

Narodowy Bank Polski

Instytut Ekonomiczny

Biuro Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków
Zespół ds. rynku pracy

Badanie Ankiетowe Rynku Pracy

RAPORT 2011

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 raportu dziękują panu Adamowi Gucwie i Witoldowi Nalepie z O/O w Katowicach i Zespołowi Badań Ankiety BPG IE NBP za nadzór nad procesem zbierania danych, a także oddziałom okręgowym NBP za zebranie danych oraz pomoc w opracowaniu kwestionariuszy badań. Pracownicy IE NBP wnieśli wiele wartościowych komentarzy na wcześniejszych etapach prac nad raportem. Błędy obciążają wyłącznie autorów raportu.

Autorzy:

Stanisław Cichocki
Paweł Strzelecki
Robert Wyszynski
Joanna Tyrowicz (redakcja)

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>

Wprowadzenie

Badanie ankietowe

- Cel 1: **synergia źródeł danych**: uzupełnić luki wynikające z BAEL, Fo1 oraz danych GUS
- Cel 2: Zwiększyć **wiarygodność interpretacji** bieżących danych
- Cel 3: **Empirycznie zweryfikować** założenia behawioralne modeli w IE NBP

(1) Bezrobotni

- Realizacja: O/O NBP
- Próba reprezentatywna
- N=4000
- Ankietowanie w UP

(2) Pracodawcy

- Realizacja: O/O NBP
- Próba AR - celowa
- N=1000
- Ankietowanie u pracodawcy

-> Badanie Ankietowe Rynku Pracy realizowane w NBP od 2006r. przez O/O w Katowicach pod kierunkiem dr hab. Wiesława Gumuły.

-> Edycja 2011 pierwszym badaniem w nowej formule realizowana przez IE NBP:

-> Charakterystyka próby osób bezrobotnych dobrze odzwierciedla strukturę tej populacji (zarówno w porównaniu do danych BAEL jak i osób zarejestrowanych w urzędach pracy).

-> Pytania dotyczące sposobów poszukiwania pracy, oczekiwań płacowych oraz niedopasowania strukturalnego skierowano wyłącznie do osób aktywnie poszukujących pracy.

-> Przedsiębiorstwa uczestniczące w badaniu w sposób istotny oddziałują na sytuację ekonomiczną w Polsce, a ankietowana populacja odpowiada strukturze sektora przedsiębiorstw pod względem wielkości jak i kompozycji sektorowej.

Struktura raportu

3	• Wprowadzenie
7	• Część 1. Niedopasowania na rynku pracy
21	• Część 2. Ruch kadrowy
31	• Część 3. Determinanty i skala presji płacowej
45	• Część 4. Wachlarz reakcji na szok
55	• Aneks. Metodyka badania

Główne wyniki raportu (1)

Presja płacowa w Polsce deklarowana rzadko – dlaczego?

- Oczekiwania płacowe bezrobotnych reaktywne oraz dość elastyczne
- Indeksacja rzadka, najczęściej o przeszłą inflację – poniżej tempa wzrostu wydajności pracy
- W większości firm ze związkami zawodowymi, paradoksalnie moderacja oczekiwań płacowych
- Płaca efektywnościowa rzadko stosowana (a po kryzysie rzadziej)

Znaczna zdolność do samoczynnego amortyzowania skutków negatywnych szoków

- Duży i rosnący udział składników dodatkowych wynagrodzeń pozwala na znaczną elastyczność dostosowywania płac, a obniżki podstawowego wynagrodzenia są bardzo rzadkie.
- Rzadsze niż wcześniejsze deklaracje dostosowania zatrudnienia w spowolnieniu 2009
- Uelastycznianie zatrudnienia przez znaczne wykorzystanie umów na czas określony, wyższe w sektorach o dużej zmienności popytu (budownictwo, turystyka)
- Malejąca ale stabilizująca rotację zatrudnienia rola samorządów pracowniczych

Jaka rola kreacji zatrudnienia w przepływach na rynku pracy?

- Zatrudnianie nowych pracowników najczęściej związane z rotacją pracowników – nie kreacją nowych stanowisk pracy
- Inwestycje zwiększają rotację, ale w niewielkiej proporcji tworzą nowe miejsca pracy
- Wzrost produktywności przyczynia się do spadku popytu na pracę

Główne wyniki raportu (2)

Niedopasowania na rynku pracy są znaczne, ale nie znaczące

- Oczekiwania płacowe bezrobotnych nieznacznie wyższe niż wynagrodzenia „rynkowe” i niższe niż „poprzednia płaca”; różnice ekonomicznie małe.
- Dominuje samodzielne poszukiwanie pracy oraz samodzielne poszukiwanie pracowników – rzutuje to znacząco na koszty rekrutacji.
- Na kwalifikacje 40% osób bezrobotnych brak jest zapotrzebowania, a 50% z nich nie ma środków własnych na zmianę kwalifikacji -> wsparcie publiczne
- Transfery i brak ofert źródłem dezaktywizacji, przekazy pieniężne z zagranicy rzadkie ale gdy są – redukują aktywność

Determinanty presji płacowej nie mają charakteru instytucjonalnego

- Niewielkie znaczenie instytucji dialogu społecznego, ale stabilizująca rola związków w kształtowaniu płac.
- Premie i nagrody amortyzują presję płacową, a koszty pracy są decydujące dla cen dobra finalnego tylko w wybranych sektorach.

Część 1. Niedopasowania na rynku pracy

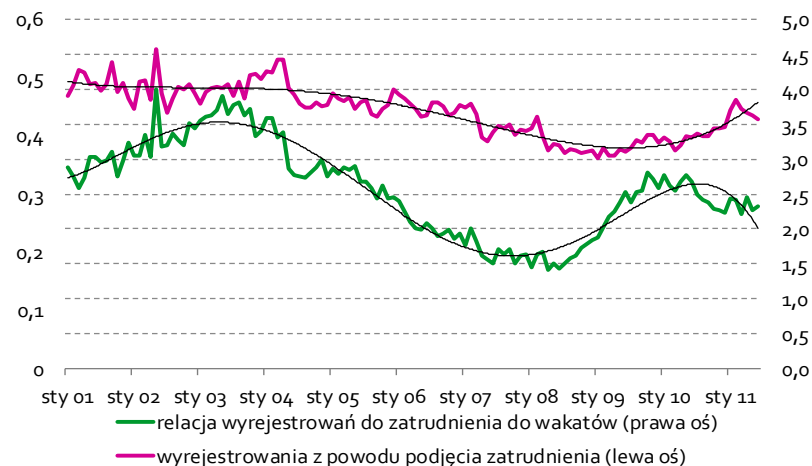
1. Jak szukamy pracy? Jak szukamy pracowników?
2. Czy bezrobotni żądają zbyt wysokich płac?
3. Czy bezrobotni umieją szukać pracy? Czy skłonni są się przemieszczać, by ją znaleźć?
4. Czy jest zapotrzebowanie na umiejętności osób bezrobotnych?
5. Dlaczego bezrobotni przestają szukać pracy?
6. Co czyni powracających migrantów – bezrobotnymi?

Dominuje samodzielne poszukiwanie pracy...

- Większość osób bezrobotnych poszukuje pracy samodzielnie, za pośrednictwem mediów oraz sieci powiązań (w BARP można było zaznaczyć tylko 2 główne sposoby, w BAEL dopuszczalne było zaznaczenie wszystkich sposobów zawartych w kwestionariuszu ankiety).
- Rola urzędów pracy niewielka w populacji aktywnie poszukującej pracy – znacząca wśród osób faktycznie nieposzukujących lub względnie biernych.
- Większość osób poszukuje pracy stałej, w pełnym wymiarze czasu pracy, ale dla ok. 1/3 populacji poszukujących (i ponad połowy populacji aktywnie poszukujących) akceptowalna jest każda forma zatrudnienia, w tym także formy elastyczne. Na podstawie BAEL można określić znaczące zainteresowanie pracą w niepełnym wymiarze czasu (są to osoby skłonne podjąć także inne zatrudnienie, ale preferujące większą elastyczność).
- Ok. 2-3% osób bezrobotnych zainteresowane jest prowadzeniem działalności gospodarczej, co ok. 10-krotnie przekracza obecną skalę wsparcia tego typu w ramach Funduszu Pracy oraz środków unijnych.
- Podobne zależności występują w danych zagregowanych pochodzących z miesięcznych meldunków urzędów pracy:
 - mniej niż połowa wyrejestrowań spowodowana jest podjęciem zatrudnienia, a zachowanie tego odsetka jest antycykliczne, co sugeruje, że procykliczny spadek bezrobocia związany jest ze spadkiem rejestracji oraz rosnącą rolą wyrejestrowań z przyczyn administracyjnych (wśród zarejestrowanych bezrobotnych pozostają w szczycie cyklu głównie osoby niżej zatrudnialne i mniej aktywne);
 - tylko w okresach dobrej koniunktury liczba wyrejestrowań zbliżona jest do liczby wakatów pozyskanych przez urzędy pracy – w niektórych okresach liczba osób znajdujących pracę aż trzykrotnie przewyższała liczbę wakatów pozyskanych przez urzędy pracy.

Sposoby poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne:	BARP (%)	BAEL rej. (%)
(1) przegląda oferty pracy w gazetach/Internecie	61.59	76.83
(2) szukam ofert w urzędzie pracy	43.50	92.92
(3) pytam znajomych	30.24	79.13
(4) wysyłam oferty, rozmowy kwalifikacyjne	21.25	35.42
(5) umieszczam CV w ogólnopolskiej bazie	1.60	-
(6) inne	1.08	-
- aktywnie poszukujący [jednocześnie (1) oraz (4)]	13.88	31.96
- biernie poszukujący [tylko (2) i/lub (3)]	13.22	7.64

Jakiej pracy poszukują bezrobotni:	BARP (%)	BAEL rej. (%)
(1) tylko stałej, w pełnym wymiarze czasu pracy	53.89	49.96
(2) tylko stałej, w niepełnym wymiarze	2.84	20.68
(3) tylko dorywczej	2.81	-
(4) działalność gospodarcza	2.60	1.58
(5) jakiegokolwiek	36.62	27.79
(6) migracja	1.24	-



... oraz samodzielne poszukiwanie pracowników

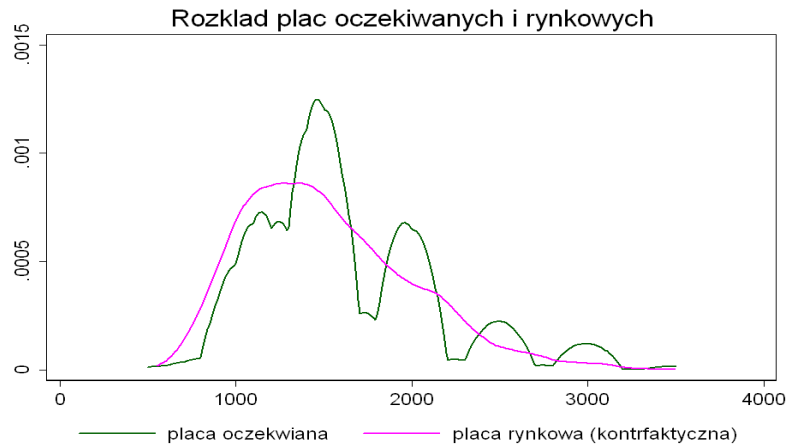
- Przeciętnie jedynie ok. 10% pracodawców dysponujących wakatami zgłasza je w ogóle do urzędów pracy, dominuje poszukiwanie przez media oraz z polecenia.
- Zjawisko heterogeniczne względem umiejętności poszukiwanych pracowników: urzędy pracy relatywnie częściej wykorzystywane w odniesieniu do pracowników o niższych kwalifikacjach.
- Wśród pracodawców, którzy deklarują długi czas poszukiwania pracowników:
 - wykorzystanie mediów oraz współpraca z urzędami pracy wydają się częstsze w odniesieniu do pracowników produkcyjnych
 - w przypadku pracowników biurowych, firmy te w znacznie większym stopniu wykorzystują prywatne agencje pośrednictwa pracy (przeciętnie ok. 1-4%, w tej grupie ponad 15%).
- Pracodawcy poszukujący osób z wyższym wykształceniem deklarują zdecydowanie dłuższy okres poszukiwań:
 - pracowników bez wyższego wykształcenia w większości przypadków udaje się pozyskać w okresie 3 miesięcy;
 - w ok 30% przypadków pozyskanie pracowników z wyższym wykształceniem przekracza okres 3 miesięcy.
- Pracodawcy deklarujący trudności w znalezieniu pracowników alokują na ten cel znacznie więcej środków, szczególnie w odniesieniu do pracowników biurowych:
 - przeciętny koszt rekrutacji to ok. 15-30% przeciętnego wynagrodzenia pracownika w danej grupie (bardziej kosztowne jest wyszukanie pracowników o wyższych kwalifikacjach);
 - poza stanowiskami niewymagającymi wysokich kwalifikacji – we wszystkich grupach nakłady na znalezienie właściwego pracownika są zdecydowanie wyższe w przypadku firm, które deklarują trudności w znalezieniu pracowników.

Rodzaj stanowiska	przy produkcji		biurowa	
	wyższe	bez wyższego	wyższe	bez wyższego
wśród wszystkich pracodawców poszukujących pracowników				
- wakaty zgłoszone do urzędów pracy	3.5%	15.5%	4.1%	6.2%
- ogłoszenia przez media	21.2%	24.0%	31.9%	24.3%
- z polecenia	5.4%	12.7%	9.7%	7.6%
- nie rekrutujących tego typu pracowników	42.3%	24.3%	30.7%	37.7%
wśród pracodawców deklarujących trudności w znalezieniu pracownika				
- wakaty zgłoszone do urzędów pracy	6.9%	21.5%	7.8%	4.6%
- ogłoszenia przez media	38.9%	28.8%	31.9%	44.3%

Jak długo firma szuka pracownika?	poniżej 3m	od 3m do 6m	powyżej 6m	nie szukano	N
przy produkcji					
- bez wyższego wykształcenia	78.0%	2.8%	1.0%	18.3%	726
- z wyższym wykształceniem	37.6%	11.1%	3.5%	47.9%	687
biurowego					
- bez wyższego wykształcenia	56.6%	3.7%	0.71%	39.1%	709
- z wyższym wykształceniem	55.4%	16.0%	2.86%	25.8%	733

Koszt zatrudnienia jako % przeciętnego wynagrodzenia	trudności w zatrudnieniu		test t
	Tak	Nie	
przy produkcji			
- bez wyższego wykształcenia	15.1%	17.4%	0.73
- z wyższym wykształceniem	32.8%	23.4%	-1.50**
biurowego			
- bez wyższego wykształcenia	32.3%	21.2%	-1.51**
- z wyższym wykształceniem	56.7%	31.6%	-3.61***

Oczekiwania płacowe bezrobotnych nie są przeciętnie wysokie



- 1 630 zł to przeciętna oczekiwana płaca netto osób bezrobotnych, jest o ok. 7% (95zł) więcej niż wynosiłoby wynagrodzenie rynkowe dla osób o takich charakterystykach i różnica ta jest istotna statystycznie (kontrofaktyczna płaca rynkowa uzyskana na podstawie parametrów Mincerowskiej funkcji płac oszacowanej na danych BAEL za 2010q2).
- Różnice w oczekiwaniach płacowych – choć statystycznie istotne – w nieznacznym stopniu zależą od indywidualnej historii na rynku pracy:
 - wyższych zarobków oczekują osoby pozytywnie oceniające popyt na posiadane przez nich kwalifikacje, krócej bezrobotne oraz te, które wcześniej nie doświadczyły bezrobocia i pracowały w zawodzie;
 - na większą redukcję (w porównaniu do poprzedniej płacy) skłonne są się zgodzić osoby wykonujące zawód zgodny z wyuczonym, pracujące dotąd poniżej swoich kwalifikacji oraz w złej sytuacji materialnej.
- Otrzymanie oferty z urzędu pracy nie różnicuje oczekiwanych wynagrodzeń ani relacji do wcześniejszej płacy.
- Osoby, które samodzielnie poszukują pracy i uczestniczyły w rozmowach kwalifikacyjnych są bardziej skłonne zredukować swoje wynagrodzenie niż ci, których na rozmowy kwalifikacyjne nie zaproszono, szczególnie jeśli rozmowa miała miejsce niedawno.

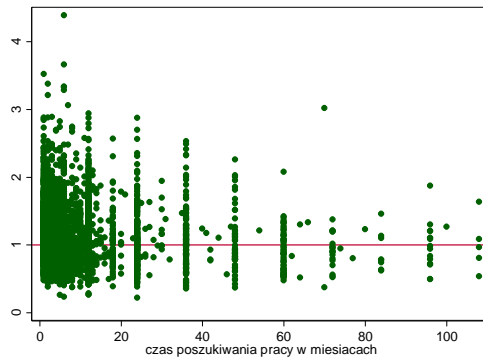
	średnia płaca	test t	relacja płac	test t
czy jest zapotrzebowanie na kogoś o takich kwalifikacjach				
- tak	1 700.2	7.74	94.7%	0.64
- nie	1 546.4	***	94.3%	
czy bezrobotny dłużej niż 12 miesięcy				
- tak	1 523.2	6.542	95.0%	-0.52
- nie	1 670.7	***	94.6%	
czy w ciągu ostatnich 3 miesięcy oferta z urzędu pracy				
- tak	1 640.4	0.28	94.4%	-0.367
- nie	1 633.6		94.7%	
czy zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną				
- tak	1 637.5	0.25	93.7%	-1.909
- nie	1 632.6		95.2%	***
zaproszenie na rozmowę kwalifikacyjną w ciągu ostatnich 3 miesięcy				
- tak	1 668.4	-2.26	93.0%	3.0116
- nie	1 620.4	***	95.4%	***
wysokie kwalifikacje?				
- tak	1 611.5	2.379	94.5%	0.497
- nie	1 657.8	***	94.9%	
czy wcześniej doświadczył bezrobocia				
- tak	1 622.6	1.30	94.7%	-0.12
- nie	1 648.1	**	94.6%	
czy zawód wykonywany wcześniej zgodny z wyuczonym				
- tak	1 728.6	5.12	92.5%	-2.27
- nie	1 618.8	***	94.5%	***
czy zawód wykonywany wcześniej zgodny z poziomem kwalifikacji				
- tak	1 659.4	-0.24	94.9%	1.65
- nie	1 665.4		93.2%	***
czy zła sytuacja materialna				
- tak	1 658.2	-3.20	95.4%	-2.62
- nie	1 593.4	***	93.4%	***

Średnia płaca to deklarowana przez osoby bezrobotne płaca netto, za jaką byłyby skłonne podjąć zatrudnienie. Relacja płac to stosunek oczekiwanej płacy w porównaniu do wcześniej uzyskiwanego wynagrodzenia. Test t to test na równość średnich pomiędzy dwiema populacjami.

1. Niedopasowania na rynku pracy

... ale dostosowują się wolno....

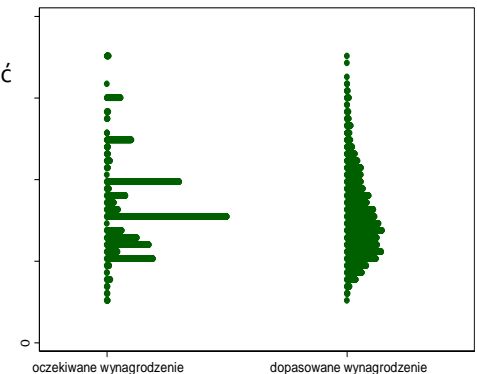
- Przeciętnie osoby bezrobotne skłonne są zaakceptować pracę z wynagrodzeniem o ok. 5% niższym niż ich wcześniejsza płaca...
- .. ale skłonność do redukcji praktycznie nie zwiększa się wraz z przedłużającym się poszukiwaniem pracy Dostosowanie oczekiwań płacowych do warunków rynkowych następuje z opóźnieniem.



- Wniosek ten potwierdza także analiza wielowymiarowa: estymator przy czasie poszukiwania pracy jest ujemny i statystycznie istotny, ale **ekonomicznie jego znaczenie jest niewielkie** (przeciętnie oczekiwania obniżają się o 32zł za 12 miesięcy poszukiwania pracy).
- Szybciej i bardziej swoje oczekiwania płacowe dostosowują osoby o wyższych kwalifikacjach.
- Oczekiwania płacowe nie stanowią istotnej bariery przy wychodzeniu z bezrobocia. Spośród zaledwie 20%, które otrzymało jakąkolwiek ofertę pracy z urzędu pracy w ciągu ostatnich 3 miesięcy :
 - zaledwie 12% deklaruje, że oferowana płaca była zbyt niska (a dodatkowe 10% podnosi problem kosztów dojazdu);
 - oczekiwania płacowe osób odrzucających ofertę są nierozróżnialne od populacji ogółem: jak pozostali bezrobotni dopuszczają redukcję o ok. 5-6% oraz oczekują płacy ok. 10-13% wyższej niż rynkowa;
 - oczekiwania płacowe osób odrzuconych w procesie rekrutacji także nie różnią się od populacji osób bezrobotnych ogółem.

