obserwowalnymi charakterystykami indywidualnymi zaniżania wynagrodzeń tych pracowników.

Młodzi podejmujący zatrudnienie bezpośrednio po okresie nieaktywności (np. przepływ z edukacji do pracy) w zasadzie cechują się charakterystykami podobnymi do pracujących nieprzerwanie w okresie obserwacji, a także do pracowników w populacji BAEL ogółem. Analiza nie wskazuje, by ich wynagrodzenia były zaniżane przez pracodawców.

Tabela R5.1. Wyniki oszacowań z zastosowaniem Mincerowskiej funkcji płac (wyniki tylko dla osób poniżej 35 lat)

	Różnica (w %)									
	U=>E	Test Welch'a		Test Wilcoxona		I=>E	Test Welch'a		Test Wilcoxona	
Ogółem		T-test	p-value	z-test	p-value		T-test	p-value	z-test	p-value
- xb	-17.5%	45.8	0.00	40.7	0.00	-1.1%	-2.1	0.02	-3.6	0.00
- reszty	-9.0%	51.7	0.00	14.7	0.00	0.0%	0.1	0.44	1.2	0.27
Godzinowe		T-test	p-value	z-test	p-value		T-test	p-value	z-test	p-value
- xb	-20.0%	51.7	0.00	45.8	0.00	0.5%	1.0	0.31	-0.86	0.38
- reszty	-7.4%	7.0	0.00	3.9	0.00	1.9%	-3.9	0.00	-1.06	0.22

Źródło: opracowanie własne.. W badaniu aktywności ekonomicznej ludności uczestnicy biorą udział czterokrotnie na przestrzeni 18 miesięcy. Korzystając z danych jednostkowych BAEL w każdym kwartale osobno z okresu 1995q1-2010q4 wyestymowano Mincerowską funkcję płac z korektą Heckmana; korelatami płac były wiek, płeć, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, zawód, sektor zatrudnienia, wielkość miejscowości zamieszkania i stan cywilny. Po uzyskaniu estymatorów parametrów, oszacowano wartości dopasowane oraz reszty z równania płac. Jeśli reszta ma znak ujemny, pracownik dostaje wynagrodzenie niższe przeciętnie osoby o tych samych charakterystykach (odwrotnie, gdy reszta ma znak dodatni).

Literatura:

- Illoong Kwon & Eva Meyersson Milgrom & Seiwoon Hwang, 2010, *Cohort Effects in Promotions and Wages: Evidence from Sweden and the United States*, Journal of Human Resources, vol. 45(3).
 Tyrowicz Joanna, 2011, *Histereza bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwa UW.

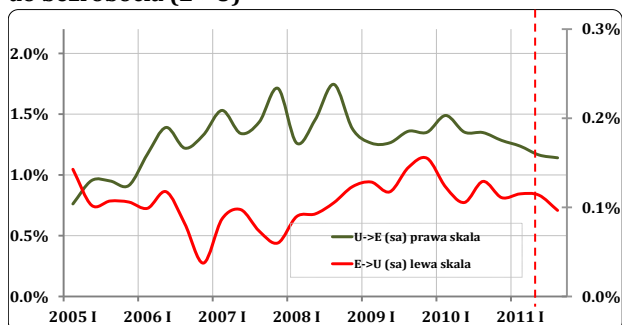
III. PRZEPIŁYWY NA RYNKU PRACY

W drugiej połowie 2011 roku spadła zarówno intensywność przyjęć do pracy jak i zwolnień. Wzrastająca podaż pracy wynika głównie z rosnącego napływu z nieaktywności zawodowej do bezrobocia, choć w 4q 2011 roku osłabły także odpływy do nieaktywności¹².

Najważniejszymi przepływami decydującymi o zatrudnieniu i bezrobociu w gospodarce są przepływy związane ze znajdowaniem pracy (U->E) oraz utratą pracy (E->U). Jednym z symptomów relatywnie dobrej kondycji polskiego rynku pracy w latach 2009-2010 był jedynie niewielki spadek szans na znalezienie pracy (Wykres nr 14). Objawem spowolnienia był natomiast silny wzrost prawdopodobieństwa utraty pracy w drugiej połowie 2009 roku, który był jednak krótkotrwały.

Wykres nr 14

Prawdopodobieństwa przejścia osoby bezrobotnej do zatrudnienia (U->E) oraz przejścia osoby zatrudnionej do bezrobocia (E->U)



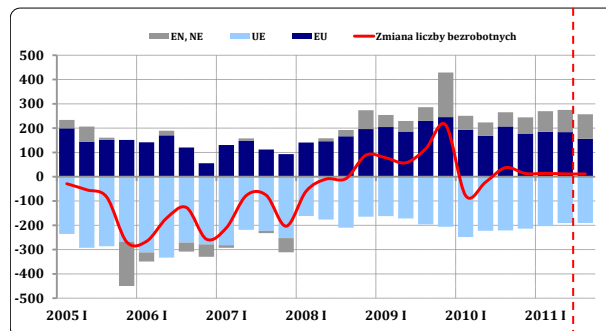
Dane z drugiej połowy 2011 roku wskazują na spadek intensywności przepływów pomiędzy zatrudnieniem i bezrobociem, przy czym relatywnie silniej spadło prawdopodobieństwo utraty pracy, natomiast szanse znalezienia pracy maleją systematycznie od 1q2010 i pod koniec 2011 roku były już niższe niż w trakcie kryzysu w 2009 roku. Na stopniowy wzrost bezrobocia (Wykres nr 15) większy wpływ miał jednak napływ do bezrobocia osób do tej pory nieaktywnych na rynku pracy, niż słabnący odpływ ludzi z bezrobocia do zatrudnienia. Z drugiej strony przepływy pomiędzy pracą a nieaktywnością zawodową kompensowały się (Wykres nr 16). Przejściowy spadek liczby osób pracujących w 3q2011 był spowodowany spadkiem

