

NBP

Narodowy Bank Polski

Raport 2013

Badanie ankietowe rynku pracy



Instytut Ekonomiczny

Raport został przygotowany w Instytucie Ekonomicznym we współpracy z szesnastoma oddziałami okręgowymi, na potrzeby organów NBP. Raport wyraża opinie zespołu autorskiego i nie powinien być traktowany jako materiał o charakterze doradczym ani jako podstawa do podejmowania decyzji inwestycyjnych.

Autorzy:

Stanisław Cichocki
Katarzyna Saczuk
Paweł Strzelecki
Robert Wyszynski
Joanna Tyrowicz (redakcja)

Nadzór nad zbieraniem danych sprawowali Adrian Gucwa i Witold Nalepa (O/O w Katowicach) oraz Zespół Badań Ankietowych BPG IE NBP.

Akceptowali:

Michał Gradzewicz
Jarosław Jakubik

Projekt graficzny okładki:

Mariusz Jasiński

Druk:

Drukarnia NBP

Wydawca:

Narodowy Bank Polski
Instytut Ekonomiczny
00-919 Warszawa, ul. Świętokrzyska 11/21
Telefon: 22 585 25 06
Fax: 22 826 99 35
<http://www.nbp.pl>

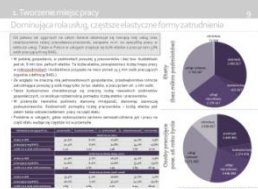
Co nowego w Raporcie z Badań Ankietowych Rynku Pracy NBP?

Kluczowe pytania –
otwierają rozdziały

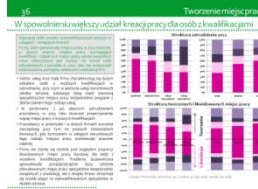
Część 2. Podaż pracy

- 1. Wzrost aktywności i gęstości dostaję przedsiębiorstwa życia zawodowego?
- 2. Jak zmienia się rola rodziny w życiu zawodowym i w tworzeniu miejsc pracy?
- 3. Jak zmienia się rola rodziny w życiu zawodowym i w tworzeniu miejsc pracy?
- 4. Czy płace wciąż są zbyt niskie?
- 5. Czy istnieje jeszcze miejsce na pracę?

Trendy i tendencje –
szare slajdy



Istotne aspekty –
zielone slajdy



Wnioski z perspektywy
polityki monetarnej –
fioletowe slajdy



Badanie Ankietowe Rynku Pracy realizowane w NBP od 2006r.

- **Od 2011 r. reprezentatywna próba osób bezrobotnych (ok. 4800 osób, ankietowanie w urzędzie pracy w II kw. 2013 r.)** – dobrze odzwierciedla strukturę tej populacji (tak w porównaniu do danych BAEL jak i danych o osobach zarejestrowanych w urzędach pracy). Pytania o sytuację bieżącą.
- **Od 2011 r. celowa próba przedsiębiorstw (ok. 1200 firm, ankietowanie w siedzibie firmy w II kw. 2013 r.)** – w wielu aspektach dobrze odzwierciedla strukturę sektora przedsiębiorstw w Polsce. Pytania o sytuację w 2012 r. oraz prognozy na 2013 r.
- Pytania istotne z **perspektywy prowadzenia polityki monetarnej** (sposoby poszukiwania pracy, oczekiwania płacowe, niedopasowanie strukturalne oraz procesy cenotwórcze, wyznaczanie płac, tworzenie miejsc pracy i strategie zatrudnieniowe).
- Układ raportu podporządkowany ujęciu modelu **poszukiwań i dopasowań** na rynku pracy (ang. *search and matching model*)

Struktura raportu

3
7
15
27
50
61

- Wprowadzenie
- Część 1. Tworzenie miejsc pracy
- Część 2. Podaż pracy
- Część 3. Search & matching (poszukiwania i dopasowanie na rynku pracy)
- Część 4. Relacje pracodawca-pracownik
- Aneks. Metodyka badania

Główne wyniki raportu (1)

Presja płacowa w Polsce wciąż niewielka

- Choć w kategoriach międzynarodowych konkurencyjność polskiego rynku pracy od połowy lat 2000-nych wydaje się stabilna, to tempo wzrostu produktywności odbiegało znacząco od dynamiki wynagrodzeń, zarówno w górę jak i w dół.
- Niska skala presji płacowej związana jest z relatywnie dużymi dostosowaniami kadrowymi w Polsce – znacząca rotacja oraz dostosowania ilościowe (m.in. poprzez umowy na czas określony) zwiększają dyscyplinę płacową.
- Elastyczne składniki wynagrodzeń stanowią dla pracodawców pomocny kanał dostosowań kosztów pracy do sytuacji gospodarczej.

Jaka rola kreacji zatrudnienia w przepływach na rynku pracy?

- W 2012 r. kreacja nowych miejsc pracy nadal spadała. Miejsc pracy dla osób z wyższym wykształceniem powstało mniej niż wyniosła liczba absolwentów uczelni wyższych w tym samym okresie.
- Rotacja była główną przyczyną zatrudniania nowych pracowników, co wynika także z istotnej roli kontraktów terminowych. Rotację zwiększają również inwestycje, ale niewielka ich część tworzy nowe miejsca pracy.
- Firmy zdecydowanie niedoszacowują skali zmian w zatrudnieniu – prognozowana liczba wakatów i redukcji zatrudnienia jest zazwyczaj mniejsza niż faktycznie zrealizowane zmiany.
- Zarówno outsourcing jak i nakłady na innowacje charakterystyczne są dla firm rozwijających się, co oznacza, że oba te procesy wiążą się z rozwojem firm, a więc także – niewielkim ilościowo – wzrostem zatrudnienia.

Główne wyniki raportu (2)

Przepływy na rynku pracy – bariery w poszukiwaniu pracy i pracowników

- Czas poszukiwania pracy w Polsce jest długi i systematycznie rośnie. Duży udział bezrobocia frykcyjnego podnosi znaczenie usprawniania pośrednictwa pracy, które jest zróżnicowane regionalnie. Osoby bezrobotne napotykają na liczne bariery w dotarciu do informacji o wolnych miejscach pracy.
- Wraz ze wzrostem płacy minimalnej oczekiwania płacowe osób bezrobotnych wzrosły, lecz nadal nie odbiegają znacząco od wynagrodzeń „rynkowych” i kolejny rok z rzędu są niższe niż „poprzednia płaca”.
- Przy malejącym indeksem napięć na rynku pracy, koszt zapełnienia wakatów nieznacznie obniżył się. Dominuje samodzielne poszukiwanie pracowników oraz samodzielne poszukiwanie pracy.
- Wraz ze spadkiem zatrudnienia oraz dynamiki wynagrodzeń i systematycznym acz niewysokim wzrostem bezrobocia, w 2012r. polski rynek pracy był w stagnacji – łączne napływy i odpływy pracowników z firm nie zmieniły się w porównaniu z ubiegłym rokiem.
- Ok. 1/4 osób poszukujących pracy to osoby zatrudnione.

Strukturalne źródła nieaktywności

- Aktywność kobiet silnie ograniczana jest koniecznością opieki nad dziećmi i osobami zależnymi – niższa aktywność w poszukiwaniu pracy i niższe oczekiwania płacowe.
- Rozwiązania ułatwiające godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych są stosowane przez pracodawców rzadko i występują w firmach oferujących także lepsze warunki finansowe.
- Struktura wynagrodzeń stabilna po 30 roku życia, co ogranicza płacowe bodźce do wydłużania aktywności zawodowej.
- Zły stan zdrowia istotną barierą w aktywnym poszukiwaniu pracy, szczególnie w wieku przedemerytalnym.

Część 1. Tworzenie miejsc pracy

1. Gdzie powstają miejsca pracy?
2. Czy polskie firmy adekwatnie prognozują zmiany zatrudnienia?
3. Jak ważne są inwestycje w tworzeniu miejsc pracy?
4. Silniej ucierpiały miejsca pracy biurowej czy produkcyjne?
5. Czy outsourcing zmniejsza zatrudnienie w danej firmie?

Tworzenie miejsc pracy głównie, gdy rośnie popyt

- Przedsiębiorstwo decyduje się na stworzenie nowego miejsca pracy, gdy oczekiwana korzyść z tej decyzji jest wyższa niż koszt.
 - Korzyść to przychód ze sprzedaży dóbr/usług wygenerowanych dzięki nowemu pracownikowi w czasie jego zatrudnienia w tej firmie.
 - Kosztem jest wynagrodzenie pracownika (wraz z pochodnymi) w czasie jego zatrudnienia w firmie, wyposażenie jego stanowiska pracy a także koszt związany ze znalezieniem osoby odpowiedniej do danego stanowiska.
- Popyt na pracę rośnie zatem gdy rośnie popyt na produkty/usługi danej firmy, ale jeśli równocześnie rośnie produktywność już zatrudnionych pracowników (np. ze względu na lepsze wyposażenie stanowiska pracy), firmy mogą nie decydować się na zwiększanie zatrudnienia.

W teorii oddziaływanie wydatków inwestycyjnych na zatrudnienie może być zróżnicowane.

- Nakłady nakierowane na podniesienie produktywności pracy prowadzą *ceteris paribus*, do spadku popytu na pracę. Wzrost zatrudnienia jest w takich warunkach możliwy tylko wówczas, gdy popyt na produkt wzrasta szybciej niż produktywność. Jeżeli jednak nakłady te umożliwiają także obniżenie kosztów, dodatkowy efekt kompensacji może skutkować wzrostem popytu na pracę.
- Nakłady nakierowane na rozwój nowych usług bądź produktów (tj. poszerzających ofertę przedsiębiorstwa) mogą pozostać bez wpływu na zatrudnienie netto. Brak zmian w zatrudnieniu netto nie oznacza, że przedsiębiorstwo nie przeszło w wyniku zrealizowanej inwestycji realokacji zasobów pracy, tj. zastąpienia grup(y) pracowników przez np. nowo zatrudnionych specjalistów.
- Wydatki nakierowane na wzrost skali produkcji zazwyczaj skutkują wzrostem zatrudnienia.

TRENDY: rosnąca rola usług

- Już ponad 60% osób pracuje w usługach [GN].
- Od końca lat 1990-tych systematycznie rośnie zatrudnienie w usługach, a maleje w przemyśle [BAEL, SP].
- Miejsca pracy w usługach są mniej podatne na koniunkturę niż w przemyśle [Fo1], ale w usługach
 - stosunek pracy jest mniej stabilny (większa rotacja pracowników przy większej stabilności miejsc pracy) niż w przemyśle [BARP];
 - częściej stabilność miejsc pracy wiąże się z mniejszą stabilnością zatrudnienia: umowy czasowe oraz znaczna rola elastycznych składników wynagrodzeń [BARP].
- Około 60% osób bezrobotnych wcześniej pracowało w usługach – to ok. dwa razy tyle, ile w przemyśle [BAEL].

TRENDY: małe przełożenie inwestycji na wzrost zatrudnienia

- Przedsiębiorstwa inwestujące w większości (70%) nie planowały zmieniać zatrudnienia [SM NBP].
- Inwestycje sprzyjały głównie ograniczaniu zatrudnienia [Fo1]
 - ale w miarę, jak rośnie rola sektora usług w gospodarce, w mniejszym stopniu przekładają się na redukcję zatrudnienia;
 - często wiążą się z koniecznością zmiany stanowisk pracy, co zazwyczaj oznacza wymianę pracowników (zwiększa rotację), rzadziej zaś podnoszenie kapitału ludzkiego już pracujących osób.
- Na skutek innowacji większość firm wymienia pracowników (nie zmieniając liczby etatów) lub ich zwalnia [BARP].
- Jeśli powstają miejsca pracy, związane jest to ze zwiększaniem mocy wytwórczych (niekoniecznie związanych z innowacjami).

Dominująca rola usług, częstsze elastyczne formy zatrudnienia

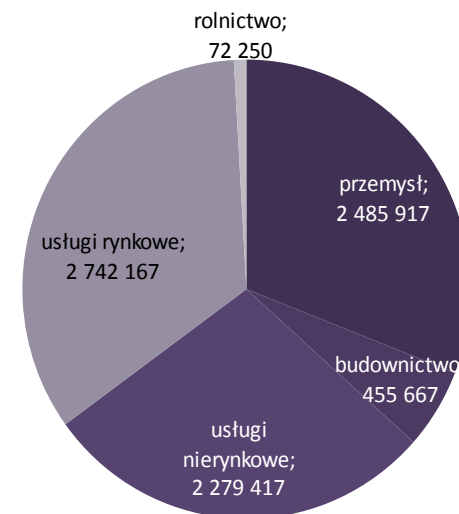
Od połowy lat 1990-tych na całym świecie obserwuje się rosnącą rolę usług oraz uelastycznienie relacji pracodawca-pracownik, związane m.in. ze specyfiką pracy w sektorze usług. Także w Polsce w usługach znajduje się 62% etatów a pracuje tam 57% osób pracujących wg BAEL.

- W polskiej gospodarce, w podmiotach powyżej 9 pracowników i bez tzw. budżetówki jest ok. 8 mln tzw. pełnych etatów. Ta liczba etatów, powiększona o liczbę miejsc pracy w mikropodmiotach i budżetówce przypada na nieco ponad 15,5 mln osób pracujących (zgodnie z definicją BAEL).
- Ze względu na znaczną rolę jednoosobowych gospodarstw, przedsiębiorstwa rolnicze zatrudniające powyżej 9 osób mają tylko 70 tys. etatów, a pracuje w tym sektorze ok. 2 mln osób. Także budownictwo charakteryzuje się znaczną liczbą niewielkich podmiotów gospodarczych, co skutkuje rozbieżnością pomiędzy liczbą etatów i pracowników. W przemyśle niewielkie podmioty stanowią mniejszość, zazwyczaj będąc podwykonawcami. Rozbieżność pomiędzy liczbą pracowników i liczbą etatów jest zatem także odzwierciedleniem pracy na część etatu.
- Podobnie w usługach, gdzie wykorzystanie zarówno samozatrudnienia jak i pracy na część etatu wydaje się częstsze niż w przemyśle.

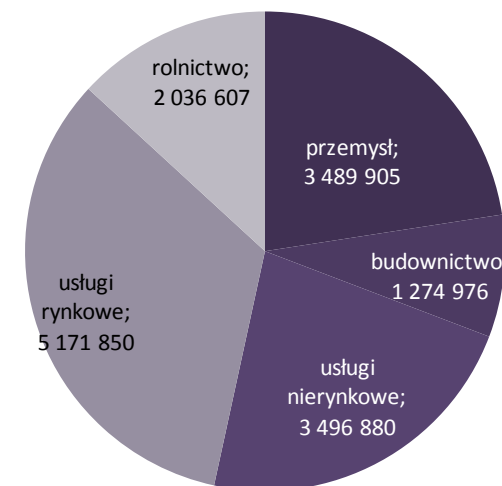
Odsetek pracujących w...	przemysł	budownictwo	u. rynkowych	u. nierynkowych	rolnictwo
średnia za 2012					
etaty w GN	30.5%	6.0%	27.9%	34.7%	0.9%
pracujący wg BAEL	22.4%	8.1%	22.8%	34.1%	12.6%
osób na 1 etat obliczeniowy	1.40	2.57	1.56	1.87	27.71
średnia za okres 2009-2011					
etaty w GN	30.9%	5.7%	28.4%	34.1%	0.9%
pracujący wg BAEL	22.6%	8.2%	22.6%	33.4%	13.2%
osób na 1 etat obliczeniowy	1.40	2.80	1.53	1.89	28.19
średnia za okres 2006-2008					
etaty w GN	33.4%	5.2%	28.6%	32.7%	1.0%
pracujący wg BAEL	28.0%	7.1%	30.4%	24.2%	15.0%
osób na 1 etat obliczeniowy	1.63	2.64	2.07	1.44	28.47

Źródło: dane GUS, obliczenia własne. Etat obliczeniowy to liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, w podmiotach zatrudniających powyżej 9 osób.

Etaty
(bez mikro podmiotów)

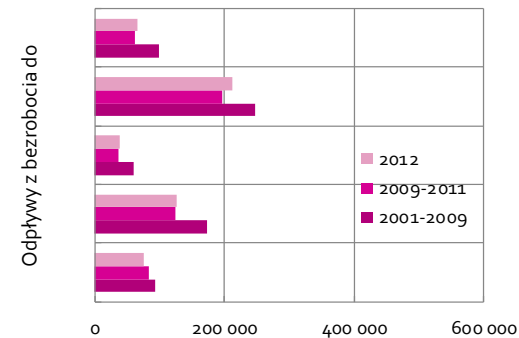
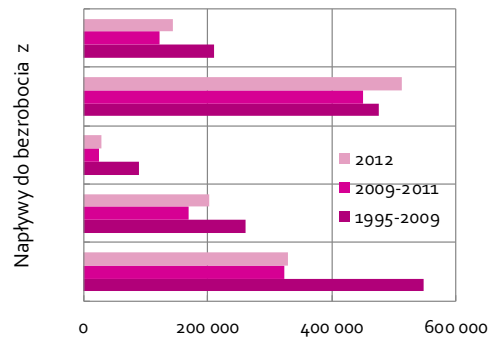
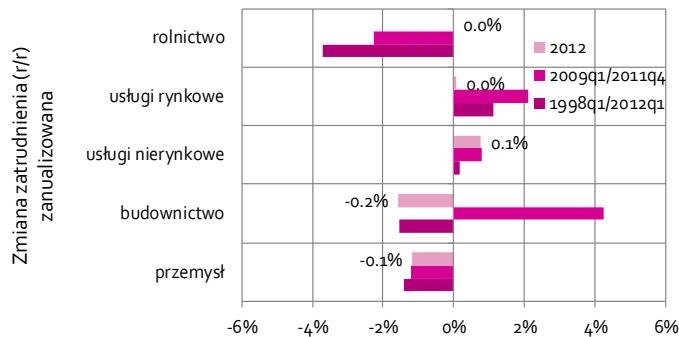
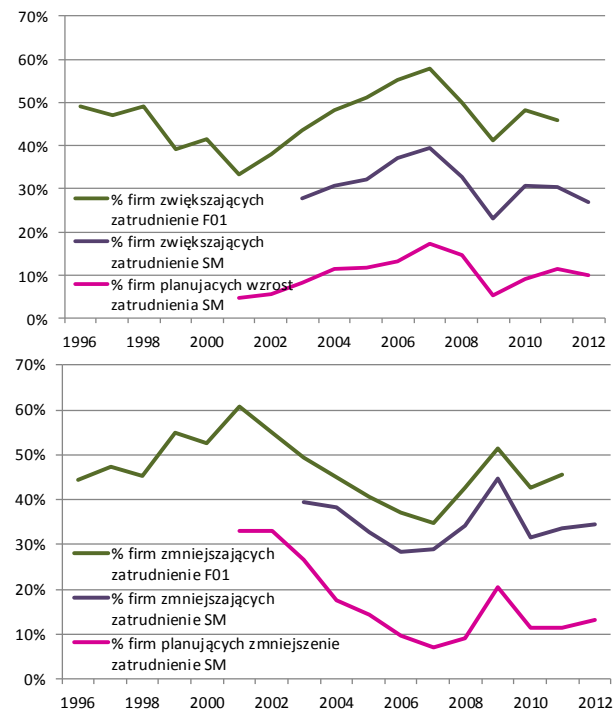


Osoby pracujące
pow. 16 roku życia



Skala zmian przewyższa skalę prognoz

- Wzrost i spadek zatrudnienia w poszczególnych przedsiębiorstwach ma miejsce we wszystkich fazach cyklu koniunkturalnego – tempo wzrostu PKB różnicuje tylko proporcje pomiędzy firmami zatrudniającymi i firmami zwalniającymi pracowników.
- Firmy w próbie SM NBP w mniejszym stopniu zmieniają zatrudnienie niż przedsiębiorstwa zatrudniające przynajmniej 49 osób w przeliczeniu na pełne etaty (Fo1 GUS), lecz tendencje w cyklu są ściśle zachowane.
- Firmy systematycznie oczekują znacznie mniejszych zmian w zatrudnieniu, niż te, które faktycznie zachodzą, przy zachowaniu podobnych tendencji.
- Największą grupę osób napływających do bezrobocia na skutek utraty pracy stanowią pracownicy sektora usług i nawet w początkowym okresie transformacji rola przemysłu nie była dużo większa. Sektor rynkowych usług przyjmuje także najliczniej osoby bezrobotne znajdujące pracę. Systematycznie spadki zatrudnienia w rolnictwie i znaczące odpływy z rolnictwa nie oznaczają, że osoby bezrobotne nie znajdują pracy w tym sektorze (przeciętnie ok. 40 tys. osób bezrobotnych w każdym kwartale).
- Znacząca rotacja w sektorze budowlanym a także silne zmiany w (zannualizowanej) stopie zmian zatrudnienia związane są z relatywnie niewielkim zatrudnieniem w tym sektorze (ok. 500 tys. etatów, tj. ok. 10% etatów w usługach i ok. 20% etatów w przemyśle).

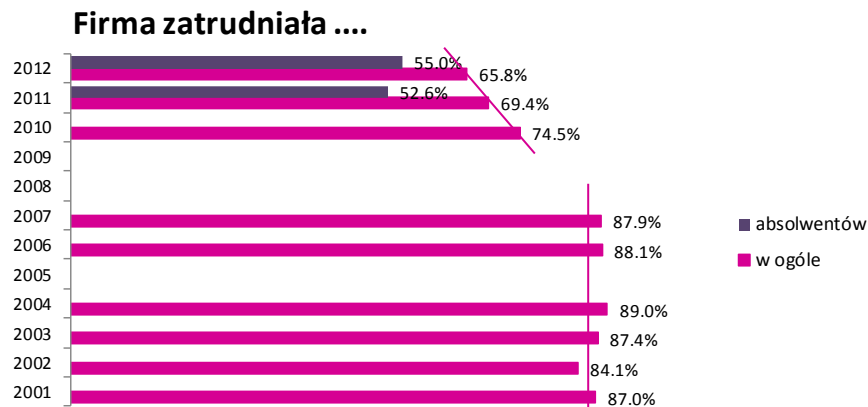
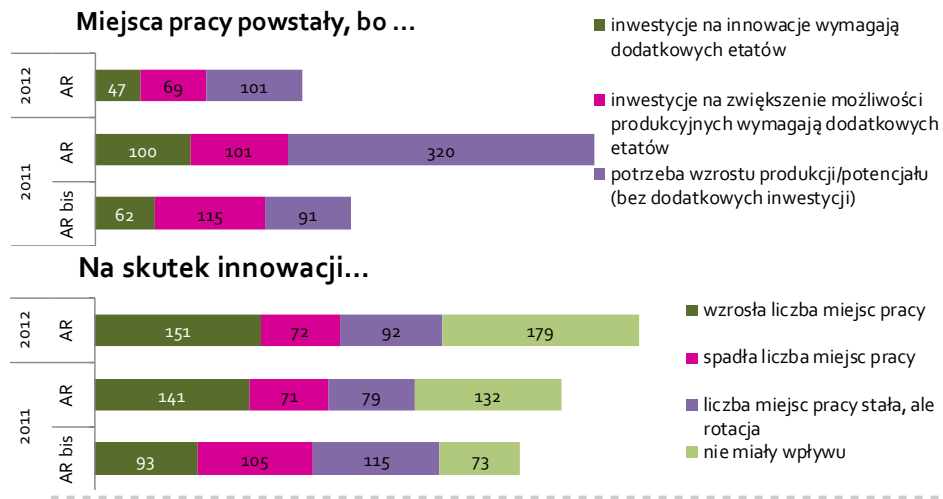


Inwestycje nie są głównym czynnikiem w tworzeniu miejsc pracy

W Polsce większość firm deklaruje brak związku pomiędzy innowacjami i poziomem zatrudnienia (w tym także ze względu na rotację pracowników). Dla tych firm, gdzie innowacje rzutowały na zatrudnienie, więcej firm w kategoriach netto tworzyło miejsca pracy. Ok. ¼ firm wdrażających innowacje redukowało załogę.

Najsilniejszą motywacją do tworzenia nowych miejsc pracy jest konieczność zwiększenia mocy wytwórczych (niekoniecznie związana z innowacjami).

- W 2012 roku znacząco spadła liczba firm deklarujących tworzenie nowych miejsc pracy. Spadek widoczny jest niezależnie od motywacji, ale najsilniej w odniesieniu do rozbudowy mocy wytwórczych (także plany rozbudowy mocy wytwórczych są skromne w porównaniu do lat ubiegłych).
- Wzrosła liczba firm deklarujących realizację przedsięwzięć innowacyjnych, lecz nie miało to przełożenia na zatrudnienie – w jeszcze większym stopniu niż w ostatnich dwóch latach nakłady na innowacje nie przekładają się w polskich firmach na zatrudnienie.
- Spowolnienie gospodarcze ujawniło nową tendencję – znacznie mniej przedsiębiorstw decyduje się na zatrudnianie nowych pracowników, wobec odejść stosując zmiany w przydziale obowiązków lub zwiększenie wymiaru czasu pracy już zatrudnionych pracowników.
- Wg deklaracji przedsiębiorców ok. 1 na 2 firmy zatrudnia absolwentów (odsetek liczony wśród firm, które deklarowały, że absolwenci w ogóle zgłosili się w procesie rekrutacji).



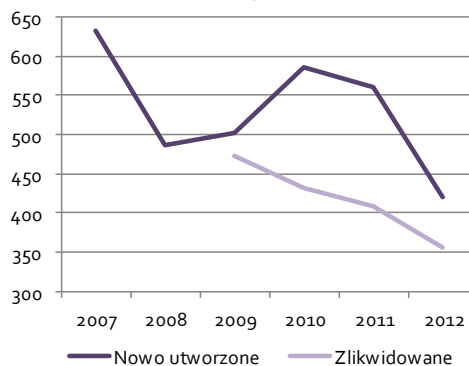
Uwaga: odsetek firm. Dane z lat 2001-2007 pochodzą z Ankiety Rocznej NBP, firmy udzielały odpowiedzi na pytanie nieco inaczej sformułowane niż w obecnej wersji kwestionariusza.

Kreacja miejsc pracy przy produkcji niższa przez spowolnienie

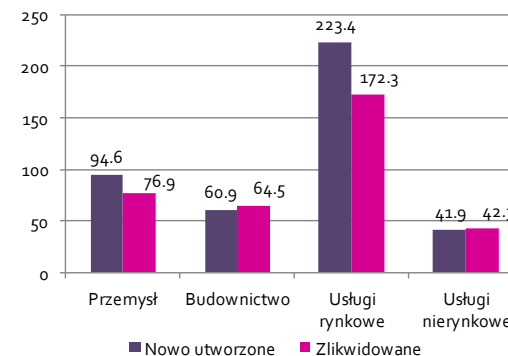
Trudniejsza sytuacja na rynku pracy dotknęła głównie kreację miejsc pracy dla osób z niższymi kwalifikacjami i bezpośrednio produkcyjnych. Liczba utworzonych miejsc pracy w 2012 była niższa niż w 2011, ale większy był odsetek nowych miejsc pracy wymagających kwalifikacji. Ciągłe jednak na ok. 0,5 mln absolwentów wyższych uczelni przypadało ok. 190 tys. miejsc pracy z wyższymi kwalifikacjami.

- Kreacja i destrukcja miejsc pracy obrazuje bezpośrednio zmiany w popycie na pracę.
- W 2012 roku liczba nowo utworzonych miejsc pracy w gospodarce wyraźnie spadła w porównaniu z 2011 rokiem, ale spadła także liczba zlikwidowanych miejsc pracy.
- Najwięcej nowych miejsc pracy stworzono w usługach, tam też największa była nadwyżka miejsc nowo utworzonych nad zlikwidowanymi. Budownictwo było sektorem, w którym destrukcja miejsc pracy była wyraźnie wyższa niż kreacja.
- Spadek liczby nowych miejsc pracy dotyczył głównie osób z niższymi kwalifikacjami w produkcji, choć mniej było także likwidacji takich miejsc pracy. Dla osób z wyższymi kwalifikacjami w dalszym ciągu więcej miejsc pracy jest tworzonych niż likwidowanych, ale sytuacja jest gorsza niż w 2011 r.
- Według danych GUS studia wyższe skończyło w 2012 roku ok. 500 tys. absolwentów, natomiast ok. 320 tys. 19 latków nie kontynuowało edukacji na poziomie wyższym.

