

Nr 03/16 (wrzesień 2016 r.)

Kwartalny raport o rynku pracy w II kw. 2016 r.



Nr 03/16 (wrzesień 2016 r.)

Kwartalny raport o rynku pracy w II kw. 2016 r.

Katarzyna Saczuk

Paweł Strzelecki

Robert Wyszynski

Biuro Przedsiębiorstw, Gospodarstw Domowych i Rynków
Instytut Ekonomiczny
Warszawa, 2016 r.

Spis treści

Spis treści	1
Streszczenie	2
Zatrudnienie	3
Tendencje	3
Zmiany jakościowe	4
Sektory	6
Perspektywy zatrudnienia	8
Tło międzynarodowe	9
Podaż pracy i bezrobocie	11
Podaż pracy	11
Bezrobocie	13
Przepływy na rynku pracy	15
Wynagrodzenia, wydajność i koszty pracy	17
Tendencje	17
Sektory gospodarki	19
Tło międzynarodowe	20
Analizy pogłębione	21
Ramka nr 1. Umowy cywilnoprawne na rynku pracy – wybór czy przymus?	21
Aneks: terminy i definicje	23

Streszczenie

W II kw. 2016 r. liczba ofert pracy ponownie wzrosła, a stopa bezrobocia po raz kolejny osiągnęła rekordowo niski poziom. Wynagrodzenia nominalne w gospodarce po raz pierwszy od roku zaczęły dynamiczniej rosnać, czemu sprzyja coraz mniejsza akceptacja wśród pracowników wydłużania godzin pracy. Pojawiły się jednak także sygnały możliwego wolniejszego wzrostu zatrudnienia w drugiej połowie br., co byłoby spójne z aktualną projekcją NECMOD.

Wyraźnie wzrasta liczba osób zatrudnionych na etatach oraz przeciętna liczba przepracowanych godzin. Słabnie wzrost liczby osób pracujących w gospodarce ogółem. Liczba pracujących w całej gospodarce (BAEL) była o 1,2% wyższa niż rok wcześniej, ale w ujęciu kwartalnym (sa) przestała rosnać, nie tylko na skutek spadków w rolnictwie indywidualnym, ale także z powodu coraz niższego wzrostu liczby pracujących poza rolnictwem. Wyraźny wzrost zatrudnienia obserwowany jest natomiast w statystykach raportowanych przez przedsiębiorstwa. Miary te odzwierciedlają rosące zatrudnienie na podstawie umów o pracę, które może być zwiększane przez konwersję części umów cywilnoprawnych. W II kw. br. po raz pierwszy od pięciu lat bliska domknięcia była luka pomiędzy pożądaną przez pracowników i faktyczną liczbą przepracowanych godzin. Wyczerpuje się możliwość zwiększania nakładów pracy poprzez wydłużenie czasu pracy.

Podaż pracy ustabilizowała się, co było wynikiem równoważenia spadku liczby ludności przez nieco szybszy niż w poprzednich kwartałach wzrost współczynnika aktywności zawodowej. Wzrost ten wynika głównie z przepływu osób bezpośrednio z nieaktywności zawodowej do zasobu osób pracujących. Zmniejsza się natomiast napływ na rynek pracy osób, które muszą szukać pracy. Wydaje się, że pracodawcy coraz częściej sięgają nie tylko po osoby bezrobotne, ale także po osoby luźniej związane z rynkiem pracy (do tej pory nieaktywne zawodowo).

Stopa bezrobocia BAEL wyniosła 6,4% (sa), tj. obniżyła się jeszcze w stosunku do pierwszych miesięcy br. (7,0% sa). Spadki bezrobocia są odzwierciedleniem zarówno wysokiego popytu na pracę, jak i stabilizacji liczby osób aktywnych zawodowo.

Dynamika płac w gospodarce w II kw. 2016 r. wyraźnie wzrosła (do 4,3% r/r). Coraz szybsze tempo wzrostu płac jest obserwowane nie tylko w sektorze przedsiębiorstw, ale także w usługach nierynkowych. Wzrost ULC w gospodarce wyraźnie przyspieszył, zarówno ze względu na wyraźny wzrost wynagrodzeń w gospodarce, jak i obniżanie się tempa wzrostu wydajności pracy od początku 2016 r.

W dodatkowej analizie (Ramka nr 1) zaprezentowano oszacowanie liczby pracujących, dla których praca na podstawie umów cywilnoprawnych jest przymusem. Analiza ta pozwala określić maksymalny potencjalny zasięg dodatkowego wzrostu zatrudnienia etatowego spowodowanego oskładkowaniem umów cywilnoprawnych na początku 2016 r.

Zatrudnienie

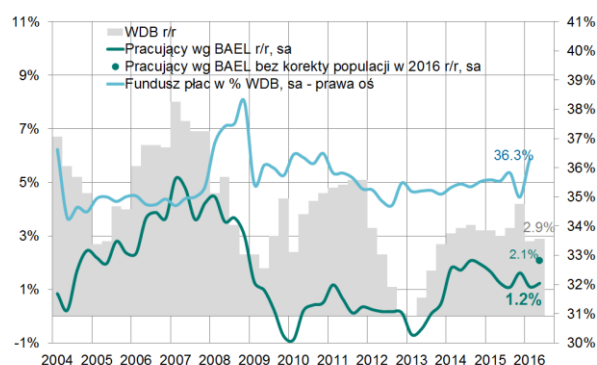
Tendencje

W II kwartale 2016 r. nadal rosło zapotrzebowanie firm na pracowników. Przejawiało się to coraz szybszym wzrostem liczby etatów oraz rosnącą intensywnością wykorzystania dostępnych zasobów pracy. W konsekwencji obserwowano również stopniowy wzrost presji na podwyżki nominalnych płac, pomimo utrzymującej się deflacji. Znalazło to swoje odzwierciedlenie w wyraźniejszym niż dotychczas wzroście udziału wynagrodzenia pracy w łącznych dochodach w gospodarce w I półroczu 2016 r.

Utrzymanie tempa wzrostu PKB w II kwartale 2016 r. na poziomie zbliżonym do 3%, przy istotnym dodatnim wkładzie konsumpcji, przełożyło się na kolejne wzrosty zatrudnienia. Świadczy o tym zarówno zwiększenie liczby pracujących wg BAEL, jak również liczby etatów wg danych sprawozdawczych z gospodarki narodowej (GN). W trakcie pierwszych dwóch kwartałów 2016 r. dotychczasowy wzrost zatrudnienia etatowego wyraźnie przyspieszył. W przypadku sektora przedsiębiorstw roczne tempo wzrostu było wyższe przeciętnie nawet o 1,5 pp. od poziomów ubiegłorocznych (Wykres nr 1, Tabela nr 1). Jednocześnie, roczny wzrost liczby pracujących wg BAEL ustabilizował się na znacznie niższym poziomie. Było to jednak głównie skutkiem korekty populacji BAEL przeprowadzonej przez GUS na początku tego roku¹, która obniżyła dynamikę roczną o ok. 0,8 pp. (zob. Ramka 1 w

poprzedniej edycji raportu)². Po jej uwzględnieniu, a także biorąc pod uwagę optymistyczne sygnały płynące z danych sprawozdawczych, bieżący kwartał wskazuje jednoznacznie na kontynuację dotychczasowej tendencji wzrostowej zatrudnienia. Z drugiej strony, obserwowane w I poł. 2016 r. przyspieszenie tempa wzrostu liczby etatów w GN, przynajmniej częściowo, można tłumaczyć częstszym przekształcaniem pozako-deksowych form zatrudnienia w bezterminowe umowy o pracę (zob. rozdział „Zmiany jakościowe”).