¹² Przepływy wyznaczone na podstawie mikrodanych BAEL. Szczegóły metody w aneksie. Przepływy 3q2011-4q2011 (za przerywaną linią) obliczone na podstawie ekstrapolacji opublikowanych danych przekrojowych.

nowych przyjęć do pracy oraz odejść do nieaktywności. Ponowny wzrost w 4q2011 wynikał z ograniczenia zwolnień przy liczbie przyjęć do pracy zbliżonej do 3q2011.

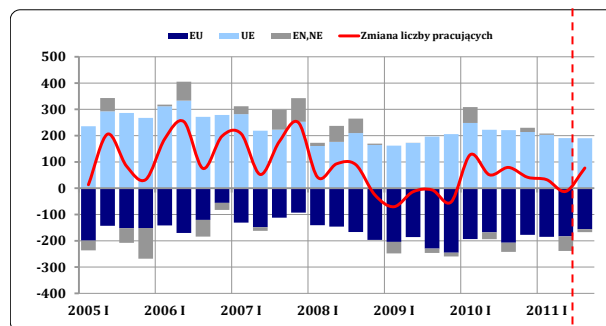
Wykres nr 15

Zmiany bezrobocia - wpływ przepływów (w tys. sa)



Wykres nr 16

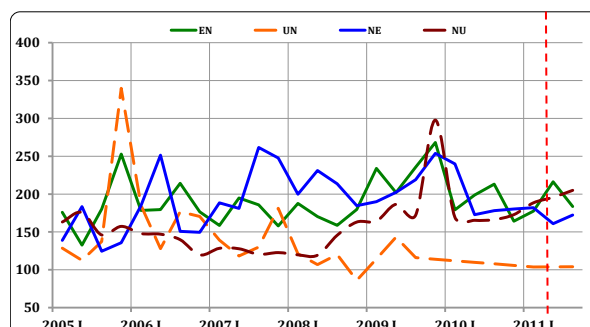
Zmiany pracujących - wpływ przepływów (w tys. sa)



Przepływy z i do nieaktywności wskazują na niewielkie zagrożenie zjawiskiem dezaktywizacji osób bezrobotnych (Wykres nr 17). Odpływy z bezrobocia do nieaktywności obniżają się od połowy 2009 roku. Rosną natomiast napływy z nieaktywności na rynek pracy, ale w drugiej połowie 2011 roku rosła głównie liczba osób napływających do bezrobocia. Pod koniec 2011 roku osłabł odpływ z pracy do nieaktywności.

Wykres nr 17

Przepływy pomiędzy nieaktywnością a pracą i bezrobociem (w tys. sa)



IV. WYNAGRODZENIA, WYDAJNOŚĆ I KOSZTY PRACY

Dynamika wynagrodzeń w ujęciu rocznym w całej gospodarce zmniejszyła się w 4q2011, co przy nieznacznym spadku wydajności pracy pociągnęło za sobą spadek dynamiki ULC.

Wynagrodzenia

Dynamika wynagrodzeń w gospodarce była niższa niż przed kwartałem i wyniosła 4,3% r/r wobec 6,6% r/r w 3q2011 (Tablica nr 1). Do spadku dynamiki przyczynił się przede wszystkim spadek dynamiki płac w SP z 6,1% r/r w 3q2011 do 4,6% r/r w 4q2011 (widoczny przede wszystkim w przemyśle). Dużo wyższy od oczekiwań wzrost wynagrodzeń w SP w styczniu może wskazywać na hipotezę o przesunięciu części wynagrodzeń z grudnia 2011 na styczeń 2012. Dodatkowym czynnikiem mogła również być niska dynamika w najmniejszych firmach związana z efektem wysokiej bazy. W 4q2010 GUS prawdopodobnie skorygował swoje dane dotyczące tego segmentu firm.

Dynamika przeciętnych wynagrodzeń w gospodarce w ujęciu realnym w 4q2011 spadła do -0,3% r/r wobec 2,4% r/r w 3q2011, częściowo na skutek wzrostu inflacji mierzonej CPI (do 4,6% r/r w 4q2011 z 4,1% r/r w 3q2011).