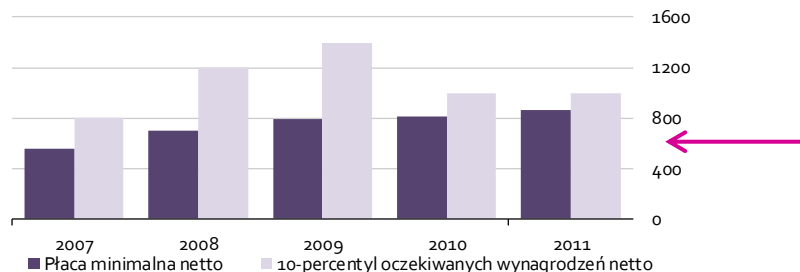
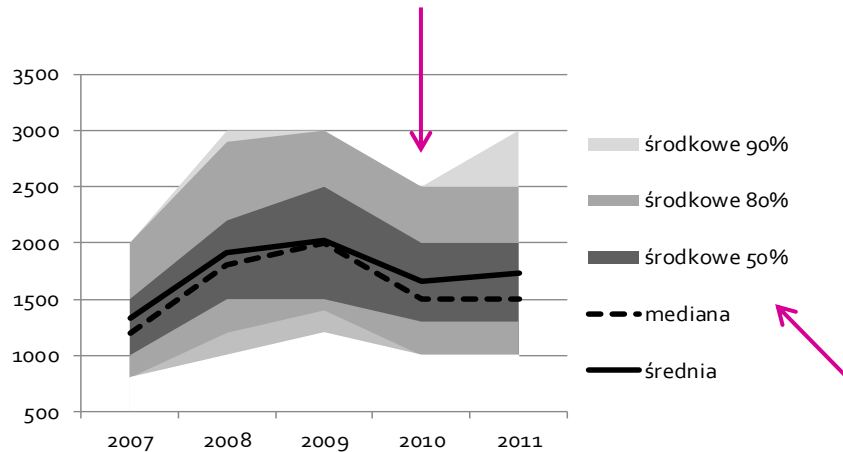
	oczekiwana płaca (model liniowy)	płaca oczekiwana / płaca przeszła (model liniowy)	oczekiwanie wzrostu (model probitowy)
czas poszukiwania pracy w miesiącach	-0.002	-0.0001	-0.004
czy w ostatnich 3 mies otrzymał ofertę z PUP	+	nieistotny	nieistotny
czas poszukiwania * oferta z PUP	-0.001	0.000	-0.001
płeć (1=kobieta)	-0.170**	-0.030	-0.159**
płeć * wykształcenie (wyższe bazowe)	-	+	+
wiek / wiek ²	+ / -	nieistotny/nieistotny	nieistotny/nieistotny
wykształcenie (wyższe bazowe)	-	nieistotny	nieistotny
pracownicy wysoko kwalifikowani	nieistotny	-	-
wcześniejsze doświadczenie bezrobocia	-	+	+
wcześniejsza aktywność zawodowa	+	-	-
rodzina otrzymuje transfery zza granicy	-	nieistotny	nieistotny
czy zapotrzebowanie na kwalifikacje	-	nieistotny	-
czy zatrudnienie poniżej kwalifikacji	nieistotny	-	nieistotny
Liczba obserwacji	2760	1111	2814
R ²	0.21	0.10	-

Oczekiwania płacowe wyższe od rynkowych związane są w większym stopniu efektem statystycznym niż realnym. W ankietach badani mają tendencję do deklarowania kwot „okrągłych” – mody ich oczekiwań to 1500 oraz 2000 zł netto. W przypadku wynagrodzeń dopasowanych, tj. kontrfaktycznych wartości płac, które mogliby uzyskać tacy pracownicy na podstawie parametrów oszacowanych na danych BAEL modą rozkładu jest co prawda 1000zł netto, lecz liczebności populacji „w pobliżu” wartości 1500 zł netto oraz 2000 zł netto są zbliżone w skali.

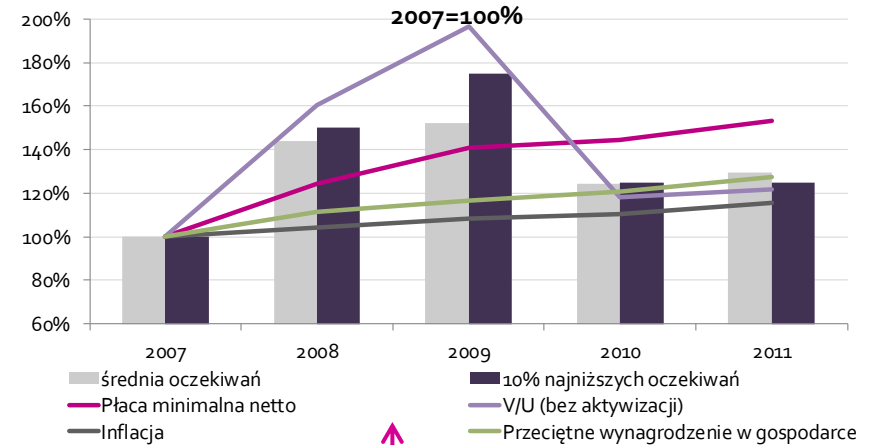


... i dostosowują się do zmian w gospodarce (choć z opóźnieniem)

Zmiany zachodzące w gospodarce mogą powodować nie tylko dostosowania ze strony popytu na pracę, ale także zmiany oczekiwań płacowych bezrobotnych. Dane z poprzednich edycji badań BARP 2007-2010 oraz nowej edycji BARP 2011 pozwalają na analizę zmian oczekiwań bezrobotnych w czasie. Porównanie rozkładu oczekiwanych przez zarejestrowanych bezrobotnych wynagrodzeń w latach 2007-2011 wskazuje, że oczekiwania te, w całym rozkładzie dostosowują się do zmian na rynku pracy.



Oczekiwania płacowe bezrobotnych i ich determinanty



Zestawienie oczekiwań zarejestrowanych bezrobotnych oraz wybranych czynników, które mogą na nie wpływać prowadzi do wniosku, że **zarówno przeciętne jak i najniższe oczekiwania są skorelowane w czasie z (opóźnioną) miarą napięcia na rynku pracy mierzoną stosunkiem liczby wakatów do liczby bezrobotnych**. Zależność ta może tłumaczyć gwałtowny wzrost oczekiwań w latach 2007-2009 oraz ich spadek a potem stabilizację w okresie 2010-2011.

Ogólny wzrost wynagrodzeń i inflacja stanowią prawdopodobnie istotny punkt odniesienia oczekiwań płacowych bezrobotnych. Szczególnie dla osób o najniższych kwalifikacjach takim punktem jest płaca minimalna pod warunkiem stabilizacji sytuacji na rynku pracy. W latach 2008-2009 wzrastała ona znacznie szybciej niż przeciętne wynagrodzenie, ale oczekiwania płacowe w tej grupie rosły jeszcze szybciej. W okresie 2010-2011 płaca minimalna prawdopodobnie coraz wyraźniej odgrywa jednak rolę dolnego ograniczenia dla oczekiwań płacowych bezrobotnych.

Wyższe oczekiwania i większa gotowość do ich redukcji migrantów

Osoby, które pracowały zagranicą długookresowo częściej niż osoby bez epizodu pracy zagranicą oczekują wynagrodzenia niższego lub takiego samego jak w poprzednim miejscu pracy. Natomiast osoby z krótkookresowym doświadczeniem pracy zagranicą mają strukturę oczekiwań płacowych zbliżoną do tej dla całej próby.

czy epizod pracy za granicą	oczekiwane wynagrodzenie			N
	niższe	takie samo	wyższe	
tak, kilka lat długookresowo	21,40%	50,00%	28,60%	210
tak, krótkookresowo	10,90%	53,90%	35,10%	595
nie	8,60%	56,40%	35,00%	2482
cała próba	9,80%	55,60%	34,60%	3287

Szczegółowe analizy potwierdzają, iż osoby mające za sobą epizod pracy zagranicą zgadzają się na większą redukcję (w porównaniu do poprzedniej płacy) niż osoby bez takiego epizodu przy czym osoby pracujące za granicą długookresowo są skłonne zaakceptować większe redukcje niż osoby z krótkookresowym doświadczeniem takiej pracy (wszystkie różnice są statystycznie istotne).

	średnia płaca	test t	relacja płac	test t
czy epizod pracy zagranicą?				
- tak	1816,8	-10,76	0,91	5,47
- nie	1576,6	***	0,96	***
epizod pracy zagranicą krótkookresowo?				
- tak	1778,1	-8,13	0,94	1,75
- brak migracji	1576,6	***	0,96	*
epizod pracy zagranicą długookresowo?				
- tak	1930,0	-9,06	0,83	9,07
- brak migracji	1576,6	***	0,95	***
czy epizod pracy zagranicą?				
- tak, długookresowo	1930,0	-2,92	0,83	5,30
- tak, krótkookresowo	1778,2	***	0,94	***

Jednocześnie oczekiwania płacowe osób z epizodem pracy zagranicą są wyższe niż osób bez takiego epizodu. Różnica ta jest szczególnie duża dla osób **długookresowo** pracujących zagranicą, które oczekują średnio o ok. **22% wyższego wynagrodzenia** niż osoby bez epizodu pracy za granicą oraz o ok. 9% wyższego wynagrodzenia niż osoby z krótkookresowym epizodem takiej pracy (także w tym przypadku wszystkie różnice są statystycznie istotne).

Średnia płaca to deklarowana przez osoby bezrobotne płaca, za jaką byłyby skłonne podjąć zatrudnienie. Relacja płac to stosunek oczekiwanej płacy w porównaniu do wcześniej uzyskiwanego wynagrodzenia. Test t to test na równość średnich pomiędzy dwiema populacjami.

Bariera mobilności geograficznej mało istotna

czy skłonny/a dojeżdżać	oferta z PUP w ciągu 3m		N
	tak	nie	
tak	20.2%	79.8%	2 938
nie	20.3%	79.7%	433

Ok. 87% osób bezrobotnych deklaruje gotowość dojeżdżania do miejsca pracy. Głównym powodem poszukiwania pracy w pobliżu miejsca zamieszkania jest opieka nad osobą zależną (32%) lub brak środków finansowych na pokrycie kosztów dojazdu (33%).

dlaczego nie chce dojeżdżać? (%)

opieka nad innymi; 32	koszty/brak połączenia; 33	nie chce; 26	inne powód; 7
-----------------------	----------------------------	--------------	---------------

dlaczego nie chce dojeżdżać?	dlaczego nie skorzystał(a) z oferty?						N
	odrzucony	zbyt niska płaca	niedogodna lokalizacja	praca zbyt ciężka	kolidowałyby z obowiązkami	inne	
opieka nad innymi	26.3%	10.5%	15.8%	0.0%	26.3%	21.1%	19
koszty/brak połączenia	51.7%	10.3%	10.3%	6.9%	3.4%	17.2%	29
nie chce	50.0%	6.7%	20.0%	6.7%	3.3%	13.3%	38
skłonni dojeżdżać	44.4%	12.6%	10.3%	5.0%	4.5%	23.5%	585
także inne oferty	50.7%	13.3%	5.5%	5.3%	3.8%	21.3%	361

Wśród bezrobotnych, dla których urzędy pracy miały jakiegokolwiek oferty pracy, ok. 30-50% osób zostało odrzuconych przez pracodawców w procesie kwalifikacyjnym. Odsetek ten jest podobny wśród bezrobotnych skłonnych dojeżdżać do miejsca zatrudnienia oraz takich, którzy szukają pracy tylko blisko miejsca zamieszkania.

także inne oferty	oferta z PUP w ciągu 3m		N
	tak	nie	
tak	53.6%	46.3%	682
nie	35.5%	64.5%	2 669

Także wśród najaktywniejszych spośród osób bezrobotnych – tj. takich, które poza ofertami z urzędu pracy starają się pozyskiwać oferty samodzielnie i uczestniczą w procesach rekrutacyjnych - ok. 50% kandydatów zostało odrzuconych przez pracodawców.

Oczekiwania płacowe większości osób bezrobotnych są związane z wcześniej uzyskiwanym wynagrodzeniem – pomiędzy 55% a 62% deklaruje iż chciałoby podobnego wynagrodzenia. Dodatkowo, pomiędzy 7%-10% osób bezrobotnych jest skłonne obniżyć swoje oczekiwania płacowe.

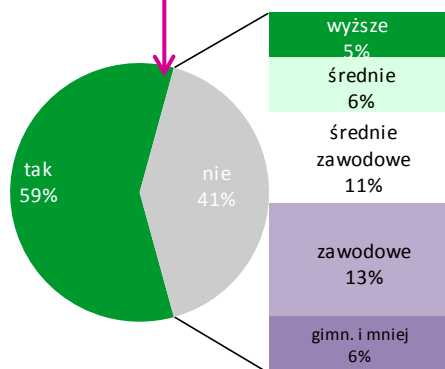
czy skłonny/a dojeżdżać?	oczekiwane wynagrodzenie			N
	nizsze	takie samo	wyższe	
tak	10.0%	54.9%	35.1%	2 875
nie	8.4%	59.7%	32.0%	419
dlaczego nie chce dojeżdżać				
opieka nad innymi	9.7%	60.4%	29.8%	134
koszty/brak połączenia	8.63%	57.5%	33.8%	139
nie chce	7.41%	62.0%	30.56%	108

Osoby skłonne dojeżdżać mają oczekiwania płacowe wyższe o ok. 7%. Jednak w relacji do wcześniejszych zarobków oczekiwania są porównywalne dla obu grup. Przeciętna akceptowalna redukcja wynagrodzenia to ok. 5%.

czy skłonny/a dojeżdżać	płaca (w zł)		oczekiwana		przeszła		oczekiwana/przeszła	
	tak	nie	średnia	N	średnia	N	średnia	N
tak	1660.6	2844	1865.9	1264	0.9464	1240		
nie	1555.5	414	1865.9	162	0.9550	159		
test t-studenta	3.2891	***	0.4726		-0.8263			

Niezbędne przekwalifikowanie wymaga wsparcia publicznego

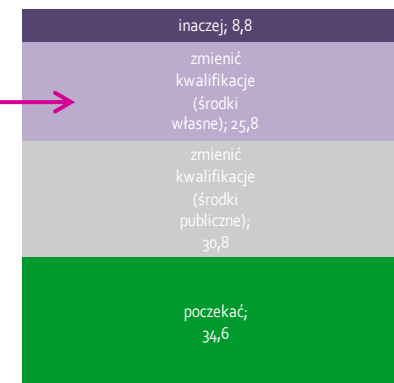
czy jest zapotrzebowanie na kogoś o moich kwalifikacjach? (%)



W opinii 41% ankietowanych bezrobotnych nie ma zapotrzebowania na osoby o ich kwalifikacjach. Pogląd taki sygnalizują najrzadziej osoby z wykształceniem wyższym (12%) ale także ta grupa jest najmniej liczna w populacji bezrobotnych (11%). Także w odniesieniu do pozostałych poziomów wykształcenia, częstotliwość deklarowania braku popytu na własne kompetencje jest taka sama jak w populacji ogółem.

Zaledwie 25% osób deklarujących brak zapotrzebowania na ich kwalifikacje deklaruje gotowość do przekwalifikowania ze środków własnych (w ok. 40% są to osoby z wykształceniem wyższym oraz w ok. 30% osoby z wykształceniem średnim). W pozostałych grupach najczęstszym środkiem zaradczym jest przekwalifikowanie ze środków publicznych lub przeczekać (najczęstsze wśród osób z wykształceniem podstawowym).

jak planuje rozwiązać problem niedopasowania kwalifikacji? (%)



czy jest zapotrzebowanie na kogoś o moich kwalifikacjach?	tak	nie	N
ogółem	58,5%	41,5%	3304
wg statusu na rynku pracy przed okresem bezrobocia			
zatrudnienie	59,0%	41,0%	2260
edukacja	61,7%	38,3%	371
bierność	54,9%	45,1%	195
APRP	51,8%	48,2%	170
samo zatrudnienie	61,2%	38,8%	152
migracja	52,9%	47,1%	102
wg pracy, jakiej poszukują			
jakalwiek praca	51,0%	49,0%	1209
tylko stała na pełen etat	63,8%	36,2%	1780
tylko stała w niepełnym wymiarze	61,3%	38,7%	93
tylko umowa zlecenia/dzieło	46,4%	53,6%	28
tylko praca dorywcza	45,2%	54,8%	62
działalność gospodarcza	65,9%	34,1%	85
migracja	62,5%	37,5%	40

Osoby deklarujące brak zapotrzebowania na ich kwalifikacje cechują się statystycznie niższymi oczekiwaniami płacowymi o ok. 150zł. Jednak zależność tak potwierdza się tylko w odniesieniu do osób najlepiej (wyższe, ok. 340zł) i najslabiej wykształconych (zawodowe i mniej, 280zł).

Nie ma zasadniczych różnic ze względu na status na rynku pracy przed rejestracją w urzędzie pracy. Absolwenci oraz prowadzący działalność gospodarczą deklarują nieznacznie rzadziej niedopasowanie do zapotrzebowania pracodawców.

Także w odniesieniu do pracy, jakiej poszukują osoby bezrobotne, trudno dostrzec wyraźne determinanty przekonania, iż na dane kwalifikacje jest zapotrzebowanie lub go nie ma.

czy jest zapotrzebowanie na kogoś o moich kwalifikacjach?	tak	nie	N
zgodne z zawodem			
tak	63,7%	36,3%	1175
nie	54,8%	45,2%	1691
zgodne z kwalifikacjami			
tak	54,6%	45,4%	725
nie	59,9%	40,1%	2099

Wcześniejsze doświadczenie pracy zgodnie z zawodem wiąże się ze znacząco rzadszą subiektywną oceną braku dopasowania kwalifikacji do potrzeb. Te osoby bezrobotne także rzadziej planują przekwalifikowanie ze środków własnych.

Bezrobotni z doświadczeniem migracji bardziej aktywni

Osoby z doświadczeniem pracy zagranicą w większym stopniu niż osoby bez takiego doświadczenia sądzą, iż jest w Polsce zapotrzebowanie na ich kwalifikacje.

Jednocześnie osoby z epizodem pracy za granicą bardziej aktywnie niż pozostałe osoby próbują rozwiązać problem niedopasowania kwalifikacji: w mniejszym stopniu zamierzają poczekać, a częściej planują zmienić kwalifikacje (przy czym w przypadku osób z kilkuletnim doświadczeniem pracy za granicą dominuje przekwalifikowanie za środki publiczne). Osoby z dłuższym epizodem pracy zagranicą zdecydowanie częściej wybierają inne sposoby rozwiązania tego problemu.

czy epizod pracy za granicą	czy jest zapotrzebowanie na kogoś o takich kwalifikacjach		N
	tak	nie	
tak, kilka lat długookresowo	61,3%	38,7%	212
tak, krótkookresowo	62,0%	38,0%	590
nie	57,5%	42,5%	2489
cała próba	58,5%	41,5%	3291

czy epizod pracy za granicą?	jak planuje rozwiązać problem niedopasowania kwalifikacji?				N
	zmienić kwalifikacje (środki prywatne)	zmienić kwalifikacje (środki publiczne)	poczekać	inaczej	
tak, kilka lat długookresowo	19,5%	33,8%	33,2%	13,6%	77
tak, krótkookresowo	32,3%	31,4%	27,8%	8,5%	223
nie	24,8%	30,5%	35,5%	8,2%	1031
cała próba	25,8%	30,8%	34,7%	8,7%	1331

Osoby z doświadczeniem pracy za granicą w większym stopniu niż osoby bez takiego doświadczenia chcą rozpocząć działalność gospodarczą bądź ponownie wyemigrować - dotyczy to szczególnie osób z kilkuletnim doświadczeniem pracy zagranicą. W przypadku sposobów poszukiwania pracy nie ma różnic pomiędzy osobami z doświadczeniem pracy zagranicą i bez tego doświadczenia.

czy epizod pracy za granicą?	jakiej pracy szuka				
	jakiegokolwiek praca	tylko stała w pełnym	elastyczna forma	działalność gospodarcza	migracja
tak, kilka lat długookresowo	31,0%	52,8%	3,3%	5,6%	7,1%
tak, krótkookresowo	34,2%	55,0%	4,1%	3,3%	3,3%
nie	37,6%	53,8%	6,2%	2,2%	0,2%
cała próba	36,5%	54,0%	5,6%	2,6%	1,2%

Σ Bezrobotni z doświadczeniem migracji poszukują pracy w podobny sposób jak osoby bezrobotne ogółem.

Σ Częściej planują rozpocząć działalność gospodarczą lub kolejny wyjazd zagraniczny w celach zarobkowych;

Σ Migracje cyrkulacyjne (częste lecz krótkie wyjazdy) sprzyjają przekwalifikowaniu ze środków własnych, a osoby wyjeżdżające do pracy długookresowo oczekują częściej wsparcia w przekwalifikowaniu ze środków publicznych.