Wykres nr 1. Liczba pracujących wg BAEL oraz udział funduszu płac w wartości dodanej brutto (WDB)³



Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

Mimo nieznacznego pogorszenia prognoz wzrostu PKB w dwóch kolejnych kwartałach br.⁴, kontynuacji wzrostowej tendencji zatrudnienia nadal sprzyja względnie silny popyt konsumpcyjny, wzmocniony dodatkowo efektem wdrow-

¹ W I kw. 2016 r. GUS skorygował liczbę ludności BAEL o ponad 250 tys. *in minus*. Korekta uwzględniająca migracje zewnętrzne została przeprowadzona przy tym łącznie za 2 ostatnie lata, zaś korekta uwzględniająca saldo urodzeń i zgonów za cały rok 2015. We wszystkich kwartałach 2015 r. populacja BAEL pozostawała (statystycznie) na stałym poziomie, a przyczyną tego był brak dostępności informacji nt. zmian liczby i struktury ludności w 2015 r.

² Co do zasady ewentualne korekty populacji BAEL w znacznie większym stopniu wpływają na poziomy zmienne (np. liczba osób aktywnych zawodowo lub pracujących), a w mniejszym na relacje pomiędzy zmiennymi (np. współczynnik aktywności zawodowej, czy stopa bezrobocia).

³ Obserwowany w IV kw. 2015 r. skokowy spadek relacji funduszu płac do WDB wynika z jednorazowego i wyjątkowo silnego wzrostu deflatora WDB (w tym deflatora eksportu netto), przez co dynamika r/r WDB wyrażonej w cenach bieżących była o 1,9 pp. wyższa od dynamiki realnej.

⁴ Zob. Krótkookresowa prognoza PKB z 1 września 2016 r. w zestawieniu z wynikami projekcji lipcowej.

żonego w kwietniu br.⁵ programu „Rodzina 500+”.

Wzrost zatrudnienia skutkuje z kolei dalszym spadkiem i tak już rekordowo niskiej stopy bezrobocia. Negatywnym sygnałem płynącym z opublikowanych danych z rachunków narodowych pozostaje natomiast relatywnie niska dynamika nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw, co w dłuższym okresie może przekładać się negatywnie na ich plany zatrudnieniowe (por. podrozdział „Perspektywy zatrudnienia”).

Tabela nr 1. Miary wzrostu zatrudnienia wg danych BAEL oraz danych ze sprawozdawczości podmiotów powyżej 9 zatrudnionych dla całej GN oraz dla SP (sa)

	2014	2015	III 2015 IV 2015 I 2016 II 2016 (%, t/r, sa)			
BAEL pracujący	1.9	1.4	1.1	1.6	1.1	1.2
BAEL pracujący - bez rolników	2.5	1.4	0.8	1.9	2.2	2.3
BAEL pracujący - NAJEMNIE	2.5	1.6	0.9	2.0	1.5	1.9
GN pracujący	0.9	1.0	1.0	1.2	2.3	2.6
GN przec. zatrudnienie	0.2	0.9	0.9	1.1	2.0	2.5
SP pracujący	1.1	1.2	1.1	1.3	2.6	3.1
SP przec. zatrudnienie	0.6	1.3	1.2	2.0	2.6	3.2
	(%, kw/kw, sa)					
BAEL pracujący	0.5	0.4	0.4	0.8	0.0	0.0
BAEL pracujący - bez rolników	0.6	0.5	0.5	1.1	0.6	0.2
BAEL pracujący - NAJEMNIE	0.6	0.5	0.3	1.0	0.2	0.3
GN pracujący	0.3	0.3	0.4	0.9	0.9	0.4
GN przec. zatrudnienie	0.2	0.3	0.3	0.5	1.0	0.6
SP pracujący	0.3	0.3	0.3	0.8	1.3	0.6
SP przec. zatrudnienie	0.3	0.5	0.4	1.0	0.9	0.8

Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

Rosnąca od około 3 lat intensywność⁶ wykorzystania dostępnych zasobów pracy oraz coraz większe zapotrzebowanie na nowych pracowników sprzyjają pojawianiu się nacisków płacowych⁷, które coraz częściej prowadzą do podwyżek wynagrodzeń. W konsekwencji, od 2013 r. powoli, ale systematycznie rośnie udział funduszu płac w wartości dodanej brutto (ang. *labour share*, Wykres nr 1). Dostępne dane wskazują przy tym na jego szybszy wzrost szczególnie w

pierwszym i, wg szacunków IE, prawdopodobnie także w drugim kwartale br.

Coraz wolniejszy wzrost zatrudnienia prognozowany w NECMOD oraz umiarkowane przyspieszenie tempa wzrostu płac (zob. NECMOD – lipiec 2016) wskazują, że w kolejnych kwartałach należy oczekiwać kontynuacji powolnej tendencji wzrostowej *labour share*. Analizy OECD wskazują jednak, że w długim okresie, przy dalszym zwiększaniu w strukturze gospodarki udziału sektorów kapitałochłonnych kosztem pracochłonnych, *labour share* w większości krajów OECD⁸, w tym w Polsce, powinien się jednak obniżać.

Zmiany jakościowe

Silnemu wzrostowi zatrudnienia najemnego nadal towarzyszy proces stopniowego zwiększania stabilności zawieranych kontraktów. Jednak ze względu na wzmożoną rekrutację nowych pracowników po raz pierwszy od kilku kwartałów wyraźnie wzrosła też liczba pracujących na umowy czasowe. Z kolei obserwowany od początku br. wzrost udziału samozatrudnienia może częściowo wynikać z poszukiwania przez pracodawców form zatrudnienia alternatywnych do umów cywilnoprawnych.

Podobnie jak przed kwartałem, wzrost liczby pracujących BAEL wynikał głównie ze wzrostu wielkości zatrudnienia najemnego, które przyrastało w II kw. 2016 r. w tempie o 0,7 pp. szybszym niż liczba pracujących ogółem (Tabela nr 1, Wykres nr 2). Wiązało się to z dalszym zwiększaniem udziału stabilnych form pracy najemnej. Kolejny kwartał z rzędu za łączny przyrost zatrudnienia najemnego odpowiadała przede wszystkim wyższa liczba umów na czas nieokreślony, która rosła w tempie zbliżonym do po-

⁵ Wg szacunków IE program ten powinien przyczynić się do podniesienia dochodów do dyspozycji gospodarstw domowych o ok. 1% PKB (zob. Krótkookresowa prognoza PKB z 1 września 2016 r.).