Miejsca pracy utworzone i zlikwidowane w gospodarce w tys.

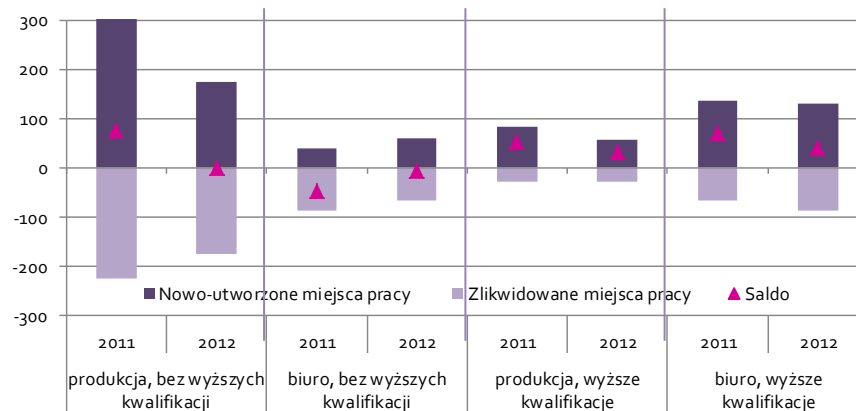


Miejsca pracy w 2012 roku



Źródło: Badania popytu na pracę GUS

Liczba utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy według kwalifikacji



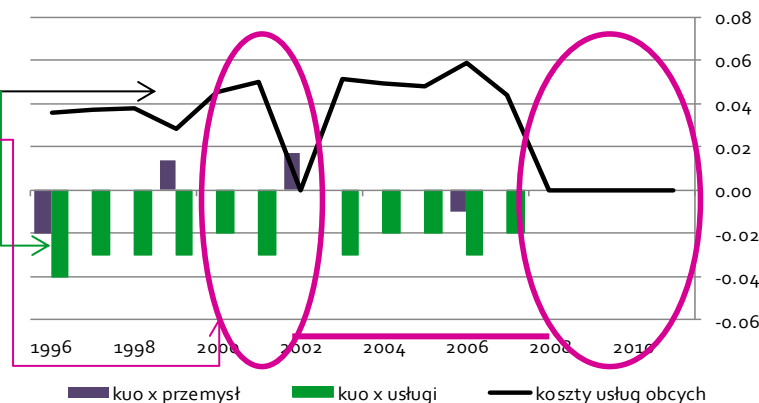
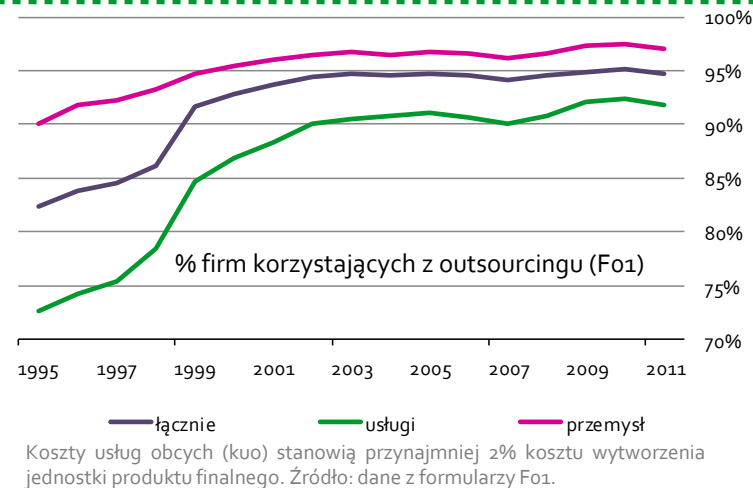
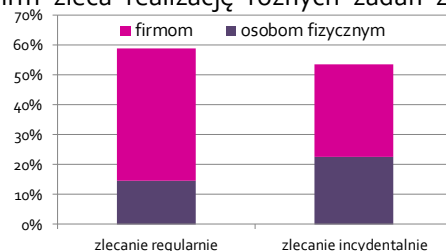
*Wyniki badania przedsiębiorstw AR 2013 ważone danymi GUS dotyczącymi liczby miejsc pracy według sekcji i wielkości firmy

Firmy, które intensyfikują outsourcing, nie zmniejszają zatrudnienia

Specjalizacja firm jest procesem naturalnym i pożądanym – dzięki niej możliwa jest ciągła poprawa produktywności. Jednak XX wiek połączył specjalizację ze zjawiskiem outsourcingu, tj. powierzania części zadań danego przedsiębiorstwa innej firmie. Z jednej strony powierzanie zadań innej firmie skutkuje redukcją stanowisk pracy dla osób, które realizowały wcześniej te właśnie czynności. Jednak poprzez poprawę efektywności a także poprzez tworzenie nowych stanowisk pracy do utrzymania relacji z zewnętrznymi usługodawcami, outsourcing może *de facto* sprzyjać zwiększaniu zatrudnienia w danej firmie. Czy tego typu optymalizacja zwiększa czy zmniejsza zatrudnienie w firmie decydującej się na outsourcing?

- W Polsce korzystanie z zewnętrznych usługodawców jest coraz częstsze. O ile w połowie lat 90-tych istniały jeszcze znaczące różnice pomiędzy sektorami gospodarki, o tyle obecnie zdecydowana większość (ok. 95%) firm ma zewnętrznych usługodawców.
- Firmy, które intensyfikują outsourcing, zwiększają także zatrudnienie. Wzrost kosztu usług obcych (w przeliczeniu na jednostkę produktu końcowego) o 1% wiąże się ze wzrostem popytu na pracę przeciętnie o ok. 0.5%.
- Wewnętrzny efekt prozatrudnieniowy jest **słabszy w sektorze usług**.
- Outsourcing **w czasie dekonjunktury nie przekłada się na wzrost zatrudnienia**.
- Korzystne oddziaływanie outsourcingu na zatrudnienie w polskich przedsiębiorstwach oznacza, że poza „zastępowaniem” własnych pracowników (np. logistyka, IT, sprzątanie, czy niektóre funkcje HR), outsourcing służy polskim firmom także do „uzupełnienia” zadań własnych pracowników. W próbie AR ponad dwie trzecie firm zleca realizację różnych zadań zarówno regularnie jak i incydentalnie.

Różnica w skali wykorzystania outsourcingu na podstawie danych AR i Fo1 wynika z faktu, iż dane Fo1 mają charakter księgowy, a więc obejmują także usługi zakupione od podmiotów zależnych i w ramach grupy kapitałowej.



Oszacowania regresji panelowej popytu na pracę z efektami stałymi firm na zbiorze ok. 28 tys. firm z formularzy Fo1. Poza kosztem usług obcych w przeliczeniu na jedną jednostkę produkcji sprzedanej, zmiennymi objaśniającymi są inwestycje, sprzedaż, jednostkowy koszt pracy i zmienne sektorowe.

Polskie firmy wciąż ostrożne w tworzeniu miejsc pracy

Podsumowanie

- Większe zatrudnienie w sektorze usług wiąże się z częstszym wykorzystaniem elastycznych form zatrudnienia.
 - Realizacje przekraczają prognozy – zarówno przy redukcjach zatrudnienia jak i przy zwiększaniu załogi
 - Innowacje ani outsourcing nie sprzyjają redukcji zatrudnienia, choć mogą oznaczać większą rotację
 - Spadła liczba stworzonych nowych miejsc pracy; niższa kreacja miejsc pracy bezpośrednio przy produkcji niewymagającej wykształcenia.
- W miarę zmian w otoczeniu instytucjonalnym polskiego rynku pracy – w tym popularyzacji samozatrudnienia oraz elastycznych form zatrudnienia – w coraz mniejszym stopniu liczba etatów w sektorze przedsiębiorstw (tj. firm zatrudniających powyżej 9 pracowników). odpowiada liczbie osób zatrudnionych w danym sektorze. Rozbieżność tę najsilniej zaobserwować można w budownictwie oraz w usługach rynkowych (ze względu na duży udział gospodarstw jednoosobowych: także w rolnictwie), w najmniejszym zaś stopniu w przemyśle. Dane o zatrudnieniu w sektorze przedsiębiorstw w mniejszym stopniu niż przed dekadą odzwierciedlają zmiany w popycie na pracę w usługach i budownictwie.
 - Firmy niedoszacowują skali zmian zatrudnienia – zarówno faktycznie zrealizowane zwolnienia jak i tworzenie nowych miejsc pracy jest zazwyczaj większe niż zakładane przez polskie przedsiębiorstwa. Jednocześnie skala zmian w próbie Szybkiego Monitoringu NBP jest mniejsza niż w gospodarce ogółem, co sugeruje, że oszacowania uzyskane na tym zbiorze są dolną granicą prawdopodobnych zmian na polskim rynku pracy.
 - Główną przyczyną tworzenia miejsc pracy są nakłady na zwiększenie mocy wytwórczych w odpowiedzi na wzrost popytu. Większość firm deklaruje brak związku pomiędzy inwestycjami i zatrudnieniem, a także nakładami na innowacje a zatrudnieniem. Outsourcing (powierzenie realizacji zadań własnych firmy zewnętrznym usługodawcom) zdaje się nie mieć negatywnego wpływu na popyt na pracę ogółem, choć prawdopodobnie sprzyja zmianie alokacji obowiązków w ramach firmy, a także być może dostosowaniu profilu osób zatrudnionych do nowej struktury funkcjonowania firmy.
 - W okresie spowolnienia firmy ograniczają liczbę nowo utworzonych miejsc pracy, ale także likwidowane miejsca pracy.
 - Ubytek kreacji nowych miejsc pracy jest bardziej odczuwalny przez osoby z niskimi kwalifikacjami.
 - Podaż pracy stosunkowo licznych roczników absolwentów wyższych uczelni jest i tak zdecydowanie wyższa niż liczba powstających w firmach nowych wysokokwalifikowanych miejsc pracy.

Część 2. Podaż pracy

1. Wzrost aktywności tylko dzięki ograniczeniu świadczeń ?
2. Jak sytuacja rodzinna rzuca na intensywność szukania pracy?
3. Jaki odsetek osób faktycznie bezrobotnych rejestruje się w urzędzie pracy?
4. Czy płace rosną wraz z doświadczeniem?
5. Co dzieje się z umiejętnościami osób, które nie pracują?

Determinanty podaży pracy

CZAS WOLNY

- W ujęciu teoretycznym decyzja o podaży pracy (wyrażonej etatem lub liczbą godzin) jest efektem optymalizacji uwzględniającej z jednej strony większą konsumpcję (tzw. efekt dochodowy) a z drugiej: utracony czas wolny (tzw. efekt substytucyjny).
- Efekty te mają szczególne znaczenie w sytuacji zmiany płacy: większe zarobki mogą skutkować zarówno większą jak i mniejszą podażą pracy – w zależności od tego, który z tych efektów dominuje.
- Płaca jest ceną rezygnacji przez osobę świadczącą pracę z określonej ilości czasu wolnego i stanowi rezultat negocjacji, w których pod uwagę brane są preferencje potencjalnego pracownika, rachunek ekonomiczny pracodawcy oraz pozycja negocjacyjna obu stron.
- Dolnym ograniczeniem w negocjacjach płacowych jest tzw. płaca progowa (ang. *reservation wage*), którą dana osoba chce otrzymać, aby w ogóle negocjować świadczenie pracy. Z płacą progową utożsamiać można np. oczekiwania płacowe osób bezrobotnych.

OSOBA BEZROBOTNA

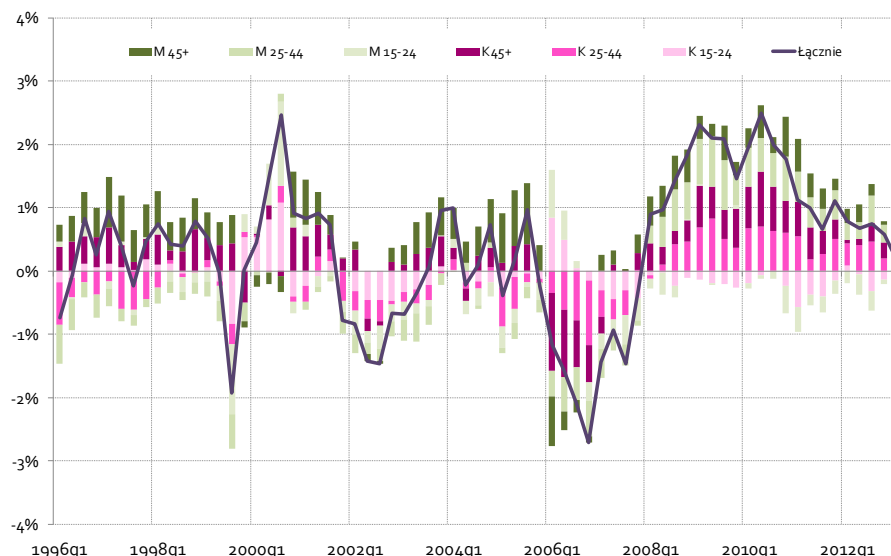
- Choć rozpatrywanie średnich efektów, np. stopy bezrobocia, płacy progowej czy czasu poszukiwania zatrudnienia pozwala na sformułowanie ogólnej oceny kondycji rynku pracy, utrudnia ono zrozumienie jak owa ogólna kondycja wynika z bardzo różnych sytuacji poszczególnych osób.
- Podstawowe podziały przebiegają wg płci, wieku (zgodnie z teorią cyklu życia), struktury gospodarstwa domowego, oraz wykształcenia i kwalifikacji. Percepcja korzyści związanych z decyzjami o podaży pracy jest inna w zależności od sytuacji indywidualnej. Dopiero analiza tych różnic (najlepiej łącznie) pozwala na zrozumienie tzw. ogólnej sytuacji osób bezrobotnych.
- Klasyczne teorie akcentują gospodarstwo domowe jako istotny czynnik decyzji o podaży pracy. Na wybory poszczególnych jego członków wpływ mają m.in.: dysproporcja pomiędzy zarobkami mężczyzn i kobiet, alternatywne źródła dochodu gospodarstwa domowego, dostęp do świadczeń i transferów, wielkość i struktura gospodarstwa domowego, czy model podziału obowiązków rodzinnych.

CYKL ŻYCIA

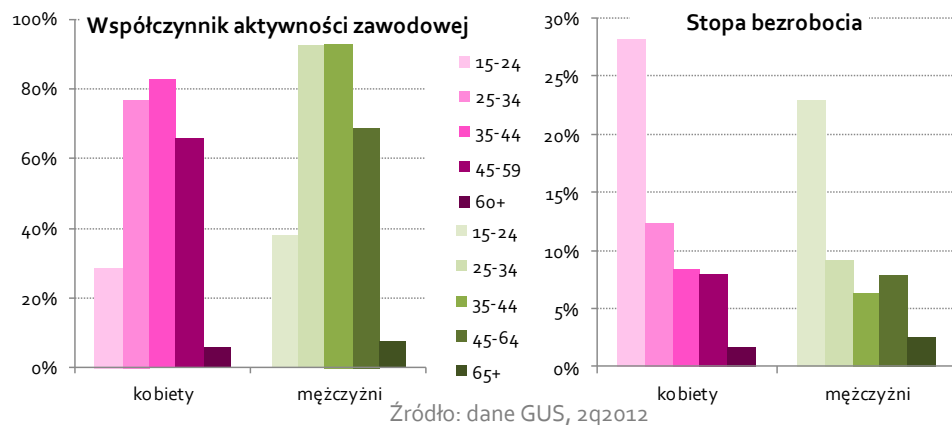
- Teorie wyjaśniające zróżnicowanie podaży pracy według wieku zakładają, że warunki podaży pracy zmieniają się wraz z wiekiem.
- Relatywnie niższa podaż pracy osób młodszych wynika z relatywnie większej opłacalności inwestowania przez te osoby ich czasu w podnoszenie kapitału ludzkiego, co sprzyja zwiększeniu oczekiwanej płacy w kolejnych latach.
- Wysoka aktywność zawodowa osób w wieku 25-44 lata (ang. *prime-age*) jest przejawem dyskontowania nakładów na kapitał ludzki poniesionych wcześniej. Z drugiej strony, jest sposobem finansowania wydatków związanych z zakładaniem gospodarstwa domowego, posiadaniem dzieci i akumulacją oszczędności.
- Na decyzje o coraz niższej podaży pracy w wieku przedemerytalnym wpływ mają alternatywne źródła dochodu (np. świadczenia społeczne) oraz ryzyko utrzymania możliwości zarobkowania. Dostępność pracy oraz wysokość płacy w stosunku do świadczeń wpływa na aktywność zawodową.

Aktywność rośnie głównie dzięki wzrostowi zatrudnienia kobiet

- Zmiana trendu spadkowego liczby osób aktywnych zawodowo rozpoczęła się od 2007r. Za największą część tego wzrostu odpowiadają kobiety – zarówno w środkowych grupach wieku (25-45 lat) jak i w tzw. wieku niemobilnym (tj. powyżej 45 roku życia).
 - Kontrybucje kobiet i mężczyzn w tych samych grupach wieku są podobne jeśli chodzi o znak, skalę oraz zmiany w czasie. Jednak w grupie osób w wieku przedemerytalnym od kilku lat obserwowany jest szybszy wzrost aktywności kobiet. Źródłem tych zmian są zarówno efekty kohortowe jak i zachodzące zmiany instytucjonalne.
 - Aktywność zawodowa osób młodych systematycznie maleje w związku z niezmiennie rosnącą immatrykulacją na uczelnie wyższe.
- Dla poziomu aktywności silniej różnicujący jest wiek niż płeć. Tradycyjnie najwyższą aktywnością cechują się środkowe grupy wieku (25-44); choć wśród kobiet ze względu na role rodzinne jest ona niższa. Różnice pomiędzy płciami w aktywności zawodowej wyrównują się w starszych grupach wieku.



Źródło: dane GUS, obliczenia własne. Dane skorygowane, by zapewnić porównywalność ze strukturą populacji na podstawie NSP 2011.



- Na niską aktywność wśród osób najmłodszych dodatkowo negatywnie oddziaływać mogą trudności ze znalezieniem pracy – stopa bezrobocia osób młodych jest ponad 3 razy wyższa niż w pozostałych grupach wieku.
- Względnie niska stopa bezrobocia wśród osób w wieku emerytalnym związana jest z dostępnością świadczeń z tytułu osiągnięcia wieku emerytalnego. Gdyby była możliwość oszacowania odsetka osób bezskutecznie poszukujących pracy w odniesieniu do *populacji osób nieposiadających uprawnień emerytalnych*, prawdopodobnie byłby on znacznie wyższy niż stopa bezrobocia szacowana na dostępnych danych.

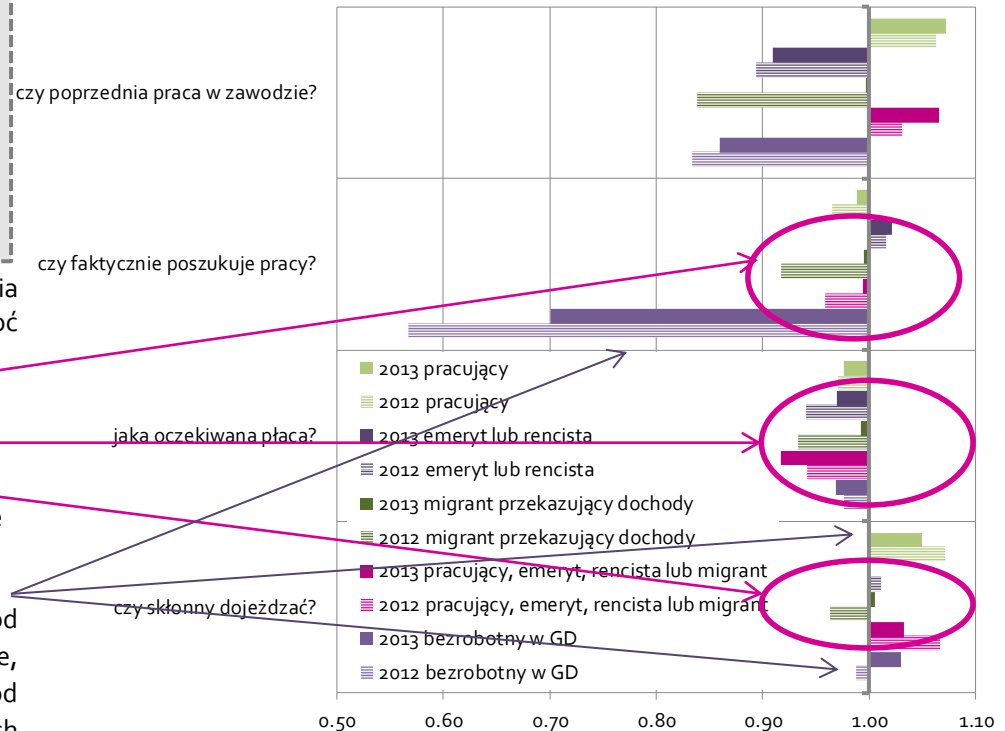
Decyzja gospodarstwa domowego – nie pojedynczej osoby

Ze względu na ograniczenia danych zazwyczaj analizowane są decyzje „osób bezrobotnych”. Tymczasem w znacznym stopniu postawy, strategie i decyzje zależą nie od danej osoby, a od tego, co jest optymalne dla jej gospodarstwa domowego, w zależności od jego preferencji i możliwości. Obecność innej osoby zapewniającej dochód pozwala bezrobotnym traktować potencjalny dochód jako dodatkowe źródło i bardziej elastycznie podchodzić do warunków na rynku pracy. Obecność innych bezrobotnych w gospodarstwie zmniejsza aktywność poszukiwań i obniża oczekiwania względem pracy.

- Obecność innej osoby zapewniającej dochód zmienia zachowania bezrobotnych (efekty istotne statystycznie, choć nieduże ekonomicznie):
 - zmniejsza skłonność do poszukiwania pracy
 - obniża oczekiwania płacowe
 - podnosi skłonność dojeżdżania do pracy.

/dla porównania, jako pierwsze uwzględniono pytanie silnie różnicujące postawę na rynku pracy: czy poprzednia praca była zgodna z wyuczonym zawodem/
- Znacznie silniejszy niż wpływ innej osoby zapewniającej dochód jest jednak wpływ innych bezrobotnych w gospodarstwie, zwłaszcza na skłonność do poszukiwania pracy. Wśród bezrobotnych mających w gospodarstwach innych bezrobotnych częściej pojawia się zniechęcenie i częstszą przyczyną nieaktywności jest brak wiary w znalezienie pracy.
- Inni bezrobotni obniżają też oczekiwania wobec pracy (praca w zawodzie, oczekiwana płaca, skłonność do dojazdów).

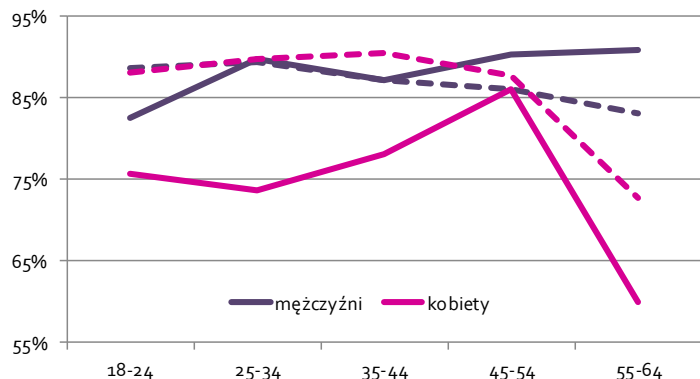
Relacja odsetków lub średnich (dla płac) bezrobotnych wg obecności w ich gospodarstwie osób poszczególnego typu



Na wykresie pokazano relację odsetka bezrobotnych, którzy odpowiedzieli twierdząco na kolejne pytania i mieli w swoim gospodarstwie osoby poszczególnego typu, do odsetka bezrobotnych, którzy odpowiedzieli twierdząco, ale ich gospodarstwa takich osób nie zawierały (w przypadku płac porównano średnie). Np. odsetek bezrobotnych faktycznie poszukujących pracy i mających w swoim gospodarstwie innych bezrobotnych był w 2013r. o 30% niższy, niż odsetek bezrobotnych, którzy faktycznie poszukiwali pracy, ale nie mieli w gospodarstwie takich osób.

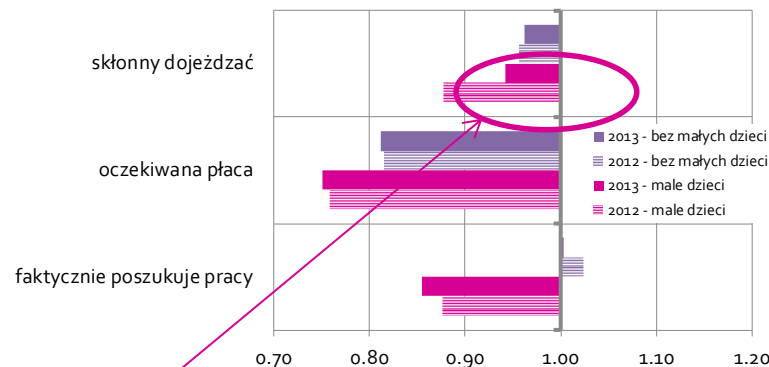
Dzieci zmniejszają aktywność poszukiwań, ale tylko kobiet

Odsetek poszukujących pracy
(linia ciągła – z małymi dziećmi w gospodarstwie; linia przerywana – bez)



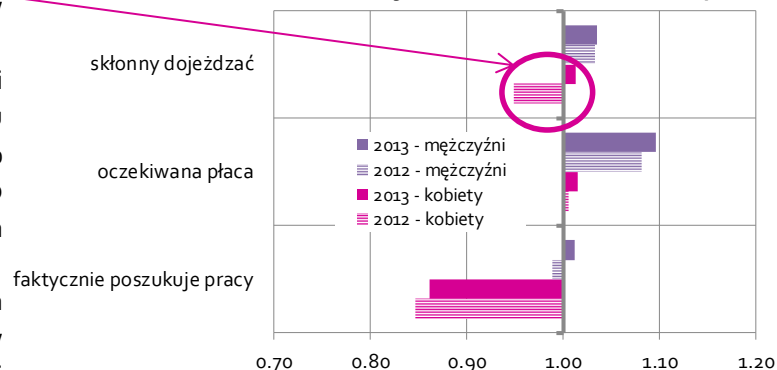
- Kobiety rzadziej faktycznie poszukują pracy – na skłonność znaczny wpływ mają skład gospodarstwa (zwłaszcza posiadanie małych dzieci) oraz wiek. W 2013 znacząco wzrósł odsetek kobiet skłonnych dojeżdżać do pracy, nawet w gospodarstwach z małymi dziećmi.
- Kobiety częściej szukają pracy w niepełnym wymiarze godzin lub dorywczej i niewymagającej dojazdów. Znacznie częściej rezygnują też z pracy z powodu opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny. Wg BAEL za II kw. 2012 36% nieaktywnych kobiet wskazało opiekę nad dziećmi i/lub innymi osobami lub inne powody rodzinne jako główny powód nieaktywności; innym ważnym powodem jest nauka (zwłaszcza w najmłodszych grupach wieku).
- U mężczyzn posiadanie w gospodarstwie małych dzieci istotnie nie zmienia skłonności do poszukiwania pracy, podnosi natomiast oczekiwania płacowe; w największym stopniu dotyczy to grup wieku 25-34 oraz 35-44. Mężczyźni częściej szukają pracy stałej w pełnym wymiarze i częściej są skłonni dojeżdżać.
- Porównania kobiet i mężczyzn o podobnej sytuacji rodzinnej oraz osób z dziećmi i bez (osobno kobiet i mężczyzn) wskazuje, że posiadanie dzieci ma istotnie mniejszy wpływ na zachowania niż płeć.