Transfery i brak ofert ważnym źródłem dezaktywizacji

- Dane BAEL sugerują, że ok. 25-30% osób zarejestrowanych w urzędzie pracy jako bezrobotne faktycznie nie poszukuje pracy. Wg wyników BARP, zaledwie 16.8% osób ankietowanych w rzeczywistości jest bierna wg własnej deklaracji (68% z nich znalazło się w urzędzie pracy na wezwanie lub by „potwierdzić gotowość” do podjęcia zatrudnienia).
- Jako przyczyny, dla których nie poszukują pracy, aż 17.2% ankietowanych podało planowanie podjęcia działalności gospodarczej, a 57% deklaruje, że nie jest zainteresowane pracą zarobkową, co stanowi 10% zarejestrowanych bezrobotnych.
- Aż 85% osób bezrobotnych deklaruje, że byłoby gotowe podjąć pracę w ciągu najbliższych dwóch tygodni, a wśród tej populacji zaledwie 3% respondentów deklaruje iż nie poszukują pracy.
- Jednak spośród osób gotowych do podjęcia pracy i poszukujących
 - aż ok. 35% korzysta głównie z PUP, 27% szuka samodzielnie.
 - 40% uczestniczyło w rozmowie kwalifikacyjnej niezależnie od skierowania z PUP, z czego:
 - ok. 70% deklaruje, że rozmowa ta miała miejsce w ciągu ostatnich 3 miesięcy
 - ok. 27% otrzymało także ofertę z urzędu pracy
- Zjawisko dezaktywizacji zarejestrowanych osób bezrobotnych jest heterogeniczne i w małym stopniu daje się wytłumaczyć charakterystykami demograficznymi czy historią na rynku pracy. Jako osoby bierne zdefiniować można (a) tych, którzy nie poszukują pracy oraz (b) tych, którzy deklarują jej poszukiwanie, lecz faktycznie korzystają jedynie ze sposobów mało skutecznych.
 - Otrzymywanie transferów od członków rodziny zza granicy zwiększa szanse dezaktywizacji w rozumieniu (a) oraz zmniejsza je w rozumieniu (b).
 - Otrzymanie oferty pracy (w urzędzie czy poza nim) zwiększa prawdopodobieństwo dezaktywizacji w rozumieniu (a) oraz zmniejsza je w rozumieniu (b), a także niska ocena adekwatności działań PUP zwiększa je w przypadku dezaktywizacji typu (b).
 - Nadmierne oczekiwania płacowe sprzyjają dezaktywizacji (a), ale ją zmniejszają w przypadku typu (b).

dlaczego nie poszukuje pracy	BARP (%)
(1) potrzebuję certyfikacji umiejętności	11.03
(2) planuję rozpocząć działalność gospodarczą	17.24
(3) brak możliwości	5.00
(4) brak ofert	10.34
(5) nie planuję pracować	56.33

gotowość do podjęcia zatrudnienia	poszukiwanie pracy		
	nie	tak	N
tak	133	3273	3376
nie	535	70	605
N	668	3313	3981

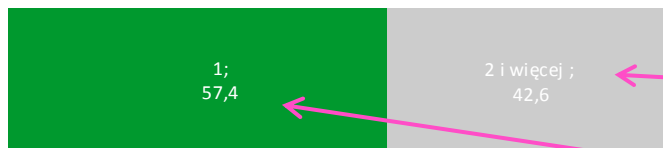
81.4%
szukających
i gotowych
pracować

	Współczynnik zmienności (1995-2010)	Współczynnik zmienności (2009-2010)	Korelacja z U wg BAEL	Skala w 2010 (w tys. osób)	Skala w latach 1990-2010 (w tys osób)
Zarejestrowani w urzędach pracy (wg BAEL)	0,25	0,07	97,4%	1 898,28	2 606,76
Niezarejestrowani i poszukujący pracy wg BAEL	0,25	0,14	90,9%	593,70	635,45
Zarejestrowani i nieposzukujący pracy wg BAEL	0,13	0,05	39,8%	756,60	897,07
Zarejestrowani i pracujący wg BAEL	0,30	0,22	-18,3%	120,77	125,86

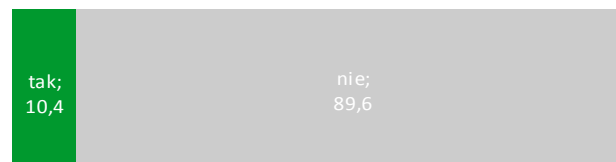
Przekazy pieniężne z zagranicy istotnym źródłem dochodu

W przypadku około 10% gospodarstw domowych osób bezrobotnych członek tego gospodarstwa pracuje poza Polską i przekazuje pieniądze do gospodarstwa. Wśród tych gospodarstw dominują gospodarstwa, w których jest osoba poszukująca pracy co może wskazywać na fakt, iż migracje są pewnym sposobem na zapewnienie dochodu dla gospodarstwa domowego. W prawie połowie gospodarstw otrzymujących przekazy z zagranicy znajduje się jedna osoba poszukująca pracy a w 36% tych gospodarstw osób takich jest dwie lub więcej. Uwzględniając jedynie gospodarstwa domowe, w których respondent poszukuje pracy udział ten rośnie do ponad 42%.

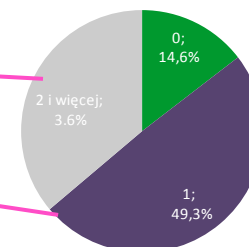
gospodarstwa domowe otrzymujące przekazy pieniężne z zagranicy, w których respondent poszukuje pracy wg liczby osób poszukujących pracy (%)



czy ktoś z gospodarstwa domowego pracuje poza Polską i przekazuje środki (%)



gospodarstwa domowe otrzymujące przekazy pieniężne z zagranicy wg liczby osób poszukujących pracy



Jednocześnie wśród gospodarstw domowych otrzymujących przekazy pieniężne z zagranicy większy/mniejszy jest udział gospodarstw oceniających swoją sytuację materialną jako dobrą lub bardzo dobrą/bardzo złą lub złą niż wśród gospodarstw bez takich przekazów. Oznaczałoby to, iż przekazy pieniężne stanowią ważne źródło dochodu dla otrzymujących je gospodarstw domowych.

przekazy pieniężne z zagranicy	sytuacja materialna gospodarstwa domowego			N
	bardzo zła lub zła	taka sobie	dobra lub bardzo dobra	
tak	24,0%	51,7%	24,3%	350
nie	37,7%	48,9%	13,5%	3015

Niedopasowania znaczne ale nie znaczące

Podsumowanie

- Choć niedopasowania na polskim rynku pracy są znaczne, nie wywierają one wielkiego wpływu na proces kształtowania wynagrodzeń oraz mobilność siły roboczej.
- Poszukiwanie pracowników oraz pracy odbywa się najczęściej poza publicznymi służbami zatrudnienia.
- Struktura oczekiwań płacowych dostosowuje się wolno do wynagrodzeń rynkowych.
- Bariery w mobilności geograficznej mają najczęściej charakter obiektywne.
- Bezrobotni są skłonni dojeżdżać do pracy.
- Skala zapotrzebowania na szkolenia ze środków publicznych przekracza dotychczasowe alokacje.
- Ponad 80% zarejestrowanych osób bezrobotnych deklaruje gotowość do podjęcia zatrudnienia oraz aktywnie poszukuje pracy, jakkolwiek tylko część z nich preferuje skuteczne metody poszukiwania pracy.
- Poszukiwanie pracy oraz poszukiwanie pracowników odbywa się głównie za pośrednictwem mediów i Internetu – rola służb zatrudnienia jest marginalna i z wyłączeniem stanowisk niżej kwalifikowanych oraz osób słabiej zmotywowanych do znalezienia pracy.
- Struktura oczekiwań płacowych osób bezrobotnych nie odbiega znacząco od zasad rynkowych, lecz osoby o najniższych kwalifikacjach obniżają swoje oczekiwania płacowe zbyt wolno, co wydłuża okres poszukiwania pracy.
- Osoby bezrobotne relatywnie często przejawiają gotowość dojeżdżania do pracy. Choć nie jest to tożsame z migracjami wewnątrz kraju wskazuje na znaczną mobilność pracowników. Poszukiwanie pracy wyłącznie blisko miejsca zamieszkania jest zazwyczaj uzasadnione obiektywnymi czynnikami (koszty dojazdu lub opieka nad osobami zależnymi). Osoby skłonne dojeżdżać cechują oczekiwania płacowe wyższe o ok. 7%.
- Ok. 40% osób bezrobotnych ocenia, że pracodawcy nie są zainteresowani pracownikami o ich kwalifikacjach. Spośród tej grupy zaledwie 25% (głównie osoby z wyższym wykształceniem) skłonna jest samodzielnie sfinansować przekwalifikowanie, a ok. 30% osób (głównie o niższych kwalifikacjach) planuje nie podejmować żadnych działań w tym zakresie. Łącznie ok. 12% bezrobotnych byłoby z własnej inicjatywy zainteresowanych przekwalifikowaniem przy udziale środków publicznych, co jest skalą przekraczającą dotychczasowe alokacje na szkolenia finansowane z Funduszu Pracy oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.
- Determinanty dezaktywizacji są heterogeniczne i niesystematyczne. Istotne źródła stanowią transfery od członków rodziny pracujących zagranicą oraz niedopasowanie oferty służb zatrudnienia.

Część 2. Ruch kadrowy

1. Czy źródłem przepływów na rynku pracy jest kreacja nowych miejsc pracy?
2. Czy i jaka jest rola związków zawodowych?
3. Czy inwestycje kreują miejsca pracy netto?

Rynek pracy w ciągłym ruchu

Nowoczesne podejście do rynku pracy bierze pod uwagę napływy i odpływy do firm a nie tylko wielkość zatrudnienia. Dzisiejszy rynek pracy jest w ciągłym ruchu – brak przepływów na rynku pracy jest często oznaką głębszych problemów strukturalnych niż zwolnienia (Davis, Haltiwanger, 1995; Davis et al., 1996). Ruch kadrowy to napływy pracowników do firm (przyjęcia do pracy, *job creation*) oraz odpływy pracowników (odejścia na własną prośbę oraz zwolnienia z pracy, *job destruction*).

Badanie napływów do oraz odpływów z firm pozwala na głębszą analizę i bardziej szczegółowe ujęcie:

- stopy napływów i stopy odpływów, szacowanych jako iloraz zatrudnienia/zwolnień w relacji do początkowej liczby pracowników;
- stopy rotacji brutto, definiowanej jako relację sumy przepływów (napływów i odpływów) do początkowej liczby pracowników;
- oraz stopy kreacji netto oszacowanej jako różnicę stopy napływów i odpływów.

BARP 2011 wskazuje, że niemal w 20% firm nie doszło na przestrzeni ostatniego roku do przepływów pracowników – nikt nie odszedł i nie stworzono nowych miejsc pracy.

Ruch kadrowy	Odsetek firm		N
	Tak	Nie	
Przyjęcia do pracy	75,1%	24,9%	1101
Odejścia/zwolnienia z pracy	75,3%	24,7%	1101
Którekoľwiek z powyższych	81,2%	18,8%	1101

Odsetek firm dokonujących ruchu kadrowego, nieważony.

Rotacja pracowników przy niezmiennym zakresie wykonywanych obowiązków jest kosztowna dla pracodawców – zastąpienie odchodzącego pracownika wiąże się z koniecznością poniesienia kosztów rekrutacji nowego oraz ewentualnym dostosowaniem umiejętności nowego pracownika do wymagań stanowiska pracy. Z tego względu mniej kosztowna dla pracodawcy jest rotacja pracowników wykonujących prace niewymagające wysokich kwalifikacji, a bardziej kosztowne jest zastąpienie pracownika o specyficznych dla przedsiębiorstwa wysokich kwalifikacjach. Spodziewać się zatem można większej rotacji na stanowiskach produkcyjnych o niższych kwalifikacjach.

BARP 2011 wskazuje, że większość firm dokonuje ruchu kadrowego na stanowiskach przy produkcji bez wyższego wykształcenia (*blue collar workers*) oraz na stanowiskach biurowych z wyższym wykształceniem (*white collar workers*). W tym drugim przypadku jest to o tyle interesujące, iż stanowiska te stanowią jedynie 15% wszystkich pracowników – więcej firm doświadcza ruchu kadrowego wśród specjalistów i menedżerów niż obsługi biura oraz pracowników sprzedaży. W przypadku stanowisk produkcyjnych, rotacja związana jest głównie z odejściami i zastępowaniem pracowników. W przypadku stanowisk biurowych wymagających wyższego wykształcenia odejścia i rotacja są wciąż istotne, ale rośnie relatywna rola kreacji miejsc pracy.

Odsetek firm	produkcyjna		biurowe	
	bez wyższego	z wyższym	bez wyższego	z wyższym
rotacja pracowników	52,8%	27,4%	29,3%	43,7%
nowe miejsce pracy	30,9%	16,5%	18,2%	33,4%
likwidacja	24,5%	7,1%	20,0%	21,3%
odejścia	69,9%	29,7%	40,7%	52,4%

Odsetek firm dokonujących ruchu kadrowego na danym rodzaju stanowisk, nieważony.

Rotacja a nie tworzenie miejsc pracy, odejścia a nie likwidacja

Istotne różnice sektorowe: do przyjęć/odejść/zwolnień z pracy dochodzi w większym odsetku firm w przemyśle i budownictwie niż w usługach. W przypadku budownictwa może być to związane z sezonową i projektową produkcją a także wysokim udziałem umów na czas określony. W odniesieniu do przemysłu można go interpretować jako przejaw znacznej realokacji pracowników, ponieważ w większości te same firmy dokonują zwolnień i przyjęć.

Σ BARP 2011 wskazuje na większą rotację w budownictwie i przemyśle oraz większą stabilność kadrową w usługach.

W zdecydowanie mniejszym odsetku firm małych dochodzi do przyjęć/odejść/zwolnień z pracy niż w firmach średnich i dużych. Efekt ten związany jest jednak głównie z prawdopodobieństwem zajścia takiego zdarzenia i zdaje się rosnąć monotonicznie wraz z wielkością firmy. W małych firmach jednakże rzadziej zwalniają i zatrudniają te same przedsiębiorstwa.

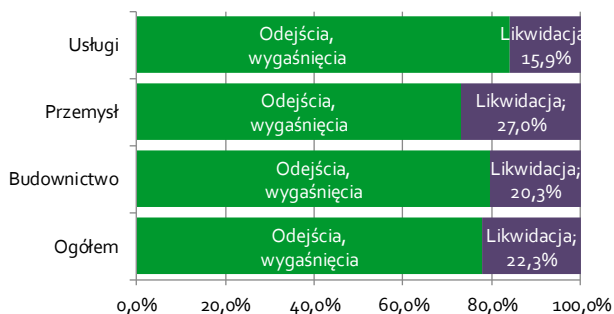
Σ W firmach średnich i dużych do zwolnień i przyjęć dochodzi najczęściej jednocześnie.

Firmy raczej nie zwiększają zatrudnienia a dokonują rotacji - w przypadku pracowników, których firmy planują zatrudniać przeważa wypełnienie zwolnionego miejsca pracy z powodu odejścia albo zwolnienia pracownika a nie tworzenie miejsc pracy. W przypadku destrukcji miejsc pracy rola likwidacji miejsc pracy jest ograniczona, przeważają odejścia na własną prośbę i wygaśnięcia umów czasowych, szczególnie w sektorze usług wyraźna jest dominacja tego czynnika oraz kreacji miejsc pracy.

Czy w Państwa firmie w 2010r. miały miejsce...	Odsetek firm					
	Przemysł		Budownictwo		Usługi	
	Tak	N	Tak	N	Tak	N
...przyjęcia do pracy?	81,0%	532	81,1%	90	67,8%	460
...odejścia/zwolnienia z pracy?	81,4%	532	80,0%	90	67,8%	460
Łącznie którekolwiek z powyższych	86,7%	532	84,4%	90	75,0%	460

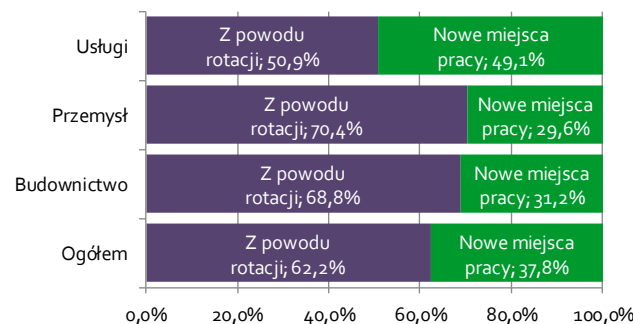
Czy w Państwa firmie w 2010r. miały miejsce...	Odsetek firm					
	Małe		Średnie		Duże	
	Tak	N	Tak	N	Tak	N
...przyjęcia do pracy?	51,3%	265	82,0%	427	86,7%	377
...odejścia/zwolnienia z pracy?	51,3%	265	83,6%	427	85,4%	377
Łącznie którekolwiek z powyższych	63,0%	265	88,1%	427	89,1%	377

Ruch kadrowy - odejścia



Σ Przy bardziej stabilnej sytuacji kadrowej firm z sektora usługowego, większa rola kreacji miejsc pracy oraz odejść z pracy sugeruje, że rosnący udział tego sektora w PKB wiąże się wciąż ze znaczną kreacją oraz dobrowolną mobilnością pracowników.

Ruch kadrowy - plany zatrudnienia



Istotne zmiany zatrudnienia w budownictwie ...

Stopa rotacji mówi o skali przepływów na rynku pracy. Ukazuje skalę zmian w zatrudnieniu w firmach w dokładniejszy sposób niż jedynie spojrzenie na samą wielkość zatrudnienia. Liczona jest jako iloraz sumy napływów i odpływów pracowników do zatrudnienia.

- Stopa rotacji dla firm z badania BARP 2011 wynosi 21,4%. Wynik ten jest zgodny z wielkością podawaną w literaturze światowej (Boeri, 1996; Brown et al., 2007)
- Najwyższą stopą rotacji cechują się firmy w budownictwie co potwierdza wcześniejsze przypuszczenia o istotnych zmianach w zatrudnieniu w tym sektorze.
- W małych firmach dochodzi do stosunkowo małej zmiany w zatrudnieniu. Istotnie wyższe natomiast zmiany zachodzą w średnich firmach.
- W firmach z własnością publiczną stopa rotacji jest o 70% niższa niż w populacji ogółem.
- Obecność samorządu pracowniczego (związek zawodowy, rada pracownicza, porozumienie zbiorowe lub układ zbiorowy) obniża stopę rotacji w sposób statystycznie istotny, lecz niewielki.

Różnice ze względu na sektor, typ i wielkość firmy widoczne są tylko w przepływach brutto – w odniesieniu do zmian netto żadna z tych charakterystyk nie jest istotna.

- Wysoka stopa rotacji w budownictwie wynika zarówno z większych niż ogółem napływów jak i odpływów. Znaczna skala kreacji i destrukcji miejsc pracy w tym sektorze jest jego cechą charakterystyczną niezależnie od kraju.
- Systematyczny wzrost roli usług w zatrudnieniu odzwierciedlony jest znaczną różnicą pomiędzy wysoką stopą napływów i wyższą niż przeciętna, lecz już nie tak wysoką stopą odpływów z tego sektora.

Przepływy/zatrudnienie	stopa rotacji	% firm	test t
ogółem	26,3%	76,5%	-
przemysł	20,2%	46,2%	1,94 *
budownictwo	30,6%	7,4%	-4,1***
usługi	21,6%	38,5%	-0,14
małe	17,8%	22,1%	3,16***
średnie	24,3%	37,8%	-3,65***
duże	20,6%	33,8%	0,93
własność publiczna	13,1%	11,4%	4,83***
samorząd pracowniczy	20,4%	49,0%	1,70*

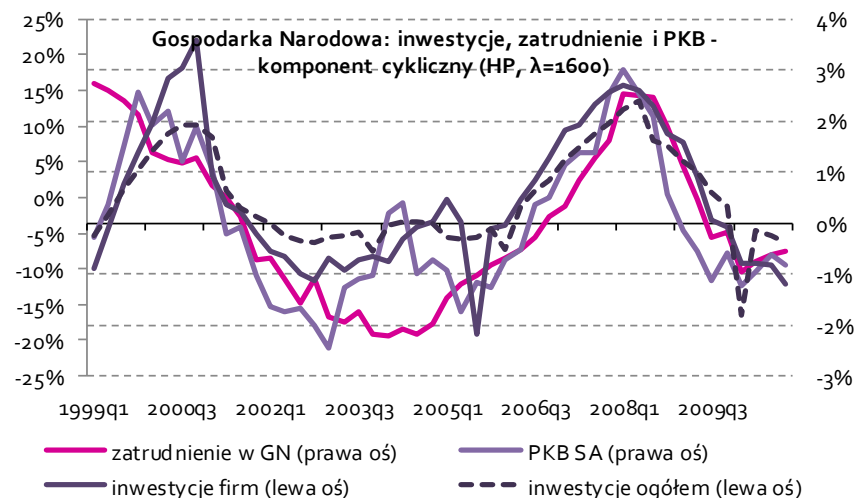
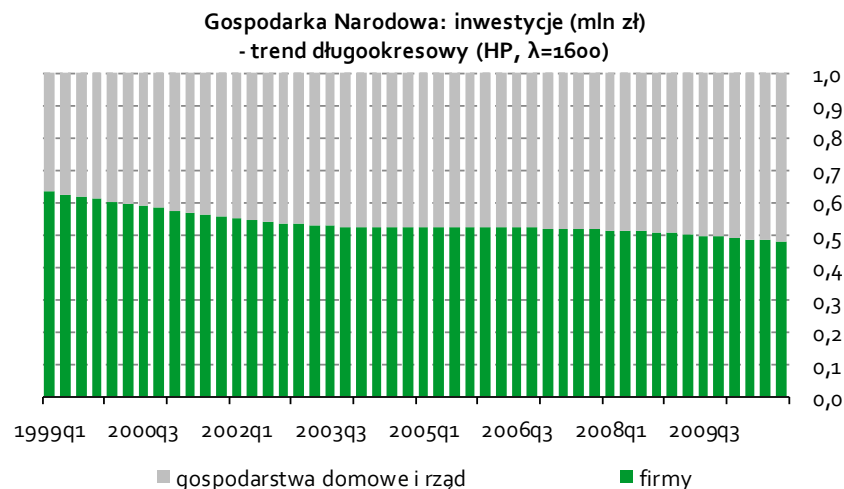
Przepływ/zatrudnienie	stopa napływów	% firm	test t	stopa odpływów	% firm	test t	rotacja netto	% firm	test t
ogółem	16,7%	73,1%	-	14,8%	73,1%	-	1,5%	79,1%	-
przemysł	13,6%	38,4%	5,91***	12,6%	38,4%	4,77***	1,0%	41,1%	1,11
budownictwo	22,3%	6,4%	-3,11***	21,4%	6,4%	-3,99***	1,2%	6,6%	-0,21
usługi	19,9%	27,4%	-4,5***	16,8%	27,3%	-2,90***	2,4%	30,4%	-1,31
małe	25,2%	11,8%	-6,81***	20,8%	11,5%	-5,14***	2,8%	14,6%	-1,17
średnie	16,9%	31,6%	-0,25	15,0%	32,3%	-0,23	1,5%	34,0%	-0,73
duże	13,2%	29,7%	5,31***	12,4%	29,2%	4,04***	1,0%	30,5%	0,86
własność publiczna	7,8%	9,4%	6,33***	8,1%	9,4%	5,18***	-0,4%	10,0%	1,51
samorząd pracowniczy	12,8%	42,3%	8,66***	12,5%	42,6%	5,71***	-0,04%	44,8%	3,58***

Test t to test na równość średnich między daną populacją a jej dopełnieniem. *** oznacza istotność na poziomie 1%

Iloraz liczby osób, które odeszły z firmy na własną prośbę lub zostały zwolnione do zatrudnienia wynosi według badania BARP 2011 ok. 15%. Wskaźnik ten oszacowany dla Polski prawdopodobnie po raz pierwszy z wykorzystaniem deklaracji przedsiębiorstw zdaje się być zbliżony do miar uzyskiwanych dla gospodarki Stanów Zjednoczonych (Speltzer, 2000; Pinkston, Speltzer, 2003; Davis et al., 2008).