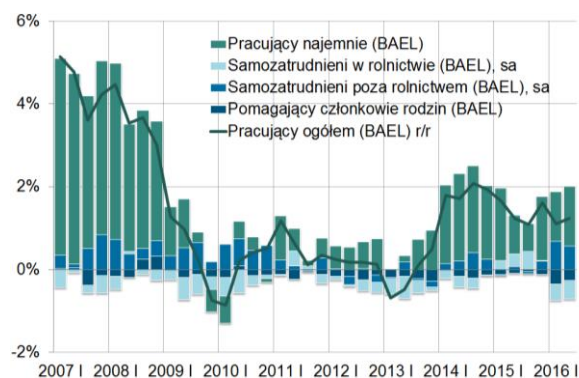
⁶ Szerzej nt. metody obliczeń intensywności wykorzystania czynnika pracy oraz niedopasowania godzinowego w: R. Wyszniński (2016), *Zjawisko niepełnego wykorzystania czynnika pracy*, Bank i Kredyt 47 (3), 2016, s. 267-284.

⁷ Zob. Szybki Monitoring NBP, nr 03/16, s. 21.

⁸ Zob. raport OECD oraz ILO *The Labour Share in G20 Economies*, 2015 dostępny na stronie internetowej <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Labour-Share-in-G20-Economies.pdf>.

przedniego kwartału (1,9% r/r sa). W II kw. br. wzrosła też jednak liczba pracujących najemnie na umowy czasowe⁹ (Wykres nr 3). Już drugi kwartał z rzędu na znaczeniu zyskiwało też samozatrudnienie poza rolnictwem.

Wykres nr 2. Kontrybucja zmian dynamiki r/r liczby pracujących wg wybranych kategorii zatrudnienia do zmian dynamiki liczby pracujących BAEL ogółem



Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

Nieco szybszy wzrost, widoczny zarówno w przypadku kontraktów stałych, jak i liczby osób decydujących się na prowadzenie pozarolniczej działalności gospodarczej, można wiązać z ostatnimi zmianami w prawie pracy. Spośród nowelizacji przepisów najważniejsze dotyczyły nowych zasad zawierania umów na czas określony¹⁰, jak również obowiązujących od początku br. zmian w oskładkowaniu umów cywilnoprawnych¹¹.

⁹ Do IV kw. 2015 r. włącznie w danych BAEL możliwa była identyfikacja jedynie dość szerokiej kategorii osób pracujących na umowę inną niż umowa na czas nieokreślony. Dlatego kategoria „pracujący na czas określony” obejmuje także inne niż umowa o pracę formy zatrudnienia np. umowy cywilnoprawne, umowy ustne, jak również część „szarej strefy”. Począwszy od I kw. 2016 r. BAEL pozwala na wyodrębnienie z tej kategorii umów cywilnoprawnych (tj. zlecenia i o dzieło), które stanowią łącznie ok. 3,2% całkowitej liczby pracujących. Spośród nich 3 na 5 zawarte zostały z braku możliwości znalezienia innego bardziej stabilnego zatrudnienia.

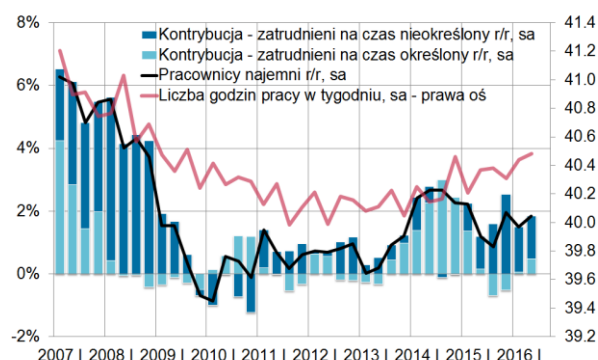
¹⁰ Celem nowych zapisów ustawowych było ograniczenie nadużywania nietypowych form zatrudnienia poprzez zmniejszenie asymetrii warunków zawierania i rozwiązywania umów pomiędzy kontraktami stałymi a pozostałymi rodzajami umów.

¹¹ Więcej na temat potencjalnego przekształcania umów cywilnoprawnych w umowy o pracę w Ramce nr 1 (s. 21)

Ponadto, od 1 stycznia 2017 r. wprowadzona zostanie minimalna stawka godzinowa dla pracujących na umowy zlecenia, jak również samozatrudnionych, którzy jednoosobowo świadczą usługi dla firm¹².

Rozwiązania te z jednej strony mają na celu ograniczenie ryzyka segmentacji rynku pracy i związanych z nią negatywnych skutków dla pracownika. Z drugiej, wpływają na usztywnienie relacji pracodawca-pracownik, podwyższając przeciętne koszty pracy i w konsekwencji mogą obniżać konkurencyjność kosztową przedsiębiorstw.

Wykres nr 3. Odsetek pracujących na podstawie kontraktów krótkoterminowych i liczba godzin przepracowanych w tygodniu (sa)



Źródło: dane GUS i dane NBP, obliczenia własne.

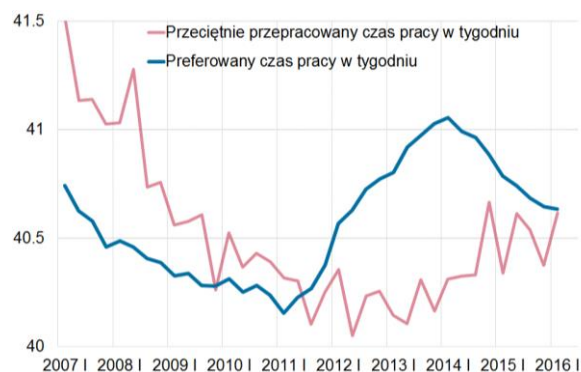
Poza wspomnianymi czynnikami instytucjonalnymi poprawiająca się w ostatnim czasie stabilność warunków zatrudnienia może być również efektem dalszego wzmocnienia pozycji negocjacyjnej pracownika. Rosnący stopień wykorzystania dostępnych zasobów pracy (Wykres nr 5) sprawia, że przedsiębiorcy coraz częściej natrafiają na barierę rozwoju polegającą na braku odpowiednich pracowników¹³ i są bardziej skłonni negocjować warunki umów z pracownikami.

¹² Zob. Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2016, poz. 1265.

¹³ Odsetek ankietowanych przedsiębiorstw, które odnotowały problemy ze znalezieniem pracowników, mimo że nadal pozostaje znacznie niższy niż pod koniec 2007 r.,

Od około 3 lat rosnącemu poziomowi zatrudnienia towarzyszy łagodna, ale systematyczna tendencja do zwiększania intensywności wykorzystania czynnika pracy, co przejawia się wzrostowym trendem liczby przeciętnie przepracowanych godzin (Wykres nr 3). Jednocześnie, na skutek dalszego ograniczania skali bezrobocia obserwuje się negatywny wpływ efektu dochodowego na podaż pracy. Przejawia się on stopniowym obniżaniem przeciętnego preferowanego czasu pracy (Wykres nr 4).

Wykres nr 4. Preferowany vs. przepracowany czas pracy w tygodniu (sa)



Źródło: dane GUS, obliczenia własne.