Kobiety/mężczyźni – relacja odsetków i średnich (dla płac)



Osoby z małymi dziećmi/bez małych dzieci

– relacja odsetków i średnich (dla płac)



Nieaktywność głównie z powodu zdrowia (mężczyźni) i dzieci (kobiety)

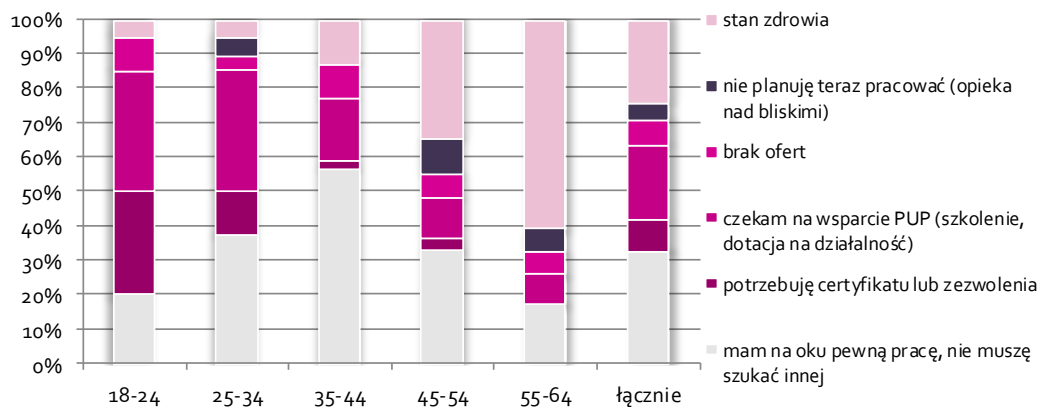
Ok. 15% zarejestrowanych osób bezrobotnych de facto nie poszukuje pracy. Powody nieaktywności zarejestrowanych osób bezrobotnych są bardzo zróżnicowane wg wieku i płci. Linie podziału przebiegają wg wieku oraz – ze względu na podział ról w gospodarstwie domowym – także płci. Poziom wykształcenia nie różnicuje w aktywności poszukiwania pracy.

- Odsetek osób, które zadeklarowały, że nie szukają pracy nieznacznie, choć w statystycznie istotny sposób, różni się wg płci. Występują natomiast znaczące różnice powodów dezaktywacji wg płci i wieku.

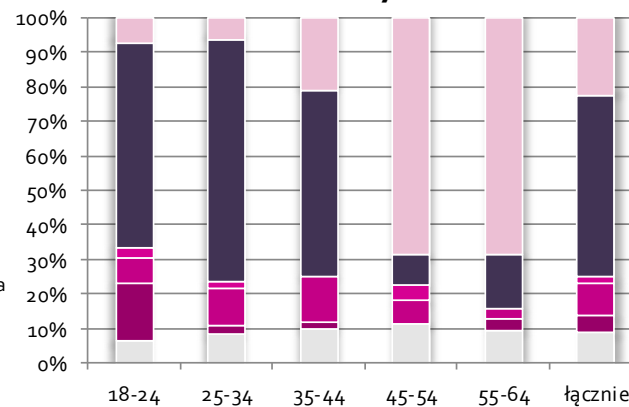


- Nieaktywność najmłodszych grup, zwłaszcza w przypadku mężczyzn, znacznie częściej wiąże się z nabywaniem uprawnień lub oczekiwaniem na działania aktywizacyjne. Wśród nieaktywnych kobiet, choć ok. 15% potrzebuje certyfikacji umiejętności, dominują ograniczenia związane z opieką nad bliskimi (BARP jest tutaj w pełni zgodne z porównywalnymi wnioskami na podstawie danych BAEL).
- Mężczyźni częściej za przyczynę dezaktywacji podają brak ofert pracy, lecz jednocześnie częściej deklarują, że pomimo faktu rejestracji, już mają „na oku” jakąś formę zarobkowania. Względnie wysoki odsetek osób wybierających odpowiedź „mam na oku pewną pracę i nie muszę szukać innej”, zwłaszcza mężczyzn, może faktycznie oznaczać zatrudnienie nierejestrowane (niewymienione *explicite* w kafeerii odpowiedzi) lub oczekiwanie na wygaśnięcie prawa do zasiłków.
- W najstarszych grupach wieku, zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn, nieposzukiwanie pracy znacznie częściej niż w młodszych związane jest ze stanem zdrowia.

mężczyźni



kobiety



Uwaga: na pytanie odpowiadały tylko osoby nie poszukujące pracy; mężczyźni, n=336; kobiety, n=450.

Tylko 2/3 osób faktycznie poszukujących pracy dokonuje rejestracji

Zaledwie 17% osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jest faktycznie **biernych** (na podstawie BARP).

Raport pokazuje bezrobocie z punktu widzenia rejestracji w UP. Obraz bezrobocia zdefiniowanego na podstawie regulacji prawnych w Polsce (tzw. rejestrowanego) znacznie różni się od bezrobocia wg standardów międzynarodowych (na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności). Skąd te różnice?

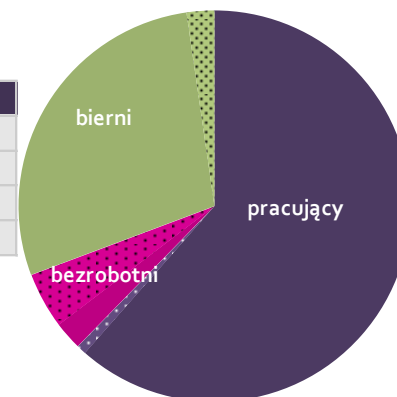
- Osoby zarejestrowane jako bezrobotne stanowią jedynie 2/3 osób uznawanych za bezrobotne w badaniu BAEL. Pozostała 1/3 osób faktycznie poszukujących pracy znajduje się poza rejestracją urzędów pracy (a zatem także: nie była ankietowana w BARP).
- Jednocześnie wg BAEL (II kw. 2013r.) tylko 60% osób zarejestrowanych jako bezrobotne to osoby faktycznie poszukujące pracy – ok. 10% to osoby pracujące (tj. ok 1% aktywnych zawodowo), a pozostałe 30% to osoby faktycznie bierne zawodowo choć deklarujące rejestrację w urzędzie pracy.
- Niezależnie od łącznej liczby bezrobotnych, względnie stabilna jest liczba osób rejestrujących się jako bezrobotne, a faktycznie nieaktywnych wg BAEL - waha się wokół 575 tys. Względnie stały jest również udział osób pracujących wśród zarejestrowanych jako bezrobotni – ok. 10%.
- Najbardziej zależna od cyklu koniunkturalnego jest liczba i udział osób zarejestrowanych jako bezrobotne i uznanych za takie w badaniu BAEL. Stanowią oni zarazem największą i najbardziej antycykliczną część rejestrowanego bezrobocia.
- Proporcje różnych kategorii osób (pracujących, bezrobotnych i biernych) tylko w niewielkim stopniu różnią się ze względu na wiek.

Źródło: dane GUS, obliczenia własne. Dane skorygowane, by zapewnić porównywalność ze strukturą populacji na podstawie NSP 2011.

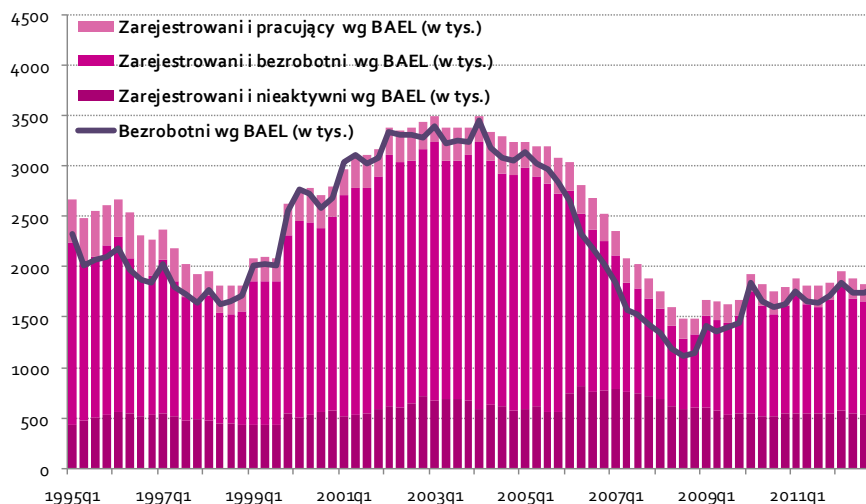
Aktywność ekonomiczna wg BAEL
(zaciemniono % osób zarejestrowanych jako bezrobotne w UP)

BARP (zarejestrowani)	2011	2012*	2013
% poszukuje pracy	83.20	80.1	85.2
% gotów podjąć pracę	84.70	86.0	87.2
% poszukuje i gotów podjąć	81.46	78.0	83.0
% faktycznie osób biernych	18.5	22.1	17.0

* dane za 2012 dotyczą połączonych zbiorów BARP



Źródło: dane GUS, obliczenia własne.

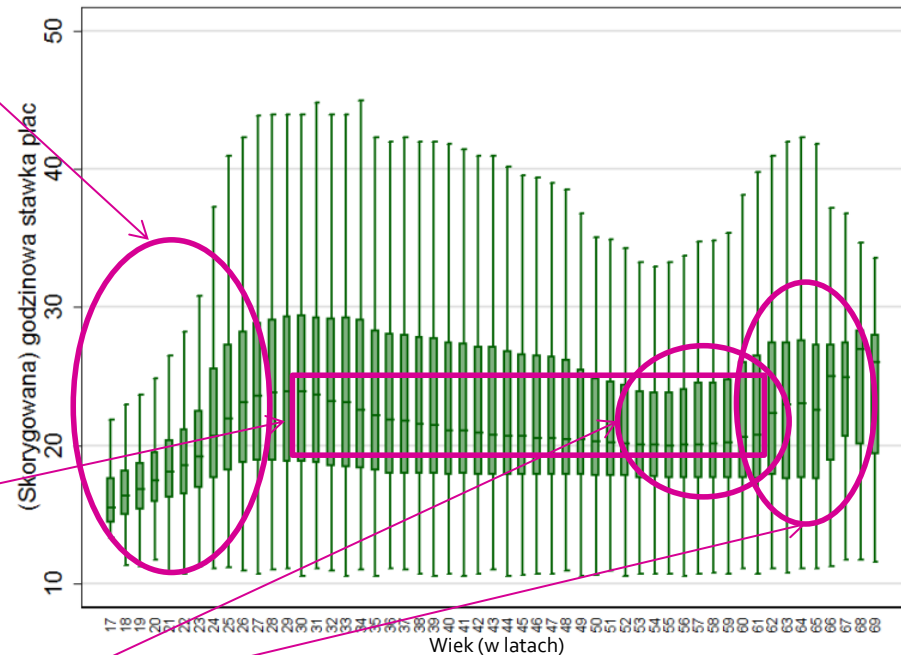


Tylko na początku kariery zawodowej płace rosną z doświadczeniem

Zgodnie z teorią ekonomii ludzie na bieżąco wybierają pomiędzy aktywnością zawodową a próbą zapewnienia środków na bieżącą konsumpcję (np. ze środków innego zarobkującego w gospodarstwie domowym lub za pomocą zasiłków). Wzrost wynagrodzeń wraz z wiekiem (np. ze względu na doświadczenie) zwiększałby zachęty do aktywnego funkcjonowania na rynku pracy. Czy zjawisko to zachodzi obecnie na polskim rynku pracy?

- Profil wynagrodzeń indywidualnych rośnie w Polsce wyraźnie dla osób młodych. Związane jest to z dwoma efektami:
 - wykształcenia - pracujący w wieku 19-22 lat to wyłącznie osoby bez wyższego wykształcenia, podczas gdy w populacji powyżej 22 roku życia ok. 50% osób pracujących ma dyplom wyższej uczelni;
 - doświadczenia - w miarę pracy zawodowej osoby młode zyskują niezbędne z perspektywy pracodawców umiejętności, których nie nabywają w procesie edukacji formalnej.

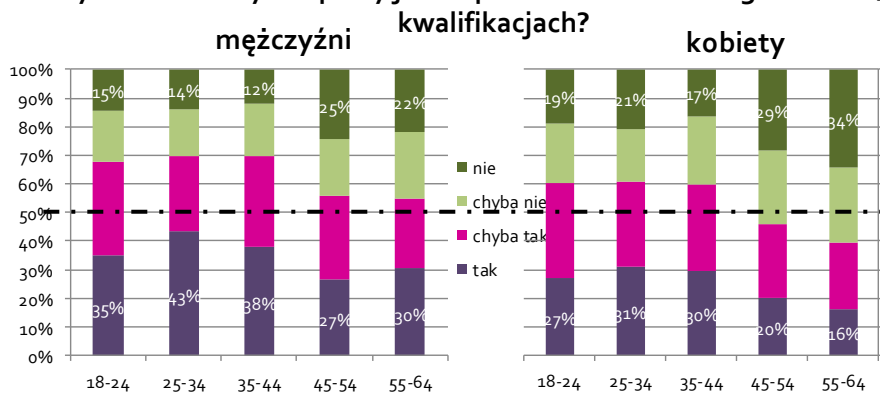
/prezentowane oszacowania przedstawiają tylko ten drugi efekt, ponieważ, by wyeksponować efekty związane z wiekiem, odfiltrowano efekty dotyczące wykształcenia/
- Około 5-10 lat po rozpoczęciu kariery zawodowej (ok 30 roku życia) wynagrodzenia stabilizują się, nie ulegając większym zmianom aż do wieku okołoemerytalnego. Tak stabilny profil wynagrodzeń sugeruje, iż płacowe bodźce by pozostać aktywnym na rynku pracy są takie same pomiędzy 30 i 60 rokiem życia.
- Wynagrodzenia są mniej zróżnicowane wśród pracowników w wieku pomiędzy 50 i 60 lat. Może być to związane z tzw. selekcją pracowników – zostają na rynku pracy tylko konkretne typy pracowników. Jednak po przekroczeniu 60 roku życia rozkłady wynagrodzeń stają się ponownie bardziej rozproszone. W tych grupach wieku związane jest to raczej z silną polaryzacją na te osoby, które zostają ze względu na wysokie wynagrodzenie i satysfakcję z pracy, oraz te, które zmuszone są zarobkować.



Źródło: dane GUS (Badanie Struktury Wynagrodzeń, 2010), obliczenia własne. Wykresy pudełkowe na danych skorygowanych o wykształcenie, wykonywany zawód, region oraz sektor pracodawcy. Korekta za pomocą równania Heckmana, uwzględniająca 7 poziomów wykształcenia, 17 zawodów oraz 22 sekcje (bez interakcji), a także płeć i województwo. N = 630 000 obserwacji. Oszacowano na próbie pozbawionej dolnych i górnych 5% obserwacji godzinowej stawki płac.

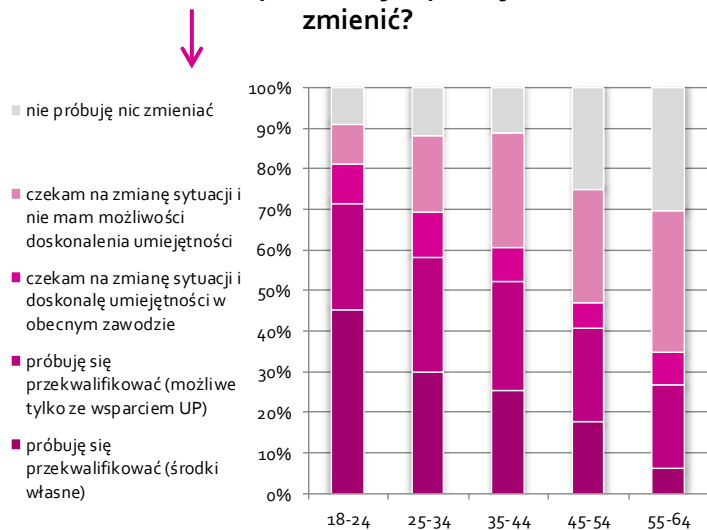
Większość osób bezrobotnych aktywnie poprawia swoją sytuację

Czy obecnie na rynku pracy jest zapotrzebowanie na kogoś o Pana/Pani



- Ok. 51% osób bezrobotnych deklaruje, że nie ma zapotrzebowania na pracowników o ich kompetencjach (przed rokiem ok. 30%).
- Kobiety, które poszukują pracy, zdecydowanie częściej niż mężczyźni przekonane są o braku zapotrzebowania na kwalifikacje, którymi dysponują. Istotnie gorsza samoocena kwalifikacji kobiet nie wynika z różnicy w wykształceniu.
- Jednocześnie, mężczyźni częściej deklarują brak miejsc pracy jako przyczynę zaprzestania poszukiwań.
- Młodzi bezrobotni wykazują większy optymizm deklarując przekonanie o zapotrzebowaniu rynku na ich kwalifikacje. Starsi pracownicy oceniają je znacznie ostrożniej.

Jeśli „nie” lub „chyba nie”, jak próbuje Pan/Pani to zmienić?

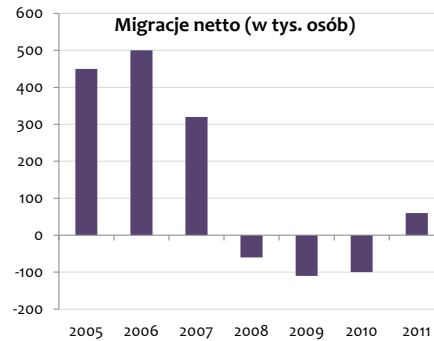


- Wśród zarejestrowanych osób bezrobotnych aktywnie poszukujących pracy aż 25% deklaruje, że bez wsparcia ze środków publicznych (Fundusz Pracy i Europejski Fundusz Społeczny) nie jest w stanie dostosować swoich kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Obecnie środki publiczne pozwalają na objęcie wsparciem (staże i przygotowanie zawodowe, szkolenia i dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej) ok. 5% zarejestrowanych osób bezrobotnych.
- Aż 70% bezrobotnych absolwentów aktywnie szukających pracy planuje zmianę kwalifikacji. O ile może być to korzystne z perspektywy szans znalezienia pracy, świadczy o niedopasowaniu systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy. Osoby młode częściej wykazują chęć przekwalifikowania ze środków własnych i/lub rodziny.
- Choć tylko wśród najstarszych bezrobotnych kobiet dominuje przekonanie, że nie ma zapotrzebowania na ich kwalifikacje, postawa bierna, w tym także niewielka skłonność do samodzielnego finansowania zmiany kwalifikacji są wspólne dla obu płci. Ok. 30% osób bezrobotnych powyżej 45 roku życia nie próbuje zmieniać swojej sytuacji, a łącznie ponad połowa nie poprawia własnej zatrudnialności.
- Brak możliwości i/lub chęci zmiany stanu rzeczy wśród osób starszych wynika przynajmniej częściowo z gorszej w tej grupie wieku sytuacji dochodowej osób bezrobotnych (podobnie dla kobiet i mężczyzn).

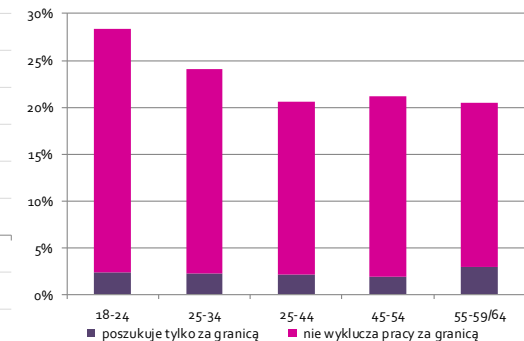
Bezrobotni nie chcą pracować za granicą, emigrantów przyciągają rodziny

Główną przyczyną powrotów z emigracji jest sytuacja rodzinna lub brak pracy. To właśnie ten drugi czynnik spowodował falę powrotów z emigracji w latach 2008-2010. Jednak już w latach 2011-2012 migracje zarobkowe znów przybrały na sile.

Dane BARP 2013 wskazują, że jedynie margines bezrobotnych szuka pracy tylko za granicą, natomiast ponad 20% zarejestrowanych nie wykluczałoby pracy za granicą. Powody emigracji są w większości ekonomiczne, natomiast wśród potencjalnych powodów migracji powrotnej przeważają powody rodzinne.



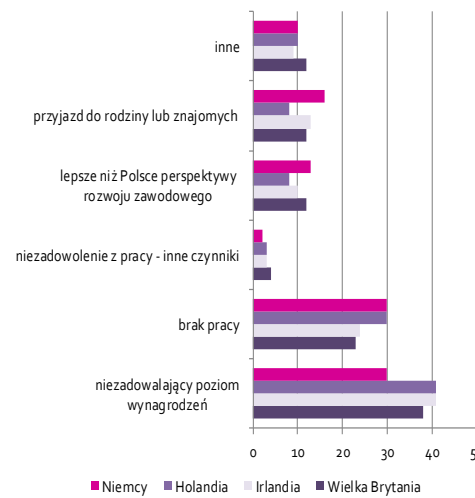
Źródło: GUS



Źródło: BARP

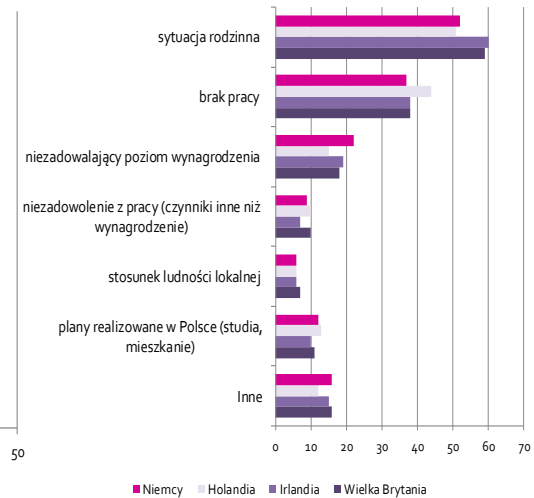
- Kryzys, który dotknął kraje Europy Zachodniej w większym stopniu niż Polskę wpłynął na powrót do kraju ok. 270 tys. osób w latach 2008-2010. Głównym czynnikiem okazał się brak możliwości znalezienia pracy. Od 2011 roku ponownie więcej osób z Polski emigruje niż wraca z emigracji.
- Emigracja stanowi marginalną, alternatywę dla pracy w Polsce, teoretycznie pod uwagę bierze tę opcję ok. 1/5 zarejestrowanych osób bezrobotnych.
- Wyniki badań ankietowych emigrantów w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Niemczech i Holandii wskazują, że większość emigrantów wyjechała poszukując wyższych płac lub nie mogąc znaleźć pracy w Polsce.
- Głównym deklarowanym powodem możliwych powrotów jest sytuacja rodzinna. Jest to powód szczególnie ważny w przypadku emigrantów pozostających w Wielkiej Brytanii. Na kolejnych miejscach wymieniane były czynniki ekonomiczne: brak pracy za granicą i niezadowalające wynagrodzenia. Inne czynniki miały w 2012 roku niewielkie znaczenie.

Główne powody emigracji - zrealizowanej



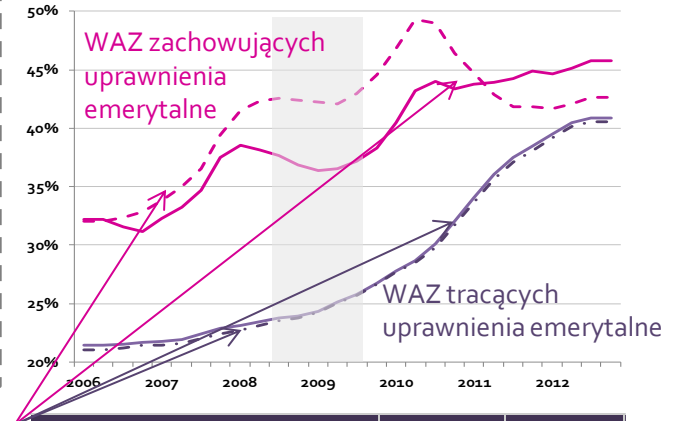
Źródło: NBP, badanie emigrantów 2012

Deklarowane potencjalne powody powrotu do kraju



Nie (tylko) brak wcześniejszych emerytur podnosił aktywność starszych

Obserwowany na przestrzeni ostatnich kilku lat wzrost aktywności zawodowej często przypisywany jest znacznemu ograniczeniu możliwości odchodzenia na wcześniejsze emerytury od 2009 roku (tzw. emerytury pomostowe). Tymczasem odwrócenie dotychczasowego spadkowego trendu aktywności zawodowej w wieku przedemerytalnym nastąpiło już w 2007 roku. Na podniesienie aktywności osób starszych mogły działać długookresowe tendencje: poprawa stanu zdrowia, zmiany wzorców zachowań, stopniowa poprawa kapitału intelektualnego i struktury zawodowej. Jaka jest rola ograniczeń w przejściu na wcześniejsze emerytury? Ich potencjalny wpływ na rynek pracy skoncentrowany jest w okresie 5 lat od momentu wprowadzenia reformy, tj. do 2014 roku, co pozwala już dziś wyciągać wstępne wnioski dotyczące roli reformy.

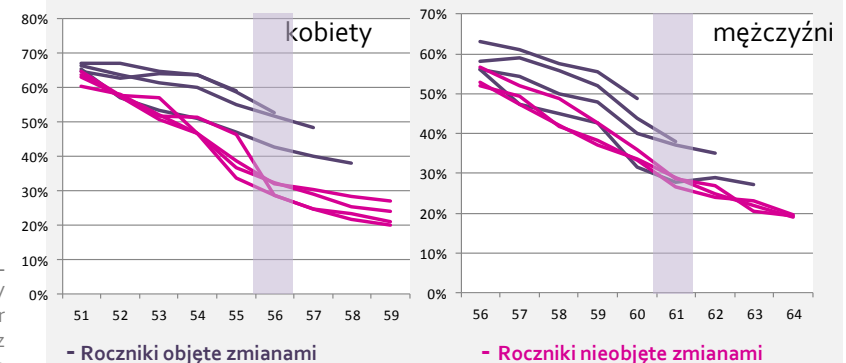


przeciętne (roczne) zmiany WAZ (w p.p.)	2006-2009	2009-2012
szeroka definicja		
zachowujący po 2009 uprawnienia	4.2	9.4
utrata uprawnień	3.2	16.3
wąska definicja		
zachowujący po 2009 uprawnienia	10.2	0.4
utrata uprawnień	2.9	16.5

- Wraz z wygaśnięciem rozwiązań przejściowych obowiązujących do 2008 r. wszyscy tracili uprawnienia do wcześniejszego odejścia na emeryturę. Reforma od 2009 r. wprowadziła kryteria medyczne, tj. przyznała na stałe uprawnienia osobom pracującym w szczególnych warunkach. W 2009 r. populacja osób uprawnionych do wcześniejszych emerytur była o ok. 90% niższa niż w 2008 r. Jednak aktywność rosła zarówno w grupie osób które „tracili” uprawnienia, jak i wśród tych, którzy nigdy ich nie mieli. Wpływ reformy przejawia się w szybszym wzroście aktywności wśród osób tracących uprawnienia niż wśród tych, którzy zachowali uprawnienia.
- Duża część wzrostu aktywności zawodowej wiązała się z wyższą aktywnością kolejnych kohort już przed wiekiem uprawniającym do wcześniejszej emerytury. Fakt ten mógł wynikać zarówno z relatywnie mniejszej presji ze strony pracodawców na odchodzenie do nieaktywności (popyt na prace osób 50+), mniejszej liczby świadczeń rentowych, jak też i stanu zdrowia kolejnych roczników, które mają coraz większy kapitał ludzki zakumulowany w warunkach gospodarki rynkowej. Potencjalny wpływ reformy ujawnia się bardziej w przypadku kobiet, które wolniej opuszczają rynek pracy po przekroczeniu 50 r. ż.