Procykliczny charakter zatrudnienia oraz inwestycji

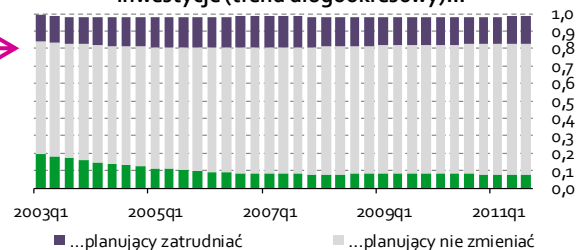
- Inwestycje firm stanowią ok. 50% nakładów na środki trwałe w Polsce, przy czym udział ten maleje systematycznie na przestrzeni ostatnich 15 lat, a spadki przyspieszają w okresach dekoniunktury. Dwa źródła tego efektu:
 - rosnące zaangażowanie hipoteczne gospodarstw domowych
 - coraz większa skala samozatrudnienia i mikroprzedsiębiorstw (nakłady inwestycyjne takich firm przypisywane są GD).
- Zmienność nakładów przedsiębiorstw oraz gospodarstw domowych silnie skorelowana i powiązana w cyklu koniunkturalnym (korelacja równoczesna komponentów cyklicznych wynosi 0.91 i jest większa niż korelacja opóźnień).
- Zarówno zatrudnienie jak i inwestycje mają charakter procykliczny, lecz niekoniecznie pozostają w związku komplementarnym. Wzrost popytu zagregowanego może powodować zarówno konieczność zwiększania mocy produkcyjnych firm (inwestycje) jak i wzrostu zatrudnienia.
- Dane zagregowane wskazują, że:
 - inwestycje firm jak i inwestycje w gospodarce ogółem są silnie procykliczne, ale ich zmienność w cyklu jest ok. 5-6 razy większa niż w przypadku PKB.
 - skala zmienności zatrudnienia w gospodarce ogółem jest podobna do zmienności PKB i znacznie mniejsza niż zmienność inwestycji, a poza 8 kwartałami załamania zatrudnienia począwszy od 2002q4 zmienna ta zachowuje się zgodnie z cyklem PKB.
- Badania mikroekonometryczne wskazują, że dostosowania po stronie zatrudnienia w przemyśle zachodzą w firmach na dwa główne sposoby (Smolny, 2002). Pozytywny szok popytowy przekłada się na:
 - wzrost zatrudnienia (spadek częstotliwości zwolnień i wzrost częstotliwości nowych wakatów oraz większa liczba nadgodzin i radsze wykorzystanie skróconego czasu pracy) o ile wykorzystanie mocy produkcyjnych jest wysokie już przed szokiem
 - spadku zatrudnienia (rozumianego jako wzrost częstotliwości zwolnień i spadek częstotliwości tworzenia nowych wakatów), jeśli przed szokiem firma wprowadziła innowację procesową.



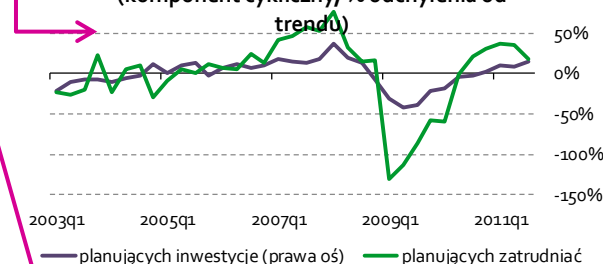
Prawdopodobnie wiodąca rola realokacji zasobów pracy (1)

- W większości przypadków projekty inwestycyjne w Polskich firmach wiążą się ze zmianą struktury zatrudnienia, lecz niekoniecznie kreacją miejsc pracy netto. Spośród przedsiębiorców planujących realizację nowych inwestycji, ok. 70% przedsiębiorców nie planuje zwiększać zatrudnienia (dane z Szybkiego Monitoringu). Choć podobną zmienność w cyklu koniunkturalnym zachowują zaangażowanie w inwestycje oraz kreacja zatrudnienia, przeciętnie nie więcej niż 15% firm ponoszących nakłady na środki trwałe zwiększa liczbę etatów.
- Fakt, że firmy nie decydują się na zwiększenie zatrudnienia nie oznacza, że w ramach dotychczasowej liczby miejsc pracy nie zaszła restrukturyzacja. Przykładowo, stworzenie nowej linii produkcyjnej może się wiązać zarówno z zamknięciem poprzedniej (i przesunięciem wszystkich pracowników), jak ze stworzeniem nowych miejsc pracy bez likwidacji „starej” linii.
- 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 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. nowozatrudnionych specjalistów.
 - Wydatki nakierowane na wzrost skali produkcji zazwyczaj skutkują wzrostem zatrudnienia.
- Nickell i Kong (1989), Van Reenen (1997), Garcia, Jaumandreu i Rodriguez (2002), a także Harrison, Jaumandreu, Mairesse i Peters (2008) oraz Bogliacino, Piva i Vivarelli (2011) ilustrują na gruncie teoretycznym i udowadniają empirycznie, że nakłady na innowacje są czynnikiem korzystnie oddziałującym na zatrudnienie w krajach rozwiniętych.

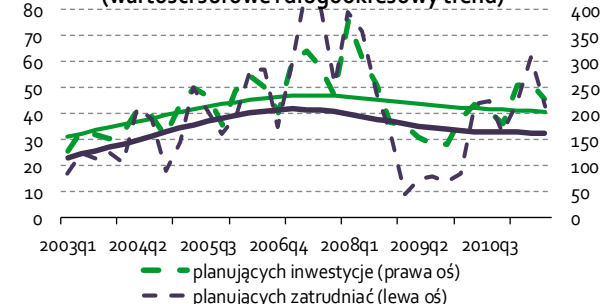
Szybki Monitoring: spośród planujących inwestycje (trend długookresowy)...



Szybki Monitoring: liczba firm (komponent cykliczny, % odchylenia od trendu)



Szybki Monitoring: liczba firm (wartości surowe i długookresowy trend)



Efekt przesunięcia

Wzrost produktywności => spadek popytu na pracę

Wzrost zróżnicowania produktywności => skutek niejednoznaczny

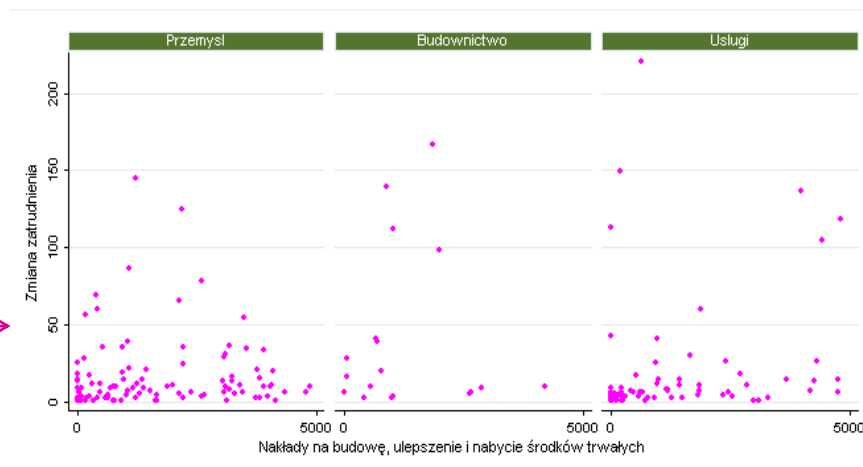
Efekt kompensacji

Spadek kosztów => spadek cen => wzrost sprzedaży => wzrost popytu na pracę

Wzrost zróżnicowania produktów => wzrost sprzedaży => wzrost popytu na pracę

Prawdopodobnie wiodąca rola realokacji zasobów pracy (2)

- Brak powiązania pomiędzy planami kreacji zatrudnienia oraz przyszłymi przedsięwzięciami inwestycyjnymi może wynikać z dwóch czynników:
 - horyzontu obserwacji (inwestycje mogą trwać dłużej niż kwartał, a plany zwiększania zatrudnienia deklarowane są przez firmy ankietowane w SM w takim właśnie horyzoncie),
 - heterogeniczności pomiędzy sektorami i firmami.
- Znaczące zróżnicowanie pomiędzy sektorami: większość inwestycji w budownictwie przekłada się na zwiększenie liczby pracowników, podczas, gdy znaczące nakłady w przemyśle albo usługach wiążą się z nieznacznymi zmianami zatrudnienia.
- W Polsce firmy zatrudniające ponad 50 pracowników:
 - zmniejszają zatrudnienie wraz ze wzrostem produktywności pracy - znaczny efekt przesunięcia w wyniku modernizacji i innowacji procesowych;
 - zwiększają zatrudnienie wraz ze wzrostem aktywów trwałych w handlu, energii i przetwórstwie, lecz zmniejszają w np. w górnictwie – heterogeniczny lub nieistotny długofalowy efekt skumulowanych inwestycji;
 - wpływ bieżących inwestycji jest zróżnicowany – dodatni w przetwórstwie i budownictwie oraz handlu, nieistotny lub ujemny w pozostałych sektorach;
 - nakłady na innowacje pozostają najczęściej bez związku ze zmianami w zatrudnieniu;
 - rentowność jest najczęściej nieistotna;
 - wzrost wartości dodanej wiąże się ze wzrostami zatrudnienia.



zmiana zatrudnienia	BUD	ENE	GASTR & TUR	GÓR	HAN	PRZE	TRA
produktywność pracy	-0.014**	-0.051**	-0.392**	-0.425**	-0.072**	-0.128**	-0.001
inwestycje	0.007**	-0.003	0.002	-0.004	0.006**	0.009**	-0.001
aktywa trwałe	0.004	0.207**	0.017	-0.042*	0.043**	0.008**	0.012
rentowność	-0.0001	-0.001**	-0.000	0.000	-0.001**	-0.000	-0.009*
wartość dodana	0.186**	0.133**	0.229**	0.250**	0.029**	0.125**	0.026
innowator	-0.023	0.033	0.046	0.497**	-0.028	0.014	0.073
innowacyjny eksporter	0.044	0.286	0.152		-0.371	-0.228*	0.267
eksporter	-0.018	0.275	-0.019	0.490*	0.003	0.015	
Liczba obserwacji	1 942	1 085	781	867	3 328	10 471	263
Liczba firm	923	622	382	751	1 564	4 379	135
R2	0.23	0.74	0.31	0.71	0.13	0.22	0.08

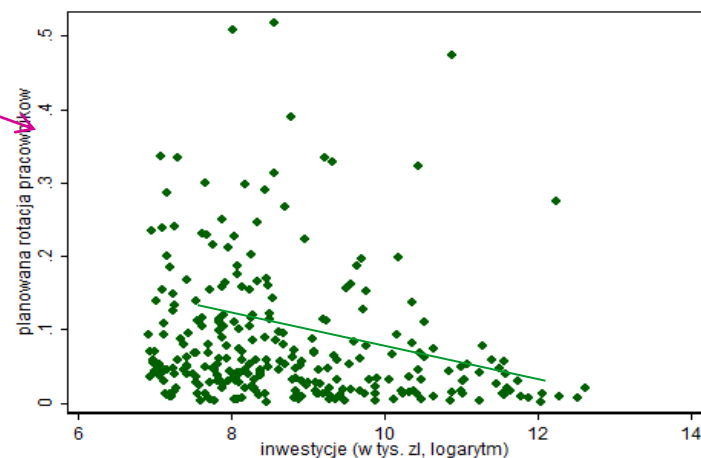
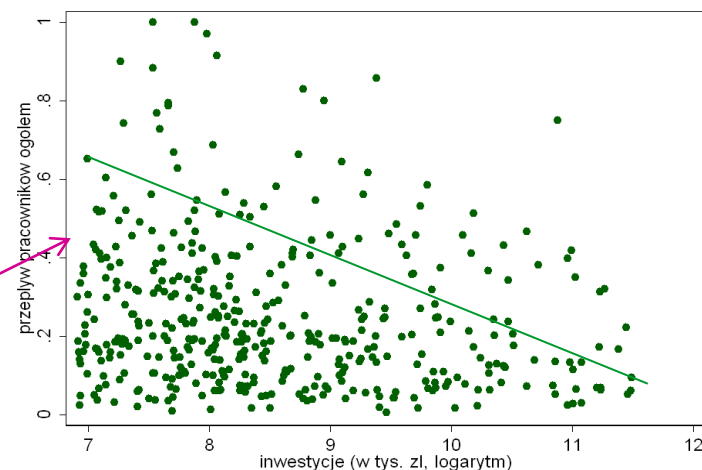
Dane: firmy uwzględnione w F01 za okres 2002-2010, trzyletnie stopy wzrostu w przypadku produktywności pracy, aktywów trwałych, zysku oraz wartości dodanej, skumulowana wartość w przypadku inwestycji. Innowator oznacza firmy o niezerowych nakładach na wartości niematerialne i prawne w okresie trzyletnim.

Metoda: oszacowania przedstawiają skumulowane zmiany w perspektywie 3 lat oszacowane na dostępnych danych (kroczące podokresy 3-letnie dla każdej z firm), produktywność pracy oszacowana jako wielkość produkcji w relacji do zatrudnienia, rentowność to zysk w relacji do aktywów (ROA), innowator to firma o niezerowych nakładach na wartości niematerialne i prawne w okresie 3 lat; modele z oszacowaniem efektów stałych dla firm i przy odpornych błędach losowych, uwzględniono zmienne zerowe dla sekcji PKD.

Inwestycje sprzyjają wyższej rotacji pracowników

- Wcześniejsze analizy wskazywały, że w dłuższym horyzoncie większa skala inwestycji wiąże się ze wzrostem popytu na pracę, lecz nie oddziałuje na zmiany zatrudnienia netto w badanych firmach.
- Proponowanym wyjaśnieniem tego fenomenu jest *zastępowanie* „starych” miejsc pracy „nowymi” w wyniku inwestycji. Przedsiębiorcy uczestniczący w AR NBP wskazali liczbę pracowników, których planowano zatrudnić z powodu odejść lub zwolnień pracowników.
 - Przepływy pracowników ogółem (rozumiane jako wielkość napływów i odpływów siły roboczej z danej firmy) jest **ujemnie** skorelowana ze skalą inwestycji, ale relacja ta jest istotna tylko w przemyśle => wynik zgodny z wcześniejszymi oszacowaniami
 - Planowane zatrudnienie (związane z odejściami i zwolnieniami pracowników) są także **ujemnie** skorelowane ze skalą inwestycji, ale relacja ta jest znacznie bardziej heterogeniczna (estymatory nieistotne dla budownictwa i usług).
- Wyniki te potwierdzają wysuniętą wcześniej hipotezę: inwestycje w większym stopniu sprzyjają realokacji zasobów pracy, w mniejszym kreacji miejsc pracy netto.

współczynnik korelacji z inwestycjami	Korelacja	Istotność
przepływy pracowników ogółem	-0.15	***
- w budownictwie	-0.15	-
- w usługach	-0.07	-
- w przemyśle	-0.16	***
zatrudnianie w związku z odejściami i zwolnieniami	-0.15	***
- w budownictwie	-0.23	-
- w usługach	0.06	-
- w przemyśle	-0.08	***



Znaczna rotacja, niewielka kreacja miejsc pracy netto

Podsumowanie

- Rotacja wiąże się przede wszystkim z zastępowaniem odchodzących pracowników. W mniejszym stopniu z kreacją miejsc pracy netto.
- Największy ruch kadrowy w budownictwie oraz usługach, najmniejszy w firmach publicznych i uzwiązkowanych.
- Nakłady inwestycyjne zmierzają głównie do poprawienia wyposażenia pracy kapitałem. W konsekwencji inwestycje w większym stopniu wiążą się z realokacją zasobów pracy a w mniejszym stopniu z kreacją zatrudnienia netto.
- Dodatni szok popytowy przekłada się na zwiększanie zatrudnienia.
- W ok. 85% firm dochodzi do zmian kadrowych, przy czym dokonywane one są w większości firm na stanowiskach produkcyjnych nie wymagających wyższego wykształcenia oraz na stanowiskach biurowych z wyższym wykształceniem.
 - Głównym motywem decyzji o zatrudnieniu jest odejście poprzedniego pracownika lub wygaśnięcie umowy czasowej (rotacja).
 - Stopa rotacji jak również analiza napływów i odpływów wskazuje na małą stabilność zatrudnienia w budownictwie.
 - Firmy publiczne cechują się stabilnym zatrudnieniem. Obecność samorządu pracowniczego wpływa również na stabilizację zatrudnienia w firmach.
- Inwestycje i zatrudnienie pozostają procykliczne, lecz skala kreacji miejsc pracy netto jest niewielka.
 - „Mnożnik” inwestycji w relacji do zatrudnienia jest niewielki – znaczna część inwestycji wiąże się z dostosowaniami po stronie produktywności pracy i doposażenia pracy kapitałem.
 - Wzrost produktywności pracy przyczynia się do zmniejszenia popytu na pracę, lecz wzrost wartości dodanej (np. dodatni szok popytowy) wiąże się ze wzrostem zapotrzebowania na pracę w firmach w niemal wszystkich gałęziach gospodarki.
 - Systematycznie maleje w czasie odsetek firm planujących zwolnienia na skutek inwestycji – doposażenie pracy nakierowane na zwiększenie jej produktywności, ale nie zastąpienie.
 - Przeciętnie nie więcej niż 15% firm ponoszących nakłady na środki trwałe zwiększa liczbę etatów. Znaczna rola rotacji pracowników, bez tworzenia miejsc pracy netto.
 - Nakłady na innowacje są słabo powiązane ze zmianami w zatrudnieniu.

Notatki

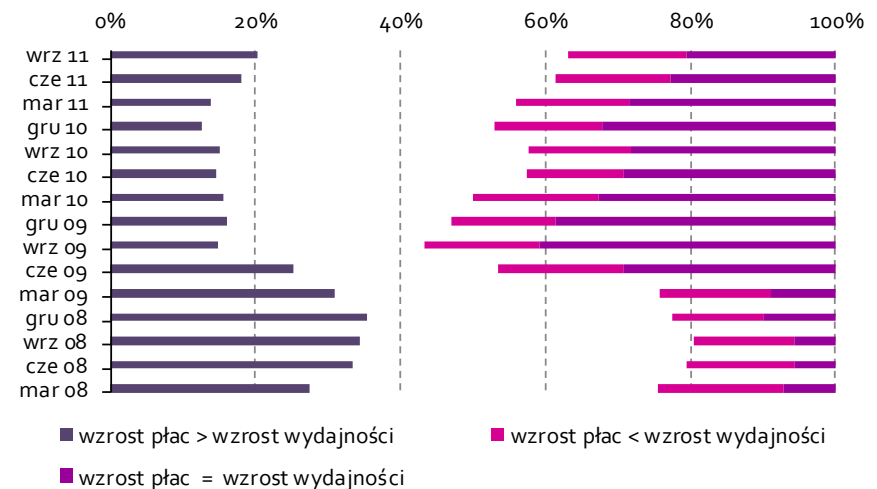
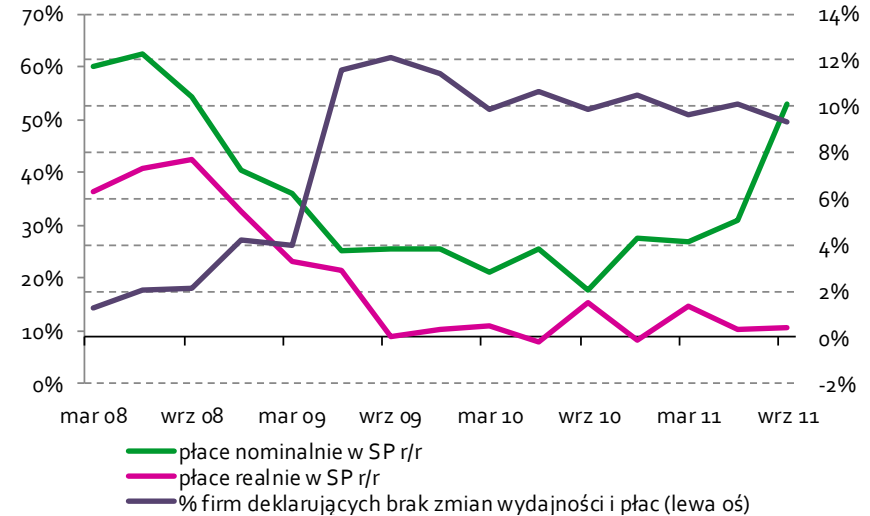
Część 3. Determinanty i skala presji płacowej

1. Dlaczego presja płacowa w Polsce była zjawiskiem rzadkim w 2010?
2. Czy w Polsce stosuje się płace pro-wydajnościowe ?
3. Jaki jest wpływ kryzysu na wzorce ustalania wynagrodzeń?
4. Jakie znaczenie dla decyzji o wzroście cen mają koszty pracy?