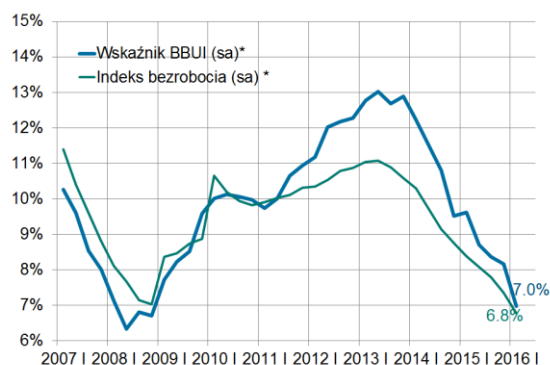
Równoległe zwiększenie intensywności pracy oraz ograniczenie preferencji czasu pracy pracowników skutkowało w I kw. 2016 r. praktycznie całkowitą redukcją niedopasowania godzinowego pomiędzy podażą i popytem na pracę. Oznacza to, że aktualny poziom stopy bezrobocia jest zbliżony do poziomu indeksu niepełnego wykorzystania czynnika pracy (Wykres nr 5), uwzględniającego zarówno ekstensywną (ang. *extensive margin*), jak i intensywną (ang. *intensive margin*) formę niewykorzystania zasobu pracy¹⁴. Dalsze zwiększanie intensywności pracy prowadzi będzie najprawdopodobniej do pojawienia się w kolejnych kwartałach negatywnej luki godzinowej (nadwyżki przepracowanych godzin

wzrósł w ciągu roku blisko dwukrotnie do poziomu 4% (zob. Szybki Monitoring NBP, nr 03/16, s. 18).

¹⁴ Zob. R. Wyszniński (2016), *Zjawisko niepełnego wykorzystania czynnika pracy*, Bank i Kredyt 47 (3), 2016, s. 267-284.

nad czasem pracy preferowanym przez pracowników), która może wzmacniać naciski płacowe ze strony pracowników.

Wykres nr 5. Wskaźnik BBUI oraz indeks bezrobocia (sa)



*Zarówno BBUI (ang. *Bell&Blanchflower Underemployment Index*), jak i indeks bezrobocia to miary nierównowagi na rynku pracy uwzględniające wymiar czasu pracy.

Źródło: dane GUS, obliczenia własne.

Sektory

W ostatnim kwartale liczba pracujących rosła głównie w sektorze przemysłowym. W największym z sektorów, tj. sektorze usługowym, poziom zatrudnienia wg BAEL od początku roku nieznacznie się obniżył. Wyraźne spadki kontynuowało natomiast rolnictwo oraz sfera publiczna gospodarki.

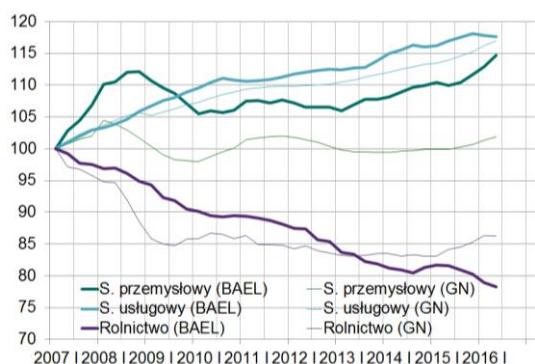
Wzrost zatrudnienia w II kwartale br., podobnie jak w poprzednim okresie, obserwowany był przede wszystkim w sektorze przemysłowym¹⁵, w którym od początku tego roku liczba pracujących zwiększyła się o ponad 130 tys. osób (Wykres nr 6). Dostępne dane ze sprawozdawczości przedsiębiorstw wskazują, że wzrost ten wynikał głównie ze wzrostu liczby pracujących w przemyśle, przy dalszych, choć coraz słabszych, spadkach w budownictwie¹⁶. Liczba pra-

¹⁵ Sektor przemysłowy w BAEL zawiera przemysł (tj. przetwórstwo przemysłowe, górnictwo, zaopatrzenie w energię elektryczną, gaz i wodę) oraz budownictwo.

¹⁶ Wg informacji pochodzących ze sprawozdań przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników, liczba pracujących w przemyśle rosła w II kw. 2016 w tempie zbli-

cujących wg BAEL w największym z sektorów – usługowym – już drugi kwartał z rzędu nieznacznie się obniżyła (po odsezonowaniu o ok. 35 tys. osób w ciągu całego półrocza). Spadki te nie znajdują odzwierciedlenia w danych sprawozdawczych¹⁷ i wydaje się, że można interpretować je raczej jako element krótkookresowych wahań niż trwałą zmianę dotychczasowej tendencji.

Wykres nr 6. Indeks jednopodstawowy (2007q1=100) liczby pracujących wg BAEL oraz wg danych ze sprawozdawczości podmiotów powyżej 9 dla całej GN w głównych gałęziach gospodarki (sa)



Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

W rolnictwie z kolei, po krótkookresowych wzrostach¹⁸ w 2015 r., kontynuowana była dłu-

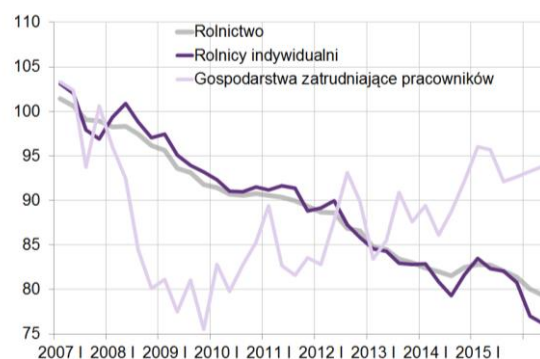
żonym do poprzedniego kwartału tj. 0,7% kw/kw sa, w budownictwie zaś nieznacznie spadła o 0,3% kw/kw sa (wobec wzrostu o 0,4% kw/kw sa w I kw. 2016 r.).

¹⁷ Rozdźwięk ten może wynikać po pierwsze z wolniejszego tempa wzrostu zatrudnienia w mikrofirmach obserwowanych jedynie w BAEL. Potwierdzają to wyniki SM NBP, zgodnie z którymi 20,4% dużych i 14,6% małych przedsiębiorstw prognozowało wzrost zatrudnienia w II kw. 2016 r. Po drugie, mogły przyczynić się do niego ostatnie zmiany regulacyjne, których jednym ze skutków było przechodzenie od nietypowych form zatrudnienia do zatrudnienia opartego na umowach o pracę. Efekt statystyczny tych zmian polegający na podniesieniu dynamiki zatrudnienia etatowego obserwowany był tylko w danych z gospodarki narodowej. Obecnie trudno jest natomiast ocenić wpływ tegorocznej korekty populacji BAEL na zmiany struktury zatrudnienia po sektorach.

¹⁸ Okresowemu wyhamowaniu negatywnej tendencji w tym sektorze mogły sprzyjać zmiany regulacyjne dot. zasad obrotu nieruchomościami rolnymi, w szczególności wymóg pozostawiania przez nabywcę nieruchomości rolnikiem indywidualnym. Ustawa z dnia 14 kwietnia 2016 r. o wstrzymaniu sprzedaży nieruchomości Zasobu Własności Rolnej

gookresowa tendencja spadkowa zatrudnienia. Spadki zatrudnienia w tym sektorze dotyczyły przy tym rolnictwa indywidualnego. Wcześniej-
sze analizy wskazywały, że zatrudnienie to miało charakter tzw. „ukrytego bezrobocia”, a wpływ cyklu koniunkturalnego na przemiany strukturalne w rolnictwie istniał, ale był stosunkowo niewielki. W warunkach wysokiego popytu na pracę w gospodarce nie jest wykluczone, że część spadku liczby pracujących w rolnictwie indywidualnym wynika z podejmowania pracy w innych sektorach gospodarki (zmniejszając „ukryte bezrobocie”), jednocześnie zwiększając antycykliczność tej kategorii¹⁹. Z kolei w gospodarstwach rolnych zatrudniających pracowników najemnych wielkość zatrudnienia począwszy od 2009 r. systematycznie rośnie, na co wskazują również dane z GN (Wykres nr 6, Wykres nr 7). Na perspektywy rozwoju większych gospodarstw rolnych nadal istotny wpływ może mieć wzmożony napływ pracowników z Ukrainy, który poprawia konkurencyjność kosztową tych gospodarstw.