Tablica nr 1

Dynamika wynagrodzeń w gospodarce i jej sekcjach r/r (zgodne z PKD 2007)

	2009				2010				2011			
	1q	2q	3q	4q	1q	2q	3q	4q	1q	2q	3q	4q
Gospodarka*	6,8	4,4	4,9	4,7	4,1	3,8	2,9	6,0	4,5	5,3	6,6	4,3
Rolnictwo	-0,3	-2,4	-3,1	-2,2	1,0	12,9	9,9	15,1	9,5	11,7	14,9	10,0
Sektor przedsiębiorstw	6,3	3,7	3,9	3,8	2,8	3,8	2,0	4,3	4,1	5,0	6,1	4,6
Usługi finansowe	0,3	3,9	0,8	8,5	-2,5	5,0	7,9	0,2	8,6	9,0	4,8	7,0
Nauka i technika	9,1	4,9	9,1	2,4	-0,6	5,1	-5,6	2,9	2,2	-2,7	7,6	3,0
Administracja	11,9	7,2	6,3	0,2	5,2	0,2	0,2	5,6	3,0	4,6	6,9	6,5
Edukacja	10,7	5,2	6,8	6,0	10,0	3,2	4,5	9,4	5,7	5,9	7,2	6,5
Ochrona zdrowia	11,0	6,3	6,5	1,6	2,9	3,3	1,8	3,0	2,3	2,8	2,7	3,0
Mikropodmioty i reszta GN**	1,0	3,4	6,8	5,8	8,2	3,8	3,9	16,1	0,7	4,6	8,9	1,9

*Dane dla pełnej zbiorowości;

** Kolorem czerwonym oznaczono szacunki IE.

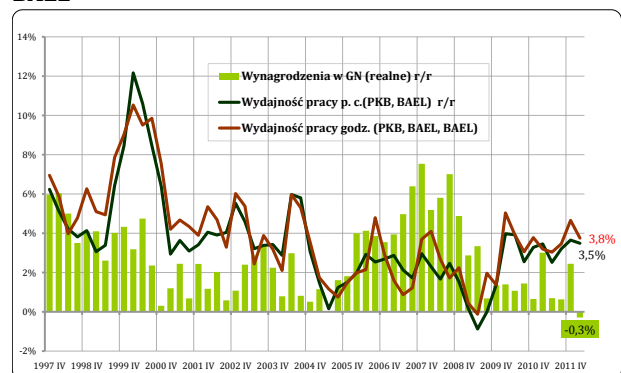
W stosunku do 4q2011 plany podniesienia wynagrodzeń na 1q2012 zadeklarowało więcej przedsiębiorców ankietowanych w ramach Szybkiego Monitoringu NBP (16,6% po korekcie sezonowej - o 1,6 pp. więcej niż w poprzednim kwartale).

Wydajność

W 4q2011 wydajność pracy w przypadku rachunku opartego na danych BAEL nieznacznie zmniejszyła się i wyniosła 3,5% r/r wobec 3,7% r/r w 3q2011 (Wykres nr 18). Tempo wzrostu wydajności było niższe od tempa wzrostu płac nominalnych. Dynamika wydajności liczona na jednego zatrudnionego (p.c.) jak i na godzinę pracy (p.h.) w 4q2011 była zdecydowanie wyższa od dynamiki płac realnych (deflowanych CPI).

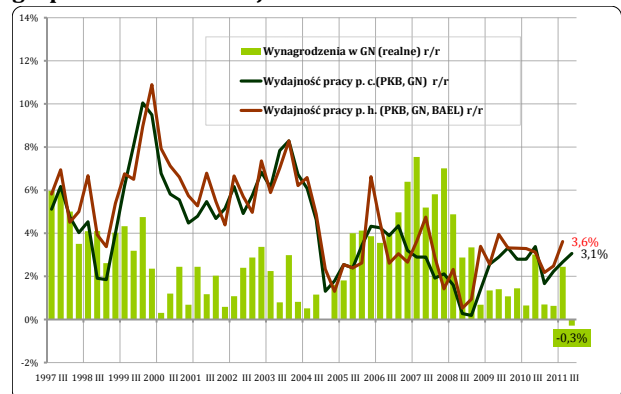
Wykres nr 18

Zmiany wydajności pracy a wzrost płac realnych wg BAEL¹³



Wykres nr 19

Zmiany wydajności pracy a wzrost płac realnych w gospodarce narodowej



W przypadku rachunku opartego na danych z Gospodarki Narodowej wydajność pracy może zostać obliczona jedynie do 3q2011. W 3q2011 dynamika

¹³ Do kalkulacji tempa wzrostu wydajności pracy na zatrudnionego (p.c.) wykorzystano realną dynamikę PKB oraz dynamikę liczby pracujących wg BAEL. W przypadku wydajności godzinowej (p.h.) posłużono się realnym tempem wzrostu PKB oraz dynamiką łącznie przepracowanego czasu, stanowiącego iloczyn liczby pracujących wg BAEL oraz przeciętnie przepracowanej liczby godzin w tygodniu wg BAEL.

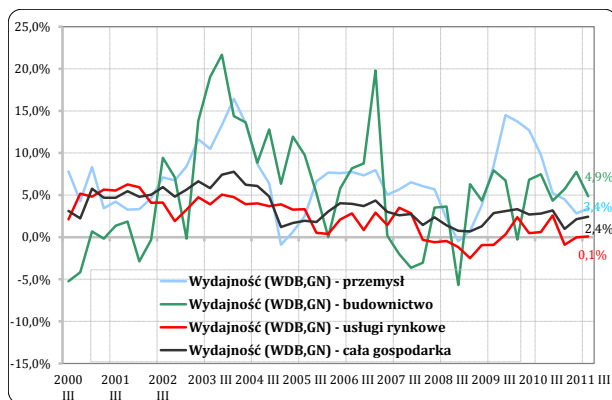
wydajność pracy (Wykres nr 19) wzrosła i wynosiła 2,7% (wobec 2,2% r/r w 2q2011). Szacunki IE na dla 4q2011 wskazują na prawdopodobny dalszy wzrost tej dynamiki do 3,1% r/r.