Presja płacowa zjawiskiem rzadkim w 2010

- Z punktu widzenia stabilności cen, nie jest istotny wzrost wynagrodzeń *per se*, lecz w relacji do wzrostu wydajności pracy. Dopiero gdy pod naciskiem pracowników, pracodawcy zmuszeni są zwiększać płace ponad tempo wzrostu wydajności pracy, pojawia się zagrożenie presji inflacyjnej ze strony płac – a także utraty konkurencyjności gospodarki w ujęciu międzynarodowym.
- Jak wskazywały wcześniejsze raporty z Szybkiego Monitoringu NBP na przestrzeni lat 2009-2011:
 - przeciętnie ponad połowa przedsiębiorców nie oczekiwała żadnych zmian w wynagrodzeniach w perspektywie kwartału;
 - ok. 15%-20% pracodawców oczekujących zmian wskazywało na wzrost wynagrodzeń ponad zmiany w produktywności pracy;
 - znacznie większy odsetek pracodawców spodziewał się wzrostu produktywności bez zmian w wynagrodzeniach oraz wzrostów płac poniżej tempa wzrostu wydajności pracy.
- Odsetek przedsiębiorców nieoczekujących zmian w wynagrodzeniach zdaje się być dobrym wskaźnikiem wyprzedzającym realne i nominalne zmiany zachodzące w gospodarce. Spadkowi dynamiki płac realnych r/r w SP na początku 2009r. towarzyszył znaczący wzrost tego wskaźnika. Znaczna zmiana w rocznej dynamice nominalnej obserwowana w pierwszych dwóch kwartałach 2011r. związana jest ze spadkiem tego wskaźnika w analogicznym okresie.

Σ Obserwowana w Polsce presja płacowa była zjawiskiem rzadkim w 2010r. Po okresie zasadniczych wzrostów wynagrodzeń w drugiej połowie 2008r., kiedy ok. 30% pracodawców zwiększało wynagrodzenia ponad tempo wzrostu płac, większość pracodawców wynagrodzenia zmieniało rzadko lub poniżej tempa wzrostu wydajności pracy.



Czynniki oddziałujące na występowanie presji płacowej...

- Teoria ekonomii sugeruje trzy źródła presji płacowej:
 - oddziaływanie związków zawodowych i układy zbiorowe pracy;
 - stosowanie płacy pro-wydajnościowej jako narzędzia zwiększającego wydajność pracy oraz ewentualnie mechanizmów indeksujących automatycznie wynagrodzenia, np. o stopę inflacji;
 - decyzji rządowych (takich jak np. regulacje dotyczące płacy minimalnej oraz pozapłacowych kosztów pracy).
- Korzystając z mikrodanych BARP 2011 przeprowadzono analizę oddziaływania tych czynników na wysokość prognozowanego tempa wzrostu wynagrodzeń.
 - Stosunkowo największe znaczenie dla kształtowania przyszłych zarobków ma ocena aktualnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa (czynnik koniunkturalny), dodatnio skorelowana z wysokością wynagrodzeń.
 - Także zorientowanie działalności na eksport dóbr może zwiększać presję na wzrost wynagrodzeń po stronie przedsiębiorstw. Jednocześnie wyższy udział elastycznych komponentów wynagrodzeń, jak również relatywnie wysoki udział pracowników z dłuższym stażem wyraźnie zmniejsza presję na wzrost wynagrodzeń.
 - Istotnym czynnikiem wydaje się obecność związków zawodowych, która tradycyjnie zwiększa ogólną presję płacową, choć jej wpływ będzie silnie zróżnicowany branżowo.

REGRESJA LINIOWA - współczynniki	ZMIENNA OBJAŚNIANA: Prognoza zmian przec. wynagrodzenia na I kw. 2011 r. (skala zmian)
Eksporcer/nieeksporcer	1.052** (2.03)
Udział zatrudnionych ze stażem pow. 3 lata	-0.0307*** (-2.69)
Związki zawodowe	0.932* (1.75)
Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa	0.841** (2.41)
Udział elastycznych komponentów wynagrodzeń	-0.0350** (-2.04)
r^2	0.215
N	262
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01	

Uwzględniono lecz nie sprawozdano zmiennych kontrolujących województwo, sektor, formę własności, dominującą formę kontraktów.
 Nieistotne okazały się: wielkość przedsiębiorstwa, mechanizmy indeksacji płac, stosowanie płacy pro-wydajnościowej, trudność w znalezieniu pracowników i czas poszukiwań oraz wskaźnik rotacji personelu

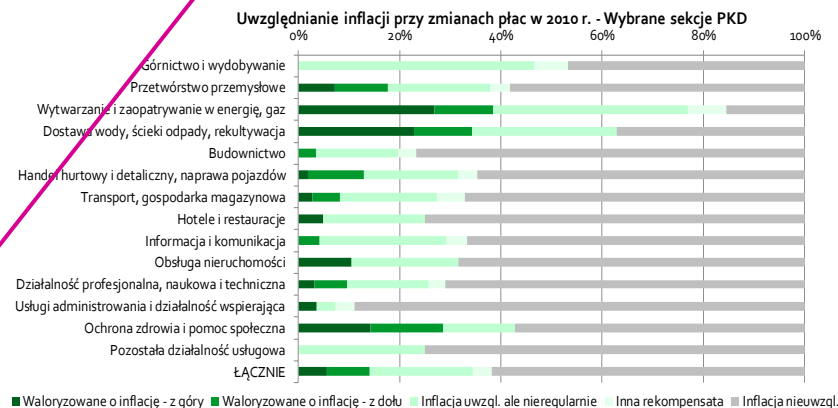
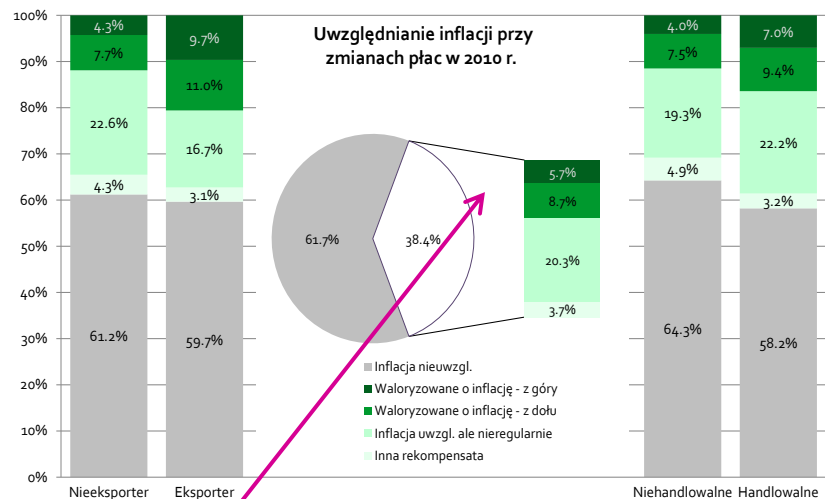
Σ Wyniki regresji pokazują jednocześnie, że – z punktu widzenia presji płacowej – nie jest istotne tak stosowanie pracy pro-efektywnościowej, jak i obecność mechanizmów indeksacyjnych.

Obecność indeksacji nie musi zwiększać presji płacowej ...

- W przeszłości mechanizmom indeksacyjnym przypisywano inflacyjogenny charakter. W latach 80. i 90 większość krajów europejskich ostatecznie przestało wykorzystywać indeksację jako instrument kontrolowania procesów inflacyjnych (np. Dania, Francja, Włochy, Holandia, Hiszpania). Obecnie tylko w czterech krajach UE funkcjonują systemy automatycznej indeksacji wynagrodzeń, których celem jest utrzymanie wynagrodzeń na poziomie uwzględniającym długoterminowy wzrost kosztów utrzymania. Są to: Belgia, Cypr, Luksemburg i Malta.
- Wyniki dotychczasowych badań pokazują, że oprócz obniżania ryzyka występowania strajków (Kaufman 1981, Mauro 1982), indeksacja w przypadku krajów o niskiej inflacji może w dłuższej perspektywie wspomagać umiarkowane tempo wzrostu płac (Aizenman 2008) zapobiegając jednocześnie erozji płac. Istotne jest przy tym, aby skala indeksacji była powiązana z produktem (Raciere 2000).

Σ Obserwowana w Polsce indeksacja, jeśli już występuje, bardzo rzadko ma charakter automatycznych dostosowań i dotyczy przeważnie dużych przedsiębiorstw sektora przemysłowego, w szczególności zaś energetyki, dostawy wody, gospodarowania odpadami i ściekami oraz w górnictwie.

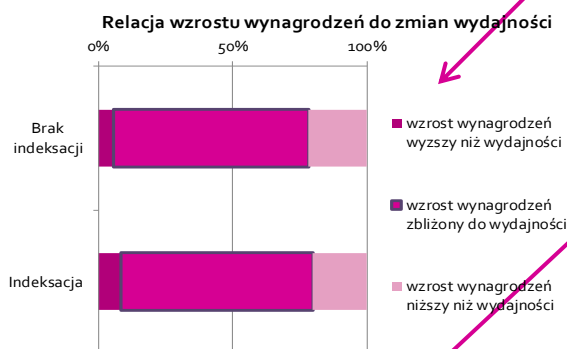
- Ze względu na specyfikę wymienionych branż zdecydowanie częściej mechanizm indeksacji spotykany jest w podmiotach samorządowych oraz państwowych niż w sektorze prywatnym. Regularna waloryzacja zarobków deklarowana jest przez 14,4% przedsiębiorstw przebadanych w 2011r. w ramach Ankiety Rocznej NBP*, przy czym ponad 38% podmiotów w ogóle uwzględnia inflację przy planowanych podwyżkach płac. Regularna indeksacja zdecydowanie częściej spotykana jest przy tym w przedsiębiorstwach zorientowanych na eksport (udział eksportu w przychodach ze sprzedaży $\geq 35\%$).
- Przedsiębiorstwa znacznie częściej waloryzowały w oparciu o zaobserwowaną wcześniej inflację (z dołu) niż o przewidywaną w przyszłości inflację (z góry).



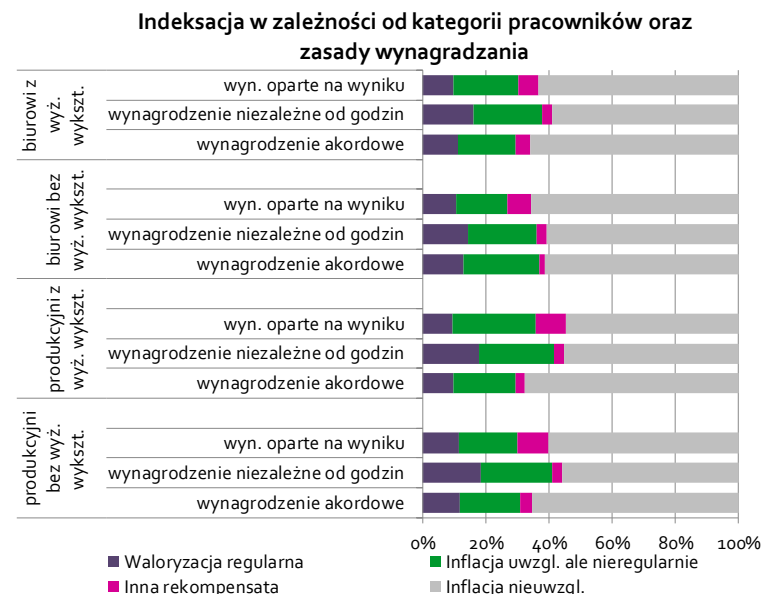
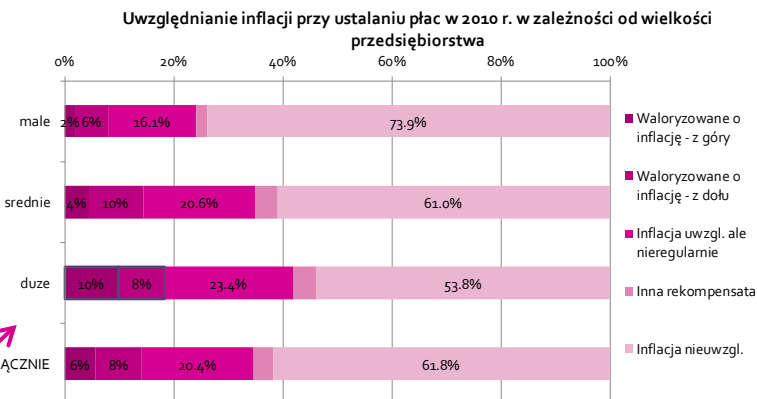
* Zgodnie z wynikami badania WDN przeprowadzonego w 2007 r. automatyczną (kategoria węższa od „regularnej”) indeksację stosowało wówczas ok. 5% przebadanych podmiotów.

... gdyż zazwyczaj nie przewyższa wzrostu produktywności

- Przedsiębiorstwa, które waloryzują płace, nie oceniają zmian po stronie kosztów pracy jako czynnika w większym stopniu determinującego proces cenotwórczy aniżeli przedsiębiorstwa, które przy ustalaniu płac inflacji nie uwzględniają w ogóle.
- W grupie podmiotów indeksujących płace podwyżki wynagrodzeń tylko minimalnie przewyższają wzrost wydajności pracy, a różnica pomiędzy podmiotami indeksującymi i nieindeksującymi nie są statystycznie istotne.



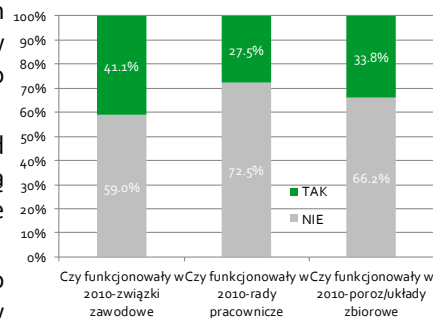
- Im większe przedsiębiorstwo, tym częściej inflacja jest uwzględniana przy ustalaniu wynagrodzeń. W przypadku dużych podmiotów (tj. pow. 249 pracowników) relatywnie często bierze się pod uwagę oczekiwania inflacyjne, rzadziej zaś obserwowaną inflację.
- Wyraźnie wyższy odsetek indeksujących płace wśród tych przedsiębiorstw, w których dominującą zasadą wynagradzania jest płaca zasadnicza, niezależna od liczby przepracowanych godzin. Niewielkie zróżnicowanie występowania waloryzacji płac w zależności od kategorii pracowników – choć relatywnie najczęściej wśród pracowników produkcyjnych z wyższym wykształceniem.
- Prawdopodobieństwo wystąpienia mechanizmów indeksacyjnych wzrasta, jeśli w przedsiębiorstwie funkcjonują związki zawodowe, rady pracownicze bądź porozumienia zbiorowe.



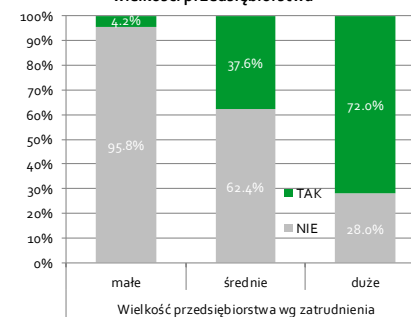
Niewielki i branżowo zróżnicowany stopień uzwiązkowienia

- Wg danych z bazy ICTWSS (2011) dot. relacji pomiędzy pracodawcami a pracownikami Polska zajmuje w UE dopiero 23. miejsce pod względem gęstości uzwiązkowienia (mierzonej jako % liczby związkowców w zatrudnieniu ogółem), która w 2010 wynosiła dla Polski 15% (blisko dwukrotnie mniej niż średnia dla UE27).
- Gęstość uzwiązkowienia w Polsce na przestrzeni ostatnich dwóch dekad obniżyła się blisko dwukrotnie, co jest zgodne z tendencją obserwowaną w krajach UE. Poziom wskaźnika dla Polski pozostaje jednak znacznie poniżej przeciętnej wartości dla pozostałych krajach europejskich.
- Jak pokazują dane z AR w 2011r. 41,1% przedsiębiorstw deklaruowało obecność związków zawodowych. Relatywnie często w podmiotach, w których funkcjonowały związki obecne były jednocześnie albo rady pracownicze (18,3% próby) albo układy zbiorowe (29,5% próby). W 14% przedsiębiorstw występowała jednocześnie każda z trzech form reprezentacji interesów pracownika w relacjach z pracodawcą.
- Najbardziej uzwiązkowiony wydaje się sektor przemysłowy, w szczególności zaś górnictwo, energetyka oraz dostawa wody i gospodarowanie odpadami, gdzie ponad ¾ przedsiębiorstw deklaruje obecność związków zawodowych. Były to przy tym najczęściej duże przedsiębiorstwa.

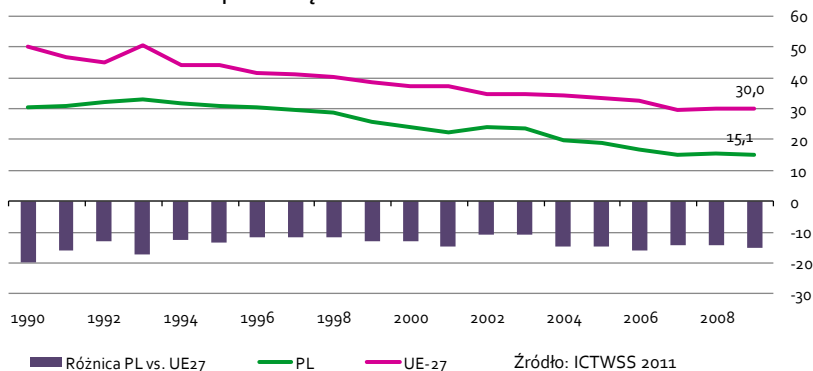
Reprezentacja interesów pracowniczych



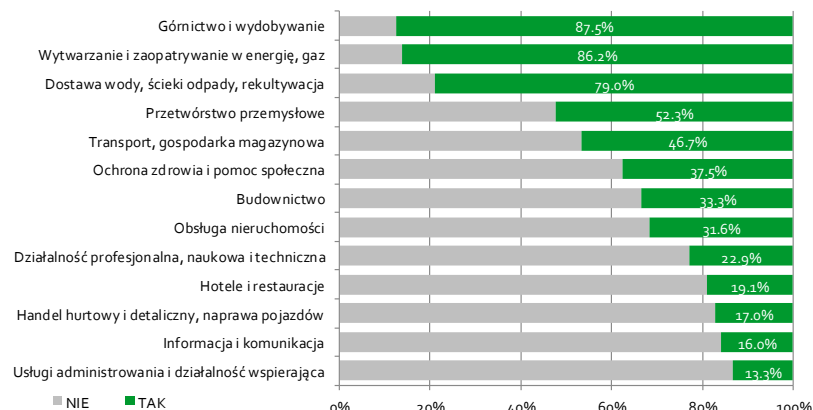
Obecność związków zawodowych wg wielkości przedsiębiorstwa



Stopień uzwiązkowienia w Polsce na tle UE



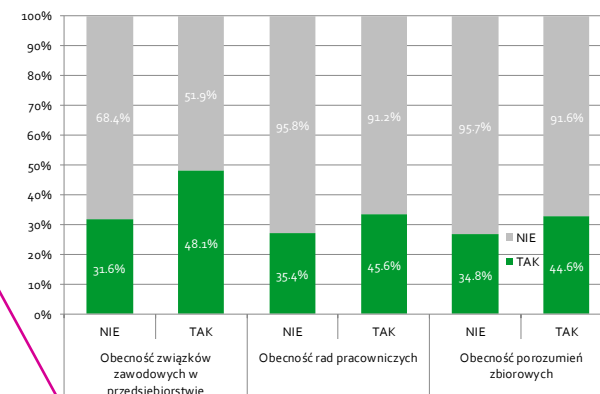
Obecność związków zawodowych wg sekcji PKD



Istotny wpływ związków na kształtowanie wynagrodzeń

- Związki zawodowe wpływały na sposób reagowania przez przedsiębiorstwa na zmiany koniunktury – w przedsiębiorstwach „uzwiązkowionych”: zdecydowanie rzadziej przewidywano redukcje zarobków, a także rzadziej deklarowano jakiegokolwiek zmiany w zakresie wysokości przeciętnego wynagrodzenia, ograniczając rotację personelu.
- Wyraźnie częstsze podwyżki przeciętnych wynagrodzeń gdy funkcjonują rady pracownicze.
- Obecność związków nie wiąże się z wyższą rolą kosztów pracy przy ustalaniu cen.
- Wyraźne zróżnicowanie branżowe skali wpływu związków na planowane zmiany wynagrodzeń: w przeciwieństwie do sektora przemysłowego i usługowego w budownictwie istnienie związków sprzyjało częstszym redukcjom wynagrodzeń w 1q2011.
 - Po uwzględnieniu skali planowanych zmian wynagrodzeń zależność pomiędzy obecnością związków zawodowych a płacami dodatnia (szczególnie w przypadku przemysłu, mniejszym stopniu również usług).
 - Absolutna wielkość planowanych podwyżek płac w analizowanym okresie niewielka.
- Obecność wszystkich trzech typów reprezentacji interesów pracowniczych w przedsiębiorstwach sprzyjała występowaniem mechanizmów waloryzujących zarobki pracowników (zależność istotna statystycznie).