Wykres nr 7. Indeks jednopodstawowy (2007=100) liczby pracujących w segmentach rolnictwa wg BAEL (sa)



Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

Mimo silnych wzrostów obserwowanych w ostatnich kwartałach w przemyśle, struktura popytu w gospodarce wskazuje, że w przyszłości

Skarbu Państwa oraz o zmianie niektórych ustaw, która weszła w życie 30 kwietnia 2016 r.

¹⁹ Por. S. Cichocki (2012), *Self-employment and the business cycle: Evidence from Poland*, *Post Communist Economies* 24(2), s. 219-239.

należy oczekiwać sukcesywnego zwiększania się udziału usług²⁰ w strukturze zatrudnienia. Ze względu na relatywnie łagodniejsze cykliczne dostosowania zatrudnienia w sektorze usługowym w porównaniu z pozostałymi sektorami, tendencja ta powinna oddziaływać stabilizująco na zatrudnienie w całej gospodarce.

Można się również spodziewać dalszego zwiększania się udziału sektora prywatnego, który w II kw. br. stanowił już 76,6% ogółu zatrudnienia. W sektorze publicznym obserwuje się kontynuację spadków liczby pracujących, przeciętnie w tempie ok. 20 tys. osób na kwartał.

Perspektywy zatrudnienia

Liczba ofert pracy kształtuje się nadal na rekordowo wysokim poziomie, a w firmach powstaje coraz więcej nowych miejsc pracy. Jednak plany przedsiębiorstw dot. zmian zatrudnienia w III kw. br., słabsza dynamika zatrudnienia w SP, jak również nieco niższe wartości niektórych wskaźników popytu na pracę w sierpniu br. mogą zapowiadać wolniejszy wzrost zatrudnienia w przyszłości.

O utrzymaniu dobrych perspektyw zatrudnienia na najbliższe kwartały świadczy nadal wysoka liczba dostępnych na rynku wakatów oraz bardziej intensywna kreacja miejsc pracy.

Wysoka liczba niesubsydiowanych („rynkowych”) ofert pracy (Wykres nr 8) zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy wzrosła jeszcze w II kw. br. o 3,8% kw/kw sa, co oznacza pojawienie się na rynku ok. 4 tys. nowych wakatów. O dalszej poprawie świadczy również niewielka poprawa Wskaźnika Rynku Pracy BIEC²¹

²⁰ Wg BAEL udział sektora usługowego w całkowitym zatrudnieniu nieznacznie obniżył się w II kw. 2016 r. do poziomu 57,9%.

²¹ Wskaźnik Rynku Pracy (WRP) publikowany jest przez BIEC z częstotliwością miesięczną i ma charakter wyprzedzający w stosunku do danych o bezrobociu. Głównym

mierzącego koniunkturę na rynku pracy. Jednocześnie, tworzonych było coraz więcej nowych miejsc pracy, przy wyraźnym ograniczeniu liczby zlikwidowanych stanowisk, o czym świadczą wyniki reprezentatywnego badania popytu na pracę GUS za II kw. br.²²

Wykres nr 8. Liczba ofert w urzędach pracy i Wskaźnik Rynku Pracy BIEC



Źródło: GUS, BIEC, obliczenia NBP.

W trakcie pierwszych dwóch miesięcy III kw. 2016 r. odnotowano jednak niewielki spadek liczby ofert publikowanych w Internecie (BOP) oraz liczby ofert zgłaszanych do UP, co może wskazywać z kolei na stopniową stabilizację popytu na pracę.

Również wyniki Badania Koniunktury NBP²³ wskazują na utrzymanie dotychczasowego tempa wzrostu zatrudnienia. Najwyższy wzrost zatrudnienia w III kw. br. przewidywany jest przy tym w przetwórstwie przemysłowym oraz handlu, najsilniejszy spadek zaś w górnictwie oraz energetyce, co wydaje się spójne także z wynikami BAEL oraz informacjami sprawoz-

elementem wskaźnika WRP BIEC jest Barometr Ofert Pracy BOP oparty na pomiarze liczby ofert pracy publikowanych w Internecie.

²² Zgodnie z wynikami badania popytu na pracę saldo nowo utworzonych i zlikwidowanych przez firmy miejsc pracy wzrosło od początku roku o ponad 11 tys. kw/kw sa. Częściowo rekompensuje to ubiegłoroczne spadki i oznacza powrót do obserwowanej od 2013 r. łagodnej tendencji wzrostowej.

²³ Dane z „Szybkiego Monitoringu NBP w II kw. 2016”, NBP, lipiec 2016 r.

dawczymi przedsiębiorstw. Na utrzymanie dotychczasowego tempa wzrostu zatrudnienia w firmach w III kw. br. wskazują też badania ankietowe realizowane przez inne ośrodki badawcze²⁴.

Przekształcanie się rynku pracy w coraz większym stopniu w „rynek pracownika” powoduje, że niektóre przedsiębiorstwa zaczynają stopniowo napotykać na barierę podaży siły roboczej. Wg *Szybkiego Monitoringu NBP* odsetek takich firm pozostaje jednak na zdecydowanie niższym poziomie (ok. 4%) aniżeli w okresie najszybszego wzrostu gospodarczego w latach 2007-2008 (ok. 14%).

W nieco dłuższej perspektywie, kolejnych 2-3 lat, dynamika wzrostu zatrudnienia prawdopodobnie pozostanie dodatnia, ale wyraźnie zwolni, na co wskazują wyniki ostatniej projekcji NECMOD z lipca 2016 r. (zob. rozdział dot. prognoz). Na zmiany po stronie podażowej zatrudnienia oddziaływać będą w szczególności takie czynniki jak starzenie się społeczeństwa oraz stopniowo obniżająca się aktywność zawodowa.

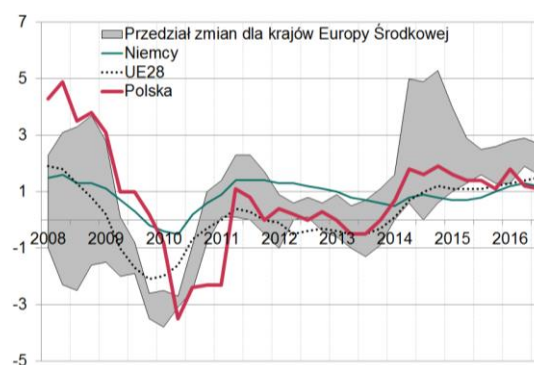
Tło międzynarodowe

Stabilny wzrost zatrudnienia w Polsce był zgodny z tendencją obserwowaną w większości krajów UE. Także w krajach EŚW, po okresie wyraźnego przyspieszenia tempa wzrostu liczby pracujących w 2014 r., od początku 2015 roku obserwuje się jego względną stabilizację.