Również w przypadku produktywności pracy w ujęciu branżowym możliwa jest analiza do 3q2011 (wykres 18). W przemyśle po raz pierwszy od 4q2010 nastąpił wzrost wydajności wynikający z niewielkiego wzrostu dynamiki wartości dodanej w 3q2011. Niewielki wzrost wydajności nastąpił także w sektorze usługowym. Wyraźny spadek produktywności w stosunku do 2q2011 nastąpił w budownictwie (Wykres nr 20) na skutek zmniejszenia się dynamiki wartości dodanej przy niewielkim spadku dynamiki zatrudnienia.¹⁴

Wg wyników Szybkiego Monitoringu relacja pomiędzy wzrostem nominalnych wynagrodzeń i wzrostem wydajności pracy uległa dalszej poprawie w 4q2011 w stosunku do 3q2011. W porównaniu z 3q2011 wzrósł udział przedsiębiorstw deklarujących szybszy wzrost wydajności niż wynagrodzeń. Zmniejszył się natomiast udział przedsiębiorstw, w których wydajność rośnie wolniej niż płace. Zwiększyła się wobec tego zdecydowana przewaga tej pierwszej grupy przedsiębiorstw.

Wykres nr 20

Zmiany r/r wydajności w sekcjach GN



Jednostkowe koszty pracy (ULC)

Od czasu publikacji „Kwartalny raport o rynku pracy – III kwartał 2011” opublikowane zostały dane pozwalające na obliczenie ULC (jednostkowych kosztów pracy) wg BAEL.

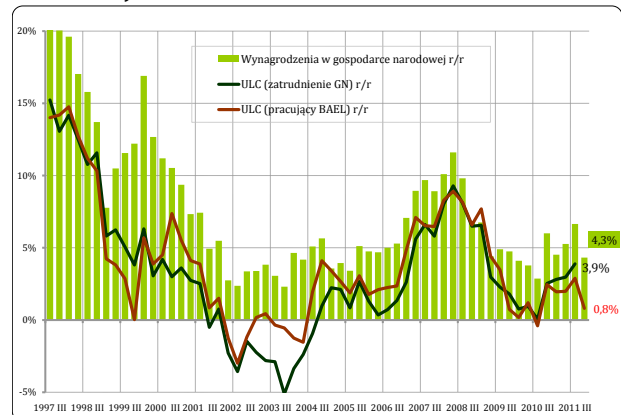
W 4q2011 dynamika jednostkowych kosztów pracy obniżyła się do 0,8% r/r wobec 2,9% r/r w 3q2011

¹⁴ W przypadku analizy po sektorach do wyciszenia zmian w wydajności i ULC użyto wartości dodanej brutto (WDB).

na skutek silnego spadku dynamiki płac przy nieznacznym spadku wydajności (Wykres nr 21).

Wykres nr 21

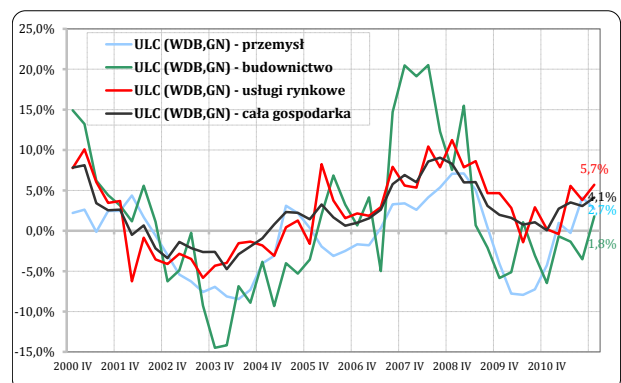
Wzrost ULC a wzrost płac nominalnych w gospodarce narodowej



Dostępne dane pozwalają również na oszacowanie dynamiki ULC obliczonego na podstawie informacji o liczbie pracujących w GN do 3q2011. Dynamika ta wzrosła w 3q2011 do 3,9%r/r wobec 3,0% r/r w 2q2011. Szacunki IE wskazują na spadek tej dynamiki w 4q2011 do 1,2% r/r na skutek silnego spadku dynamiki wynagrodzeń.

Wykres nr 22

Wzrost ULC w sekcjach GN



Również ULC w głównych sektorach gospodarki może zostać obliczone na podstawie dostępnych danych do 3q2011 (Wykres nr 22). Istotny wzrost dynamiki ULC odnotowano w budownictwie (do 1,8% r/r z -3,5% r/r w 2q2011) wynikający ze zwiększenia się tempa wzrostu wynagrodzeń i spadku wydajności pracy. Zwiększyła się również dynamika jednostkowych kosztów pracy w usługach (do 5,7% r/r) na skutek wzrostu dynamiki wynagrodzeń. W przemyśle odnotowano spadek dynamiki ULC (do 2,7% r/r) wynikający ze wzrostu dynamiki wydajności i spadku dynamiki wynagrodzeń.