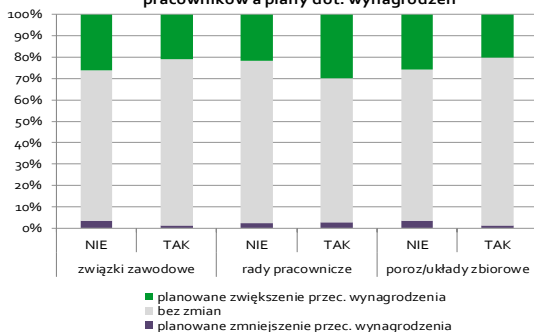
Uwzględnianie inflacji przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń



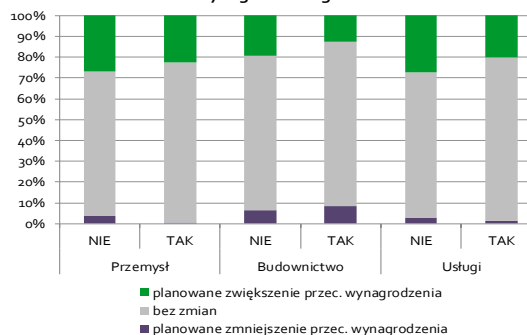
Znaczenie kosztów pracy przy ustalaniu cen produktów	Związki zawodowe	
	NIE	TAK
wpływ kosztów pracy mały lub nieistotny	39,6%	40,3%
wpływ kosztów pracy ważny i b. ważny	60,4%	59,7%

Σ Ogólny wpływ związków zawodowych na kształtowanie wynagrodzeń w Polsce jest zróżnicowany pod względem przynależności branżowej, aczkolwiek istotny.

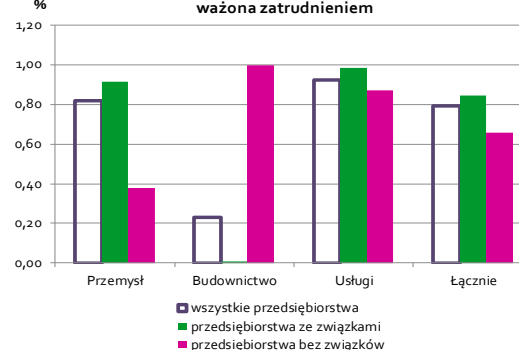
Obecność instytucji reprezentujących interesy pracowników a plany dot. wynagrodzeń



Obecność związków zawodowych a plany dot. wynagrodzeń wg sektorów



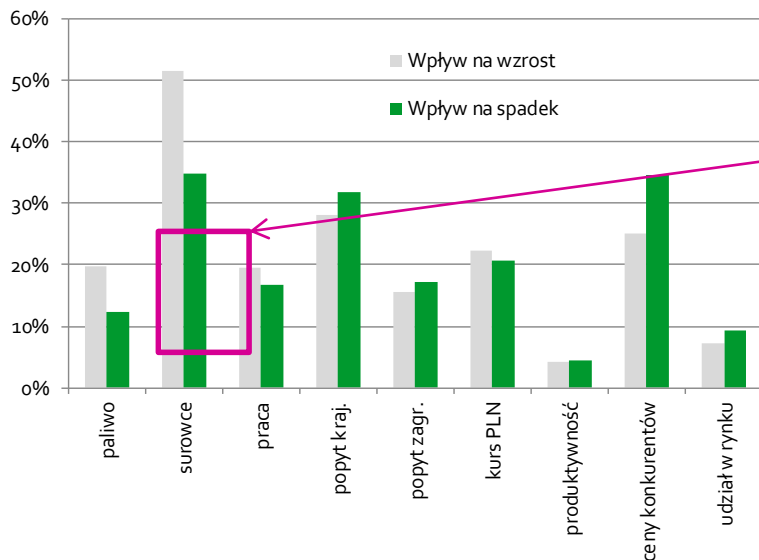
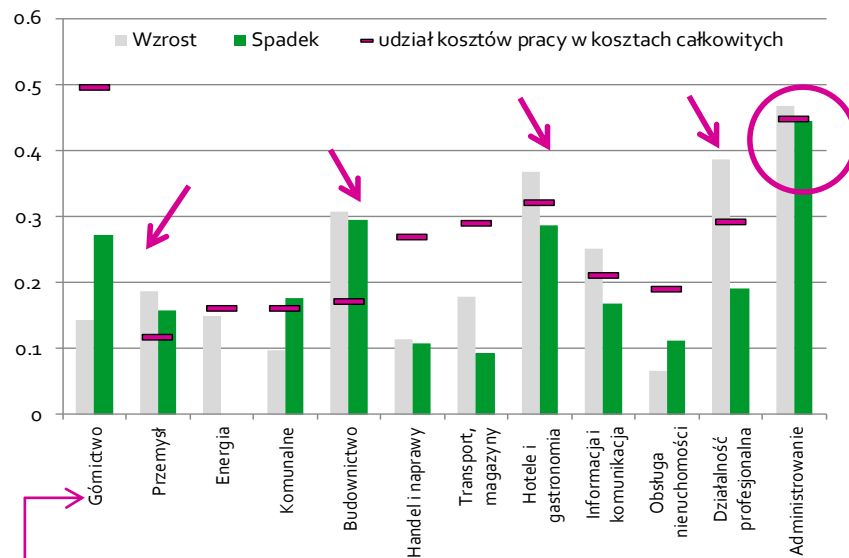
Srednia planowana zmiana wynagrodzeń na 1q2011 ważona zatrudnieniem



Koszty pracy decydujące dla cen tylko w wybranych sektorach

Koszty pracy są jednym z czynników wpływających na cenę dóbr/usług oferowanych przez przedsiębiorstwa. Dane BARP 2011 pozwalają na porównanie jak ważne są koszty pracy w porównaniu z innymi czynnikami mogącymi wpływać na ceny

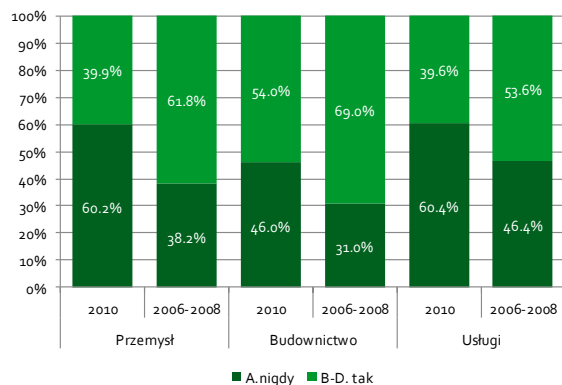
- Σ Koszty pracy w całej populacji firm nie są wymieniane wśród najważniejszych determinant cen, ale mają zdecydowanie najistotniejszy wpływ w wybranych sekcjach: budownictwie, hotelach i restauracjach, oraz administrowaniu i działalności profesjonalnej.
- Σ Zmiany kosztów pracy wpływają na wzrost cen, ale rzadko (poza górnictwem, w którym dużą część wynagrodzeń stanowią elastyczne elementy) są postrzegane jako element prowadzący do obniżki cen.
- Σ Wpływ kosztów pracy na ceny nie zawsze idzie w parze się z ich udziałem w kosztach ogółem.



- Wyniki BARP 2011 wskazują, że koszty pracy ogólnie nie są kwalifikowane w gronie najważniejszych czynników wpływających na wzrost lub spadek cen, większość przedsiębiorstw nie uważa je jednak także za mało ważne
- Koszty pracy były deklarowane na ogół jako najważniejszy czynnik wpływający na wzrost cen w branżach w których stanowią one znaczącą część całkowitych kosztów (w górnictwie, hotelach i restauracjach, działalności profesjonalnej oraz administrowaniu).
- Koszty pracy postrzegane były również jako ważny element cenotwórczy w budownictwie, pomimo, że stanowią relatywnie niewielką część kosztów, natomiast w handlu i transporcie ich wpływ na ceny był relatywnie niewielki pomimo, że stanowiły one proporcjonalnie ważny element kosztów pracy.

Mniejsza popularność *efficiency wage* po kryzysie

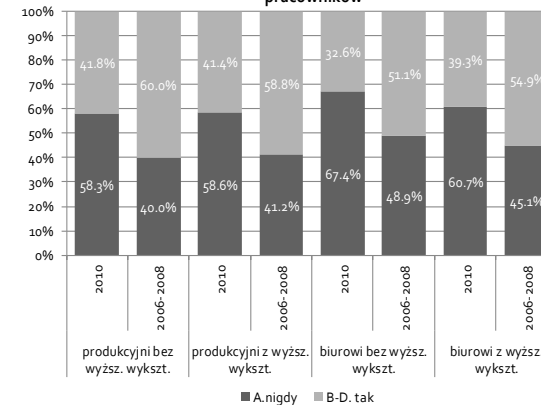
Praca prowydajnościowa wg sektorów gospodarki



Praca prowydajnościowa wg wielkości przedsiębiorstwa



Praca prowydajnościowa wg dominującej kategorii pracowników



Płaca pro-efektywnościowa (ang. *efficiency wage*) to utrzymywanie wynagrodzeń w firmie na nieco wyższym poziomie niż u konkurencji w celu zachęcania pracowników do efektywniejszej pracy.

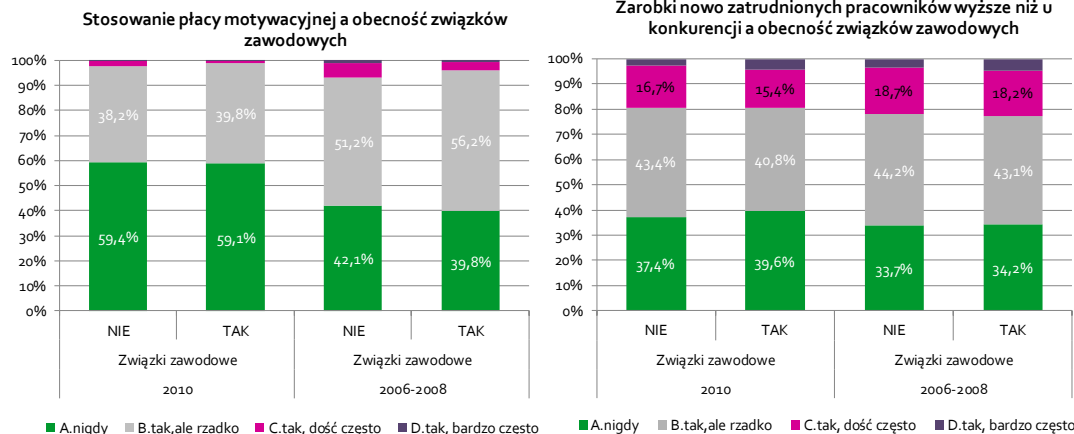
Instrument ten jest stosunkowo rzadko stosowany w Polsce przez przedsiębiorców, a jego popularność obniżyła się dodatkowo w trakcie ostatniego spowolnienia gospodarczego.

Najczęściej płacę pro-efektywnościową stosowano w średnich oraz dużych przedsiębiorstwach sektora budowlanego. Wydaje się jednak, że kryzys w największym stopniu ograniczył stosowanie tego instrumentu w sektorze przemysłowym, gdzie udział przedsiębiorstw dopuszczających jakkolwiek możliwość podwyższania zarobków w celu zatrzymania pracowników w firmie zmniejszył się z blisko 62% w latach 2006-2008 do niespełna 40% w 2010r. (w całej populacji badanych przedsiębiorstw odpowiednio z 58% do 41%).

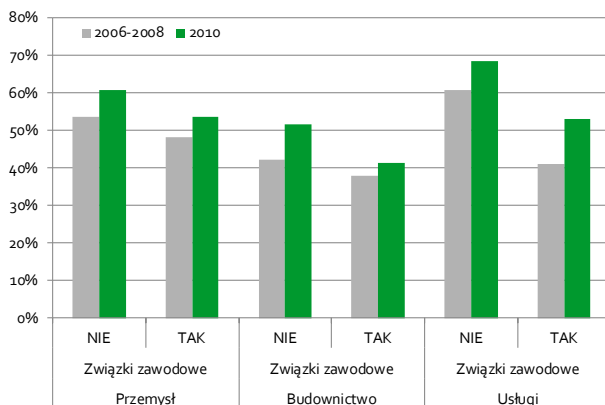
W celu zatrzymania pracowników, pracodawcy częściej byli skłonni podwyższać zarobki w podmiotach zatrudniających przede wszystkim pracowników produkcyjnych, w szczególności niewykwalifikowanych, najrzadziej zaś w podmiotach, gdzie dominowała kategoria pracowników biurowych z wyższym wykształceniem.

Mniejsza popularność *efficiency wage* po kryzysie (c.d.)

- Obecność związków nie różnicowała w istotny sposób częstości stosowania przez przedsiębiorstwa płacy pro-wydajnościowej. Nie wpływała też znacząco na kształtowanie zarobków przyjmowanych pracowników względem zarobków u konkurencji.
- Jednak w przedsiębiorstwach, w których funkcjonowały związki – wbrew powszechnej intuicji – częściej dopuszczano możliwość oferowania wyższych zarobków nowym pracownikom w porównaniu z wynagrodzeniami dotychczasowych pracowników (zależność statystycznie istotna).



Odsetek przedsiębiorstw, w których wynagrodzenia dotychczasowego personelu były zawsze wyższe od zarobków nowych pracowników



- W wynikach AR częściowo można znaleźć potwierdzenie założeń teorii konfliktu (ang. *insider-outsider theory*), zgodnie z którą pracodawcy są skłonni wynagradzać dotychczasowy personel wyżej niż nowo zatrudnianych – blisko 60% respondentów odpowiedziało, że zarobki nowych nigdy nie są wyższe od zarobków dotychczasowych pracowników.
- Okres spowolnienia gospodarczego wzmocnił ten efekt – jeszcze 2 lata wcześniej jedynie 47% pracodawców dopuszczało możliwość relatywnie wyższych zarobków nowo przyjmowanych pracowników. Wpływ tego czynnika w najmniejszym stopniu widoczny był w budownictwie, na co mogły wpłynąć wcześniejsze problemy pracodawców ze znalezieniem specjalistów w tym sektorze związane m.in. z emigracją zarobkową.

Determinanty stosowania płacy pro-wydajnościowej

UPORZĄDKOWANA REGRESJA LOGITOWA - ilorazy szans	Stosowanie płacy pro-wydajnościowej wg SZEROKIEJ def. W 2010	Stosowanie płacy pro-wydajnościowej wg WĄSKIEJ def. W 2010	'Nowi' pracownicy mogą zarabiać więcej niż 'starzy' W 2010	'Nowi' pracownicy mogą zarabiać więcej niż u konkurencji W 2010
Dominujący w firmie typ pracowników - produkcyjni z wysz. wyksz.	1.377	2.457*	1.951	2.755**
Dominujący w firmie typ pracowników - biurowi bez wysz. wykształcenia	0.573	0.350*	1.525	0.850
Dominujący w firmie typ pracowników - biurowi z wysz. wykształceniem	1.065	1.219	1.814	1.859*
Umowa o pracę na czas określony	0.744	0.579	0.569*	0.786
Wskaźnik rotacji zatrudnienia	1.005	1.003	1.006*	0.999
Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa	1.041	1.656**	1.039	1.932***
Udział zatrudnionych ze stażem pow. 3 lata	0.986**	0.984**	0.983***	0.989*
Podmioty średnie	2.672***	2.774**	4.071***	2.669***
Podmioty duże	3.698***	2.900**	5.323***	2.567**
Czas poszukiwania pracowników: dość długo	1.567	1.378	1.857**	1.124
Czas poszukiwania pracowników: długo	1.115	0.806	2.472*	1.057
Handlowalnej/niehandlowalnej, Trudności ze znalezieniem pracowników, Związki zawodowe	zmienne nieistotne			
Pseudo R ²	0.0892	0.117	0.105	0.0677
B/C	993.1	868.9	1124.6	1367.3
N	549	480	547	528

ZMIENNE OBJAŚNIANE - częstości odpowiedzi				
A. nigdy	59,4%		60,0%	38,3%
B. tak, ale rzadko	38,8%		33,8%	42,4%
C. tak, dość często	1,6%		5,3%	16,2%
D. tak, bardzo często	0,3%		1,0%	3,2%

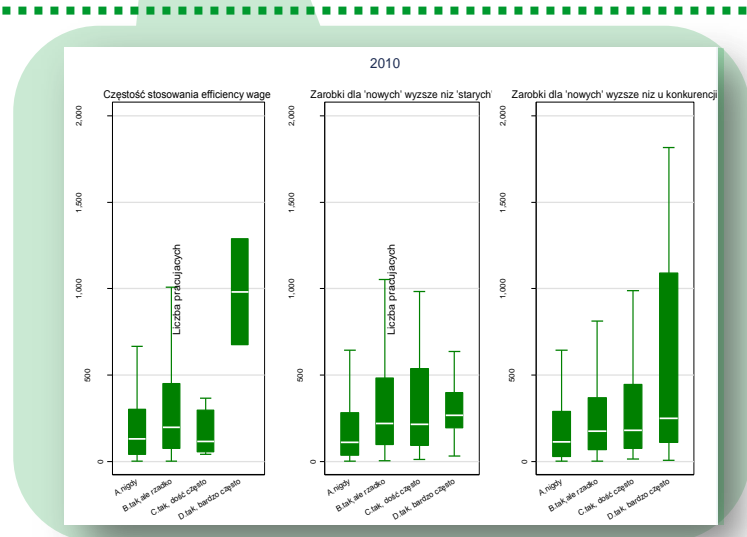
Def. płacy proefektywnościowej:

SZEROKA – firma w przeszłości płaciła pracownikom więcej, aby ich zatrzymać w zakładzie pracy (akcent na cel stosowania instrumentu)

WĄSKA – firma płaciła aktualnym pracownikom więcej, aby ich zatrzymać, a jednocześnie płaciła więcej aniżeli konkurencja (ponad poziom płac „oczyszczający” rynek)

- Zgodnie z wynikami regresji logitowej przedsiębiorstwa zatrudniające głównie na czas określony rzadziej oferowały nowym pracownikom wynagrodzenia wyższe w stosunku do zarobków obecnego personelu.
- Wyraźnie silniej pracodawcy byli skłonni konkurować wysokością oferowanych zarobków przy zatrudnianiu na stanowiska wymagające wyższego wykształcenia, w szczególności osób pracujących przy produkcji w dużych zakładach pracy → co jest bezpośrednio związane z ograniczoną dostępnością personelu z dyplomem kierunków technicznych (najdłuższy przeciętny czas poszukiwania tej kategorii pracowników).

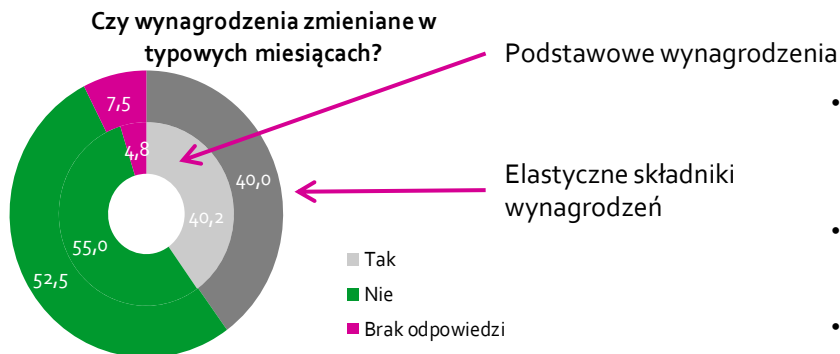
- Analiza ekonometryczna determinantów wykorzystywania płacy pro-efektywnościowej w przedsiębiorstwie wskazuje na istotność:
 - Ocena sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa
 - Wielkość przedsiębiorstwa
 - Udział pracowników z dłuższym stażem w strukturze zatrudnienia
 - Rotacja zatrudnienia
 - Czas poszukiwania nowych pracowników
- Z drugiej strony, stwierdzono brak lub niewielką istotność statystyczną takich zmiennych jak: obecności związków zawodowych, występowania trudności ze znalezieniem pracowników, formy własności, przeciętnego poziomu wykształcenia oraz przynależności branżowej



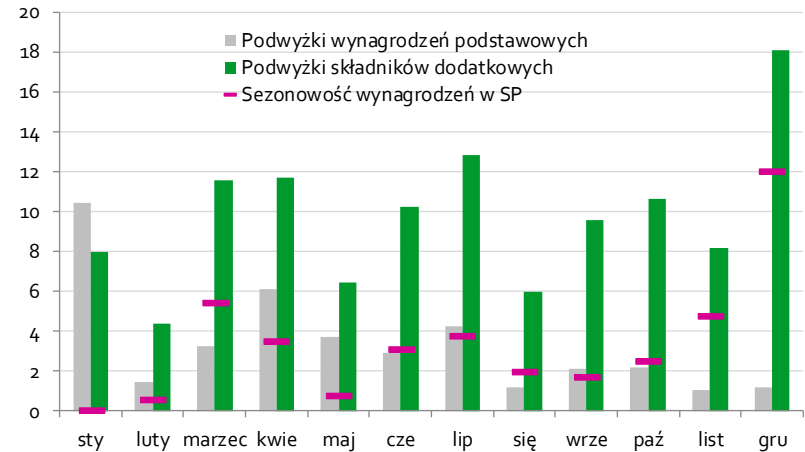
Typowe miesiące podwyżek – nie usztywniają płac

Inflacja oraz zmiany na rynku pracy powodują, iż każde przedsiębiorstwo jest zmuszone do okresowego podnoszenia wynagrodzeń nominalnych. W wielu przedsiębiorstwach decyzje te są podejmowane regularnie w określonych miesiącach. O wyborze czasu decydują często wewnętrzne ustalenia, dostępność informacji o wynikach firmy lub oceny pracowników. Jeśli duża część wynagrodzeń w gospodarce zmieniana jest relatywnie rzadko wówczas powoduje to opóźnienia w przenoszeniu bodźców rynkowych na wynagrodzenia.