Dynamika roczna liczby pracujących w Polsce w II kw. br. ustabilizowała się na poziomie nieznacznie poniżej średniej dla grupy krajów unijnych (UE28: 1,5% r/r, Wykres nr 9). Należy jednak pamiętać, że w przypadku Polski obniżenie dynamiki rocznej względem poprzedniego kwar-

tału związane było z aktualizacją liczby ludności BAEL, co utrudnia bezpośrednie porównanie między krajami. Przy założeniu, że ta skumulowana zmiana statystyczna wyniosła²⁵ ok. 0,8 pp. (szacunki IE NBP), dynamika wzrostu liczby pracujących w Polsce mieści się w przedziale wyznaczanym przez obserwacje dla innych krajów EŚW.

Wykres nr 9. Dynamika liczby pracujących w wybranych krajach



Źródło: Eurostat.

Niezależnie od wspomnianego efektu statystycznego, sytuacja na krajowych rynkach pracy UE wykazywała nadal dość duże zróżnicowanie geograficzne. W różnym tempie rosło też zatrudnienie, co zależało częściowo od poziomów wyjściowych, obserwowanych w trakcie ostatniego kryzysu. Najwyższą dynamikę zatrudnienia w ostatnim kwartale (ponad 2,5% r/r) odnotowano w takich krajach jak Hiszpania, Cypr czy Irlandia, gdzie jeszcze przed 2-3 laty zatrudnienie wyraźnie spadało. Najniższą dynamikę zatrudnienia charakteryzowały się Chorwacja oraz większość krajów skandynawskich (poza Szwecją). W odróżnieniu od Chorwacji, kraje skandynawskie odznaczają się jednak wyjątkowo wysokim poziomem wykorzystania zasobu pracy i niskim poziomem bezrobocia. W ujęciu rocznym, częściowo na skutek efektu bazy, wyraźnie wol-

²⁴ Raporty zarówno Manpower, jak również Randstad dot. planów pracodawców na najbliższe 6 m-cy wskazują na utrzymanie wysokiego optymizmu pracodawców w zakresie zmian zatrudnienia w III kw. 2016 r., a w przypadku Manpower również w kolejnym (czwartym) kwartale br.

²⁵ Por. Ramka nr 1. „Jakie są przyczyny i konsekwencje aktualizacji danych o ludności Polski w BAEL?” w Kwartalnym raporcie o rynku pracy z I kw. 2016r. (s. 21).

niej niż w poprzednim kwartale rosło również zatrudnienie w Grecji i Portugalii.

Zmiany struktury branżowej zatrudnienia na polskim rynku pracy są w dużym stopniu zbieżne ze zmianami obserwowanymi w pozostałych krajach UE. Dotyczą one głównie rosnącego udziału sektora usług rynkowych kosztem sektora rolniczego. Wg dostępnych danych za I kw. 2016 r. liczba pracujących w usługach rynkowych w grupie krajów UE-28 rosła w tempie o ok. 1,3 pp. szybszym niż liczba pracujących ogółem, która zwiększyła się w ujęciu rocznym o 1,6%. Nieco niższa niż w pozostałych sektorach była również roczna dynamika zatrudnienia w przemyśle (o ok. 0,5 pp.), zaś w budownictwie przeważały spadki (-0,6% r/r). W przypadku Polski poprawa sytuacji zatrudnieniowej w sektorze budowlanym następuje nieco szybciej niż w pozostałych krajach UE, a liczba pracujących w tej branży na przełomie lat 2015/2016 wyraźnie wzrosła. Względnie silniejsze wzrosty niż w UE obserwowane są w ostatnich kwartałach także w sektorze przemysłowym.

Zgodnie z prognozami KE do końca 2017 r. można się spodziewać w krajach UE, podobnie jak w Polsce, kontynuacji umiarkowanej tendencji wzrostowej zatrudnienia, przy nieznacznym obniżeniu dotychczasowego tempa wzrostu²⁶.

²⁶ "European Economic Forecast – Spring 2016", Institutional Paper, 025 / May 2016, European Commission.

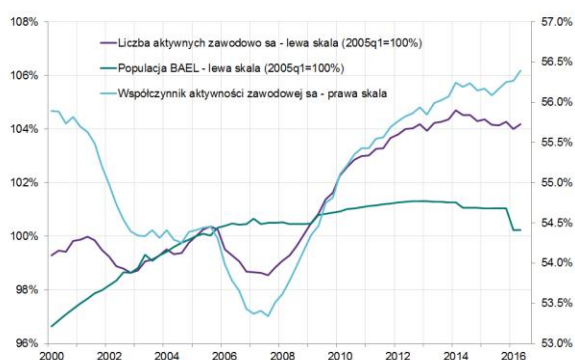
Podaż pracy i bezrobocie

Podaż pracy

W II kw. 2016 r., pomimo zmniejszenia się liczby ludności w wieku produkcyjnym, prawie nie zmienił się zasób pracy. Coraz szybciej zmniejszającą się populację kompensował wzrost aktywności zawodowej wynikający przynajmniej częściowo z bardzo dobrej sytuacji na rynku pracy. Dotyczył on głównie osób w wieku przedemerytalnym oraz absolwentów.

W II kw. 2016r. liczba osób aktywnych zawodowo zmieniła się jedynie o 0,02% kw/kw, sa, tj. 4 tys. osób. Relatywnie stabilna podaż pracy wynika jednak z bilansowania się coraz silniejszych czynników działających w przeciwnych kierunkach: demografii²⁷ i aktywności zawodowej. (Wykres nr 10).

Wykres nr 10 Liczba aktywnych zawodowo, współczynnik aktywności zawodowej i populacja BAEL (sa)



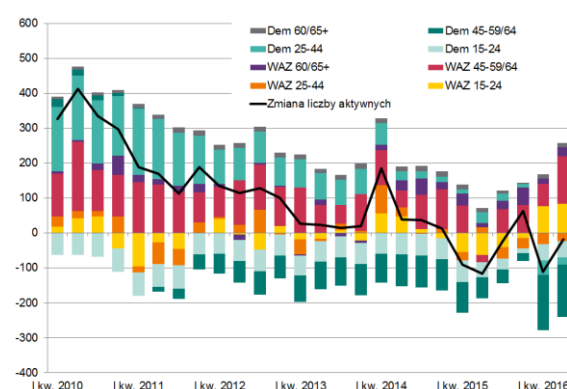
Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

Od 2012 roku na wielkość zasobów pracy w Polsce trwale i negatywnie oddziałuje sytuacja demograficzna – zwłaszcza szybko starzejąca się struktura populacji (Wykres nr 11). Fala emigra-

cji poakcesyjnej spowodowała, że spadek podaży pracy odczuwalny był już w latach 2006-2007, ale po 2008 r. negatywne tendencje były równoważone z nadładkiem przez postępujący wzrost aktywności zawodowej związany w dużej mierze z reformą wcześniejszych emerytur. Sytuację zmienił spadek współczynnika w 2015 roku, związany prawdopodobnie z wyczerpaniem się efektów reformy wcześniejszych emerytur. Z drugiej strony od 2013 roku na aktywność zawodową osób w wieku przedemerytalnym oddziaływała perspektywa stopniowo wzrastającego wieku emerytalnego i w związku z tym konieczności dłuższego pozostawania bez świadczeń emerytalnych.