VI. RYNEK PRACY W POLSCE NA TLE WYBRANYCH KRAJÓW

Sytuacja na rynku pracy w większości krajów UE uległa w 3q2011 dalszemu pogorszeniu. W większości krajów UE zanotowano wzrost stopy bezrobocia i spadek popytu na pracę.

Polska cechowała się w 3q2011 dodatnią lecz malejącą dynamiką zatrudnienia (0,4% r/r w 3q2011 wobec 1,0% r/r w 2q2011). Natomiast w skali całej UE dynamika zatrudnienia w 3q2011 uległa obniżeniu do 0,0% r/r (wobec 0,3% r/r w 2q2011). W ujęciu kwartalnym dynamika zatrudnienia w UE w 3q2011 była ujemna i wyniosła -0,1% kw/kw (wobec 0,1% kw/kw w 2q2011). Dalsze spadki zatrudnienia odnotowano w budownictwie. Zwiększeniu uległo natomiast zatrudnienie w usługach.

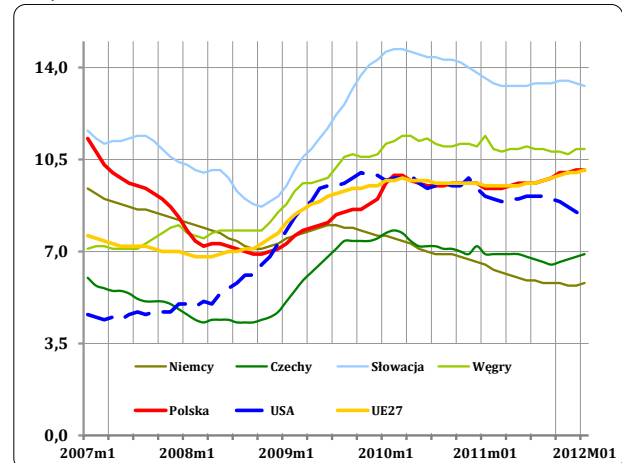
Stopa bezrobocia w Polsce jest wciąż stosunkowo niska i stabilna (10,1% w styczniu 2012 wobec 10,1% w grudniu 2011). W UE stopa bezrobocia wzrosła kolejny miesiąc z rządu: do 10,1% w styczniu 2012 (wobec 10,0% w grudniu 2011) przy czym największy wpływ na wzrost miało zwiększenie się bezrobocia wśród mężczyzn.

Dynamika kosztów pracy w Polsce wzrosła w 3q2011 do 5,1% r/r (wobec 4,7% w 2q2011). Przeciętna dynamika kosztów pracy w sferze rynkowej w UE uległa w 3q2011 nieznacznemu obniżeniu do 2,7% r/r (wobec 2,8% r/r w 2q2011).

W dalszym ciągu utrzymują się duże różnice pomiędzy poszczególnymi krajami członkowskimi UE. Z jednej strony niektóre kraje cechują się dodatnią dynamiką zatrudnienia oraz stosunkowo niską stopą bezrobocia (Austria, Holandia). Z drugiej strony część krajów członkowskich charakteryzuje się nadal silnymi spadkami zatrudnienia oraz rekordowo wysokimi stopami bezrobocia (Hiszpania, Irlandia, Grecja). W dalszym ciągu następował spadek stopy bezrobocia w Niemczech (do 5,8% w styczniu 2012).

Wykres nr 23

Zharmonizowana stopa bezrobocia w wybranych krajach



Źródło: Eurostat.

Kilka pozostałych czynników może wskazywać na pogorszenie sytuacji na rynku pracy w skali całej UE w 3q2011. Dalszemu obniżeniu uległa dynamika liczby godzin pracy przepracowanych przez pracowników agencji pracy tymczasowej - w całej UE wzrost ten wyniósł w październiku 2011 1,1% r/r (wobec 4,7% r/r w sierpniu 2011 i 13,0% r/r w maju 2011).¹⁵ Obniżeniu uległy także oczekiwania dotyczące zatrudnienia w większości sektorów przy czym najniższe pozostają one wciąż w budownictwie.¹⁶ Zmniejszeniu uległa również dynamika zatrudnienia za pośrednictwem Internetu w UE (do 9% r/r w styczniu 2012 wobec 14% r/r w październiku 2011).

Na tle krajów UE pozytywnie wyróżniają się Stany Zjednoczone, w których stopa bezrobocia wyniosła w lutym 2012 8,3%. Jednocześnie kolejny miesiąc z rządu wzrosło zatrudnienie.