Źródło: dane BAEL, obliczenia własne. Ograniczona szczegółowość definicji zawodu w BAEL uniemożliwiła wyróżnienie tylko wybranych grup (w BAEL tak samo definiowani są wszyscy lekarze, a tylko niektórzy lekarze, np. ratownicy medyczni mają prawo do emerytur pomostowych). Stąd linią przerywaną oznaczono tzw. „wąską definicję” osób z zawodów z pewnością uprawnionych ale eliminującą część osób uprawnionych, a linia ciągłą „szeroką definicję” zawierającą także część zawodów nierozróżnialnych od uprawnionych.

Zmiany aktywności zawodowej kohort w wieku przedemerytalnym



Dalszy wzrost aktywności zawodowej zależy od zmian postaw

Podsumowanie

- Wzrost aktywności w latach 2008-2012 zarówno dzięki zmianom behawioralnym jak i instytucjonalnym
- Mobilność i podnoszenie kwalifikacji są premiowane wyższymi płacami
- Decyzje o aktywności na rynku pracy podejmowane są na poziomie całego gospodarstwa domowego
- 1/3 osób faktycznie bezrobotnych nie rejestruje się w urzędach pracy, mniej niż 20% zarejestrowanych osób bezrobotnych jest faktycznie biernych
- Głównym motorem wzrostu aktywności zawodowej ogółem było rosnące zatrudnienie kobiet oraz osób w wieku okołoemerytalnym. Wyraźnie przyspieszył wzrost aktywności zawodowej wśród osób, które według obowiązujących do 2008 roku regulacji mogłyby przejść na wcześniejszą emeryturę a nie zostały objęte emeryturami pomostowymi.
- Ilościowo ważniejsze były zmiany behawioralne - wzrost aktywności wśród osób, które niezależnie od zmian instytucjonalnych nie miałyby prawa do wcześniejszych emerytur widoczny był już przed 2008 rokiem.
- Płace rosną z doświadczeniem tylko w pierwszych latach kariery zawodowej. Po 30 roku życia, źródłem wzrostu wynagrodzeń może być podnoszenie kwalifikacji lub mobilność (geograficzna, sektorowa i zawodowa).
- Pomimo stopniowego wzrostu bezrobocia zachowane zostają wzorce decyzji gospodarstw domowych: obecność innej osoby bezrobotnej w gospodarstwie domowym obniża oczekiwania płacowe i intensywność poszukiwań, a obecność innej osoby pracującej rzutuje negatywnie na intensywność poszukiwań kobiet a pozytywnie mężczyzn. Opieka nad dziećmi jest istotną barierą w poszukiwaniu pracy przez kobiety oraz przy mobilności w dojazdach do pracy, opieka nad osobami zależnymi stanowi także częstą przyczynę faktycznej dezaktywizacji zarejestrowanych kobiet bezrobotnych. W 2013 wzrosła deklarowana skłonność kobiet, by dojeżdżać do pracy. Wśród mężczyzn dominującą przyczyną faktycznej dezaktywizacji pomimo rejestracji w urzędzie jest zły stan zdrowia.
- W urzędach pracy nie rejestruje się ok. 30% osób bezrobotnych i faktycznie poszukujących pracy.
- Wg BARP, systematycznie niecałe 20% osób zarejestrowanych jako bezrobotne w rzeczywistości nie poszukuje pracy i/lub nie byłoby gotowe jej podjąć. Istotnymi przyczynami takiej postawy są stan zdrowia (mężczyźni) i opieka nad członkami gospodarstwa domowego (kobiety).

Część 3. Search & matching

1. Jak firmy szukają pracowników? Jak szukamy pracy?
2. Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych stabilne i niskie – czy oczekiwania osób młodych przesadne?
3. Czy koszt znalezienia pracownika powstrzymuje od stworzenia miejsca pracy?
4. Czy przepływy na rynku pracy nadal spadają?
5. Jak aktualna sytuacja przekłada się na płace?

Poszukiwania i dopasowania na rynku pracy – klucz do zrozumienia?

POSZUKIWANIE I DOPASOWANIA NA RYNKU PRACY

- Teoria poszukiwań i dopasowań na rynku pracy (ang. *search and matching*) w centrum rozważań stawia sam proces: (1) decyzję o stworzeniu miejsca pracy przez firmę oraz o chęci do (zmiany) pracy przez osobę do niej zdolną, (2) poszukiwania właściwego pracownika/pracodawcy, i (3) negocjacje płacowe.
- Bezrobocie jest skutkiem niedopasowania ilościowego (zbyt mały popyt na pracowników), jakościowego (struktura popytu i podaży) oraz „tarc” (czas niezbędny, by się odnaleźć), ale także rozbieżności dotyczących oczekiwań płacowych.
- Znalezienie pracy oznacza nie tylko znalezienie firmy poszukującej aktualnie pracownika, lecz – znacznie bardziej precyzyjnie – nawiązanie negocjacji płacowych z firmą, której profil zapotrzebowania jest zgodny ze zdolnościami, umiejętnościami i oczekiwaniami płacowymi.

PŁACA

- Ustalana w wyniku negocjacji pomiędzy pracodawcami i osobami aktywnymi zawodowo.
- Czynniki po stronie pracodawcy: krańcowa produktywność pracy, jednostkowy koszt utrzymywania wakatów.
- Czynniki po stronie pracownika: instytucjonalne określające koszt alternatywny pozostania bez pracy (m.in. wysokość świadczeń, w tym dostępność zasiłku dla bezrobotnych) oraz krańcowa stopa substytucji czasu wolnego względem konsumpcji rozumiana jako „nielubienie” wysiłku związanego z pracą.
- Wszystkie z wymienionych czynników – poza krańcową stopą substytucji – zwiększają oczekiwania płacowe.
- Na płace pośrednio wpływa również restrykcyjność rynku pracy (m.in. trudność zatrudnienia i zwolnienia pracownika) oraz pozapłacowe koszty pracy.

NEGOCJACJE PŁACOWE – ZAWARCIE/UTRZYMANIE KONTRAKTU

- Pracodawca nie stworzy miejsca pracy, gdy jego szacunek „przychodu” wypracowanego przez danego pracownika przewyższy koszt znalezienia go i wynagrodzenia jego pracy.
- Pracownik nie podejmie pracy, gdy płaca nie przekroczy jego indywidualnego kosztu „wysiłku” związanego z danym stanowiskiem oraz „wysiłku” znalezienia tego pracodawcy i jego „wyceny” czasu wolnego.
- Stawka płac zależy nie tylko od (oczekiwanej) produktywności danego pracownika, ale także od jego pozycji przetargowej.
- Pozycja negocjacyjna pracodawcy i pracownika zależy od dostępnych alternatyw. Relatywnie wiele wolnych miejsc pracy osłabia pozycję pracodawcy. Relatywnie wielu poszukujących zmniejsza efektywną siłę przetargową pracownika.

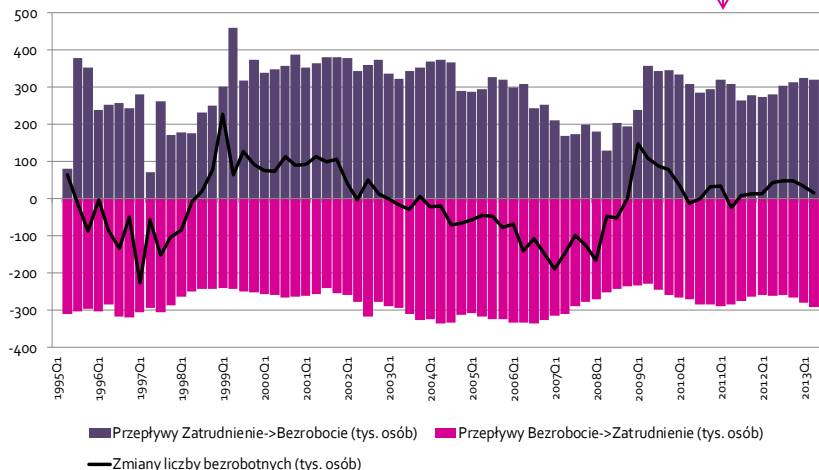
BEZROBOCIE

- Spodziewając się „zbyt” wysokich oczekiwań płacowych, pracodawca w ogóle nie podejmie wysiłku tworzenia nowego miejsca pracy.
- Poszukiwanie pracownika wiąże się także z kosztami, więc pracodawca oczekując, że znalezienie właściwego pracownika będzie długotrwałe i kosztochłonne, także może ocenić, iż korzyści z nowego pracownika nie przewyższą kosztów stworzenia tego wakatów.
- Spodziewając się „zbyt” niskich płac, osoba zdolna do pracy zmniejszy lub w ogóle nie podejmie wysiłku poszukiwania pracodawcy (lub zmiany pracodawcy na innego). Może także bardziej aktywnie poszukiwać alternatywnych sposobów zabezpieczenia minimum finansowego rodziny.
- Ilościowe i jakościowe różnice pomiędzy popytem i podażą pracy (tradycyjnie rozumiane bezrobocie) będą więc skutkiem, a nie przyczyną – konsekwencją gry, pomiędzy oczekiwaniami firm i osób zdolnych do pracy.

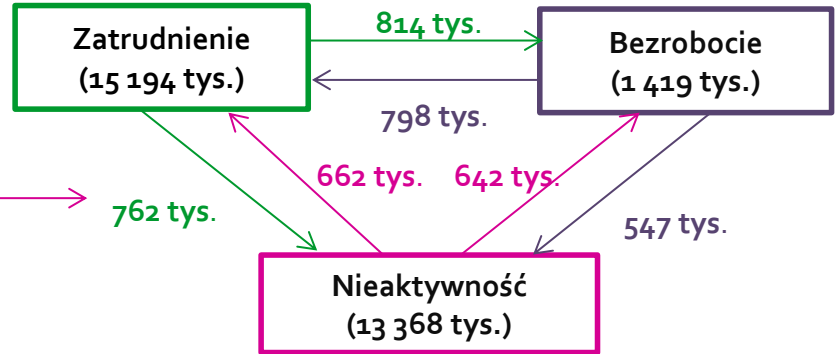
Przepływy do i z bezrobocia 15 x większe od zmiany l. bezrobotnych

Analiza przepływów pomiędzy poszczególnymi stanami pozwala na wychwycenie zdecydowanie większej skali zmian na rynku pracy niż wynikałoby to jedynie z analizy zmian netto stanów. Związane z nimi są także kreacja i destrukcja miejsc pracy oraz prawdopodobieństwo znalezienia i utraty pracy.

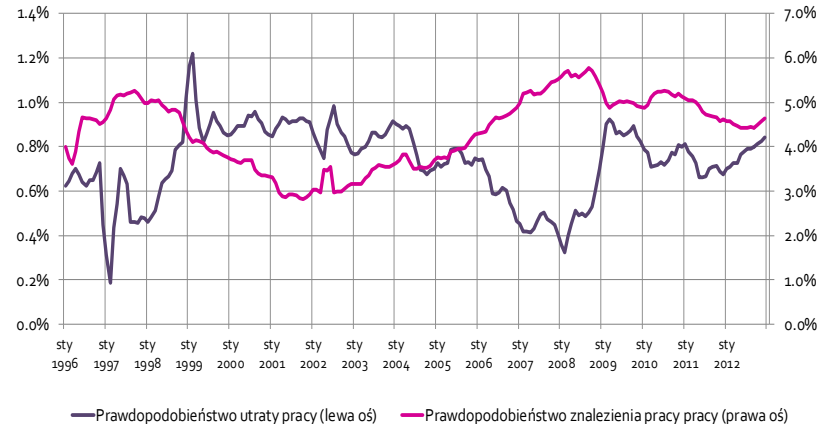
- W 2012 relacja wszystkich przepływów w stosunku do zmian netto wyniosła 20:1. Przepływy do/z zatrudnienia stanowiły w 2012 ok. 20% wielkości zatrudnienia.
- Również przepływy do/z bezrobocia są kilkakrotnie większe niż zmiana liczby bezrobotnych. Nawet w okresach, gdy zmiana liczby bezrobotnych wynosiła zaledwie kilka tysięcy osób przepływy do/z bezrobocia obejmowały ok. 600 tys. osób. W 2012 zmiana liczby osób bezrobotnych była ok. 15 razy mniejsza niż liczba osób napływających do bezrobocia i odpływających z bezrobocia do zatrudnienia.



Przepływy w okresie 2012q1-20012q4 (w tys. osób) - BAEL



- W 2012 wzrosło prawdopodobieństwo utraty pracy przy utrzymującym się na stabilnym poziomie prawdopodobieństwie znalezienia pracy. Przełożyło się to na wzrost przepływów z zatrudnienia do bezrobocia i pociągnęło za sobą wzrost bezrobocia.

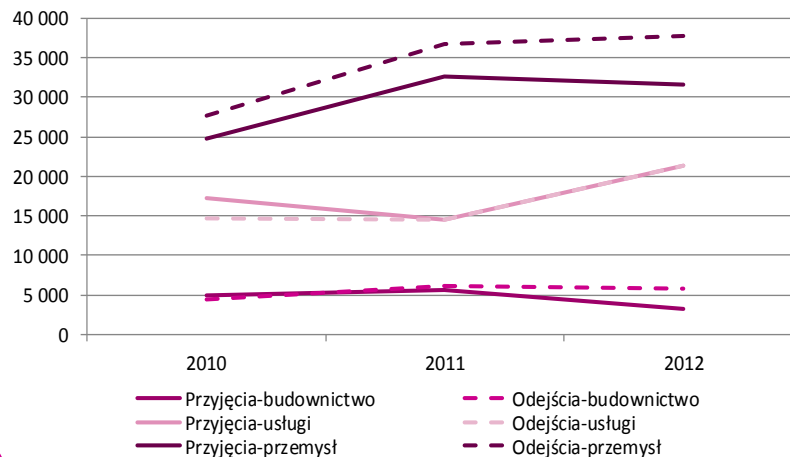


Źródło: dane GUS, obliczenia własne. Prawdopodobieństwa wygładzono za pomocą 3-miesięcznej średniej ruchomej.

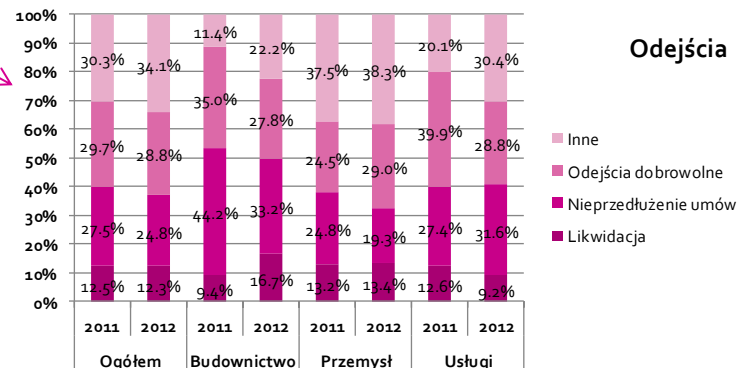
Kolejny rok z rzędu dominują rotacja i odejścia

W 2012r., podobnie jak w 2011, dominującym sposobem przyjęć było wypełnienie zwolnionego miejsca pracy a nie tworzenie miejsc pracy. W przypadku odpływów istotną rolę odgrywały odejścia i wygaśnięcia umów czasowych przy mniejszym znaczeniu likwidacji miejsc pracy.

- W latach 2011-2012 zmniejszyła się liczba osób przyjętych do pracy w przemyśle i budownictwie. W przypadku usług liczba osób przyjętych i liczba osób, które odeszły z pracy była zbliżona.
- W 2012r. wzrosła rola przyjęć na skutek wygaśnięcia umów czasowych w budownictwie i usługach jak również rola przyjęć w celu wypełnienia zwolnionego miejsca pracy w budownictwie.
- W przypadku destrukcji miejsc pracy zwiększyło się znaczenie likwidacji miejsc pracy w budownictwie oraz nieprzedłużanie umów czasowych w usługach.
- Również w budownictwie i usługach wzrosła istotnie rola innych sposobów destrukcji miejsc pracy takich jak odejścia na rentę bądź emeryturę.



Uwaga: Wyniki badania przedsiębiorstw AR 2011, 2012, 2013, nieważone.



Maleją napływy a rosną odpływy pracowników do/z firm

Badania **BARP 2013** wskazują na stabilny ruch kadrowy na skutek **mniejszych napływów a większych odpływów do/z firm**. Zmniejsza się natomiast zatrudnienie. Dotyczy to zwłaszcza budownictwa i firm z własnością publiczną.

- W 2012r. dalszemu obniżeniu uległa stopa napływów. Natomiast stopa odpływów wzrosła.
- W ujęciu sektorowym największą stopą napływów cechowały się budownictwo i usługi a największą stopą odpływów budownictwo.
- W przypadku wielkości firm nie występują różnice w stopach napływów. Stosunkowo wysoka stopa odpływów występuje w średnich firmach.
- W firmach z własnością publiczną ruch kadrowy występuje zdecydowanie rzadziej niż w innych firmach.
- Dalszemu obniżeniu uległa również stopa rotacji netto z 0,0% do -1,4%. Natomiast stopa rotacji brutto pozostała na stabilnym poziomie.
- Rotacja wciąż była najwyższa w budownictwie. Stosunkowo niższą rotacją charakteryzowały się firmy z własnością publiczną.
- Podobnie jak w 2012 r. najniższą stopą rotacji netto zaobserwowano w budownictwie oraz w firmach z własnością publiczną co wskazuje na zmniejszenie się zatrudnienia w tych sektorach.

Przepływ/zatrudnienie	stopa napływów			stopa odpływów		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
ogółem	8.8%	10.0%	9.7%	8.6%	10.7%	11.1%
przemysł	11.2%***	12.5%***	11.1%*	10.6%***	13.9%*	12.5%
budownictwo	19.5%***	22.3%***	13.1%	17.2%***	25.0%***	20.3%***
usługi	14.8%**	14.9%	12.9%	13.3%	14.8%	12.9%
małe	14.8%	14.2%	12.0%	14.0%*	16.1%	12.7%
średnie	14.1%	15.0%	12.0%	12.5%	15.4%	14.4%*
duże	11.4%**	13.4%	12.1%	10.6%**	14.2%	12.6%
własność publiczna	6.4%***	7.0%***	6.4%***	6.7%***	10.5%**	10.3%*

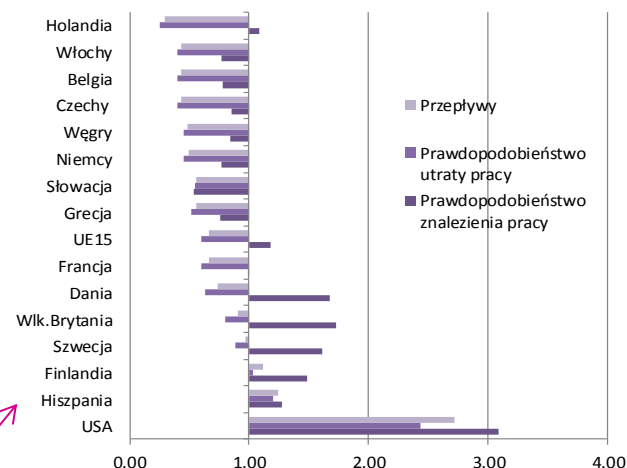
Przepływ/zatrudnienie	stopa rotacji			rotacja netto		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
ogółem	17.4%	20.7%	20.7%	0.2%	0.0%	-1.4%
przemysł	21.8%***	26.4%***	23.6%*	0.6%	-1.5%	-1.5%
budownictwo	36.8%***	47.3%	33.4%***	2.3%	-2.8%	-7.2%
usługi	28.2%**	29.7%	25.8%	1.6%	0.2%*	-0.1%*
małe	28.8%*	30.3%	24.7%	0.8%	-1.8%	-0.8%
średnie	26.7%	30.4%	26.4%	1.6%	-0.4%	-2.4%**
duże	22.0%***	27.5%	24.7%	0.9%	-0.8%	-0.6%
własność publiczna	13.1%***	17.5%***	16.6%***	-0.4%	-3.5%*	-3.9%*

Uwaga: ***, ** oraz * oznacza istotność na 10, 5 i 1% poziomie, odpowiednio.

Polska wyróżnia się na tle krajów UE w przypadku ruchu kadrowego....

Występują istotne różnice między krajami w odniesieniu do ruchu kadrowego. Zarówno pod względem tworzenia miejsc pracy, ich destrukcji, jak również przepływów oraz prawdopodobieństwa znalezienia i utraty pracy sytuacja kształtuje się inaczej w Stanach Zjednoczonych oraz Unii Europejskiej. Również kraje członkowskie UE są istotnie zróżnicowane między sobą.

- **Polska** charakteryzuje się stosunkowo wysokimi przepływami (powyżej 10% aktywnych zawodowo) na tle pozostałych krajów UE. Do grupy krajów o podobnej wielkości przepływów można zaliczyć kraje skandynawskie, Hiszpanię i Wielką Brytanię. Niskie przepływy występują np. w Belgii, Włoszech i Holandii, przy czym w tym ostatnim kraju prawdopodobieństwo znalezienia pracy jest większe niż w Polsce (pomimo niższych przepływów).
- Wielkość przepływów w Polsce jest jednak **ok. 2,5 razy mniejsza niż w Stanach Zjednoczonych**, gdzie obejmują one ok. 1/3 aktywnych zawodowo. Jest to jednocześnie prawie 4,5 krotnie więcej niż w przypadku przeciętnej dla krajów UE.
- **Polska**, podobnie jak Hiszpania, cechuje się stosunkowo wysokim prawdopodobieństwem utraty pracy przy umiarkowanym prawdopodobieństwie znalezienia pracy. Obydwa te prawdopodobieństwa są wysokie w Wielkiej Brytanii i krajach skandynawskich, a niskie w Belgii, Czechach i Włoszech.
- Zdecydowanie większe prawdopodobieństwa utraty i znalezienia pracy występują w Stanach Zjednoczonych.
- Co za tym idzie w Stanach Zjednoczonych występuje również większa kreacja i destrukcja miejsc pracy. Stopa kreacji wynosi dla USA ok. 14%-16% a stopa destrukcji ok.13%-14%. Dla krajów UE jest to w obu przypadkach ok. 7%-9%.
- Jako **istotne przyczyny różnic w ruchu kadrowym** między krajami w literaturze podawane są **czynniki instytucjonalne**.



Uwaga: wartości znormalizowano do oszacowań dla Polski (Polska = 1 dla tych trzech zmiennych osobno)

Czynnik/Wpływ na	prawdopodobieństwo znalezienia pracy	prawdopodobieństwo utraty pracy	przepływy
Prawo pracy i ochrona stosunku pracy	-	-	-
Opodatkowanie	-	o	-
Zasiłki dla bezrobotnych	+	o	+
Uzwiązkowienie	-	-	-
Płaca minimalna	-	-	-
Regulacja działalności gosp.	-	o	-
Aktywne polityki rynku pracy	o	-	-

Analiza na podstawie dostępnej literatury przedmiotu (badania empiryczne). Oznaczenia: „+” dodatni wpływ, „-” ujemny wpływ, „o” czynnik nieistotny

...jak również w przypadku elastycznych form zatrudnienia

Cechą wyróżniającą polski rynek pracy na tle innych krajów UE jest wysoki udział elastycznych form zatrudnienia takich jak umowy na czas określony. Skutkuje to zwiększeniem przepływow, jak również zwiększa prawdopodobieństwo znalezienia i utraty pracy.

- W Polsce ok. 27% pracujących posiada umowę na czas określony. Jest to prawie dwukrotnie więcej niż w Niemczech i Francji, a prawie trzykrotnie więcej niż w Czechach i na Węgrzech. Spośród innych krajów UE jedynie w Hiszpanii udział pracujących na czas określony jest większy niż 20% i zbliżony do Polski.
- Udział pracujących z umowami na czas określony w Polsce zwiększył się istotnie po 2003r. we wszystkich sektorach. Obecnie ok. 40% pracujących w budownictwie i ok.25-27% pracujących w przemyśle i usługach posiada taką umowę o pracę.
- Inną cechą związaną z elastycznymi formami zatrudnienia wyróżniającą Polskę jest zatrudnianie osób na umowy cywilno-prawne (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia). Jednoczesne zatrudnianie na umowę o pracę i umowy cywilno-prawne jest stosowane przez ok.22% firm lecz dotyczy znikomego odsetka zatrudnionych. W ujęciu sektorowym wyróżnia się przemysł (pod względem odsetka firm) i usługi (pod względem odsetka zatrudnionych).



Równocześnie umowa cywilno-prawna	Ogółem	Przemysł	Budownictwo	Usługi
Odsetek firm	21.9%	25.3%	11.9%	20.0%
Odsetek zatrudnionych	0.4%	0.2%	0.1%	0.9%

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS (BAEL) oraz OECD (2011).

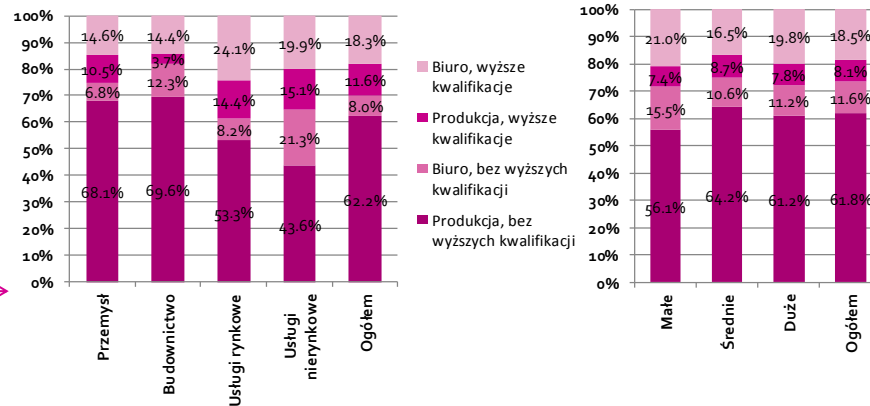
Przyjęcia i odejścia zróżnicowane pomiędzy stanowiskami

Ruch kadrowy odbywa się w dużym stopniu na stanowiskach produkcyjnych niewymagających wysokich kwalifikacji oraz na stanowiskach biurowych z wyższymi kwalifikacjami.

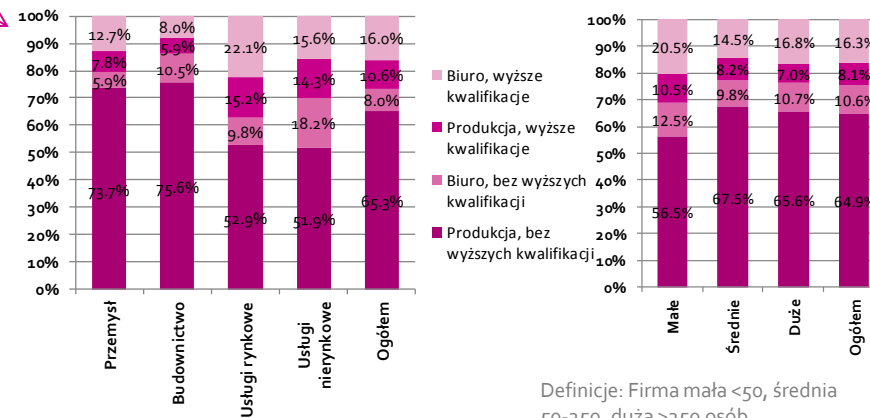
- W 2012r. odsetek zatrudnienia czasowego i rotacji według stanowisk był zróżnicowany między sektorami. Dotyczy to w szczególności stanowisk przy produkcji i biurowych bez wyższych kwalifikacji w usługach nierynkowych, jak również stanowisk przy produkcji z wyższymi kwalifikacjami w budownictwie.
- Również odsetek nieprzedłużanych umów czasowych oraz odejść na wniosek pracownika był zróżnicowany – szczególnie jest to widoczne w przypadku stanowisk produkcyjnych w usługach.
- Większość firm dokonuje ruchu kadrowego na stanowiskach produkcyjnych bez wyższego wykształcenia oraz stanowiskach biurowych z wyższym wykształceniem.