- Σ W Polsce relatywnie niewielka część podstawowych wynagrodzeń zmieniana jest regularnie. Wydaje się, że czynnik ten nie usztywnia istotnie płac
- Σ Większość regularnych zmian podstawowych wynagrodzeń następuje w styczniu oraz kwietniu. Obserwacje wzrostów wynagrodzeń w tych miesiącach są ważne dla oceny presji na wzrost wynagrodzeń w dużych firmach w całym roku.
- Σ Porównanie wyników BARP ze wskaźnikami sezonowości wynagrodzeń w ciągu roku w SP, wskazuje, że wahania sezonowe skorelowane są przede wszystkim z wypłatami dodatkowych składników wynagrodzeń.



Typowe miesiące podwyżek płac

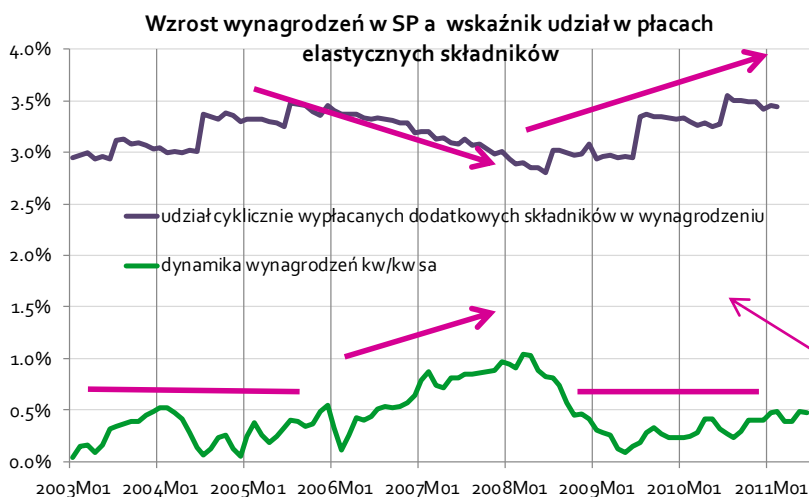


- Dane BARP 2011 wskazują, że regularne zmiany podstawowych wynagrodzeń 40% firm (badania międzynarodowe WDN wskazują, że w Strefie Euro to 60% w Czechach ok. 50% a na Węgrzech ok. 70%). Podobny odsetek regularnie dostosowuje dodatkowe składniki wynagrodzeń. Regularne zmiany dotyczą zwykle większych firm dlatego obejmują ok. 60% zatrudnienia.
- Regularności w wypłatach dotyczą w większości tych samych przedsiębiorstw – 80% osób zatrudnionych w firmach podnoszących podstawowe płace w określonych miesiącach dotyczą również ustalone reguły wypłat premii nagród itd.
- Podwyżki podstawowych wynagrodzeń skupione są w dwóch okresach – styczniu (początku roku kalendarzowego) oraz marcu-kwietniu (kiedy większość firm zamyka sprawozdania za rok poprzedni)
- Dodatkowe wypłaty elastycznych komponentów wynagrodzeń grupują się zwykle pod koniec pierwszego kwartału, pierwszego półrocza i pod koniec roku

Premie i nagrody amortyzują umiarkowaną presję płacową

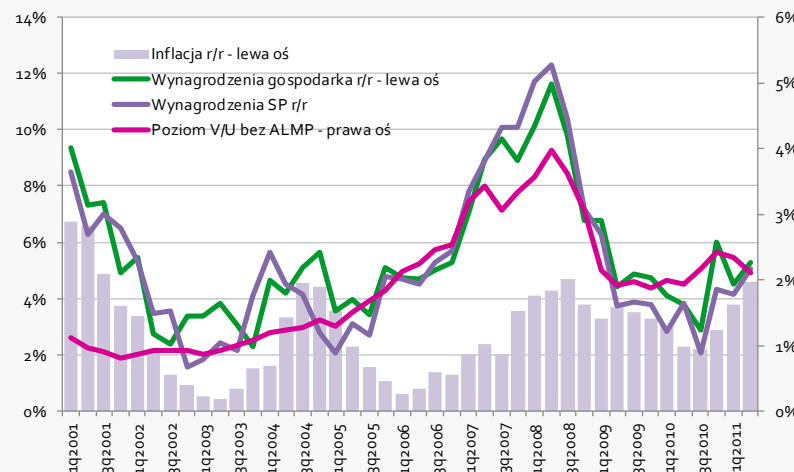
Sezonowe zmiany wynagrodzeń związane w poszczególnych miesiącach są ściśle związane z wypłatami dodatkowych składników wynagrodzeń, dotyczy to tylko ok. 40% przedsiębiorstw. Wiedza o tych regularnościach pozwala jednak na prześledzenie w czasie (na podstawie sezonowości w SP) jak zmieniał się udział elastycznych komponentów w wynagrodzeniach i na weryfikację hipotezy, że premie i nagrody mogą pełnić rolę bufora używanego przez firmy unikające podwyżek podstawowych wynagrodzeń

- Σ Wzrost wynagrodzeń jest silnie powiązany z szansami na znalezienie pracy poza firmą (indeks napięć)
- Σ Analiza zmian sezonowych dodatków do wynagrodzeń wskazuje, że w okresach relatywnie niskiego napięcia na rynku pracy mogą być one traktowane przez przedsiębiorców jako substytut podwyżek podstawowych wynagrodzeń...
- Σ ... gdy jednak wzrasta siła przetargowa pracowników rola dodatkowych składników wynagrodzeń maleje.



Dynamika wzrostu wynagrodzeń ogółem jest silnie skorelowana z indeksem napięć na rynku pracy (proporcja wakatów do liczby bezrobotnych). Dane z przeszłości wskazują, że w okresach, w których wzrastał indeks napięć na rynku pracy (stosunek liczby wakatów do liczby bezrobotnych) wyraźnie wzrastała też dynamika wynagrodzeń. Wskazuje to, że dynamika płac elastycznie dostosowuje się zarówno do poprawy jak i pogorszenia do sytuacji na rynku pracy.

Napięcia na rynku pracy a wynagrodzenia



Analiza przeprowadzona na danych z SP wskazuje, że okresach umiarkowanych napięć na rynku pracy i umiarkowanego wzrostu wynagrodzeń (2003-2005 oraz 2009-2010) wrastał udział komponentów wypłacanych cyklicznie, natomiast w okresie gwałtownego wzrostu napięć i dynamicznego wzrostu płac (2006-2009) udział ten systematycznie maleł, gdyż siła negocjacyjna pracowników wzrastała i premie i nagrody nie były atrakcyjną alternatywą dla podwyżek płac podstawowych.

Determinanty presji płacowej nie są instytucjonalne

Podsumowanie

- Waloryzacja nie zwiększa istotnie presji płacowej
 - Mimo spadku uzwiązkowienia, stabilizująca rola samorządów pracowniczych w kształtowaniu zarobków
 - Koszty pracy istotnym kanałem dostosowań przedsiębiorstw
 - Rzadkie wykorzystanie płacy pro-wydajnościowej jako narzędzia motywacji pracowników
 - Brak statystycznie istotnego wpływu uzwiązkowienia na występowanie płacy pro-wydajnościowej
 - Stopniowe uelastycznianie wynagrodzeń, poprzez szersze wykorzystanie zmiennych komponentów płac (np. premii).
- Indeksacja płac w Polsce występuje rzadko, najczęściej dotyczy przeszłej inflacji, oraz rzadko przekracza i tempo wzrostu wydajności pracy. Tym samym nie musi działać inflacjogennie, a w warunkach niskiej inflacji może w dłuższej perspektywie wspomagać umiarkowane tempo wzrostu wynagrodzeń.
 - Relatywnie niska już gęstość uzwiązkowienia w Polsce w ciągu ostatnich 20 lat obniżyła się jeszcze dwukrotnie. Związki zawodowe tam, gdzie występują, sprzyjają utrzymaniu status quo w kwestii wynagrodzeń, ograniczając jednocześnie rotację zatrudnienia. Aczkolwiek przedsiębiorstwa uzwiązkowane częściej waloryzują płace.
 - Jedynie w budownictwie i turystyce koszty pracy należą do istotnych czynników decydujących o wzroście cen jedynie. W przemyśle, oraz dużej części usług mają mniejsze znaczenie od kosztów surowców i czynników rynkowych.
 - Płace pro-wydajnościowe stosuje rzadko.
 - Najczęściej w odniesieniu do pracowników produkcyjnych niewykwalifikowanych, ze stażem pracy do 3 lat, zatrudnionych w większych podmiotach.
 - Prawdopodobieństwo wykorzystywania płacy pro-wydajnościowej zwiększa wyższa rotacja personelu, choć statystycznie nieistotne okazały się: uzwiązkowienie, występowanie trudności ze znalezieniem pracowników, forma własności czy udział pracowników z wyższym wykształceniem w zatrudnieniu ogółem.
 - Umiarkowany wzrost wynagrodzeń w Polsce w okresach obniżonego napięcia na rynku pracy jest efektem zastępowania przez przedsiębiorców podwyżek podstawowych wynagrodzeń podwyżkami premii i nagród.

Część 4. Reakcje rynku pracy na szoki

1. Jak firmy dostosowują koszty pracy?
2. Czy firmy w rzeczywistości robią to co wcześniej deklarują?
3. Co wpływa na decyzje o redukcji zatrudnienia lub płac?
4. Co robią firmy, aby uelastyczyć koszty pracy?
5. Czy płace nowych pracowników są źródłem elastyczności wynagrodzeń?

Metody ograniczania kosztów w reakcji na szok - przegląd

Niekorzystne zmiany w gospodarce takie jak spadek popytu na główny produkt lub wzrost kosztów surowców zmuszają przedsiębiorstwa zwykle do redukcji kosztów. To jakie działania zostaną w tym celu podjęte jest bardzo istotne dla zmian sytuacji na rynku pracy oraz oddziaływania na resztę gospodarki:

- 1) Jeśli pracodawcy szybko decydują się na redukcję zatrudnienia przekłada się to na szybki wzrost bezrobocia i spadek konsumpcji.
- 2) Jeśli przedsiębiorcy oszczędzają zatrudnienie, ale mogą dostosować wynagrodzenia, wpływa to na konsumpcję, ale nie pogarsza sytuacji na rynku pracy.
- 3) Firmy mogą absorbować negatywny szok bez cięć kosztów pracy. Wówczas nie powoduje to spadku konsumpcji prywatnej i wzrostu bezrobocia.

- Σ Większość firm amortyzuje lub opóźnia oddziaływanie szoków na rynek pracy, jedynie dla ok. 17% firm redukcja zatrudnienia jest najważniejszym proponowanym rozwiązaniem
- Σ W porównaniu z deklaracjami z 2007 roku wyraźnie zmniejszył się odsetek firm deklarujących zwolnienia jako metodę dostosowania.
- Σ Redukcja podstawowych wynagrodzeń proponowana jest przez nieliczne firmy, co oznacza, że potencjał redukcji kosztów pracy przez dostosowania wynagrodzeń zależy od udziału elastycznych form wynagrodzeń w kosztach pracy

Wyniki BARP 2011 wskazują, że większość firm deklaruje, że stara się unikać cięć kosztów związanych z pracą. **Jeśli do nich dochodzi to najczęściej poprzez redukcję elastycznych składników wynagrodzeń** lub rzadziej zwolnienia etatowych pracowników. Niewielki odsetek deklaracji redukcja nieetatowych pracowników można tłumaczyć małym rozpowszechnieniem takich form pracy. Obniżki podstawowych wynagrodzeń nie są w Polsce zakazane, ale są zwykle dla firm ostatecznością.

W stosunku do odpowiedzi na podobne pytania sformułowane w ankiecie przedsiębiorstw NBP w 2007 roku, obecnie pomimo mniej stabilnej sytuacji makroekonomicznej wyraźnie mniejszy odsetek firm deklaruje, że zwolnienia pracowników byłby główną reakcją na szok wymagający dostosowania kosztów w firmie. Warto jednak zauważyć, że poza tym wynikiem wnioski dotyczące ważności poszczególnych kanałów dostosowań pozostają podobne. Zmiana stosunku pracodawców do zwolnień może być wynikiem spowolnienia w 2009 roku, w którym okazało się, że przedsiębiorcy odczuwający spadek popytu rzadziej redukowali zatrudnienie niż to wcześniej deklarowali. W przyszłości wzrost kosztów materiałów lub spadek popytu może dotknąć tylko niektórych firm, stąd ważna jest wiedza o zróżnicowaniu odpowiedzi wg charakterystyki.

Główne kanały reakcji firm na szoki w gospodarce		
	BARP 2011	WDN 2007
Obniżka podstawowych wynagrodzeń	2,9%	2,3%
Obniżka premii i składników dodatkowych	19,4%	14,8%
Redukcja pracowników etatowych	16,9%	23,5%
Redukcja pracowników innych	4,9%	6,7%
Redukcja innych kosztów i brak odpowiedzi	56,0%	52,7%

W 2009 roku firmy zwalniały rzadziej niż deklarowały

Porównanie deklarowanych reakcji na szoki w badaniach z 2007 oraz 2011 roku wskazuje, że odpowiedzi dotyczące np.: zwolnień pracowników firm mogą się zmieniać. Z kolei badanie z 2009 roku dało możliwość porównania na ile deklaracje w 2007 roku były potem wdrożone podczas spowolnienia w 2009 roku.

- Σ W czasie spowolnienia 2009 częściej od deklaracji stosowane były redukcje elastycznych składników wynagrodzeń, a rzadziej zwolnienia. Pozostałe dostosowania były bliskie wcześniejszym deklaracjom.
- Σ Niechęć pracodawców do zwolnień mogła wynikać z relatywnie płytkiego w porównaniu z wcześniejszymi wyobrażeniami spowolnienia oraz relatywnie dobrej sytuacji firm.
- Σ Charakter spowolnienia w 2009 roku mógł wpłynąć na odpowiedzi na pytania w 2011 roku, ale wyniki te mogą być również wsparciem dla badań IE NBP sugerujących, że zatrudnienie po wejściu do UE w mniejszym stopniu reaguje na wahania krajowego popytu (PKB).

Hipotezy – wytłumaczenia różnic w działaniach i wcześniejszych deklaracjach przedsiębiorców:

- 1) Analizy IE wskazują, że spowolnienie w 2009 roku było płytsze i nie wpłynęło na dostosowania na rynku pracy w takim stopniu jak spowolnienia w przeszłości. Pracodawcy w obawie przed problemami ze znalezieniem zatrudnienia doświadczanym jeszcze w 2008 roku w większości „chomikowali pracę” i wstrzymali się jedynie od kreacji nowych miejsc pracy.
- 2) Wyniki badań ankietowych NBP wskazują, że kondycja przedsiębiorstw podczas ostatniego spowolnienia była relatywnie dobra, a to głównie bieżąca sytuacja wpływała na decyzje.
- 3) Doświadczenia z ankiety WDN w innych krajach wskazują, że w zatrudnienie było dostosowywane znacznie silniej, jeśli gospodarki weszły w głęboką recesję.

Deklaracje a zachowanie w czasie spowolnienia (porównanie na panelu firm)		
	WDN 2007 (panel)	WDN 2009 (panel)
Obniżka podstawowych wynagrodzeń	2.9%	2.6%
Obniżka premii i składników dodatkowych	9.1%	17.9%
Redukcja pracowników etatowych	29.8%	13.4%
Redukcja pracowników innych	9.7%	9.0%
Redukcja kosztów poza zatrudnieniowych	49.3%	49.3%
Redukcja godzin	6.3%	7.7%

Czy to co przedsiębiorcy deklarują, znajduje potwierdzenie w ich działaniach? Te same przedsiębiorstwa w 2007 roku zapytano o reakcję w hipotetycznej sytuacji, a w 2009 roku o to co faktycznie zrobiły. Wyniki wskazują, że w stosunku do wcześniejszych deklaracji wyraźnie mniej firm zredukowało zatrudnienie, natomiast wyraźnie więcej obniżyło koszty pracy poprzez redukcję elastycznych składników wynagrodzeń.

Dlatego firmy nie obniżają podstawowych wynagrodzeń...

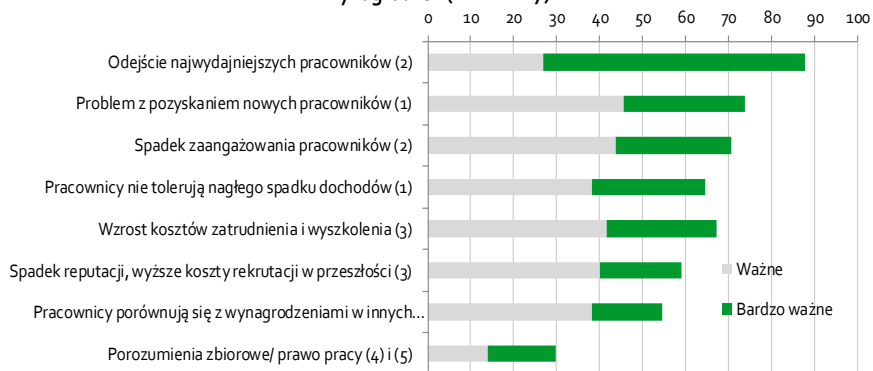
Wydaje się, że z punktu widzenia pracowników i firm lepiej jest w trudnych czasach negocjować obniżki podstawowych wynagrodzeń niż redukować zatrudnienie. Mimo to redukcje podstawowych wynagrodzeń należą do rzadkości, natomiast dużo częściej spotykane są zwolnienia. Poniżej przedstawione zostało podsumowanie powodów dla których tak się dzieje.

- Σ Wyniki BARP 2010 pokazują, że firmy traktują dodatkowe składniki wynagrodzeń jako najważniejszy sposób dostosowań kosztów pracy do ewentualnych negatywnych zmian w popycie.
- Σ Obniżki podstawowych wynagrodzeń nie są brane pod uwagę ze względów wydajnościowych i reputacyjnych, natomiast na ich niestosowanie nie mają wpływu ograniczenia prawne.
- Σ Ze względów organizacyjnych (aby nie niszczyć systemu wynagradzania umowy muszą być renegotjowane z większością pracowników) deklaracje redukcji są wyraźnie częstsze w małych firmach.

Najważniejsze wytłumaczenia oporu przed obniżaniem podstawowych wynagrodzeń:

- 1) Teoria „niepisanych kontraktów” zakłada, że gwarancja stabilnych warunków pracy jest jedną z niepisanych zasad kontraktu pomiędzy firmą a pracownikiem i stąd wynika opór przed jej złamaniem.
- 2) Teoria „płac wydajnościowych” mówi z kolei, że przedsiębiorstwo obniżające wynagrodzenie zmniejsza swoim pracownikom bodźce do wydajnej pracy.
- 3) Koszty związane z utratą reputacji firmy i wyższymi kosztami rekrutacji w celu zastąpienia zniechęconych pracowników
- 4) Opór organizacji związkowych, uprzywilejowanych grup pracowników, porozumienia zbiorowe
- 5) Prawo pracy – brak zgody pracownika na obniżkę jest w Polsce równoznaczny z rozwiązaniem umowy z winy pracodawcy, co w większej skali może wiązać się z ryzykiem i dodatkowymi kosztami dla pracodawcy (w niektórych krajach np.: w Portugalii obniżanie wynagrodzeń jest zupełnie zakazane).

Odsetek odpowiedzi na pytanie o przyczyny unikania cięć podstawowych wynagrodzeń (WDN 2007)



- Dane WDN 2007 wskazują, że cięcia podstawowych wynagrodzeń są unikane głównie ze względu na obawę przed spadkiem wydajności przez utratę najlepszych pracowników oraz zmniejszenie motywacji pozostałych.
- Ważnym powodem jest także stabilizacja dochodów pracowników jako część „niepisanego kontraktu”.
- Prawo pracy, związki zawodowe i porozumienia zbiorowe są ze względu na niewielkie uzwiązkowanie najrzadziej wymienianym ograniczeniem.

Czynniki wpływające na reakcje na negatywne szoki

Analiza przeciętnych dostosowań firm w reakcji na szok jest pewnym uproszczeniem. Zwykle szoki dotyczą w różnym stopniu różne gałęzie gospodarki i firmy o różnej charakterystyce. Poniżej przedstawiono analizę czynników wpływających na deklarowane reakcje przedsiębiorstw.

- W małych firmach pracodawca może elastyczniej negocjować warunki płac, jednak każdy ruch kadrowy może być potencjalnym źródłem ryzyka (wzrostu kosztów lub braku rąk do pracy).
- Różnice pomiędzy sektorami mają istotne znaczenie w większości badań stąd stanowią czynnik kontrolny (tylko w energetyce redukcje premii są rzadsze w statystycznie istotny sposób).
- Trudna sytuacja firmy zmniejsza pole manewru pracodawcy, który najczęściej wykorzystał już najprostsze możliwości oszczędności.
- Duża liczba zwolnień i przyjęć pracowników może oznaczać, że firma stosuje strategię dużej rotacji dla uelastyczniania kosztów pracy.
- Utrata pracowników o niskich kwalifikacjach kosztuje relatywnie niewiele (mała utrata specyficznego dla firmy kapitału ludzkiego oraz niskie koszty ponownej rekrutacji).
- Przewidywalność przyszłości firmy zmniejsza skłonność do drastycznych rozwiązań i pozwala na podejmowanie decyzji o dłuższej perspektywie.
- Wysokokonkurencyjny rynek z niewielkimi marżami oznacza, że przedsiębiorstwo na co dzień minimalizuje koszty i ma stosunkowo niewielki margines dostosowań w razie szoku.