Kraje regionu Europy Śr.-Wsch. (Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Słowacja, Węgry) są nie mniej zróżnicowane pod względem sytuacji na rynkach pracy od krajów UE ogółem. Wciąż wysokie bezrobocie utrzymuje się na Słowacji, zwłaszcza wśród osób w wieku 15-24 lata. Również w krajach nadbałtyckich obserwowane jest wysokie bezrobocie choć następuje dalsza stopniowa poprawa w tych

¹⁵ Patrz: „Labor Market Fact Sheet February 2012”

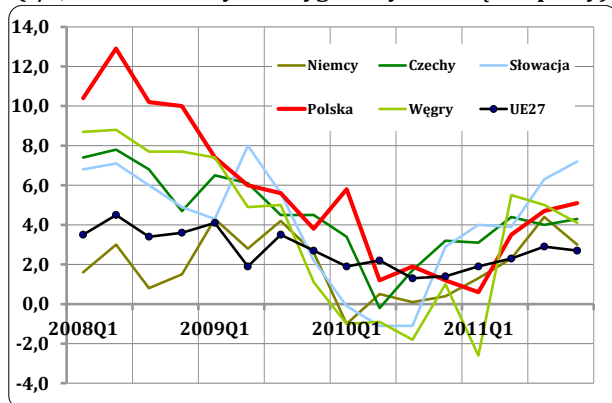
¹⁶ Patrz: „EU Employment and Social Situation Quarterly Review December 2011”

krajach. W Estonii nastąpił spadek stopy bezrobocia od grudnia 2010 o 2,2 pp. do 11,7% w grudniu 2011. Jednocześnie dynamika zatrudnienia w tym kraju kolejny kwartał z rzędu była dodatnia i w tendencji rosnąca (8,9% w 3q2011). Na Litwie stopa bezrobocia spadła z 17,5% w grudniu 2011 do 14,3% w grudniu 2011, a dynamika zatrudnienia wyniosła 2,0% r/r w 3q2011. Na Łotwie nastąpił spadek stopy bezrobocia o 3,5 pp. od września 2010 do 14,7% we wrześniu 2011, a dynamika zatrudnienia wyniosła 2,8% r/r w 3q2011. Najniższe bezrobocie w Europie Środkowej występuje w Czechach. (Wykres 23).

Dynamika kosztów pracy w sferze rynkowej w krajach regionu Europy Śr.-Wsch. w 3q2011 była wyższa od przeciętnej dla UE przy czym najwyższe koszty pracy występowały na Słowacji: 7,2% r/r.

Wykres nr 24

Indeks kosztów pracy dla sfery rynkowej gospodarki (r/r, odsezonowany i skorygowany o liczbę dni pracy)



Źródło: Eurostat.

OPRACOWANIE:

Stanisław Cichocki, Katarzyna Saczuk,
Paweł Strzelecki, Joanna Tyrowicz, Robert
Wyszyński, tel, 2382

APROBOWAŁ:

Dyr. Michał Gradzewicz

ZATWIERDZIŁ:

Dyr. Jarosław Jakubik

.....
(Pieczęć i podpis dyrektora biura IE
lub jego zastępcy)

.....
(Pieczęć i podpis dyrektora
lub zastępcy dyrektora IE)

ANEKS: TERMINY I DEFINICJE

Ze względu na złożoność i wieloaspektowość oraz charakter zjawisk analizowanych w ramach rynku pracy, w statystyce wykorzystuje się różne źródła danych, m.in. sprawozdawczość przedsiębiorstw, badania ankietowe czy dane z urzędów pracy. Niestety, relatywnie często zdarza się, że różne zmienne, pochodzących z różnych źródeł, mają takie same nazwy, np. samych podstawowych kategorii osób pracujących można wskazać kilka. Ponadto, każde źródło, ze względu na sposób gromadzenia danych pokazuje tylko fragment interesującego zjawiska. Najczęściej nie można wskazać jednego, najlepszego, szeregu czy źródła danych; dla uzyskania pełnego obrazu konieczne jest połączenie informacji z różnych zbiorów. W odpowiednich sekcjach zestawiane są różne dane ze wskazaniem źródeł wskazując, wszędzie gdzie to możliwe, źródła danych. Poniżej zestawiono najważniejsze informacje o danych wykorzystanych w poszczególnych sekcjach.

Dynamiki roczne oraz dynamiki kwartalne szacowane są zawsze na danych odsezonowanych. Odsezonowanie przeprowadzane jest metodą TRAMO/Seats z uwzględnieniem liczby dni pracujących.

Kontrybucje do zmian szacowane są jako iloczyn udziału danej grupy/zmiennej w populacji w danym kwartale oraz dynamiki (kwartalnej lub rocznej) dla tej grupy/zmiennej.

$$\text{Kontrybucja}_{i,t} = \alpha_{i,t} \cdot \Delta x_{i,t}$$

I. PRACUJĄCY I POPYT NA PRACĘ

Pracujący wg BAEL – liczba pracujących na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności. Pracujący w badaniu to osoba, która w tygodniu poprzedzającym badanie przynajmniej 1 godzinę wykonywała pracę przynoszącą zarobek, miała pracę lecz jej nie wykonywała ze względu na urlop, chorobę itp., lub pomagała nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej. Badanie obejmuje osoby w wieku 15 lat i więcej mieszkające w gospodarstwach domowych przebywające w kraju, lub nieobecne nie dłużej niż 3 miesiące. Dane kwartalne.

Pracujący w GN – liczba pracujących w gospodarce narodowej poza gospodarstwami indywidualnymi w rolnictwie i jednostkami budżetowymi prowadzącymi działalność w zakresie obrony narodowej oraz bezpieczeństwa publicznego. Badanie obejmuje osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, prowadzących działalność gospodarczą łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin, wykonujących pracę nakładczą, agentów i zatrudniane przez nich osoby oraz członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych. Dane kwartalne; stan na koniec okresu sprawozdawczego.