Odsetek firm	produkcja		biuro	
	bez wyższych kwalifikacji	z wyższymi kwalifikacjami	bez wyższych kwalifikacji	z wyższymi kwalifikacjami
Nowe miejsce pracy	20.8%	10.5%	10.8%	20.3%
Rotacja	49.7%	17.5%	24.5%	34.0%
Wygaśnięcie umów czasowych	22.9%	4.8%	6.3%	7.8%
Likwidacja	57.4%	52.6%	55.0%	56.1%
Nieprzedłużanie umów czasowych	73.7%	55.2%	60.5%	58.7%
Odejścia dobrowolne	77.7%	60.1%	61.7%	31.7%

Przyjęcia - rotacja i zatrudnienie na czas określony



Odejścia – nieprzedłużanie umów czasowych i odejścia na wniosek pracownika



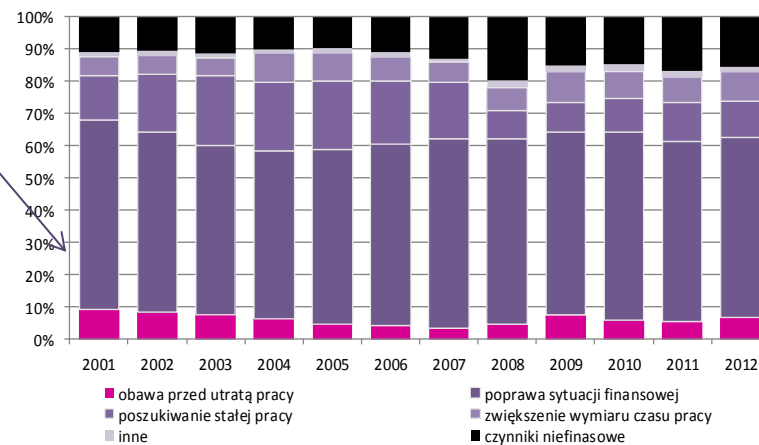
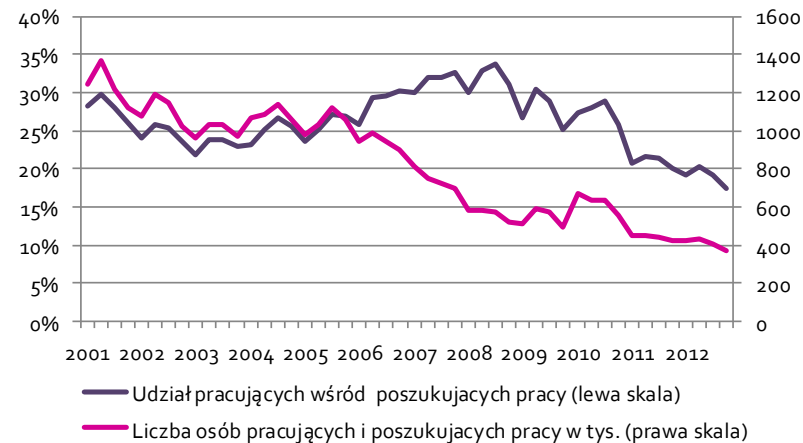
Odsetek firm dokonujących ruchu kadrowego na danym rodzaju stanowisk, nieważony

Definicje: Firma mała <50, średnia 50-250, duża >250 osób

Co czwarty poszukujący pracy to osoba już pracująca

Osoby bezrobotne stanowią jedynie część wszystkich osób poszukujących pracy. Przeciętnie 25% wszystkich poszukujących pracy stanowią osoby już pracujące i chcące zmienić pracę. Osoby takie kształtują sytuację na rynku pracy poprzez swoje oczekiwania i mają lepszą niż osoby bezrobotne pozycję w negocjacjach płacowych. Ich przejście z jednej firmy do drugiej sprawia, że nieobsadzone miejsce pracy jedynie przesuwa się pomiędzy firmami.

- Choć liczba osób pracujących i poszukujących innej pracy w polskiej gospodarce ma tendencję spadkową, to udział tych osób wśród wszystkich poszukujących pracy jest procykliczny – w czasach dobrej koniunktury proporcjonalnie większe jest zainteresowanie ofertami pracy ze strony osób już pracujących.
- Osoby pracujące stanowiły w latach 2001-2012 pomiędzy 20% a 35% wszystkich osób poszukujących pracy (przeciętnie 25%), ale ich liczba spadła z 1,2 mln w 2001 roku do 400 tys. w 2012 roku.
- Głównym powodem poszukiwania pracy przez osoby pracujące jest poprawa warunków finansowych – 55-60% osób bez względu na koniunkturę.
- Ważnym powodem jest też poszukiwanie stałej pracy: udział takich poszukujących wśród wszystkich poszukujących pracy jest antycykliczny – wzrasta w okresach wysokiego bezrobocia, podobnie jak odsetek poszukujących ze względu na obawy przed utratą pracy.
- Wśród poszukujących pracy od 2004 roku rośnie systematycznie odsetek osób zainteresowanych inną pracą ze względu na czynniki niefinansowe – większa elastyczność godzin pracy, czy zgodność pracy z kwalifikacjami. W korzystnych z punktu widzenia siły negocjacyjnej latach 2007-2008 czynniki te były nawet wymieniane wśród najważniejszych przez 20% wszystkich osób poszukujących innej pracy, co mogło oznaczać, że osoby te chciały zmienić pracę mimo, że ich żądania płacowe mogły zostać zrealizowane w poprzedniej firmie.



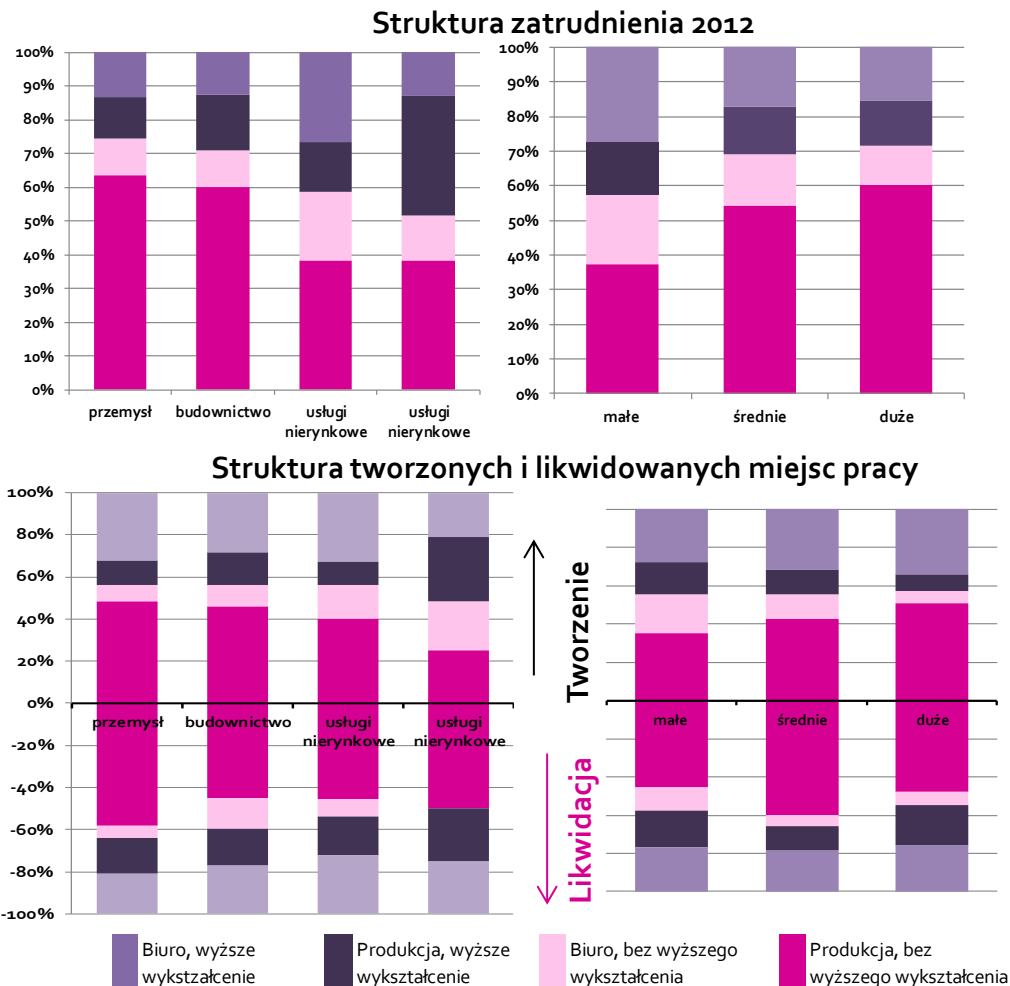
Źródło: dane GUS (BAEL), obliczenia własne

W spowolnieniu większy udział kreacji pracy dla osób z kwalifikacjami

Najwięcej osób wysoko wykwalifikowanych pracuje w usługach i mniejszych firmach.

Firmy, które generowały miejsca pracy w 2012 r. tworzyły w dużym stopniu miejsca pracy wymagające kwalifikacji. Udział tych miejsc pracy wśród wszystkich nowo utworzonych jest wyższy niż wśród osób zatrudnionych, a ponadto w 2012 roku nie wykazywał różnicowania pomiędzy sektorami i w wielkości firm.

- Sektor usług oraz małe firmy charakteryzują się dużym udziałem osób o wyższych kwalifikacjach w zatrudnieniu, przy czym w sektorze usług nierynkowych (służba zdrowia, edukacja) dużą część stanowią specjalistyczne miejsca pracy bezpośrednio związane z dostarczaniem danego rodzaju usług.
- W porównaniu z już obecnym zatrudnieniem pracodawcy w 2012 roku stworzyli proporcjonalnie więcej miejsc pracy o wyższych kwalifikacjach.
- Pracodawcy w przemyśle i w dużych firmach wyraźnie oszczędzają przy tym na prostych stanowiskach biurowych, gdy tymczasem w usługach nierynkowych tego rodzaju miejsca pracy powstawały znacznie częściej.
- Firmy nie różniły się istotnie pod względem proporcji likwidowanych miejsc pracy biurowej dla osób z wysokimi kwalifikacjami. Problemy budownictwa spowodowały ponadprzeciętnie duży odsetek zlikwidowanych miejsc pracy specjalistów bezpośrednio związanych z produkcją.



Przy mniejszej liczbie wakatów szukanie pracowników nieco tańsze

- Pracodawcy wciąż poszukują pracowników głównie samodzielnie. Przeciętnie do urzędów pracy trafia ok. 1 na 8 wakatów. Odsetek podmiotów w ogóle niezgłaszających ofert do UP utrzymuje się na poziomie niemal 70%.
- Odsetki te oszacowano tylko w odniesieniu do firm, które tworzyły miejsca pracy w danym roku, nie są więc zaniżone ze względu na niższą kreację miejsc pracy.

% wakatów zgłoszonych do urzędów pracy	2010	2011	2012
- AR (duże firmy)	10.3%	12.1%	12.3%
- AR bis (reprezentatywna populacja)	-	16.5%	-
% firm w ogóle nie zgłaszających ofert do UP	2011	2011	2012
- AR (duże firmy)	69.8%	69.5%	69.5%
- AR bis (reprezentatywna populacja)	-	56.1%	-

- Skróceniu czasu poszukiwania pracy towarzyszy obniżenie kosztu znalezienia pracownika, ale dotyczy to głównie stanowisk niewymagających dyplomu. W przypadku miejsc pracy dla osób z wyższym wykształceniem koszt zapełnienia wakatów wzrósł zdecydowanie dla wszystkich typów stanowisk w porównaniu z rokiem 2010.

koszt zatrudnienia jako % kosztu...	...wynagrodzenia			...stanowiska pracy	
	2010	2011	2012	2011	2012
przy produkcji					
- bez wyższego wykształcenia	16.85	30.96	24.27	55.99	50.76
- z wyższym wykształceniem	27.56	17.62	35.54	82.00	90.43
biurowego					
- bez wyższego wykształcenia	25.72	35.60	32.311	62.96	82.13
- z wyższym wykształceniem	40.34	51.45	45.35	80.22	89.26

- Wzrost bezrobocia oraz spadek liczby osób zatrudnianych (szczególnie na stanowiska produkcyjne bez wyższego wykształcenia) przekłada się na krótszy czas procesów rekrutacyjnych.

jak długo firma szuka?	poniżej 3m			od 3m do 6m			powyżej 6m			szukający			
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2012/2010
pracownika przy produkcji													
- bez wyższego wykształcenia	95.4%	96.2%	95.5%	3.42%	2.8%	3.1%	1.22%	1.0%	1.4%	726	582	582	-19.8%
- z wyższym wykształceniem	72.0%	69.6%	76.5%	21.26%	25.8%	20.4%	6.70%	4.6%	3.1%	687	349	328	-52.3%
pracownika biurowego													
- bez wyższego wykształcenia	92.6%	91.7%	91.8%	6.06%	7.8%	5.6%	1.16%	0.5%	2.6%	709	396	390	-45.0%
- z wyższym wykształceniem	74.6%	69.3%	72.5%	21.55%	27.6%	22.5%	3.85%	3.2%	5.0%	733	508	516	-29.6%

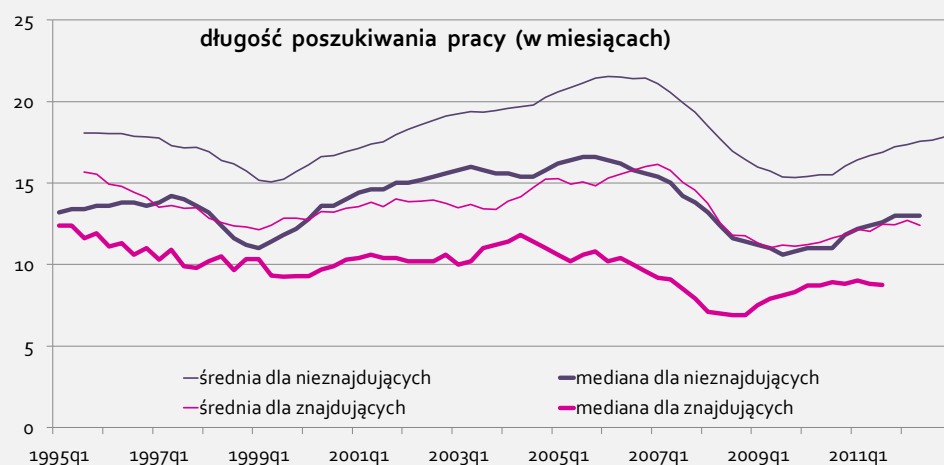
- Odsetek firm zapełniających wakat w ciągu 3 miesięcy wzrósł w przypadku stanowisk dla osób z wyższym wykształceniem.
- Mimo to, w przypadku stanowisk, do których pracodawca wymaga dyplomu uczelni wyższej, 3/10 pracodawców potrzebuje ponad kwartału by znaleźć właściwego kandydata. Takich kandydatów poszukiwało ok. 2/3 firm.
- Już porównując lata 2011 i 2010 mniej firm deklarowało poszukiwanie pracowników. Ten zasadniczy spadek został zachowany w 2012 roku. Dotknął on w największym stopniu pracowników z wyższym wykształceniem zatrudnianych przy stanowiskach produkcyjnych. O ile spadek tutaj sięgnął łącznie 52% w porównaniu do 2010 roku, w przypadku pracowników biurowych wyniósł 30% przy stanowiskach wysoko wykwalifikowanych i 45% przy stanowiskach dla osób bez dyplomu uczelni.

Pracy szukamy coraz aktywniej, ale samodzielnie – i coraz dłużej

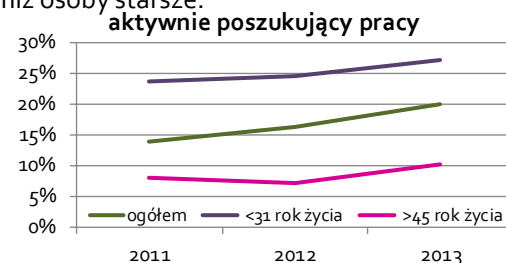
Sposoby poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne:	BARP (%)			BAEL rej. (%)		
	ogółem	<31 lat	>45 lat	2013	<30 lat	>45 lat
(1) przeglądam ofertę pracy w gazetach/Internecie	74.9%	82.7%	61.9%	74.3%	75.7%	72.2%
(2) szukam ofert w urzędzie pracy	4.8.1%	41.8%	59.2%	93.8%	94.1%	94.0%
(3) pytam znajomych	41.0%	31.5%	54.1%	79.9%	80.9%	79.3%
(4) wysyłam oferty, rozmowy kwalifikacyjne	30.4%	38.0%	19.0%	15.7%	19.2%	11.8%
(5) umieszczam CV w ogólnopolskiej bazie	2.3%	3.2%	1.2%			
- aktywnie poszukujący [jednocześnie (1) oraz (4)]	20.0%	27.1%	10.1%	32.8%	25.8%	15.6%
- biernie poszukujący [tylko (2) i (3)]	12.5%	4.1%	25.7%	15.3%	15.3%	16.1%

- Wraz z pogorszeniem sytuacji na rynku pracy osoby bezrobotne intensyfikują wysiłki, częściej korzystając z bardziej wymagających, ale także bardziej skutecznych metod poszukiwania pracy. Niezależnie od wieku zaskakująco mało popularnym wsparciem w poszukiwaniu pracy jest Internet, ale wydaje się, że związane jest to ze sposobem wykorzystywania niespecjalistycznych portali pośrednictwa pracy w Polsce – stanowią źródło wiedzy o dostępnych ofertach, a w niewielkim stopniu gromadzą dane o kandydatach.
- Osoby młode poszukują pracy zdecydowanie bardziej aktywnie niż osoby starsze.

Czas potrzebny przeciętnie do znalezienia pracy wynosi w Polsce ok. 12.5 miesiąca: osoby którym nie udaje się znaleźć zatrudnienia poszukują pracy przeciętnie ok. 18 miesięcy (mediana odpowiednio 9 i 13 miesięcy).



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych GUS (BAEL), analiza przepływow. Wygładzone za pomocą 3-miesięcznej średniej ruchomej. Z obliczeń wyłączone osoby deklarujące poszukiwanie pracy przez okres ponad 6 lat (72 miesiące).



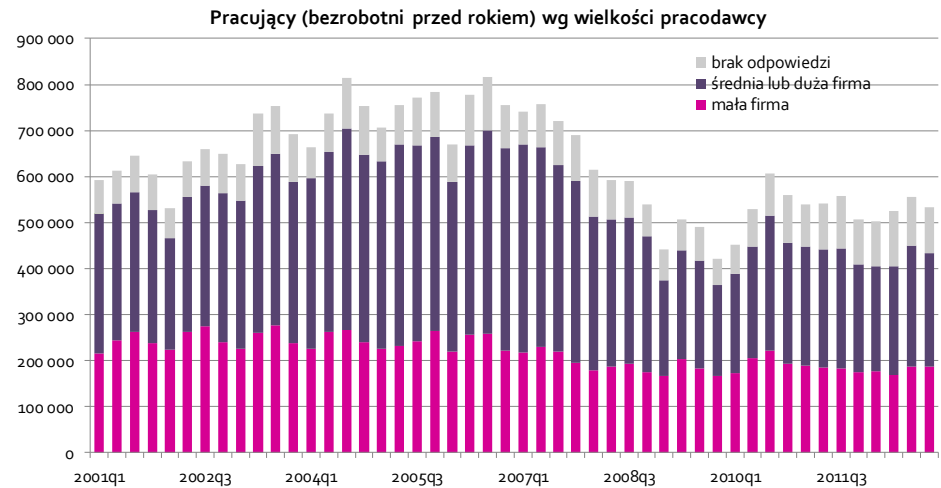
- Choć co do zasady osoby bezrobotne preferują pracę etatową, na 40h w tygodniu, aż 44% osób skłonne są przyjąć ofertę pracy wymagającą samozatrudnienia lub też nie zapewniającą prawa do płatnego urlopu i ubezpieczenia zdrowotnego.

osoby bezrobotne szukają...	tak
(1) pracy na czas nieokreślony	70.0%
(2) pracy na 40h w tygodniu	72.7%
(3) pracy na podstawie umowy o pracę	73.6%
(4) z płatnym urlopem i ubezpieczeniem	80.2%
(5) pracy na własny rachunek	7.8%
(6) pracy w Polsce	76.0%
- w Polsce, na pełen etat, na czas nieokreślony - (1), (2) i (6)	54.6%
- na umowę tzw. "śmieciową" (5) lub -(4)	44.1%

Barier w szukaniu pracy – dostępność informacji o ofertach pracy

Dostępność informacji o wakacie dla poszukujących pracy jest warunkiem *sine qua non* przepływu na rynku pracy. By podjąć negocjacje dotyczące kontraktu zatrudnienia, najpierw pracodawca i pracownik muszą o sobie nawzajem wiedzieć.

	Odpływy z bezrobocia do		
	małych firm	średnich i dużych firm	brak danych
średnia za okres			
2001-2008	348 807	227 338	86 296
2009-2011	241 975	186 895	83 672
2012	243 873	179 503	105 804
struktura			
2009-2011	47%	36%	16%
struktura w 2012	46%	34%	20%



- Wg badań NBP zaledwie ok. 40% pracodawców w Polsce korzysta z mediów przy poszukiwaniu pracowników, a zaledwie kilka procent ze wsparcia firmy profesjonalnej. Tymczasem niemal połowa osób, które znalazły pracę – znalazła ją w firmie poniżej 9 pracowników.
 - Przeciętnie w Polsce w ostatnich latach niemal 350 tys. osób bezrobotnych znajduje pracę w niewielkim przedsiębiorstwie.
 - W okresie spowolnienia gospodarczego wielkość ta spadła do ok. 250 tys. osób, lecz niezmiennie stanowi niemal połowę osób znajdujących pracę.
 - W firmach dużych i średnich pracę znajduje przeciętnie co trzecia osoba bezrobotna, której uda się zmienić swój status na rynku pracy. Wielkość ta jest jednak mniej cykliczna, tj. w mniejszym stopniu liczba miejsc pracy w dużych i średnich firmach zależy od koniunktury polskiej gospodarki.

- Dostępność informacji na temat miejsc pracy w małych przedsiębiorstwach jest szczególnie istotna dla osób młodych. Zarówno bezpośrednio po zakończeniu edukacji jak i po epizodzie bezrobocia większość osób młodych znajduje pracę w dużych i średnich firmach, choć więcej wakatów pojawia się w przedsiębiorstwach małych.

	napływ studentów do		
	małych firm	średnich i dużych firm	brak danych
2001-2008	112 082	178 702	43 294
2009-2012	80 453	114 751	41 233
struktura w 2012	36%	60%	20%
napływ młodych osób bezrobotnych do			
	małych firm	średnich i dużych firm	brak danych
2001-2008	109 841	181 984	34 130
2009-2012	102 608	164 493	49 980
struktura w 2012	34%	47%	19%

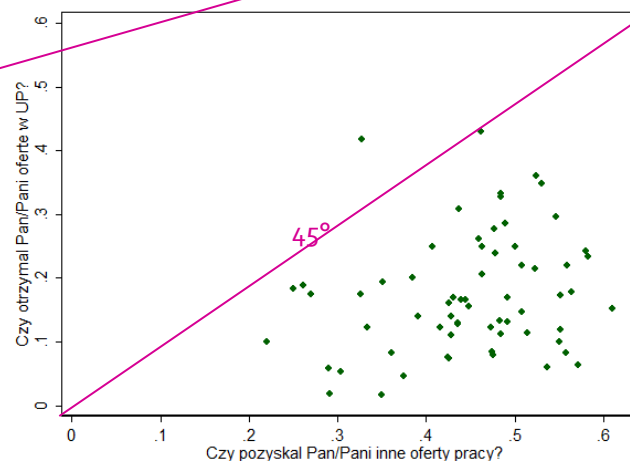
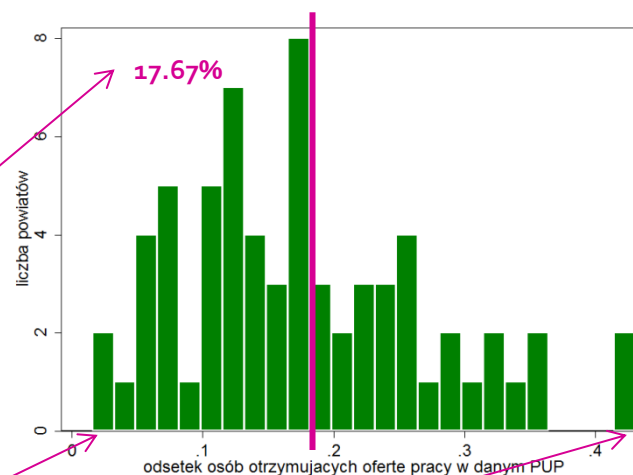
Znaczne zróżnicowanie liczby ofert pozyskiwanych przez urzędy pracy

Pomiędzy powiatami występuje duże zróżnicowanie w liczbie otrzymywanych ofert pracy (związane z kreacją miejsc pracy przez lokalne przedsiębiorstwa), a także sprawnością ich pozyskiwania przez urzędy pracy. Choć na dużych, dynamicznych rynkach pracy łatwiej o wakat, zdolność ich pozyskiwania i kierowania kandydatów na zidentyfikowane nowe stanowiska różnicuje polskie powiaty bardziej niż sama dostępność wolnych miejsc pracy.

- Przeciętnie jedynie ok. 18% osób bezrobotnych deklaruje, że w ciągu kwartału poprzedzającego badanie otrzymali jakąkolwiek ofertę z urzędu pracy, tj. na poziomie zbliżonym do lat ubiegłych. Pytanie to kierowano wyłącznie do osób, które we własnej ocenie aktywnie poszukują zatrudnienia.

także inne oferty (pozyskane samodzielnie)	oferta z PUP w ciągu 3m		N
	tak	nie	
tak	50.84%	49.16%	2 971
nie	44.07%	55.93%	4 766

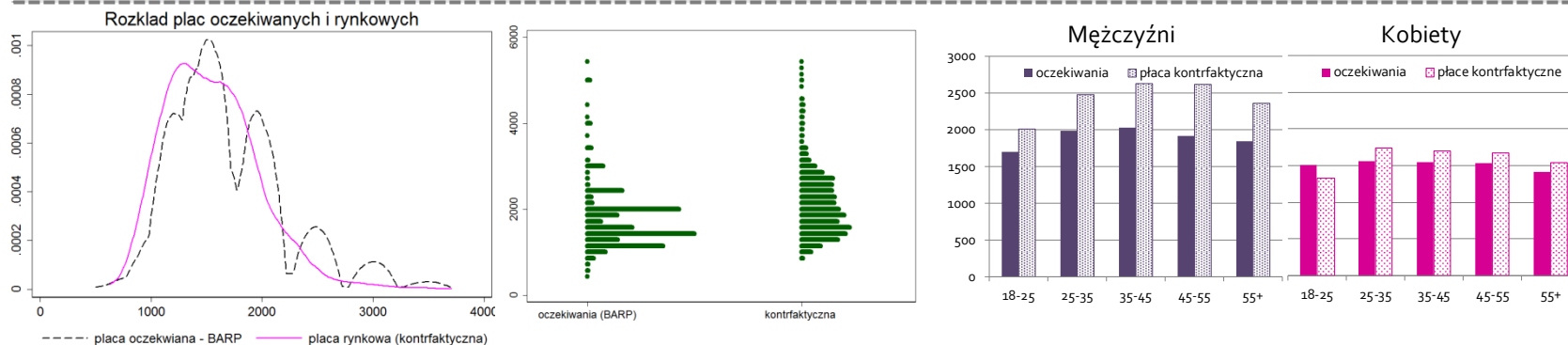
- Szanse znalezienia pracy, *ceteris paribus*, zależą jednak nie tylko od tego, jak intensywnie pracodawcy w danym powiecie tworzą miejsca pracy. Relatywnie duży odsetek osób wciąż bezrobotnych – niemal 50% - było na rozmowie kwalifikacyjnej, choć nie otrzymało z PUP żadnego skierowania.
- Zjawisko to jest bardzo zróżnicowane w Polsce (są powiaty, gdzie ofertę z PUP otrzymuje ok. 40% osób bezrobotnych, a są i takie, gdzie mniej niż 10%). W większości powiatów osoby bezrobotne i aktywnie poszukujące pracy znacznie częściej korzystają z ofert pozyskanych samodzielnie, niż mają szansę otrzymać ofertę z pośrednictwa świadczonego publicznie. Zaledwie w 2 powiatach z przebadanych niemal 70 samodzielnie pozyskane zaproszenia na rozmowy kwalifikacyjne mają skalę zbliżoną do skierowań z urzędów pracy. Wynika to z faktu, że przeciętnie w Polsce ok. 12% wakatów w ogóle kierowanych jest do UP.