Powrót wzrostów współczynnika aktywności zawodowej w drugiej połowie 2015r. związany jest prawdopodobnie także z lepszą koniunkturą na rynku pracy, przyciągającą z nieaktywności osoby mające w innych warunkach problemy ze znalezieniem pracy: osoby młode i często jeszcze uczące się oraz osoby starsze w wieku przedemerytalnym.

Wykres nr 11. Dekompozycja zmian liczby osób aktywnych zawodowo wg wieku (tys.)



Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

*Obserwacja dla roku 2015 obejmuje I-III kw. 2015 r.

Obecnie efekty rynkowy i instytucjonalny wspierające wzrost współczynnika aktywności zawodowej wystarczą do zrównoważenia negatywnych efektów spadku ludności wieku produkcyj-

²⁷ Interpretację opublikowanych danych utrudnia korekta populacji BAEL w I kw. br. (szczegóły w Ramce 1 Kwartalnego raportu o rynku pracy - I kw. 2016 r.). Korekta ta wprowadziła nieciągłość do danych w I kw. br., choć zjawiska, które koryguje, nawarstwiały się stopniowo w ciągu ostatnich dwóch lat.

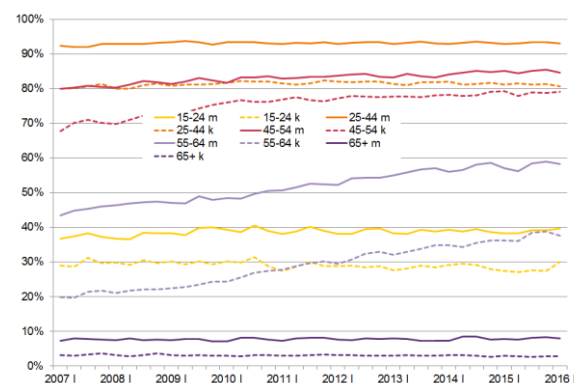
nym. W okresie gorszej koniunktury lub zmiany zasad przechodzenia na emeryturę, dalszy wzrost aktywności zawodowej może nie wystarczyć do hamowania negatywnego wpływu na podaż pracy spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym²⁸.

Trendy zmian aktywności zawodowej według wieku były względnie stabilne, pomimo dużego zróżnicowania poziomów i konsekwentnie niższej aktywności kobiet w poszczególnych grupach wieku. Długotrwałe wzrosty poziomów współczynników aktywności zawodowej notowano jedynie wśród osób w wieku przedemerytalnych, co potwierdza wnioski dotyczące wpływu zmian instytucjonalnych w przeszłości na zmiany podaży pracy (Wykres nr 11). Warto jednak zauważyć, że po 2015 roku wzrost aktywności zawodowej w wieku przedemerytalnym dotyczy głównie kobiet. Można to tłumaczyć czynnikami ułatwiającymi przedłużanie aktywności zawodowej: relatywnie niższym wiekiem emerytalnym (obecnie to 61 lat), przeciętnie lepszym zdrowiem kobiet w wieku przedemerytalnym oraz częstszym wykonywaniem zawodów, w których możliwości zatrudnienia nie zmniejszają się wyraźnie z wiekiem. Mężczyźni bodźce do pozostania na rynku pracy otrzymują pięć lat później (obecnie to 66 lat), ich oczekiwana długość życia w dobrym zdrowiu jest niższa oraz wykonują częściej prace wymagające siły fizycznej, która spada wraz z wiekiem.

O ile zatem kontynuowanie wzrostu aktywności zawodowej kobiet w wieku przedemerytalnym jest stosunkowo prawdopodobne, o tyle wzrost aktywności zawodowej mężczyzn w wieku przedemerytalnym może być ograniczony bez dodatkowych polityk ukierunkowanych na poprawę stanu zdrowia i ułatwiania zatrudnienia osób w tym wieku. Jest to istotne, gdyż udział

najstarszych grup wieku w całym zasobie osób w wieku produkcyjnym będzie coraz większy wraz ze starzeniem się wyżu demograficznego początku lat 1980-tych.

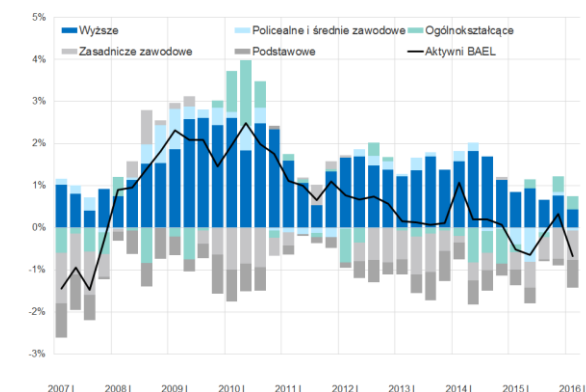
Wykres nr 12. Współczynniki aktywności zawodowej wg płci i wieku



Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

Nierównomierny jest również wpływ różnej aktywności osób o odmiennym wykształceniu na zagregowaną aktywność ekonomiczną ludności (Wykres nr 13).

Wykres nr 13. Kontrybucje do zmian r/r liczby aktywnych zawodowo BAEŁ wg poziomu wykształcenia.



Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

W ostatniej dekadzie, w każdym kwartale, niezależnie od kierunku i wielkości zmian ogólnej liczby osób aktywnych zawodowo, obserwowano wzrost liczby aktywnych zawodowo z wykształceniem wyższym oraz spadek aktywności osób z wykształceniem podstawowym. Konsekwentny był również spadek liczby osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W dużej mierze jest to skutek opuszczania rynku pracy

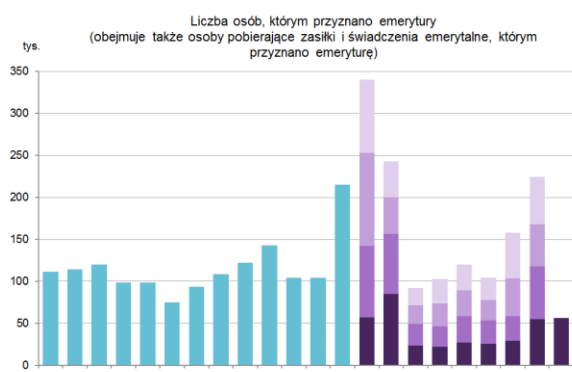
²⁸ Więcej na ten temat w Kwartalnym raporcie o rynku pracy – IV kw. 2011 r. ramka: „Czy jest możliwe uniknięcie przyszłego spadku podaży pracy w Polsce?”

przez słabiej wykształcone roczniki powojennego wyżu, przy jednoczesnym wchodzeniu na rynek młodszych, przeciętnie lepiej wykształconych kohort. Obserwowane tendencje oznaczają podnoszenie się przeciętnego poziomu wykształcenia polskich zasobów pracy.

Wzrost aktywności najstarszych grup wieku współwystępuje ze wzrostem liczby emerytów, co jest związane z osiąganiem wieku emerytalnego przez względnie liczne roczniki powojennego wyżu demograficznego. W I kw. 2016 r. w dalszym ciągu liczba osób przechodzących na emeryturę kształtowała się na relatywnie wysokim poziomie, ale nie była wyższa niż rok wcześniej (Wykres nr 14).