Pracujący w sektorze przedsiębiorstw (SP) – liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw ograniczonym do podmiotów zatrudniających powyżej 9 osób. Sektor przedsiębiorstw tworzą podmioty których podstawową działalnością jest wytwarzanie wyrobów i usług niefinansowych. Mogą to być osoby prawne, jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej oraz osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą z liczbą pracujących powyżej 9 osób, z wyłączeniem rolnictwa. Dane nie obejmują podmiotów prowadzących działalności naukowej, edukacji, administracji publicznej i obrony narodowej oraz opieki zdrowotnej.

Samozatrudnieni (pracujący na własny rachunek) – osoby prowadzące działalność gospodarczą lub właściciele indywidualnych gospodarstw rolnych, czerpiących dochód z pracy w gospodarstwie. Dane na podstawie BAEL.

Wskaźnik rynku pracy (BIEC) – wskaźnik wyprzedzający dla wielkości bezrobocia przygotowywany przez Biuro Inwestycji i Cykli ekonomicznych.

W przeciwieństwie do danych BAEL, dane GUS opisujące liczbę zatrudnionych oraz pracujących w sektorze przedsiębiorstw (SP), jak również w gospodarce narodowej (GN) dotyczą wyłącznie podmiotów zatrudniających powyżej 9 osób tj. bez mikro-podmiotów. Ponadto wyłączają rolników indywidualnych oraz pracujących w jednostkach budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Wg BAEL pracującym jest każda osoba, która w ostatnim tygodniu (licząc od daty wywiadu) przepracowała przynajmniej 1 godzinę, zaś wg GN oraz w SP liczba pracujących przeliczana jest na pełne etaty.

II. PODAŻ PRACY I BEZROBOCIE

Bezrobotni wg BAEL – osoby w wieku 15 lat i więcej nie pracujące w poprzednim tygodniu, ale aktywnie poszukujące pracy i będące w stanie ją podjąć. Do bezrobotnych nie zalicza się kształcących się w systemie szkolnictwa w trybie dziennym. Dane kwartalne.

Bezrobotni zarejestrowani – liczba osób zarejestrowanych jako bezrobotne w Urzędach Pracy. Dane miesięczne; stan na koniec miesiąca.

Aktywni zawodowo (podaż pracy) – pracujący wg BAEL oraz bezrobotni wg BAEL łącznie. Dane kwartalne.

Stopa bezrobocia wg BAEL – udział bezrobotnych wg BAEL w aktywnych zawodowo. Dane kwartalne.

Stopa bezrobocia rejestrowanego – udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo. Cywilna ludność aktywna zawodowo to, prawdopodobnie, łącznie bezrobotni zarejestrowani oraz pracujący na podstawie sprawozdawczości przedsiębiorstw. Dane miesięczne.

Populacja BAEL (populacja ogółem) – populacja osób w wieku 15 lat i więcej będących członkami gospodarstw domowych, przebywających w gospodarstwach w Polsce lub nieobecnych nie dłużej niż 3 miesiące. W praktyce jest to populacja Polski, pomniejszona o dzieci oraz osoby zamieszkujące w gospodarstwach zbiorowych (hotele pracownicze, internaty, siły zbrojne, itp.) lub w systemie skoszarowanym oraz osoby przebywające za granicą dłużej niż 3 miesiące. Dane kwartalne.

Aktywność zawodowa (współczynnik aktywności zawodowej) – udział aktywnych zawodowo w populacji BAEL. Dane kwartalne.

Wskaźnik zatrudnienia – udział pracujących wg BAEL w populacji BAEL.

III. PRZEPLYWY NA RYNKU PRACY I DOPASOWANIA STRUKTURALNE

Dane o kwartalnych przepływach na rynku pracy pochodzą z BAEL. Przepływy pomiędzy stanami na rynku pracy oparte są na obserwacjach statusu na rynku pracy tych samych osób w dwóch kolejnych kwartałach. Osoby, które w kwartale poprzednim pracowały, a w bieżącym były bezrobotne doświadczyły przepływu z zatrudnienia do bezrobocia (E->U). Analogicznie, osoby, które w kwartale poprzednim były bezrobotne, a w bieżącym pracowały doświadczyły przepływu z bezrobocia do zatrudnienia (U->E). Ze względu na metodologię oraz wykruszenie się panelu, dane te odbiegają od danych makro reprezentatywnych dla całej populacji. Dla zachowania spójności danych o przepływach pochodzących z obserwacji tych samych osób w dwóch kolejnych kwartałach w ankiecie BAEL z publikowanymi przez GUS danymi zagregowanymi, w których wyniki są ważone, użyty został algorytm iteracyjny (*Iterative Proportional Fitting*).

IV. WYNAGRODZENIA I KOSZTY PRACY

Przeciętne wynagrodzenia w GN – przeciętne miesięczne wynagrodzenia nominalne brutto przypadające na jednego zatrudnionego (tj. osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w przeliczeniu na pełnozatrudnionych) w gospodarce narodowej, Dane kwartalne.