Dla każdego z powiatów oszacowano średnią na podstawie odpowiedzi respondentów.

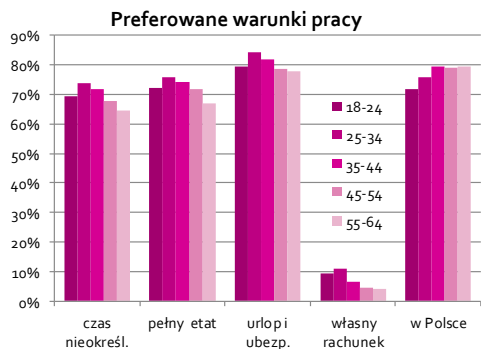
Oczekiwania płacowe osób bezrobotnych stabilne i niewysokie

By oczekiwania płacowe nie stanowiły przeszkody w znalezieniu pracy, nie powinny być istotnie wyższe niż obowiązujące stawki rynkowe. BARP systematycznie wskazywał, że przeciętna oczekiwana płaca netto osób bezrobotnych jest zgodna ze stawkami rynkowymi. Choć oczekiwania wydawały się nieznacznie wyższe (różnica rzędu ok. 10%), źródłem takich wyników jest w znacznym stopniu tendencja by w badaniach ankietowych podawać wartości zaokrąglone.



Uwaga: Kontrfaktyczna płaca rynkowa uzyskana na podstawie danych BAEL za 2012q2. Oszacowano Mincerowską funkcję płac (uwzględniając płeć, wiek, zawód, miejsce zamieszkania i wykształcenie). Oszacowania bez korekty Heckmana.

- W 2013 roku **oczekiwana przez osoby bezrobotne płaca to ok. 1732 zł** (na podstawie BARP). Moda rozkładu wzrosła w porównaniu do ubiegłego roku z 1500 zł na 1700 zł, choć zarówno kwoty 1500 zł jak i 2000 zł należą wciąż do najczęściej deklarowanych.
- Ok. 78% osób bezrobotnych oczekuje płacy zgodnej z ich wcześniejszymi zarobkami. Wśród osób oczekujących wynagrodzeń wyższych niż poprzednio, znaczny odsetek przebywał na stażach finansowanych ze środków Funduszu Pracy.



- Znacznie wyższa niż przeciętnie stopa bezrobocia osób młodych (poniżej 30 roku życia) oraz niższa niż przeciętnie stopa bezrobocia osób w tzw. wieku niemobilnym (powyżej 45 roku życia) mogłyby sugerować, iż oczekiwania płacowe osób młodych są przeszacowane, a osób starszych zgodne z rynkiem pracy. W rzeczywistości jednak skala niedopasowania oczekiwań do stawek rynkowych wydaje się niezależna od wieku – w szczególności także osoby młode skłonne byłyby pracować za kwotę netto niższą niż obecnie pracujący o takich samych charakterystykach.
- Także preferencje względem charakteru podejmowanej pracy są podobne pomiędzy grupami wieku. Różna intensywność zatrudnienia na czas określony wśród osób młodych wydaje się zatem w większym stopniu odzwierciedlać preferencje pracodawców niż pracowników.

Jak adekwatnie ocenić oczekiwania płacowe?

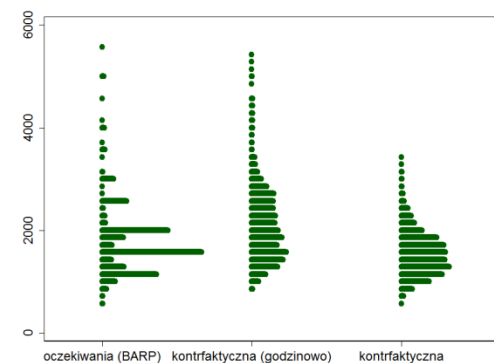
By ocenić adekwatność oczekiwań płacowych osób bezrobotnych trzeba określić, ile dana osoba realistycznie mogłaby zarabiać, gdyby miała zatrudnienie. Można odwoływać się do poprzedniego wynagrodzenia, lecz takie podejście ma kilka słabych punktów. Po pierwsze, nie jest znane „przeszłe” wynagrodzenie osób wchodzących na rynek pracy (lub powracających po długiej przerwie). Po drugie, w miarę stażu bezrobocia umiejętności zawodowe ulegają dewaluacji, ale także zmienia się technologia i – co za tym idzie – wynagrodzenia pracowników. W konsekwencji po jakimś czasie „przeszła” płaca może być już nieosiągalna.

Alternatywne podejście zakłada „przypisanie” osobom bezrobotnym płac osób pracujących o identycznych jak one charakterystykach. Zaletą tego podejścia jest to, że płacę „przypisaną” (kontrfaktyczną) można policzyć za pomocą stosownego modelu dla każdej osoby bezrobotnej. Z drugiej strony, jest to na pewno bieżąca wycena rynkowa przeciętnej osoby o danych umiejętnościach. W BARP stosuje się tę drugą metodę. Jak jednak uwzględnić fakt, że część osób bezrobotnych podejmie pracę w niepełnym wymiarze, a część osób pracujących deklaruje zarobki uzyskane za pracę np. na pół etatu?

- W poprzednich edycjach BARP wykorzystywano informację o oczekiwaniach płacowych bez korekty o pożądany wymiar czasu pracy. By zachować spójność, także wynagrodzenia deklarowane przez osoby pracujące nie były korygowane o liczbę godzin pracy. Od bieżącej edycji osoby bezrobotne proszone są o przeliczenie oczekiwanej płacy na wynagrodzenie za tzw. pełen etat.
- Po korekcie o wymiar czasu pracy, oczekiwania osób bezrobotnych są o ok. 10-20% niższe niż stawki rynkowe.** Różnica ta jest statystycznie istotna.
- Bez korekty o wymiar czasu pracy, oczekiwania osób bezrobotnych są o ok. 10-15% wyższe niż stawki rynkowe, ale różnica ta jest statystycznie istotna jedynie ze względu na relatywnie wysoką częstość występowania zaokrąglonych wartości 1500 zł oraz 2000 zł w deklaracjach osób bezrobotnych i naturalny brak takich wartości w przypadku płac kontrfaktycznych.
- Oczekiwania płacowe deklarowane przez osoby bezrobotne w BAEL są niższe niż w BARP o ok. 12-14%.** Różnica ta nie jest spowodowana odmiennymi charakterystykami osób bezrobotnych w BARP i BAEL, ani ewentualnymi różnicami w sposobie sformułowania pytania. Co więcej, wśród bezrobotnych wg BAEL, ci, którzy są zarejestrowani w urzędach pracy deklarują oczekiwania niższe niż przeciętna w BAEL.

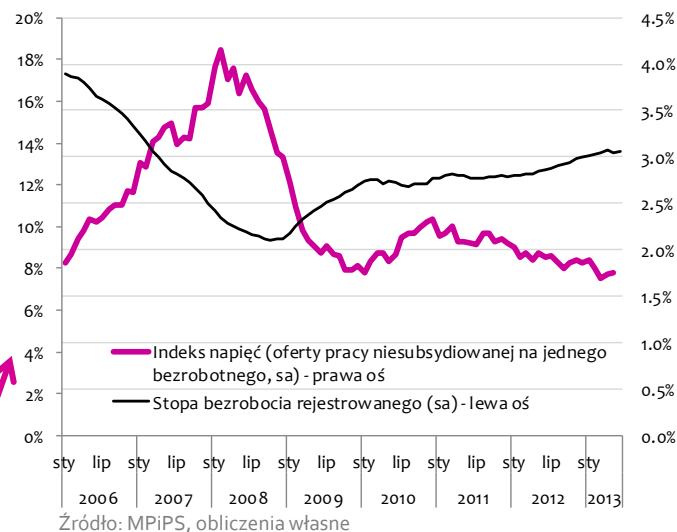
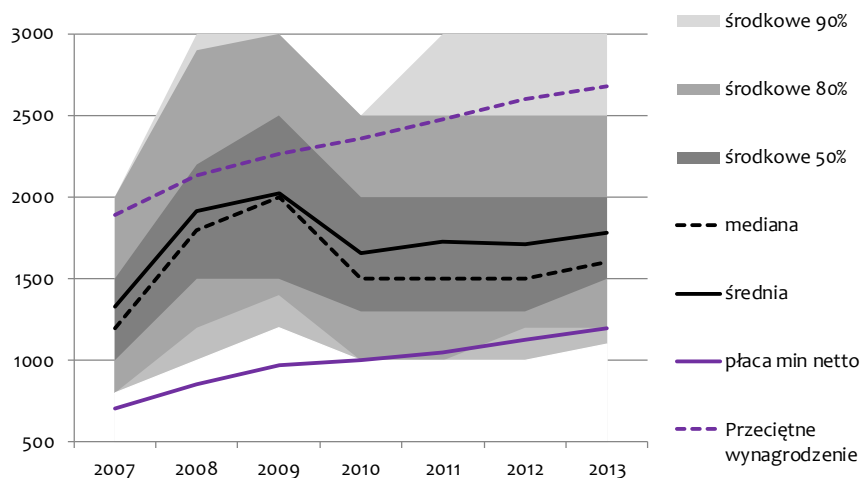
Uwaga: Kontrfaktyczna płaca rynkowa uzyskana na podstawie danych BAEL za 2012q2. Oszacowano Mincerowską funkcję płac (uwzględniając płeć, wiek, zawód, miejsce zamieszkania i wykształcenie). Oszacowania bez korekty Heckmana. Płaca kontrfaktyczna 1 nie uwzględnia liczby godzin. Płaca kontrfaktyczna 2 uwzględnia przeliczenie na pełen etat.

Płaca wg ...	2011	2012	2013
oczekiwana wg BARP	1648.1	1691.3	1731.8
oczekiwana wg BAEL	1432.3	1459.4	1530.3
różnica (w PLN)	215.8	231.9	201.5
%	13%	14%	12%
kontrfaktyczna 1 (BAEL)	1393.7	1497	1550.0
różnica (w PLN)	254.48***	194.7***	181.81***
%	15%	12%	10%
kontrfaktyczna 2 (BAEL)	1780.8	1965	2062.6
różnica (w PLN)	-132.68***	-273.6***	-331.12***
%	-8%	-16%	-19%



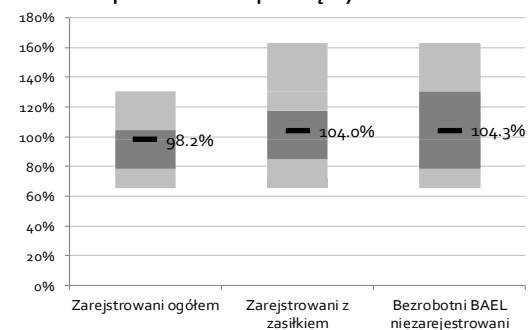
Wzrost płacy minimalnej nieznacznie podwyższył oczekiwania płacowe

- W 2013 roku nastąpił nieznaczny wzrost oczekiwań płacowych. Wzrost ten wynikał jedynie ze wzrastających 25% najniższych oczekiwań, co mogło mieć związek z podniesieniem płacy minimalnej (netto wzrosła o 6,2% r/r). Wzrost przeciętnych oczekiwań wszystkich osób zarejestrowanych wyniósł 4,3%.



- Niewielki wzrost oczekiwań płacowych wydaje się nie wynikać z poprawy na rynku pracy i wzrostu siły negocjacyjnej osób bezrobotnych. W dalszym ciągu pozostaje ona niska, a nawet się obniża (odzwierciedla to indeks napięć na rynku pracy). Relatywnie niewielki stabilny odsetek bezrobotnych pobierających zasiłek trudno jest uznać za czynnik podnoszący oczekiwania płacowe (odsetek pobierających zasiłek waha się w granicach ok. 16-17% osób zarejestrowanych w Urzędach Pracy).
- Bezrobotni zarejestrowani w UP mają istotnie niższe oczekiwania płacowe od bezrobotnych niezarejestrowanych (wg BAEL). Wyższe są oczekiwania płacowe osób o krótkim stażu rejestracji.

Zarejestrowanie a oczekiwana płaca w porównaniu ze przeciętnymi oczekiwaniami



Uwagi: ciemnoszare pola oznaczają odpowiednio 50% oraz 90% osób wokół mediany

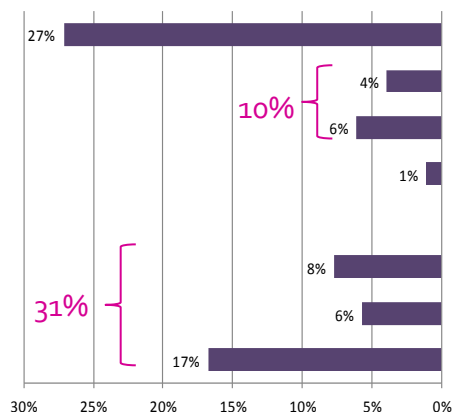
Pozytywne doświadczenia zawodowe podnoszą oczekiwania płacowe

Szanse osób bezrobotnych na rynku pracy związane są nie tylko z ich cechami oraz kapitałem ludzkim, ale także z wcześniejszymi doświadczeniami zawodowymi. Bezrobotni mający częste epizody zatrudnienia mają także wyższe oczekiwania płacowe, a pracy szukają energiczniej niż osoby niepracujące w przeszłości. Różnice dotyczą zarówno osób z dłuższym stażem pracy jak i osób młodych.

- 27% ankietowanych osób bezrobotnych jest aktywna od co najmniej 12 lat i utraciło pracę po 2009 roku. Osoby te mają relatywnie wysokie oczekiwania płacowe.
- 31% bezrobotnych to osoby młode, aktywne co najwyżej od 2006 roku, przeciętnie lepiej wykształcone oraz znacznie aktywniejsze w poszukiwaniu pracy. Rozpoczynanie kariery w okresie koniunktury wiąże się z wyższymi oczekiwaniami płacowymi (przeciętnie o 10%).
- 10% bezrobotnych stanowiły osoby mające w przeszłości niezależnie od koniunktury problemy ze znalezieniem pracy. Wśród tych bezrobotnych jest grupa prawie zawsze bezrobotnych - osób, które od ponad 12 lat nigdzie dłużej nie pracowały, z bardzo niskim wykształceniem i niskimi oczekiwanymi wynagrodzeniami, ale także grupa osób, które zarówno w okresie wysokiego jak i niskiego bezrobocia znajdowały przejściowo pracę, charakteryzującą się relatywnie wysokimi oczekiwanymi płacami pomimo niskiego wykształcenia. Margines stanowiły natomiast osoby znajdujące pracę jedynie w okresie koniunktury.

Na podstawie danych BARP 2013 bezrobotni zostali podzieleni na 8 głównych grup wg ich historii na rynku pracy. Grupy te obejmują około 70% wszystkich ankietowanych (zarejestrowanych w PUP). Tabela przedstawia wybrane kategorie osób bezrobotnych.

Udział w grupie wszystkich bezrobotnych

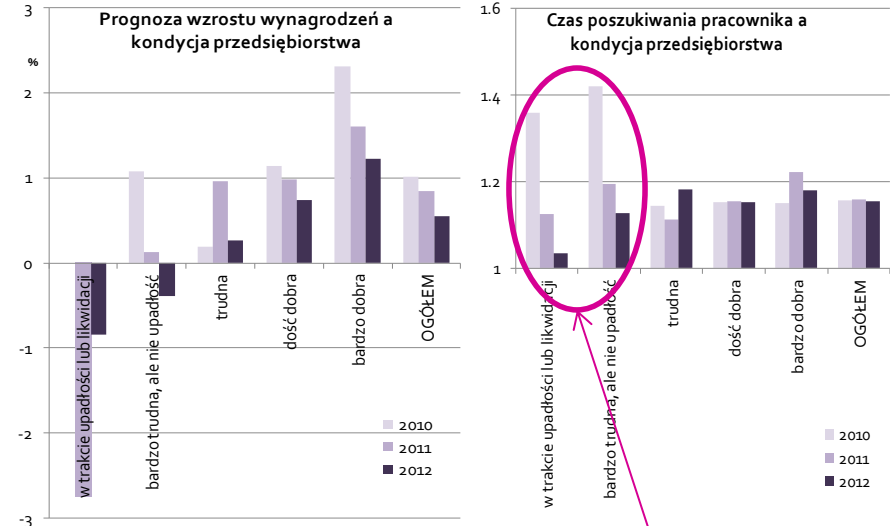


doświadczenie na rynku pracy	% z wyższym wykształceniem	% bez zawodu i wykształcenia	% otrzymujących ofertę z PUP	samodzielnie poszukuje	+/- w stosunku do średnich oczekiwań płacowych
osoby doświadczone (aktywne co najmniej od 2001r)					
bezrobocie tylko po 2009	9%	14%	13%	37%	+12%
zawsze bezrobotni	4%	40%	12%	33%	-19%
przeplatający bezrobocie i zatrudnienie	5%	31%	17%	38%	+5%
z epizodem pracy tylko w latach najniższego bezrobocia 2006-2008	6%	26%	6%	32%	-8%
młodzi bezrobotni (aktywni co najwyżej od 2006 roku)					
ze startem w okresie dobrej koniunktury	34%	6%	14%	52%	+10%
regularnie bezrobotni	17%	14%	19%	44%	-3%
bez doświadczenia zawodowego	22%	17%	17%	46%	-5%

Silna zależność poziomu zarobków od czynników koniunkturalnych

Teoria poszukiwań i dopasowań na rynku pracy sugeruje, w stanie równowagi, dodatni wpływ takich zmiennych jak czas poszukiwania pracowników czy koszt niezapełnionego wakat na poziom oferowanego im przez pracodawcę wynagrodzenia. Dłuższy czas potrzebny na znalezienie nowego pracownika powinien poprawiać jego pozycję negocjacyjną. Niekiedy zależność ta może być jednak zdominowana przez czynniki o charakterze koniunkturalnym.

- Jak wskazują wyniki trzech ostatnich edycji BARP, w latach 2010-2012 zależność pomiędzy czasem poszukiwania a planowanymi zmianami wynagrodzeń przyjmowała znak przeciwny w stosunku do sugerowanego przez teorię poszukiwań. Działo się tak zapewne przez **silniejszy wpływ zmiennych popytowych, głównie o charakterze koniunkturalnym**, w tym kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Wyższa ocena sytuacji przedsiębiorstwa wyraźnie zwiększała szanse na podwyżki na początku następnego roku. Jednocześnie zidentyfikowano negatywną zależność pomiędzy planowanymi zmianami wynagrodzeń a przynależnością firmy do branży budowlanej. Szanse na podwyżki nieznacznie obniżał w trakcie ostatnich 3 lat również wiek przedsiębiorstwa.



- W warunkach wyraźnego spowolnienia gospodarczego plany wzrostu wynagrodzeń z roku na rok pogarszały się. Jednocześnie czas poszukiwania pracowników w większości firm nie zmienił się istotnie, za wyjątkiem firm w bardzo trudnej sytuacji, które deklarowały **wyraźnie krótszy okres poszukiwania, przede wszystkim w związku z aktualnie mniejszym zapotrzebowaniem na pracowników**.
- Na podstawie analizy panelowej dla okresu 2010-2012 zmienne opisujące położenie geograficzne, wielkość przedsiębiorstwa, jak również rotację zatrudnienia oraz koszt procesu rekrutacji nowych pracowników okazały się za statystycznie nieistotne, podobnie udział pracujących na czas określony oraz umowy cywilno-prawne w zatrudnieniu ogółem. Negatywna zależność pomiędzy występowaniem indeksacji płac w przypadku panelu danych również okazała się nieistotna.

ZMIENNA OBJAŚNIANA:		XTOPROBIT - 2010-2012 (zm. objaśniana: kierunek zmian) iloraz / szans
Planowane zmiany wynagrodzeń w I kw. roku następującego po okresie badania		
Kategoria referencyjna		
Czas poszukiwania pracowników - b. długo	Krótko	0.417*
Wiek przedsiębiorstwa		0.993*
Sektor: budownictwo	Rolnictwo	0.167*
Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa		1.589***

* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

ZMIENNE NIEISTOTNE:
województwo, rotacja zatrudnienia, koszt rekrutacji, wielkość przedsiębiorstwa, udział pracujących na cz. określony / na um. cywilno-prawną, indeksacja płac

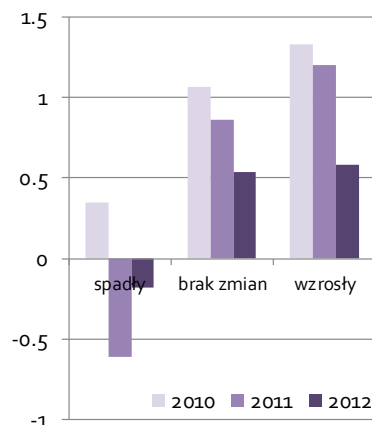
W 2012r. istotna także relacja między zmianami płac i cen ...

ZMIENNA OBJAŚNIANA: Planowane zmiany wynagrodzeń w I kw. roku następującego po okresie badania	Kategoria referencyjna	OPROBIT - 2012 (zm. objaśniana: kierunek zmian) ilorazy szans
Przeciętny koszt procesu rekrutacji pracownika		1.008*
Czas poszukiwania pracowników - b. długo	Krótko	0.0656*
Forma własn.: samorządowa	Skarbu Państwa	13.05***
Forma własn.: mieszana	Skarbu Państwa	4.692**
Dominująca kategoria pracowników - produkcyjni z wyż. wyksz.	Produkcyjni bez wyż. wyksz.	0.302**
Rozw. pozwalające godzić życie zawodowe z rodzinnym - mniejszy wymiar cz. pracy		0.393***
Rozw. pozwalające godzić życie zawodowe z rodzinnym - zmiana godzin pracy		2.835**
Waloryzacja: brak	Z góry	0.281**
Odsetek absolwentów wśród nowych pracowników		0.984*
Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa		1.798***
Zmiana cen głównego produktu		1.988**
Oczekiwania inflacyjne na kolejne 12M		1.279*

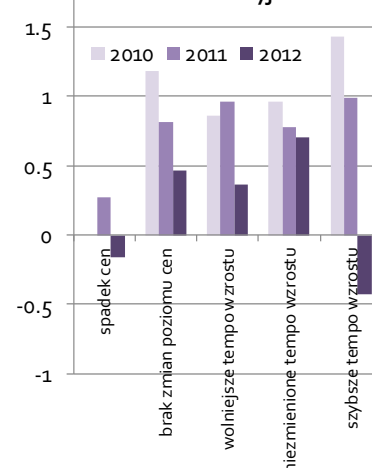
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01

- Istotna okazuje się relacja pomiędzy planowanymi zmianami płac a przeciętnym kosztem zapełnienia wakatu. Istotna okazała się także komunalna forma własności, ale tu silnie oddziaływanie mogą mieć decyzje administracyjne. Bardziej optymistyczne są perspektywy dotyczące wzrostu płac w 1q2013 dla pracowników produkcyjnych bez wyższego wykształcenia w porównaniu z pozostałymi kategoriami pracowników.
- Wydaje się, że w 2012r. **praca na część etatu mogła być w badanych przedsiębiorstwach czynnikiem dyskryminującym** z punktu widzenia planowanych podwyżek płac, w przeciwieństwie do uelastycznienia godzin pracy.
- W 2012r. **podwyżki cen głównego produktu**, mimo że występowały zdecydowanie rzadziej niż w ubiegłych latach, **zwiększały szanse pracowników na otrzymanie w kolejnym kwartale podwyżki wynagrodzenia**. Podobnie wyższe oczekiwania inflacyjne przedsiębiorców częściej współwystępowały z wyższymi co do skali planowanymi podwyżkami płac.

Planowana przeciętna podwyżka a zmiana ceny głównego produktu



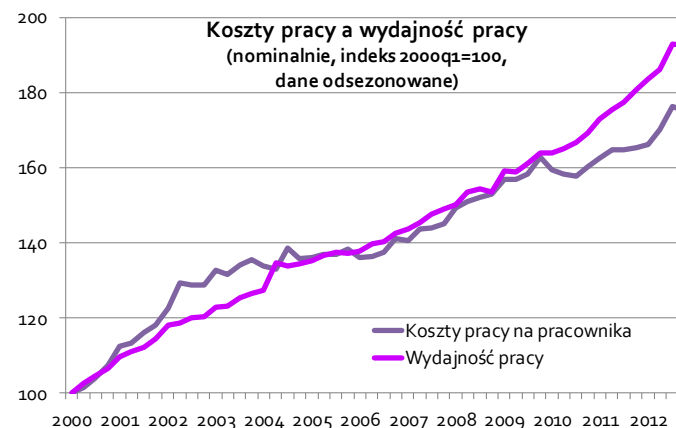
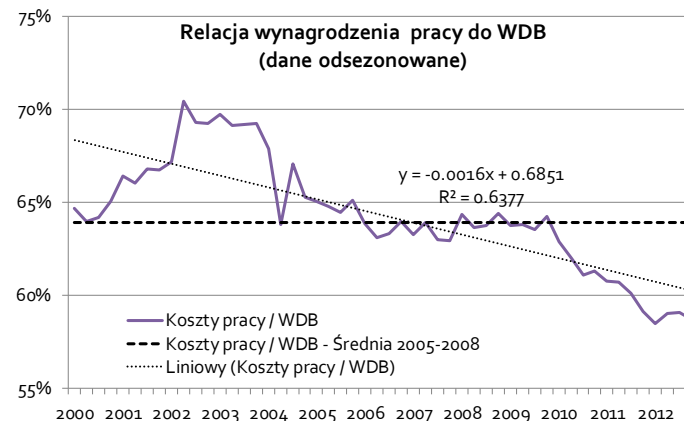
Planowana przeciętna podwyżka a oczekiwania inflacyjne na 12M



Malejący udział wynagrodzeń w tworzeniu wartości dodanej

Począwszy od 2004r. obserwowana jest w Polsce wyraźna tendencja spadkowa udziału wynagrodzenia czynnika pracy w wytwarzanym produkcie (ang. *labor income share*, LS). Tendencja ta wydaje się zgodna co do kierunku z malejącym udziałem wynagrodzenia pracy także w innych krajach europejskich, zaś w mniejszym stopniu z rynkiem amerykańskim. Okres ostatnich 3 lat przyniósł przyśpieszenie tempa spadku opisywanej wielkości. Trudno jest jednoznacznie ocenić, czy i kiedy nastąpi powrót LS do długookresowej średniej.

- W latach 2010-2012 koszty pracy przestały podążać za wydajnością pracy, co wyraźnie odróżniało ostatni okres spowolnienia gospodarczego od okresu dekonjunktury 2002-2004, kiedy miejsce miała sytuacja odwrotna.
- Konsekwencją tego zjawiska było m.in. obniżenie poziomu jednostkowych kosztów pracy, jak również dalszy spadek LS.
- Obecnie udział wynagrodzenia pracy w wartości dodanej nie przejawia tendencji powrotu do średniej długookresowej, na co wskazują wyniki testu powrotu do średniej.
- Wyznaczenie na podstawie *searchowego* równania płac długookresowej empirycznej relacji pomiędzy wynagrodzeniami a pozostałymi zmiennymi opisującymi dopasowania na rynku pracy, pozwala zidentyfikować obok determinantów popytowych tego procesu – takich jak zmiany wydajności pracy – także czynniki podażowe.