Wyniki regresji logistycznej. Zmienna objaśniana - główna reakcja firmy, zmienne objaśniające - cechy firm

Rodzaje reakcji na szok	Zwolnienia	Redukcje premii	Redukcje płac	Inne koszty
Średnia firma (50-250 pracowników) w porównaniu z małą (<50)	1,85**	1,165	0,417*	0,768
Duża firma (250+ pracowników) w porównaniu z małą (<50)	1,769**	1,019	0,561	0,909
Trudna sytuacja firmy obecnie	2,357*	1,68	1,539	0,635
Rotacja pracowników w 2010 (w % zatrudnienia)	1,586**	0,625	1,136	0,643
Odsetek pracowników o niskich kwalifikacjach (w %)	1,958**	0,803	1,254	0,733
Bardzo niska ocena ryzyka przyszłej sytuacji firmy	0,7*	1,016	0,383	1,086
Udział elastycznych komponentów w płacach (w %)	0,928	4,531***	0,164	2,372*
Firma już obecnie ustaliła cenę w maksymalnej wartości akceptowanej przez rynek	1,782***	0,823	1,755	0,591**

*wyniki w postaci ilorazów prawdopodobieństw (współczynniki pokazują ile razy wzrasta częstość, jeśli cecha jest obecna. Poziomy istotności: *0,1, **0,05, ***0,01

- Zwolnienia** są deklarowane częściej jeśli firma jest duża, większość pracowników ma niskie kwalifikacje, stosuje dużą rotację kadr lub działa na bardzo konkurencyjnym rynku. Ponadto duży wpływ ma obecna sytuacja firmy i jej przewidywania
- Redukcja premii** jest częstą reakcją w firmach, w których dodatki stanowią znaczny komponent płac
- Redukcje płac** są znacznie częstsze w małych firmach, ale rzadsze o ile możliwe są dostosowania komponentów elastycznych
- Elastyczność dostosowań po stronie kosztów innych niż płace** są rzadsze, gdy firma jest w trudnej sytuacji i bardzo konkurencyjne otoczenie zmniejszają możliwość takiego rozwiązania

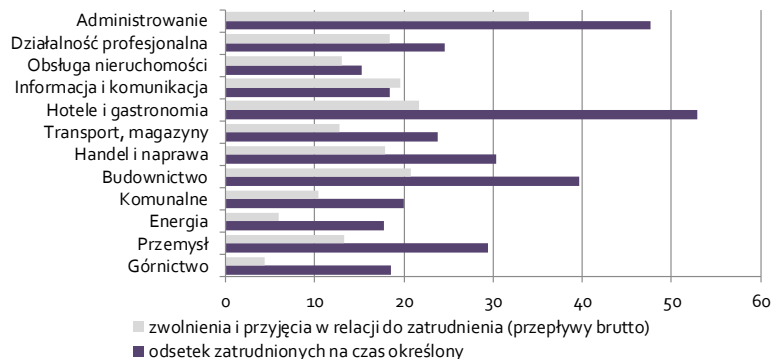
Elastyczne formy są obecne, ale najczęstszy „czas określony”

Coraz wyraźniejszą tendencją zarówno na świecie jak i w Polsce jest zastępowanie zatrudnienia etatowego różnymi formami stosunków pracy pozaetatowej. Najczęściej stosowanym sposobem uelastycznienia zatrudnienia są umowy na czas określony. Część firm stosuje je wraz z dużą rotacją kadr jako sposób uelastycznienia kosztów pracy. Wykorzystanie innych form stosunku pracy (np. umowy o dzieło) stosowane jest najczęściej w odniesieniu do osób i tak będących etatowymi pracownikami tych firm. Umowy najmu pracy opłacanego poza funduszem płac występują w niewielkiej skali.

	Odsetek firm	Przeciętna skala w stosunku do całkowitego zatrudnienia
Zatrudnienie na czas określony	90,5%	29,8%
Stosunek pracy inny niż etat	51,4%	9,0%

Duży udział zatrudnienia na czas określony wiąże się zwykle z dużą rotacją personelu w firmie. W sekcjach takich jak budownictwo oraz obsługa turystyki tę formę uelastycznienia kontraktów stosuje się znacznie częściej niż wynikałoby z rotacji personelu. Ze względu na sezonowy lub projektowy charakter pracy umowy na czas określony obejmują ok. 40% pracujących w budownictwie i ponad 50% w turystyce i gastronomii.

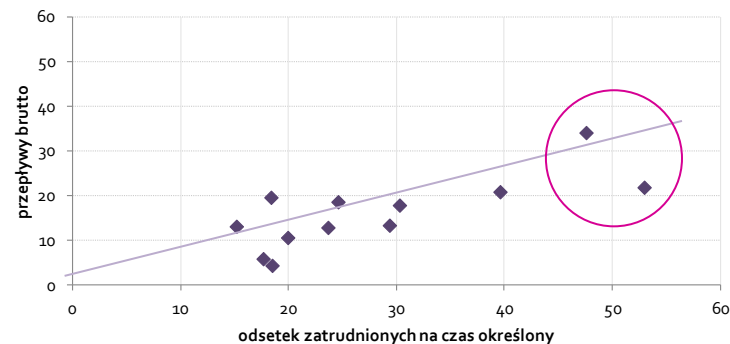
Specyficzna rola elastycznych form zatrudnienia w budownictwie oraz turystyce



Wyniki BARP 2011 wskazują, że stosowanie form pracy osób opłacanych poza funduszu płac były wykorzystywane w 20-30% firm, ale zdecydowanej większości miały marginalne znaczenie w porównaniu do całości zatrudnienia w firmach. Z tego typu umów korzystają wyraźnie częściej małe firmy zajmujące się specjalistycznymi usługami.

	Odsetek firm	Przeciętna skala jeśli stosowane w % l. zatrudnionych na etat
Kontraktor/samozatrudniony	22,4%	4,2%
Outsourcing	25,3%	3,0%
Umowy o dzieło	33,8%	5,0%
Stáže finansowane z zewnątrz	18,8%	0,8%

Przepływy brutto i wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia są skorelowane

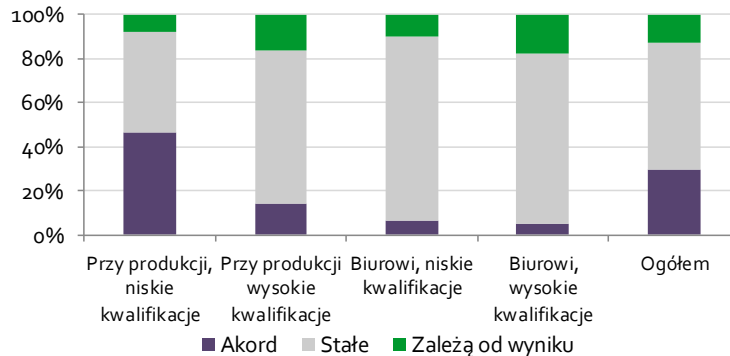


Możliwości dostosowań wynagrodzeń zależą od sektora

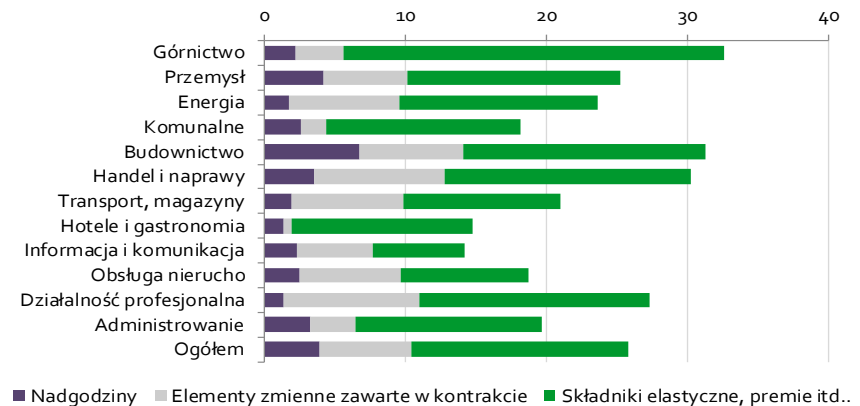
Dostosowania elastycznych składników wynagrodzeń wydają się być relatywnie najłatwiejsze do wprowadzania i w czasie spowolnienia wzrostu polskiej gospodarki w 2009 roku były najczęściej stosowaną metodą obniżki kosztów pracy. Dane z BARP 2011 pozwalają na uzyskanie dokładniejszych informacji o regułach wynagradzania pracowników w firmach

- Σ Duży udział ruchomych, związanych z „produkcją” składników pozwala łatwiej dostosować koszty pracy w firmach zatrudniających relatywnie duży odsetek pracowników o niskich kwalifikacjach, których dodatkowy wysiłek jest możliwy do zmierzenia i które nie stosują (poza budownictwem) dużej rotacji personelu.
- Σ Firmy zatrudniające wykwalifikowaną kadrę, częściej stosują nagrody związane z wynikami firmy jak nagrody i premie.

Pracownicy niskokwalifikowani mają częściej zmienną podstawę wynagrodzenia



Udział elastycznych komponentów wynagrodzeń w sekcjach



Wyniki BARP 2011 wskazują, że w sektorze przedsiębiorstw najczęściej występują umowy określające stałe wynagrodzenie miesięczne. Wśród osób zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji z niższym wykształceniem Nieznacznie częstsze są jednak umowy uzależniające w mniejszym lub większym stopniu wynagrodzenia od wykonanej produkcji. Z kolei wśród osób z najwyższymi kwalifikacjami relatywnie częściej występują umowy ze składnikiem uzależnionym od wyników przedsiębiorstwa.

Ogółem w badanych przedsiębiorstwach możliwe do dostosowywania składniki wynagrodzeń stanowiły ok. 25% funduszu płac. Najwyższy udział elastycznych składników występował w górnictwie gdzie ok. 30% płac stanowiły premie i nagrody.

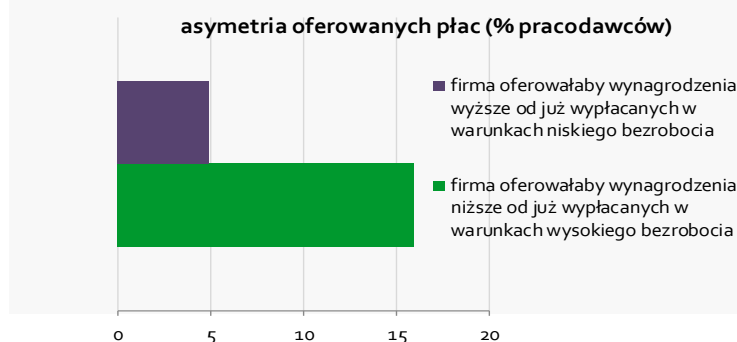
Nie tylko płace nowych pracowników się dostosowują

Jednym z wyjaśnień teoretycznych funkcjonowania rynku pracy ze sptywnością wynagrodzeń jest model, w którym płace już zatrudnionych pracowników nie zmieniają się istotnie, natomiast głównym źródłem dostosowań wynagrodzeń są płace oferowane nowoprzyjętym pracownikom. Dane BARP 2011 pozwalają na częściowe zweryfikowanie, czy tego rodzaju model może mieć zastosowanie w polskiej gospodarce.

- Σ W okresie dobrej koniunktury nowi pracownicy często otrzymują więcej niż już zatrudnieni, ale ten sam proces powoduje także wzrost płac pracowników już zatrudnionych. Trudno zatem twierdzić, że są one głównym źródłem elastyczności wynagrodzeń.
- Σ Uelastyczniająca rola wynagrodzeń nowych pracowników może wynikać z możliwości ich używania do obniżek wynagrodzeń, co w przypadku już zatrudnionych pracowników jest trudniejsze.

Odsetek stosujących przynajmniej sporadycznie poniższe rozwiązania:		
	W 2010 roku	W latach 2006-2008
Podwyższali wynagrodzenia już zatrudnionym, aby zapobiec odejściom	39,1%	55,7%
Oferowali nowo zatrudnionym pracownikom wynagrodzenia wyższe niż już zatrudnionym z dłuższym stażem?	38,3%	44,6%
Oferowali nowo zatrudnionym wynagrodzenia wyższe niż konkurencja	55,9%	59,0%

Dane WDN 2007 wskazują, że przedsiębiorcy w Polsce częściej deklarowali płace nowych pracowników jako źródło dostosowań płac w dół niż w górę, co mogło zwiększać elastyczność, jeśli wynagrodzenia już przyjętych pracowników nie mogły się obniżyć. Istnienie alternatywy emigracji po otwarciu rynków pracy w krajach UE powoduje jednak, że tego typu rozwiązania trudniej jest wprowadzać w życie.



Wyniki BARP 2011 wskazują, że źródłem dostosowań w okresie dobrej koniunktury były zarówno płace nowych pracowników (którym znacznie częściej niż w 2011 roku oferowano płace wyższe niż pracownikom z dłuższym stażem w firmie), ale płace już zatrudnionych także musiały być dostosowywane, aby zapobiec odejściom.

Odsetek przedsiębiorstw oferujących nowym pracownikom więcej niż konkurencja (ok. 60%) zmniejszył się w niewielkim stopniu, co oznacza, że jest to w miarę stały element negocjacji płacowych, niezależnie od sytuacji na rynku pracy.

Firmy stabilizują niewielkie negatywne szoki

Podsumowanie

- Firmy są w stanie amortyzować wpływ niewielkich szoków chroniąc zatrudnienie oraz dochody pracowników.
 - Większość firm, w których koszty pracy są istotne dla cen stosuje strategie uelastyczniania kosztów pracy.
 - Reakcje firm zależą od ich sytuacji. Szoki zewnętrzne mogą prowadzić do większych zwolnień.
 - Ankieta 2011 potwierdza, że w ostatnich latach mogła spaść reaktywność zatrudnienia na zmiany PKB.
- Wyniki badań BARP 2011 wskazują, że większość firm w reakcji na spadek popytu lub wzrost kosztów surowców, stara się nie dostosowywać od razu kosztów pracy lub dostosować elastyczne elementy wynagrodzeń.
 - W przedsiębiorstwach, w których koszty pracy bardzo wpływają na cenę lub występują duże wahania popytu stosowane są różne metody uelastyczniania kosztów takie jak:
 - utrzymywanie dużej części pracowników na kontraktach na czas określony i duża rotacja kadr (budownictwo, hotele i restauracje, usługi dla firm)
 - lub utrzymywanie wysokiego udziału elastycznych składników wynagrodzeń (górnictwo, budownictwo, handel i naprawy).
 - Decyzje o sposobie redukcji kosztów są zróżnicowane pomiędzy firmami i zależą od:
 - wielkości firmy,
 - bieżącej sytuacji firmy oraz oczekiwań co do przyszłości,
 - strategii uelastyczniania kosztów pracy (rotacja, elastyczne składniki),
 - kapitału ludzkiego pracowników,
 - konkurencyjności otoczenia,
 - W związku, z tym siła i rodzaj dostosowań zależą od części gospodarki w której szok jest odczuwalny np.: szok dotyczący eksporterów, którymi zwykle są duże firmy może doprowadzić do większych zwolnień, gdyż duże firmy częściej wybierają ten rodzaj dostosowań kosztów.
 - W porównaniu z 2007 rokiem zmniejszyła się popularność deklaracji automatycznych cięć zatrudnienia, co może wynikać ze zmiany postrzegania szoków (relatywnie płytkie spowolnienie 2009 roku), ale może być oznaką dostrzeganego także w innych badaniach zmniejszenia reaktywności zatrudnienia na zmiany zagregowanego popytu w całej gospodarce.

Notatki



Aneks. Metodyka badania

1. Badanie bezrobotnych:
 - a. 4000 osób, reprezentatywne losowanie 80 powiatów
 - b. struktura podobne do populacji bezrobotnych wg BAEL
2. Badanie przedsiębiorstw:
 - a. próba celowa 1101 firm
 - b. zapewnienie udziału firm istotnych dla regionu/sektora (bez finansów i rolnictwa)
 - c. struktura podobna do populacji firm 50+

Badanie bezrobotnych – reprezentatywność i struktura badania

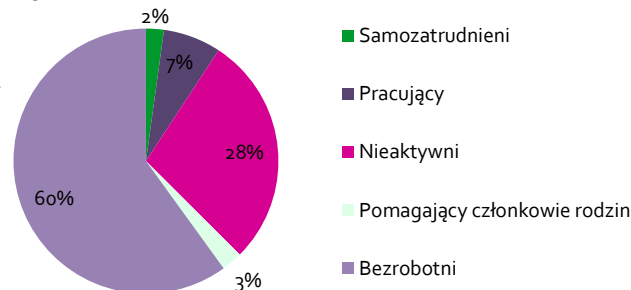
- **Cel:** zapewnienie reprezentatywności przy **N=4000**
- Badanie bezpośrednie (w każdym wylosowanym urzędzie pracy ankietowanie **80 osób bezrobotnych**)
- Cztery wymiary reprezentatywności: geografia, stopa bezrobocia, wiek i płeć
 - Losowanie **50 powiatów** (z 380)
 - Zapewnienie reprezentatywności wylosowanych wg poziomu bezrobocia i rozmieszczenia geograficznego (makroregiony)
 - Badanie realizowane przez pracowników O/O NBP
 - Zapewnienie reprezentatywności próby ze względu na wiek i płeć ankietowanych
 - **Wywiad a nie kwestionariusz** – odpowiedzi oznaczane przez ankierów, kateria 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)

Średnia stopa bezrobocia w próbie (grodzkie)	11,32%
Średnia stopa miastach	11,40%
Średnia stopa bezrobocia w próbie (ziemskie)	18,42%
Średni stopa w powiatach ziemskich	17,20%

Region	Ziemskie ogółem	Ziemskie w próbie	Grodzkie ogółem	Grodzkie w próbie
Południowy	37	3	22	3
Wschodni	68	11	12	2
Centralny	56	6	8	1
Północny	54	6	10	2
Północno-zachodni	61	7	9	1
Południowo-zachodni	37	8	4	0
Ogółem	313	41	65	9

	15-24 lat	25-45 lat	45+ lat
Udział w populacji bezrobotnych ogółem (wg BAEL)			
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 2010q2)



Próba uzyskana w BARP podobna do zarejestrowanych wg BAEL

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

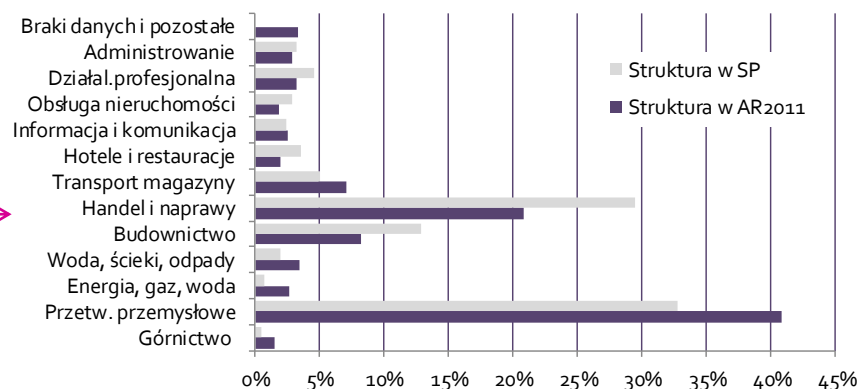
- Choć w BARP znalazło się nieco mniej osób z wyższym wykształceniem niż w BAEL, w populacji osób zarejestrowanych w BAEL odsetek ten jest bardzo zbliżony do uzyskanego.
- Największe rozbieżności dotyczą niedoreprezentacji osób o najniższym poziomie kwalifikacji, ale struktura wykształcenia jest podobna.
- Choć odsetek kobiet w populacji BARP zdawał się znacząco przewyższać dane wynikające z BAEL – po uwzględnieniu faktu rejestracji w urzędzie pracy, BARP okazał się zgodny z BAEL
- Także struktura wiekowa jest zbliżona między BARP oraz zarejestrowanymi bezrobotnymi na podstawie BAEL (choć bezrobotni ogółem są przeciętnie młodszy)
- 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, rozbieżności dotyczą głównie prac najniżej wykwalifikowanych oraz osób o najwyższych kompetencjach, co jest zgodne z oczekiwaniami.

%	BARP	BAEL	BAEL zarejestrowani
Wykształcenie			
Wyższe albo więcej	11.03	12.02	10.94
Średnie	16.27	15.89	14.24
Średnie zawodowe	25.68	21.68	21.45
Zawodowe	32.98	34.49	36.24
Podstawowe lub mniej	14.05	15.92	17.13
Płeć			
Kobiety	51.30	46.67	51.82
Wiek			
18-25 lat	20.20	22.74	20.04
25-45/50 lat	47.49	46.30	47.23
powyżej 45/50 lat	32.31	30.96	32.7
Zawód [w przypadku BAEL: struktura oszacowana na populacji pracujących]			
Pracownicy przy pracach prostych	17.45		8.30
Rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy	3.15		14.38
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	11.98		9.84
Technicy i inny średni personel	11.15		10.92
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	18.05		11.82
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	15.70		15.96
Pracownicy biurowi	13.32		6.78
Specjaliści	6.53		15.14
Wyżsi urzędnicy i kierownicy	0.60		6.84

Badanie przedsiębiorstw – skład próby

- Cel:** uzyskanie informacji o kondycji, oczekiwaniach i wybranych cechach przedsiębiorstw znaczących dla gospodarki i współpracujących z NBP. Z założenia próba nadreprezentuje największe firmy **N=1100**
- 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 w dużym stopniu odzwierciedla proporcje liczby przedsiębiorstw oraz zatrudnienia w sekcjach. Różnice wynikają z maksymalizacji efektywności dotarcia do respondentów oraz czynników losowych
- Specyfika badania powoduje, że w niej nadreprezentacja podmiotów **największych** oraz **małych**
- Firmy w próbie obejmują:** **1,7%** liczby firm SP
10,3% zatrudnienia w SP
18,7% przychodów ze sprzedaży S

Struktura liczby przedsiębiorstw wg sekcji



Struktura zatrudnienia w przedsiębiorstwach wg sekcji



	Struktura firm w SP	Struktura w AR 2011
od 10 do 50	8,1%	24,4%
od 50 do 100	42,1%	14,3%
od 100 do 250	33,6%	24,2%
od 250 do 500	9,7%	17,2%
powyżej 500	6,5%	20,0%