Przeciętne wynagrodzenia w SP – przeciętne wynagrodzenia nominalne brutto przypadające na jednego zatrudnionego (tj. osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy w przeliczeniu na pełnozatrudnionych) w sektorze przedsiębiorstw. Dane miesięczne.

Dynamika wynagrodzeń w GN w ujęciu realnym – iloraz wskaźnika przeciętnego wynagrodzenia w GN oraz kwartalnego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI). Dane kwartalne.

Dynamika wynagrodzeń w SP w ujęciu realnym – iloraz wskaźnika przeciętnego wynagrodzenia w SP oraz miesięcznego wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI). Dane miesięczne.

ULC (pracujący BAEL; jednostkowe koszty pracy) – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn pracujących wg BAEL oraz przeciętnego wynagrodzenia w GN. Wolumen produkcji na podstawie realnego PKB. Dane kwartalne.

- ULC (zatrudnieni GN; jednostkowe koszty pracy) – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn zatrudnionych w GN oraz przeciętnego wynagrodzenia w GN. Wolumen produkcji na podstawie realnego PKB. Dane kwartalne.
- ULC (WDB, GN) – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu w całej gospodarce. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn zatrudnionych w GN oraz przeciętnego wynagrodzenia w GN. Wolumen produkcji na podstawie wartości dodanej brutto. Dane kwartalne.
- ULC (WDB, GN) – przemysł – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu w przemyśle. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn zatrudnionych w przemyśle (dane spójne z zatrudnieniem w GN) oraz przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle (dane spójne z GN). Wolumen produkcji na podstawie wartości dodanej brutto w przemyśle. Dane kwartalne.
- ULC (WDB, GN) – budownictwo – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu w budownictwie. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn zatrudnionych w budownictwie (dane spójne z zatrudnieniem w GN) oraz przeciętnego wynagrodzenia w budownictwie (dane spójne z GN). Wolumen produkcji na podstawie wartości dodanej brutto w budownictwie. Dane kwartalne.
- ULC (WDB, GN) – usługi rynkowe – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu w usługach rynkowych. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn zatrudnionych w usługach rynkowych (dane spójne z zatrudnieniem w GN) oraz przeciętnego wynagrodzenia w usługach rynkowych (dane spójne z GN). Wolumen produkcji na podstawie wartości dodanej brutto w usługach rynkowych. Dane kwartalne.

V. PROGNOZY I ICH WERYFIKACJA

Wszystkie prognozy w tej sekcji pochodzą z projekcji inflacji przygotowywanych za pomocą modelu NECMOD przez Biuro Prognoz i Projekcji w Instytucie Ekonomicznym NBP. Z prognozami zestawiane są adekwatnie korygowane dane bieżące. Gdy mowa o płacach, odnosi się to do wynagrodzeń w GN. Pracujący to liczba pracujących wg BAEL (szereg korygowany – uspołniany w czasie, aby uwzględnić kilkakrotnie wprowadzane zmiany metodologii BAEL). Pracujący poza rolnictwem to pracujący wg BAEL bez pracujących w rolnictwie indywidualnym (szereg korygowany i uspołniany w czasie przez NBP, aby uwzględnić kilkakrotnie wprowadzane zmiany metodologii BAEL).

Gdy mowa o stopie bezrobocia, odnosi się ona do definicji na podstawie BAEL.

ULC gospodarka oraz ULC poza rolnictwem określają dynamikę kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu oraz dynamikę kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu w gospodarce poza rolnictwem indywidualnym. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn pracujących wg BAEL oraz pracujących wg BAEL bez pracujących w rolnictwie indywidualnym (szeregi korygowane j.w.). Przeciętne wynagrodzenie na podstawie danych z GN. Wolumen produkcji na podstawie realnego PKB.

VI. POLSKA NA TLE WYBRANYCH KRAJÓW

Zharmonizowana stopa bezrobocia – Dane miesięczne zharmonizowanej stopy bezrobocia używanej w porównaniach międzynarodowych oparte są na odsezonowanych danych kwartalnych krajowych badań wg Labour Force Survey (LFS; polskim odpowiednikiem LFS jest BAEL). Podstawą oszacowania jest LFS; dane są jednak korygowane aby były w pełni spójne w czasie (oryginalne dane nie są, ze względu na wprowadzane dość liczne zmiany w LFS w kolejnych latach). Dane rejestrowe wykorzystywane są pomocniczo do uzyskania miesięcznych dynamik stopy bezrobocia pochodzącej z LFS. Dane miesięczne, porównywalne między krajami. Jeśli ukazujące się z opóźnieniem dane LFS wskazują na tendencje odmienne od danych rejestrowych, EUROSTAT rewiduje publikację..

Indeks kosztów pracy dla sfery rynkowej gospodarki – indeks całkowitych kosztów pracy ponoszonych przez pracodawców (zawierający zarówno koszty płacowe, jak i pozapłacowe, ale bez kosztów rekrutacji i zwalniania) w przeliczeniu na godzinę pracy. Dotyczy sfery rynkowej gospodarki (ang. Business Economy) tj. wszystkich gałęzi gospodarki oprócz rolnictwa, łowiectwa, leśnictwa, ochrony zdrowia, edukacji i administracji publicznej (wg NACE Rev. 2). Dane kwartalne, odsezonowane, skorygowane o efekty kalendarzowe.