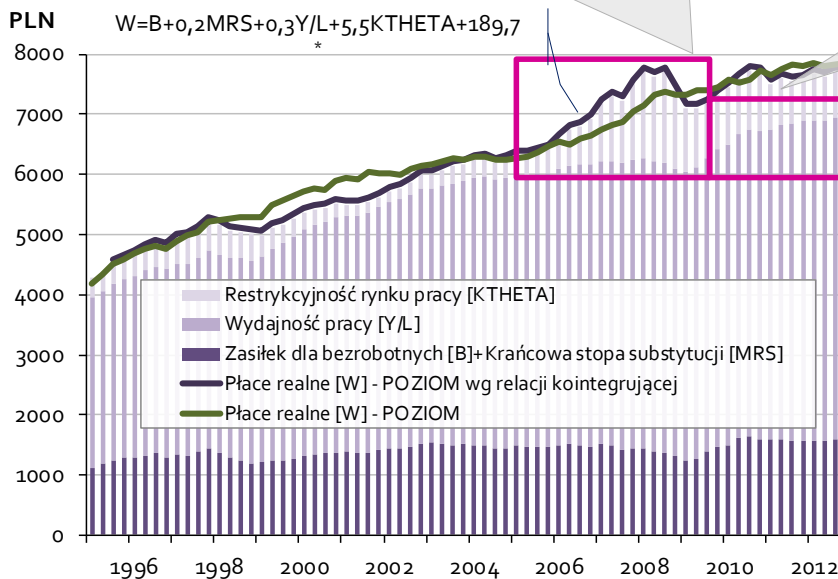
Źródło: dane Eurostat, obliczenia własne.

Obecny poziom płac zbliżony do poziomu długookresowego

Wg teorii poszukiwań ostateczny poziom płac jest efektem kosztownego procesu dopasowania preferencji, kwalifikacji i potrzeb pomiędzy pracodawcami i pracownikami w warunkach niedoskonałej informacji. Wyróżnić można zatem dwie grupy czynników determinujących poziom wynagrodzeń: podażowe (koszt alternatywny pozostawania na bezrobociu, krańcowa stopa substytucji konsumpcji względem czasu wolnego) oraz popytowe (wydajność pracy, koszt zapełnienia wakatu). Zazwyczaj to właśnie ta druga grupa czynników odgrywa dominującą rolę w negocjacjach płacowych pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Poziom płac realnych oscyluje przy tym wokół poziomu równowagowego. W trakcie ostatniego spowolnienia gospodarczego poziom płac realnych wyraźnie zbliżył się do poziomu długookresowego. Płace realne w Polsce kształtowane są głównie przez czynniki popytowe, w największym stopniu zaś przez zmiany wydajności pracy.

W latach 2005-2008 większa rola restrykcyjności rynku pracy na „równowagowy” poziom płac.

W trakcie ostatnich 3 lat znaczenie czynników popytowych znowu wzrosło a pozycja negocjacyjna pracowników osłabiła się.



- Obserwowana od 2009r. ujemna luka pomiędzy płacami a wydajnością pracy, jak również **malejący udział wynagrodzenia pracy w tworzeniu wartości dodanej** może być częściowo konsekwencją również czynników podażowych (m.in. rosnąca od 2007r. aktywność zawodowa).
- **Wpływ czynników podażowych** (B + MRS) wydaje się relatywnie stabilny, choć wyhamowanie wzrostu gospodarczego na przełomie 2008/2009 ujawniło ich **negatywne oddziaływanie na poziom równowagi**, głównie za sprawą niższej krańcowej stopy substytucji pomiędzy konsumpcją a czasem wolnym (obniżenia relatywnej wartości czasu wolnego).

*Długookresową zależność pomiędzy płacami a wspomnianymi czynnikami w Polsce w latach 1995-2012 określa relacja kointegrująca, oszacowana na podstawie danych empirycznych z gospodarki narodowej.

Źródło: dane GUS, obliczenia własne.

Barierzy instytucjonalne w sprawności funkcjonowania rynku pracy

Podsumowanie

- Wysoki poziom ruchu kadrowego w Polsce na tle innych krajów
 - Spadek zatrudnienia w 2012 – wynik zarówno większych odpływów z, jak i mniejszych napływów do zatrudnienia
 - Silniejszy wpływ na płace czynników związanych z popytem na produkcję firm
 - Malejący udział wynagrodzenia pracy w wartości dodanej
 - Znaczące bariery w poszukiwaniu pracy
- Polska wyróżnia się na tle krajów UE jeśli chodzi o wielkość przepływów na rynku pracy, jak również prawdopodobieństwo znalezienia i utraty pracy. Wielkości te są dla Polski jednak kilkukrotnie niższe niż w USA.
 - Cechą charakterystyczną polskiego rynku pracy jest wysoki udział umów na czas określony będący 2 do 3 razy wyższy niż średnia dla UE.
 - Maleje rotacja netto na skutek większych odpływów i mniejszych napływów pracowników z/do firm.
 - W dalszym ciągu w przypadku przyjęć dominuje wypełnienie wakatu po odchodzącym pracowniku, a w przypadku odejść likwidacja miejsc pracy i nieprzedłużanie umów czasowych.
 - W trakcie ostatnich 3 lat uwidocznił się silniejszy wpływ zmiennych popytowych, głównie o charakterze koniunkturalnym, na kształtowanie się wynagrodzeń. W 2012r. (stosunkowo niewielkim) podwyżkom cen wytwarzanych produktów oraz zwiększonym oczekiwaniom inflacyjnym relatywnie często towarzyszyły podwyżki wynagrodzeń.
 - Pogorszenie planów wzrostu wynagrodzeń związane z mniejszym zapotrzebowaniem na pracowników dotyczyło w szczególności sektora budowlanego.
 - W trakcie ostatnich 3 lat znaczenie czynników popytowych wzrosło a pozycja negocjacyjna pracowników osłabiła się. Ujemna luka pomiędzy płacami a wydajnością oraz malejący udział wynagrodzenia pracy w WDB jest jednak również konsekwencją czynników podaźowych.
 - Choć rośnie aktywność poszukiwań przez osoby bezrobotne i nieznacznie obniża się koszt i czas znalezienia pracownika przez pracodawców, wciąż niska i zróżnicowana regionalnie jest sprawność pośrednictwa pracy.
 - Nieco mniej niż 1 na 5 aktywnie poszukujących pracy osób bezrobotnych otrzymuje jakąkolwiek ofertę pracy.

Notatki

Część 4. Relacje pracodawca-pracownik

1. W jaki sposób w 2012r. dostosowywano koszty pracy?
2. Czy aktualna stagnacja na rynku pracy wpływa na skalę presji płacowej?
3. Czy nietypowe formy pracy zwiększają czy też ograniczają naciski płacowe?
4. Jak godzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi wpływa na wynagrodzenia?
5. Kiedy w przeszłości presja płacowa rosła najsilniej ?

Fundamenty relacji pomiędzy pracodawcami i pracownikami

PRESJA PŁACOWA

- Pod tym pojęciem kryje się sytuacja, w której płace rosną systematycznie szybciej niż wydajność.
- Presja płacowa ma dwa rodzaje źródeł: koniunkturalne (wysoki popyt np. na pracowników o rzadkich kwalifikacjach) i instytucjonalne (np. sposób negocjowania podwyżek w firmie).
- Na gruncie teoretycznym jej skutkiem może być:
 - wzrost presji inflacyjnej (tzw. efekty drugiej rundy)
 - spadek konkurencyjności (firmy nie mogą sprostać cenom konkurentów, którzy mają niższe koszty pracy)
 - spadek zatrudnienia (ze względu na przełożenie wyższych kosztów pracy na wyższe ceny ogółem, a co za tym idzie, niższy popyt)
- To, czy zachodzą faktycznie opisane zjawiska jest pytaniem o charakterze empirycznym.

GODZENIE RÓL ŻYCIOWYCH

- Pod tym pojęciem kryje się zrównoważenie ról zawodowych (związanych z aktywnością na rynku pracy) i rodzinnych (związanych z gospodarstwem domowym). Częstym punktem odniesienia w dyskusji na ten temat są tzw. praca w niepełnym wymiarze czasu pracy czy praca w domu.
- W wielu przypadkach wachlarz potencjalnych rozwiązań jest jednak znacznie szerszy. By był skuteczny, musi być natomiast dobrze dopasowany do barier w godzeniu ról, a także brać pod uwagę realnie dostępne alternatywy.

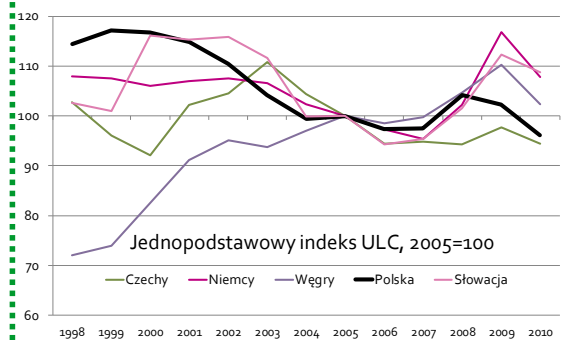
NEGOCJACJE WARUNKÓW PRACY

- Warunki pracy obejmują: formę zawarcia kontraktu, zasady ustalania i zmian wynagrodzeń, miejsce wykonywania pracy, dostęp do (specjalistycznej) opieki zdrowotnej, urlopu, możliwości (i finansowanie) rozwoju własnego, okres wypowiedzenia, itp.
- Tylko część tych kwestii wynika bezpośrednio z zapisów kodeksu pracy – dla wielu osób istotną wytyczną są także polityki korporacyjne oraz indywidualnie wynegocjowane warunki współpracy.
- Szerokie stosowanie w Polsce umów na czas określony oraz tzw. elastycznych składników wynagrodzeń uzasadnia pytania o rolę tych czynników w kształtowaniu pozycji konkurencyjnej firm.

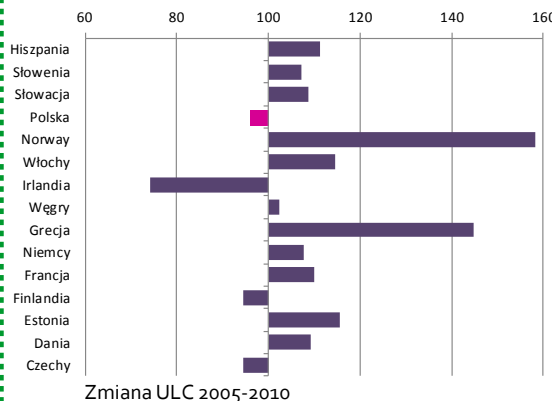
Presja płacowa w Polsce niewielka na tle innych krajów

Jednym z przejawów nadmiernego wzrostu wynagrodzeń jest malejąca konkurencyjność rozumiana jako koszt wytworzenia produkcji. Na potrzeby porównań międzynarodowych tzw. jednostkowy koszt pracy (ang. unit labor cost, ULC) jest szacunkiem kosztu wytworzenia produkcji przemysłowej w danym kraju. Oblicza się go uwzględniając różnice w stopie inflacji, a także zmiany kursu walutowego. Wzrost tego kosztu szybszy niż w innych krajach oznacza pogorszenie relatywnej konkurencyjności i perspektyw eksportowych, a jego źródłem jest tempo wzrostu wynagrodzeń przewyższające tempo wzrostu produktywności pracy.

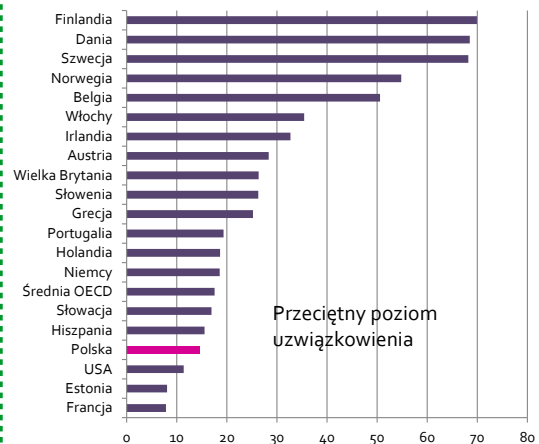
W porównaniu do innych krajów regionu płace nie rosą w Polsce szybko. W okresie silnego przyspieszenia wzrostu, gdy dynamika wynagrodzeń w Polsce sięgała 12% r/r, zarówno Niemcy, jak i inne kraje regionu doświadczaly jeszcze szybszego wzrostu płac. Nie zawsze tak było – okres podobnie szybkiego wzrostu PKB pod koniec lat 1990-tych związany był z szybką utratą konkurencyjności Polski ze względu na zbyt szybkie tempo wzrostu wynagrodzeń.



Porównując jednostkowy koszt pracy pomiędzy 2005 i 2010 rokiem można jasno stwierdzić, że na tle innych państw Europy tempo wzrostu wynagrodzeń jest w Polsce względnie blisko powiązane ze zmianami w produktywności. Warto jednak podkreślić, że liderzy wzrostu w Europie (Irlandia, Finlandia, a także Czechy) poprawiły w tym okresie swoją pozycję konkurencyjną względem Polski.



Jedną z często podawanych przyczyn zarówno presji płacowej jak i utraty konkurencyjności gospodarki jest uzwiązkowienie. Tymczasem w Europie wysokie uzwiązkowienie charakterystyczne jest dla krajów Skandynawii, systematycznie poprawiających swoją pozycję konkurencyjną. Uzwiązkowienie w Polsce należy do najniższych w Europie i na świecie.



Źródło: dane OECD, obliczenia NBP.

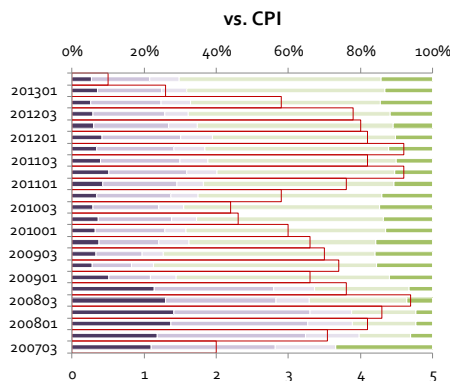
Presja płacowa nadal niska ...

O presji płacowej mówimy, gdy wynagrodzenia rosną szybciej niż wydajność pracy. Tego typu zjawisko skutkuje spadkiem konkurencyjności, a także napędza inflację, rodząc niebezpieczeństwo „rozkręcenia” spirali cenowo-płacowej oraz wystąpienia tzw. „efektów drugiej rundy”.

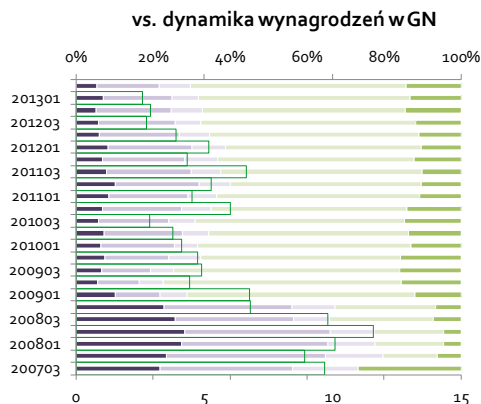
- W 2012r. poziom tak zdefiniowanej presji płacowej w Polsce nieznacznie obniżył się wobec 2011r. Na relatywnie niskim poziomie utrzymywały się także naciski płacowe, mimo, że począwszy od 4q2012 zarysowała się bardzo łagodna tendencja wzrostowa. Dynamika wynagrodzeń, będąca faktyczną realizacją tych nacisków, jednak spadła z 5,6%r/r w 2011r. do 3,5%r/r w 2012r. W ujęciu realnym zaś (po skorygowaniu o CPI) poziom wynagrodzeń obniżył się o 0,1% r/r.
- Odsetek firm, w których wzrost płac przewyższał wzrost produktywności wyniósł średnio w ciągu roku nieco ponad 6%. Począwszy od 4q2008 odsetek ten nie przekracza przy tym 10%.

- Obecnie niewielkie podwyżki wynagrodzeń skutkują brakiem presji na podwyżki cen wytwarzanych dóbr (choć zależność pomiędzy kształtowaniem cen i płac jest statystycznie istotna, por. wyniki regresji na stronie 46). Z jednej strony, niskie (choć dodatnie) tempo wzrostu gospodarczego przekłada się na niższy popyt przedsiębiorstw na pracowników, wyższą stopę bezrobocia oraz niższe oczekiwania płacowe ze strony pracowników. Z drugiej strony, niski i malejący stopień uzwiązkowienia oraz objęcia tzw. zbiorowymi układami pracy i rzadkie wykorzystywanie mechanizmów automatycznej waloryzacji wynagrodzeń pozwalają elastycznie dostosowywać się wynagrodzeniom do warunków rynkowych.
- Jeśli zachowane zostaną te cechy strukturalne polskiego rynku pracy i w najbliższym czasie nie nastąpi gwałtowne ożywienie gospodarcze, należy oczekiwać, iż skala występowania presji płacowej w Polsce powinna pozostać na poziomie zbliżonym do obecnego.

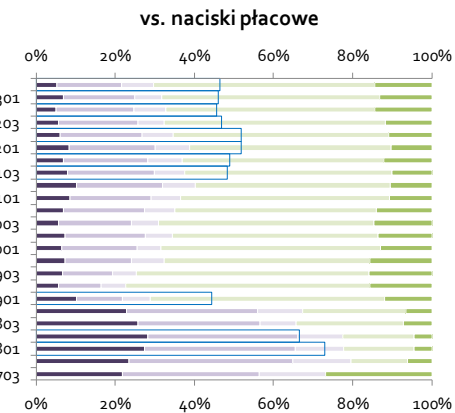
Ocena wzrostu płac w relacji do wzrostu wydajności pracy



■ wzrost płac > wzrost wydajności
■ płace i wydajność bez zmian

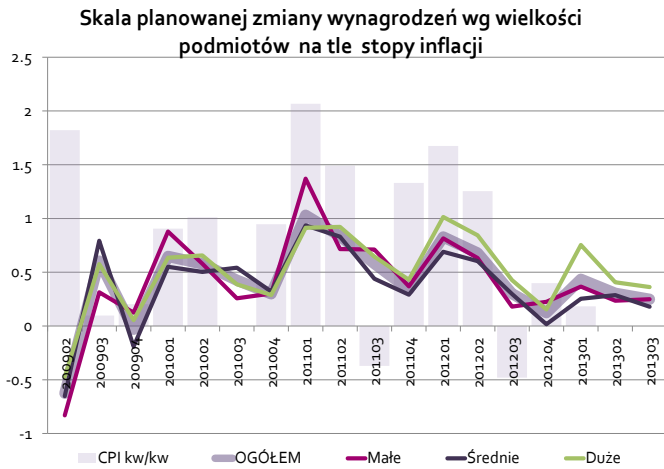


■ wzrost płac = wzrost wydajności
■ płace bez zmian ale wzrost wydajności

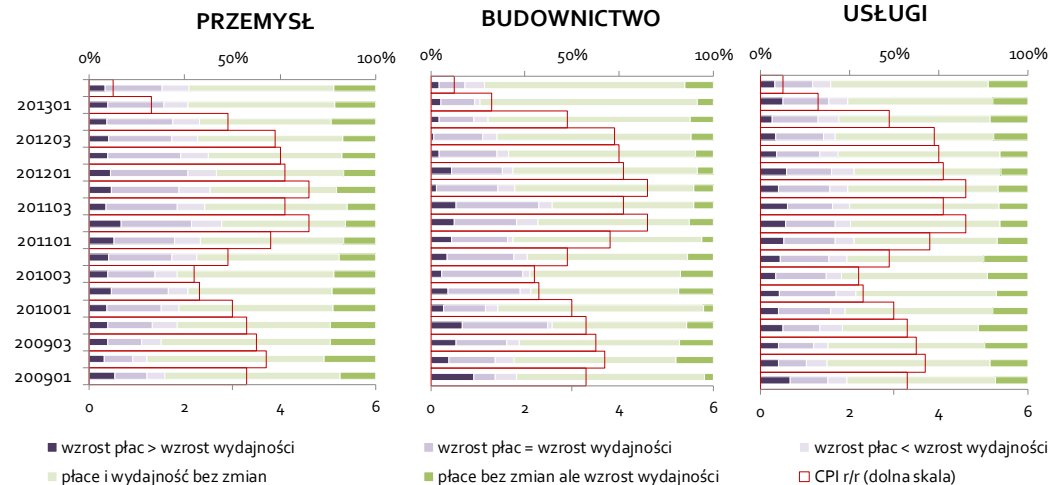
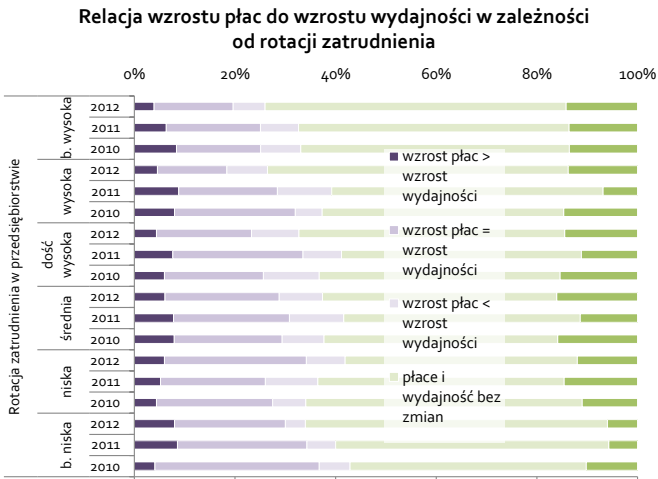


■ wzrost płac < wzrost wydajności

... choć nie we wszystkich sektorach jednakowa



- **Najstabszą presją płacową charakteryzowało się budownictwo**, w którym w 2012r. jedynie ok. 3% przedsiębiorstw deklarowało podwyżki wynagrodzeń przekraczające tempo wzrostu wydajności pracy, a plany zmian wynagrodzeń najczęściej oznaczały redukcje. Silniejszą presję obserwowano w przemyśle i usługach (6-8% firm podwyższało wynagrodzenia ponad tempo wzrostu wydajności).
- Zjawisko presji płacowej w najmniejszym stopniu dotyczyło podmiotów średnich i małych.
- Presję płacową częściej można było zidentyfikować w przedsiębiorstwach, charakteryzujących się niską i bardzo niską rotacją personelu, lecz zmienił się jej charakter: w 2010 r. wysoka rotacja zwiększała skłonność podmiotów do nadmiernego podwyższania wynagrodzeń. Obecnie **większa część rotacji wynika z redukcji zatrudnienia przez przedsiębiorcę** aniżeli strategii optymalizacyjnej pracownika, co zmniejsza presję płacową.
- W większym stopniu premiiowani pod względem wysokości wynagrodzenia są pracownicy pozostający w dotychczasowym zakładzie pracy.



Źródło: Szybki Monitoring NBP, GUS.

Firmy w stagnacji, ale niechętnie zwalniały

W połowie 2013 r. sytuacja większości firm była dobra, a wyraźnie mniej firm niż rok wcześniej oczekiwało dalszego pogorszenia koniunktury.

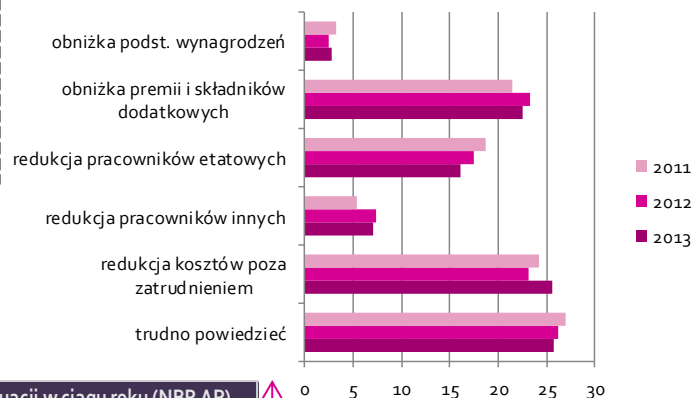
W tej sytuacji firmy w większym niż rok wcześniej stopniu „chomikowały” pracę co znalazło odzwierciedlenie w spadającym odsetku deklaracji potencjalnych zwolnień w razie konieczności cięcia kosztów. Było to spójne z relatywnie niewielkim wzrostem ryzyka utraty pracy (przeptywy BAEL) pomimo wyraźnego obniżenia się dynamiki PKB.

- **Oceny kondycji firm w 2013 i 2012 roku nie różnią się znacząco, ale mniej firm oczekuje pogorszenia.** Większość określała swoją sytuację jako dość dobrą, zmniejszył się nieco odsetek firm w sytuacji trudnej i bardzo trudnej, na korzyść nieco lepszej oceny słabej. Wyraźnie mniej firm niż w 2012 roku oczekiwało pogorszenia koniunktury, a więcej jej stabilizacji.

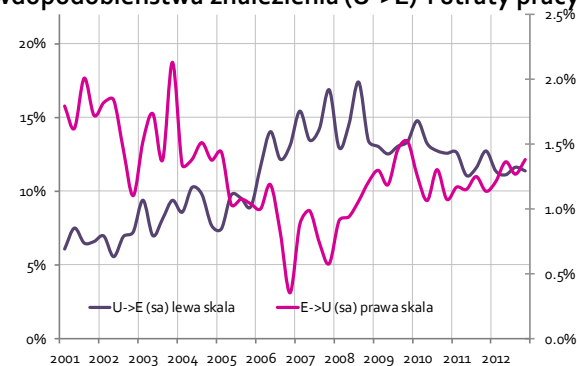
	Sytuacja firmy w ocenie przedsiębiorców (NBP AR)				Oczekwania zmiany sytuacji w ciągu roku (NBP AR)		
	2011	2012	2013		2011	2012	2013
bardzo dobra	9.9%	7.1%	6.7%	poprawa	31.2%	21.4%	21.6%
dość dobra	64.2%	63.7%	63.5%	nie zmieni się	47.3%	50.4%	53.9%
słaba	-	14.5%	16.4%	pogorszenie	8.2%	12.9%	9.8%
trudna	23.2%	12.7%	11.6%	trudno powiedzieć	13.3%	15.4%	14.7%
bardzo trudna	2.5%	2.1%	1.9%				

- Relatywnie dobra sytuacja firm i poprawa oczekiwań wyjaśniają przyczyny szerokiego występowania „chomikowania pracy”, pomimo wyraźnego spadku dynamiki PKB na początku 2013 roku. Porównanie badań wskazuje, że istotnie wzrósł odsetek pracodawców, którzy deklarowali, że nie redukowałiby kosztów związanych z zatrudnieniem w reakcji na pogorszenie koniunktury. Systematycznie spada także udział firm, które zmniejszałyby zatrudnienie, a wysoki pozostawał udział firm deklarujących, że mogą to zrobić poprzez cięcia premii i dodatkowych składników wynagrodzeń.
- Stabilizacja sytuacji firm oraz „chomikowanie” etatowych pracowników są spójne z relatywnie niewielkim wzrostem ryzyka utraty pracy, ale utrzymującą się również na niskim poziomie kreacją nowych miejsc pracy.

Odsetek odpowiedzi na pytanie o główny sposób redukcji kosztów w razie pogorszenia się sytuacji firmy



Prawdopodobieństwa znalezienia (U->E) i utraty pracy (E->U)

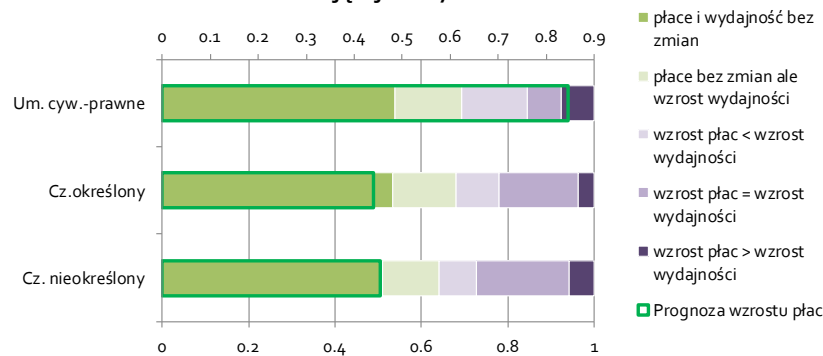


Źródło: dane GUS, obliczenia własne

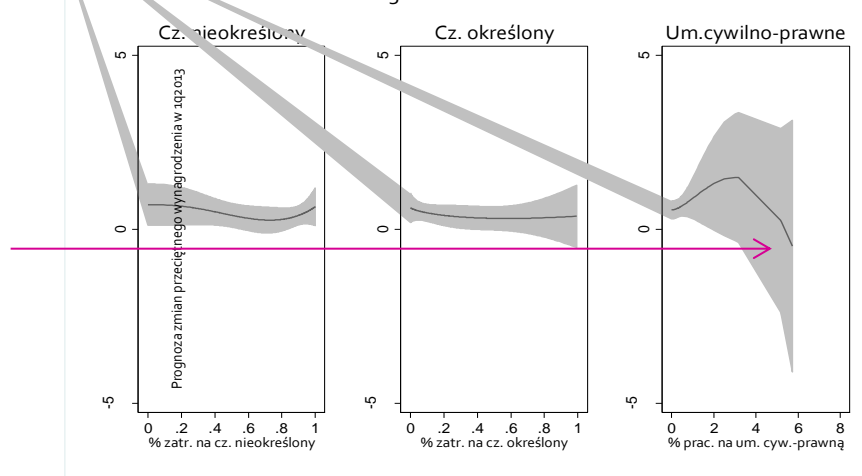
Umowy na czas określony sprzyjają dyscyplinie płacowej

- Stosowanie w przedsiębiorstwach umów na czas określony **sprzyjało w 2012r. utrzymaniu dyscypliny płacowej**. W grupie przedsiębiorstw, w których dominującą formą zatrudnienia były kontrakty zawierane z pracownikami na czas określony, planowano wzrost płac średnio o 0,4% r/r (podobnie dla całej populacji). Z tego jedynie 3,7% stanowiły firmy, które oceniły zadeklarowany przez siebie wzrost płac jako przewyższający tempo wzrostu produktywności pracy (wobec 6,2% w całej próbie).
- W 2012r. nieco silniejszą presją płacową charakteryzowały się z kolei firmy, w których więcej niż połowę kadry stanowili pracownicy zatrudnieni na umowy stałe. 5,9% przedsiębiorstw postrzegало wzrost wynagrodzeń jako szybszy niż wzrost wydajności pracy.
- W przypadku podmiotów, w których większość siły roboczej w sposób regularny świadczyła pracę jako osoby fizyczne **na podstawie umowy cywilno-prawnej** (np. umowy zlecenia lub umowy o dzieło) **relatywnie najczęściej wzrost wydajności pracy nie nadążał za wzrostem wynagrodzeń** – w tej grupie przedsiębiorstw znalazło się blisko 8% takich podmiotów, a tempo wzrostu wynagrodzeń w 2012r. było wyraźnie wyższe od średniej dla całej próby i wyniosło 0,8% r/r. Tym samym, w grupie tej wzrost płac był najściślej powiązany z tempem wzrostu wydajności pracy.
- O ile zwiększanie się odsetka umów zawieranych na czas nieokreślony w zatrudnieniu ogółem podnosiło prognozy pracodawców związane z wynagrodzeniami, o tyle **osoby pracujące na rzecz przedsiębiorstw, które najintensywniej wykorzystywały umowy cywilno-prawne jako formę regularnego zatrudnienia częściej musiały liczyć się z możliwością redukcji zarobków**.

Presja płacowa oraz prognozy zmian wynagrodzeń wg dominującej formy zatrudnienia

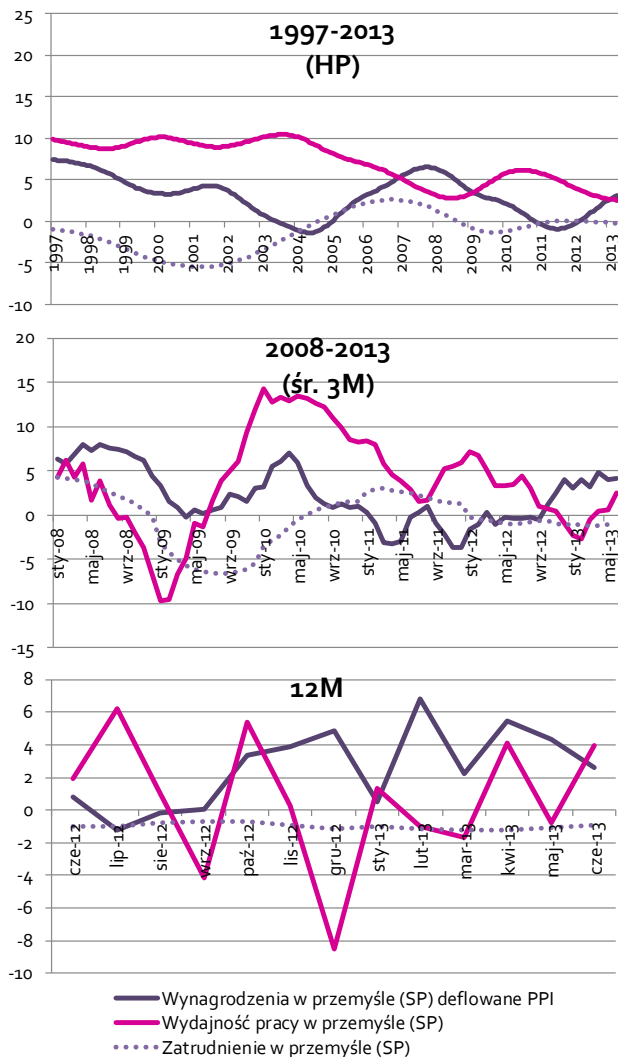


Prognoza zmian przec. wynagrodzenia w 1q2013 wg form zatrudnienia



Presja płacowa – zjawisko typowe dla okresu szybkiego wzrostu?

Przemysł (SP) – dynamiki r/r

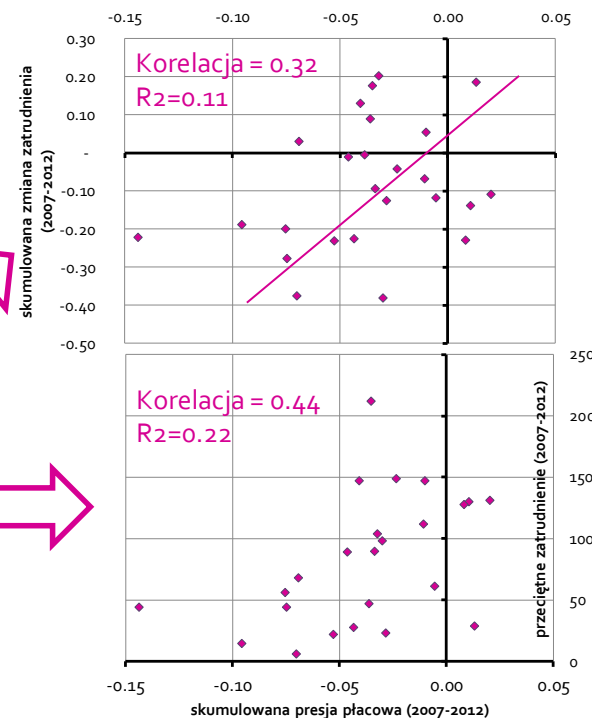
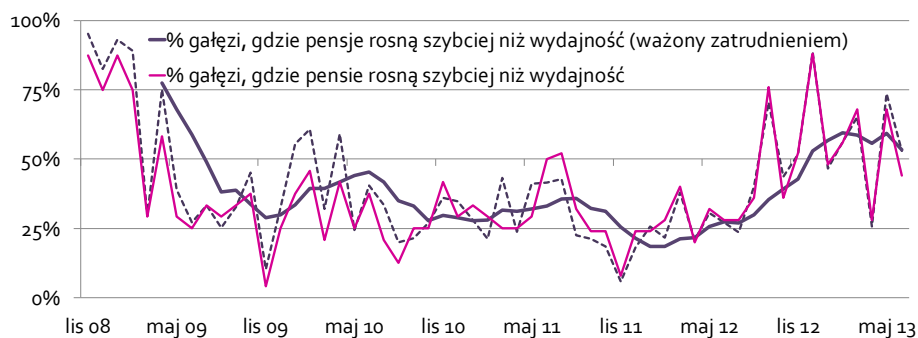


- Ocena presji płacowej w sektorze przemysłowym na podstawie BARP wydaje się zbieżna z wnioskami, na sformułowanie których pozwalają publikowane przez GUS miesięczne dane z SP.
 - W trakcie ostatnich kilkunastu lat wystąpił praktycznie tylko **jeden podokres, w którym presja płacowa nasiliła się w przemyśle – był to przełom lat 2007/2008, kończący okres intensywnego wzrostu gospodarczego.** Stopniowe obniżanie wydajności pracy obserwowane w latach 2004-2006 było związane ze wzrostem poziomu zatrudnienia. W roku 2007 zwiększające się również tempo wzrostu wynagrodzeń przewyższyło w końcu dynamikę wydajności. Mimo wyhamowania wzrostu zatrudnienia na skutek spowolnienia gospodarczego w 2008r. dynamika wydajności pracy jeszcze się obniżyła.
 - Począwszy od 2009r. presja płacowa w przemyśle znajduje się na relatywnie niskim poziomie, mimo, że od początku 2012r. obserwuje się jej nieznaczny wzrost.
-
- Zmiany indeksu cen produkcji sprzedanej były w okresie analizy słabo skorelowane z wydajnością pracy w przemyśle i podobnie jak ona zachowywały się anty-cyklicznie, w przeciwieństwie do wynagrodzeń w tym sektorze, które charakteryzowały się silniejszą procyklicznością zmian.
 - Ostatnie dostosowanie rynku pracy w przemyśle do warunków spowolnienia gospodarczego przebiegało znacznie łagodniej niż przed ponad dziesięcioma laty. Istotną rolę odegrało przy tym systematyczne obniżanie dynamiki płac. Pewne symptomy „efektów 2. rundy” pojawiły się na początku okresu dekoniunktury, kiedy tempo wzrostu płac było jeszcze wysokie i mogło mieć wpływ na kształtowanie się wskaźnika cen w pierwszej połowie 2009r.
 - W okresie ostatnich 12 miesięcy obserwujemy przeciętnie nieznacznie szybszy wzrost wynagrodzeń w przemyśle aniżeli wydajności pracy, mimo spadku indeksu cen produkcji sprzedanej.

Źródło: dane GUS, obliczenia własne.

Rozwój w przemyśle generuje wzrost zatrudnienia i ... presję płacową

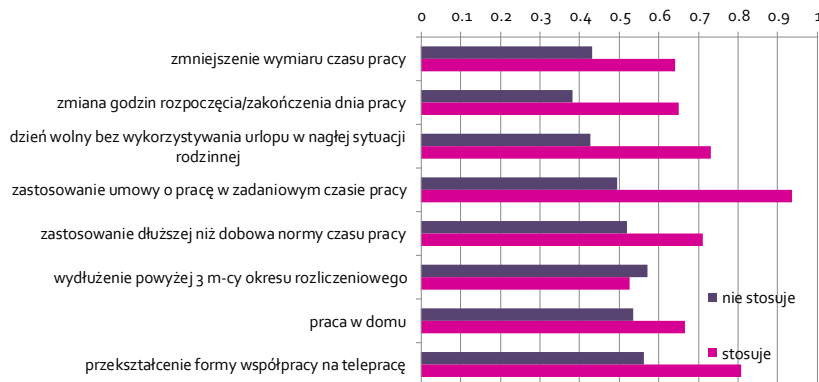
- Tempo wzrostu wydajności średnio przewyższało tempo wzrostu płac w latach 2007-2012 o ok. 4 pp.
- W okresie koniunktury w około 80% gałęzi przemysłu podwyżki przekraczały wzrost produktywności. W okresie obecnej dekoniunktury zjawisko to dotyczy okresowo ok. 50% gałęzi, choć na przestrzeni ostatnich 12 miesięcy niepewności co do przyszłej koniunktury towarzyszył zasadniczy wzrost presji płacowej w większości sekcji sektora przedsiębiorstw.
 - Górnictwo, zazwyczaj kojarzone z wysoką dynamiką wynagrodzeń i silnym uzwiązkowaniem charakteryzuje się skumulowaną presją płacową na poziomie ok. 1pp., tj. znacznie powyżej średniej dla sektora przedsiębiorstw.
 - Systematycznie największą presję płacową obserwuje się w hutnictwie – wynagrodzenia rosły systematycznie o 2pp. szybciej niż wydajność pracy.
 - Przeciętnie wynagrodzenia najbliższej podążają za produktywnością w poligrafii, przemyśle samochodowym i przy produkcji maszyn.
 - Wynagrodzenia przeciętnie rosły o 10pp. wolniej niż wydajność przy produkcji tytoniu, w nafiarnictwie i przy produkcji „pozostałego sprzętu transportowego”.
- Firmy z gałęzi o wyższej presji płacowej w latach 2007-2012 w większym stopniu niż pozostałe zwiększały zatrudnienie, niezależnie od wielkości zatrudnienia w danej gałęzi.
- Generalnie gałęzie charakteryzujące się większym udziałem w zatrudnieniu bliżej podążają za zmianami w wydajności.



Źródło: dane Eurostat, obliczenia własne, wynagrodzenia urealnione za pomocą PPI.

Godzenie obowiązków rodzinnych z zawodowymi a płace

Rozwiązania służące godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi
- prognoza planowanych zmian wynagrodzeń (w %)



- Praktycznie wszystkie rozwiązania dot. uelastycznienia organizacji pracy w firmie (poza wydłużeniem okresu rozliczeniowego) **częściej występowały u pracodawców oferujących jednocześnie wyższe wynagrodzenia**. Elastyczne formy organizacji czasu pracy stanowią w chwili obecnej raczej „luksusową” niepieniężną korzyść, oferowaną tylko przez niektórych pracodawców.
- Mimo, że blisko 3/4 przedsiębiorstw deklaruowało wykorzystywanie jednego z rozwiązań uelastyczniających zatrudnienie, wydaje się, że na tle pozostałych krajów UE **powszechność stosowania przykładowo umów na część etatu w celu umożliwienia pracownikowi godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi jest zdecydowanie za mała** (szerzej: Kwartalny raport o rynku pracy za 1q2013, NBP 2013), szczególnie w odniesieniu do kobiet (w 2011r. zaledwie 11% w porównaniu z 30% średnio w całej Unii Europejskiej).

7. filar: Efektywność funkcjonowania rynku pracy		Wskaźnik	Miejsce w rankingu
7.01	Współpraca w relacji pracodawca-pracownik	4,1	93
7.02	Elastyczność ustalania wynagrodzeń	5,4	40
7.03	Praktyki związane z zwalnianiem i zatrudnianiem	3,5	103
7.04	Odprawy	10	38
7.05	Płace vs. wydajność pracy	4,3	39
7.06	Niezawodność kadry zarządzającej	4,2	74
7.07	„Drenaż mózgow”	2,9	108
7.08	Aktywność zawodowa kobiet (w relacji do mężczyzn)	0,81	65

Źródło: The Global Competitiveness Report 2012–2013

- Jedną z przyczyn tej sytuacji jest niski poziom współpracy pomiędzy stroną pracodawców i stroną pracowników, niedostatecznie reprezentowanych w organizacjach związkowych. Wg raportu oceniającego konkurencyjność gospodarki m.in. przez pryzmat efektywności rynku pracy Polska uplasowała się dopiero na 93. miejscu (na 144) w zakresie współpracy pomiędzy pracodawcami i pracownikami. Z punktu widzenia procesów makroekonomicznych, w szczególności zaś presji płacowej, pozytywnym skutkiem osłabionej pozycji negocjacyjnej pracowników jest relatywnie **wysoka elastyczność dostosowań po stronie wynagrodzeń**. Z drugiej jednak strony, niedostateczna współpraca pomiędzy wspomnianymi grupami interesów może być w dłuższym okresie źródłem **nieefektywności w zakresie alokacji zatrudnienia**, m.in. w odniesieniu do aktywności zawodowej kobiet.

Brak przesłanek, by oczekiwać silnej presji płacowej w Polsce

Podsumowanie

- Niski poziom presji płacowej w firmach
- Elastyczne dostosowania płac do słabszej koniunktury
- Występowania nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy rzadkie
- Zachowanie zatrudnienia zamiast wzrostu wynagrodzeń
- Relatywnie dobra sytuacja firm oraz oczekiwane ustabilizowanie lub poprawa sytuacji w przyszłości umożliwi firmom unikanie zwolnień. Jednocześnie jednak spowolnienie wpłynęło na ograniczenie przyjęć nowych pracowników.
- W 2012r. presja płacowa utrzymywała się na niskim poziomie, mimo, że pod koniec okresu analizy nieznacznie wzrosła. Najniższą presją na wzrost płac charakteryzowało się budownictwo.
- Strukturalne cechy polskiego rynku pracy (niski poziom uzwiązkowienia, rzadka indeksacja) pozwalają na elastyczne dostosowania płac do warunków rynkowych. Jeśli zostaną zachowane, należy oczekiwać, iż skala występowania presji płacowej pozostanie na poziomie zbliżonym do obecnego, odpowiadając na zmiany koniunktury.
- Większy udział redukcji personelu w ruchu kadrowym ogółem, a jednocześnie mniejszy udział odejść w związku ze strategią optymalizacyjną pracownika skutkuje negatywną zależnością pomiędzy rotacją personelu a presją płacową.
- Niedostateczny poziom współpracy pomiędzy pracodawcami i reprezentantami interesów pracowniczych może być w dłuższym okresie przyczyną nieefektywności w zakresie alokacji zatrudnienia (nietypowe formy zatrudnienia).
- Nie pogorszyła się kondycja firm, ale oczekiwana przyszła sytuacja nie uległa poprawie. W sytuacji możliwego redukowania elastycznych składników wynagrodzeń firmy niechętnie redukowały etaty.

Aneks. Metodyka badania

1. Osoby bezrobotne:
 - a. ponad 4700 osób, reprezentatywna próba losowa 66 powiatów
 - b. struktura zgodna z populacją osób bezrobotnych wg BAEL
2. Badanie przedsiębiorstw:
 - a. próba celowa 1182 firm
 - b. zapewnienie udziału firm istotnych dla regionu/sektora (bez finansów i rolnictwa)
 - c. próba odzwierciedla strukturę liczby firm według sektorów

Badanie bezrobotnych – reprezentatywność i struktura badania

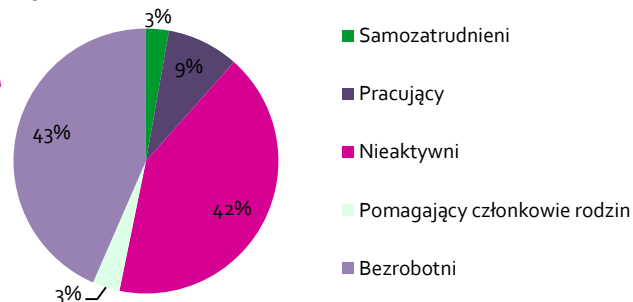
- **Cel:** zapewnienie reprezentatywności przy **N=4752**.
- Badanie bezpośrednie (w każdym wylosowanym urzędzie pracy ankietowanie **72 osób bezrobotnych**).
- Cztery wymiary reprezentatywności: geografia, stopa bezrobocia, wiek i płeć.
 - Losowanie: **66 powiatów** (z 380).
 - Reprezentatywność względem poziomu bezrobocia i rozmieszczenia geograficznego (makroregiony).
 - Badanie realizowane przez pracowników O/O NBP.
 - Reprezentatywność względem wieku i płci ankietowanych.
 - **Wywiad a nie kwestionariusz** – odpowiedzi oznaczane przez ankieterów, kafeteria dopasowana do potrzeb polityki monetarnej.
- Dwumodułowa struktura: pytania ogólne oraz takie, na które odpowiadać powinny tylko osoby faktycznie poszukujące pracy.
 - Znaczna część osób zarejestrowanych jako bezrobotne nie poszukuje faktycznie pracy (na podstawie BAEL).
 - Odpowiedzi dotyczące sposobów poszukiwania pracy oraz oczekiwań płacowych wiarygodne tylko w odniesieniu do osób poszukujących zatrudnienia.
 - Ok. 30% osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia nie rejestruje się w urzędzie pracy (ta część populacji pozostaje niezbadana).

Srednia stopa bezrobocia w próbie (grodzkie)	11,58%
Srednia stopa bezrobocia w miastach	11,22%
Srednia stopa bezrobocia w próbie (ziemskie)	15,19%
Srednia stopa bezrobocia w powiatach ziemskich	15,32%

Region	Ziemskie ogółem	Ziemskie w próbie	Grodzkie ogółem	Grodzkie w próbie
Południowy	36	7	22	4
Wschodni	69	13	12	1
Centralny	58	11	8	2
Północny	53	10	10	3
Północno-zachodni	59	11	9	0
Południowo-zachodni	38	7	4	1
Liczba powiatów (ogółem)	313	54	65	12

	15-24 lat	25-45 lat	45+ lat
Udział w populacji osób bezrobotnych ogółem (wg GUS)			
Kobiety	52,9%	55,8%	43,4%
Mężczyźni	47,1%	44,2%	56,6%
Liczba ankietowanych w każdym powiecie			
Kobiety	9	21	10
Mężczyźni	9	17	14

Zarejestrowani bezrobotni (BAEL 2012q2)



Próba uzyskana w BARP zgodna z BAEL

Próba uzyskana na podstawie opisanej wcześniej procedury pozwala uzyskać zadowalające własności statystyczne w porównaniu z BAEL.

- Choć w BARP znalazło się nieco mniej osób z wyższym wykształceniem niż w BAEL, w populacji osób deklarujących fakt zarejestrowania w urzędzie pracy w BAEL odsetek ten jest bardzo zbliżony do uzyskanego.
- Pewne rozbieżności dotyczą niedoreprezentacji osób o średnim wykształceniu. Źródłem tej rozbieżności (szczególnie wyraźnej w przypadku próby BARP) wydaje się być tendencja osób ankietowanych by przedstawić się w lepszym świetle. Nie zmienia to faktu, iż struktura wykształcenia w danych BARP jest podobna do danych BAEL w odniesieniu do zarejestrowanych osób bezrobotnych.
- Zgodna jest struktura płci uczestników badania.
- Także struktura wieku jest zbliżona między BARP oraz zarejestrowanymi bezrobotnymi na podstawie BAEL.
- Nie jest możliwe porównanie struktury osób bezrobotnych wg zawodów, gdyż bezrobotni w BAEL nie są pytani o zawód. Porównanie struktury bezrobotnych wg BARP oraz struktury zatrudnionych wg BAEL ujawnia pewne rozbieżności. Dotyczą one głównie prac najniższej wykwalifikowanych oraz osób o najwyższych kompetencjach, co jest zgodne z oczekiwaniami.

%	BARP	BAEL zarejestrowani
Wykształcenie		
Wyższe albo więcej	13.8	16.7
Średnie	24.6	13.2
Średnie zawodowe	14.5	19.1
Zawodowe	31.7	24.7
Gimnazjalne lub niższe	15.4	26.4
Płeć		
Kobiety	52.8	52.0
Wiek		
18-24 lat	20.8	20.4
25-44 lata	48.6	46.5
powyżej 45/50 lat	30.5	33.2
Zawód [w przypadku BAEL: struktura oszacowana na populacji pracujących]		
Pracownicy przy pracach prostych	12.6	8.8
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	2.6	0.36
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	9.5	12.07
Technicy i inny średni personel	9.2	12.34
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	19.8	14.61
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	19.6	16.9
Pracownicy biurowi	10.3	8.2
Specjaliści	8.8	20.42
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0.8	6.3

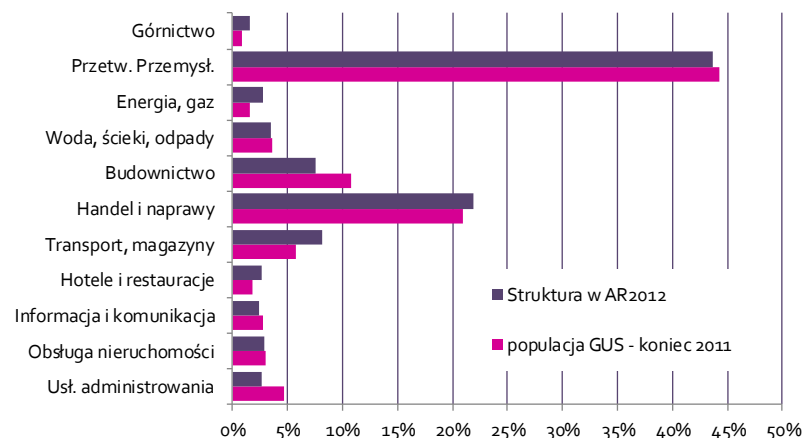
BARP odnosi się do badania realizowanego przez Oddziały Okręgowe NBP. W BAEL fakt rejestracji na podstawie samodzielnej i nieweryfikowanej deklaracji.

Badanie przedsiębiorstw

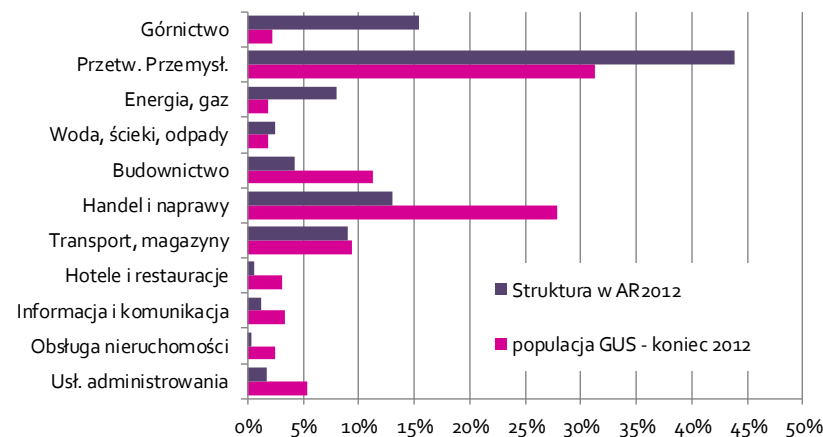
- Cel AR:** uzyskanie informacji o kondycji, oczekiwaniach i wybranych cechach przedsiębiorstw istotnych dla gospodarki i współpracujących z NBP. Z założenia próba nadreprezentuje największe firmy, **N=1182**.
- Metoda:** Ankieta przesyłana pocztą i anonsowana telefonicznie, próba celowa rozwijana w kierunku odzwierciedlenia struktury branżowej i zatrudnieniowej przedsiębiorstw w SP oraz zróżnicowania terytorialnego.
- Reprezentatywność:** Próba odzwierciedla podstawowe proporcje liczby przedsiębiorstw oraz zatrudnienia w sekcjach. Różnice wynikają z maksymalizacji efektywności dotarcia do respondentów.
- Firmy zatrudniające relatywnie dużo pracowników i mające duży udział w wytwarzaniu wartości dodanej są w AR nadreprezentowane w stosunku do mniejszych firm.** Wynika to z dwóch powodów: (1) ankietowanie większych firm jest ekonomiczne z punktu widzenia uzyskiwania informacji – jeden wywiad może dostarczyć informacji o organizacji zatrudniającej nawet kilka tys. osób, (2) ograniczenie badania do proporcji liczby firm obserwowanej uniemożliwiłoby jakiegokolwiek analizy poza sektorem mikrofirm, które stanowią 95% rejestracji REGON.

	Struktura firm w GN	Struktura w AR 2012
Udział mikrofirm (0-9 zatrudnionych)	95.5%	5.9%
Udział firm według wielkości po odliczeniu mikrofirm:		
od 10 do 49	81.0%	19.6%
od 50 do 249	16.5%	16.8%
od 250 do 999	2.1%	24.6%
1000 i więcej	0.4%	23.2%

Struktura liczby przedsiębiorstw wg sekcji



Struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach wg sekcji



Raport 2013

Instytut Ekonomiczny