Liczba nowo przyznanych świadczeń emerytalnych wyniosła prawie 60 tys., podobnie jak w analogicznym okresie poprzedniego roku. Jest to spójne z długoterminowymi projekcjami emerytalnymi, zgodnie z którymi liczba osób przechodzących na emeryturę będzie w kolejnych latach pozostawać na wysokim poziomie, pomimo systematycznego podwyższania wieku emerytalnego (przy założeniu utrzymania obecnie obowiązujących przepisów).

Wykres nr 14. Liczba osób, którym przyznano emeryturę



Źródło: dane ZUS, zestawienie NBP. Począwszy od 2007r. kolorami oznaczono kolejne kwartały. Dane obejmują także osoby pobierające zasiłki i świadczenia emerytalne, którym przyznano emeryturę.

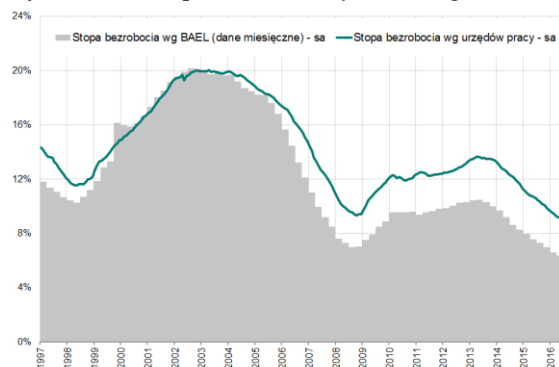
Bezrobocie

Liczba osób bezrobotnych i stopa bezrobocia kontynuowały tendencję spadkową także w II kw. 2016r., osiągając kolejne historycznie niskie poziomy. Od początku br. roku obniżaniu się liczby bezrobotnych sprzyja nie tylko wysoki popyt na pracę, ale także wyraźnie negatywny wpływ czynników demograficznych.

W II kw. 2016 r. w dalszym ciągu obserwowano spadek obu miar stopy bezrobocia. Stopa bezrobocia BAEL obniżyła się w stosunku do poprzedniego kwartału o 0,2 pp. i ukształtowała się na poziomie 6,4%, sa. W stosunku do II kw. 2015 r. stopa bezrobocia BAEL obniżyła się o 1,2 pp., sa, czyli tylko nieznacznie mniej niż w poprzednim kwartale. Stopa bezrobocia rejestrowanego spadła o 0,2 pp. kw/kw, sa i wyniosła 9,1%, sa (Wykres nr 15).

W ujęciu rocznym liczba osób bezrobotnych wg BAEL obniżyła się o ponad 210 tys., sa (tj. ok. 16% r/r), a w porównaniu do I kwartału br. była niższa o 72 tys., sa. Dane te są spójne z rejestrami urzędów pracy (spadek o 232 tys. r/r, sa i 25 tys. kw/kw, sa).

Wykres nr 15. Stopa bezrobocia rejestrowanego i BAEL, sa

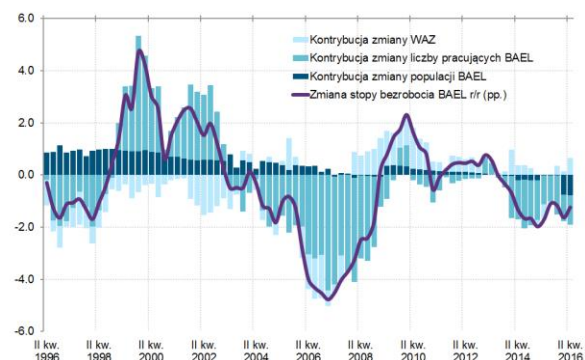


Źródło: dane GUS, MRPiPS, obliczenia NBP.

Te korzystne tendencje kontynuowane są w pierwszych miesiącach III kw. 2016 r. - systematycznie notowane są coraz niższe liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych, ale jednocześnie coraz mniej osób opuszcza rejestry. Kolejne mie-

siące pozwolą zweryfikować, czy można mówić o początku stabilizacji bezrobocia.

Wykres nr 16. Dekompozycja zmian rocznych (w pp.) stopy bezrobocia BAEL (sa)

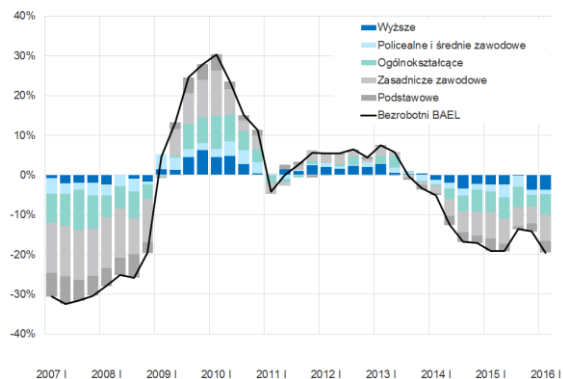


Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

Systematyczny spadek stopy bezrobocia wynika z relatywnie szybkiego wzrostu liczby pracujących, przy najbardziej widocznym w historii pomiarów negatywnym oddziaływaniu czynników demograficznych poprzez spadek liczby osób, które potencjalnie mogłyby być aktywne na rynku pracy (Wykres nr 16).

W ostatniej dekadzie zmiany liczby bezrobotnych (wzrost lub spadek) oznaczały takie same, co do kierunku, zmiany we wszystkich grupach wykształcenia (Wykres nr 17). Podobnie jest także obecnie, ale należy podkreślić, że od 2015 roku proporcjonalnie większy wpływ na spadek całkowitej liczby osób bezrobotnych ma zmniejszanie się liczby osób bezrobotnych z wykształceniem poniżej średniego.

Wykres nr 17. Kontrybucje do zmian r/r liczby bezrobotnych BAEL wg poziomu wykształcenia.



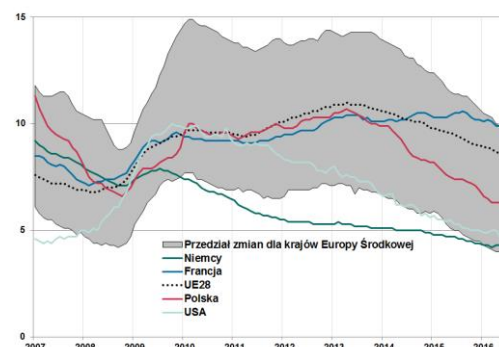
Źródło: dane GUS, obliczenia NBP.

Miesięczne dane z rejestrów powiatowych urzędów pracy wskazują, że coraz mniejsza liczba osób bezrobotnych związana jest z utrzymującą się przewagą wyrejestrowań nad nowymi rejestracjami, ale przy coraz niższych poziomach obu wskaźników. Utrzymuje się także stabilny udział wyrejestrowań z powodu podjęcia zatrudnienia (ok. 51% sa) wśród wszystkich skreśleń z rejestrów oraz proporcja osób bezrobotnych bez prawa do pobierania zasiłku do wszystkich bezrobotnych (ok. 86%).

Rekordowo wysokie są liczby wakatów w sprawozdawczości urzędów pracy, co może być zarówno efektem poprawy popytu, jak i lepszej penetracji rynku przez urzędy pracy. Wzrost liczby wolnych miejsc pracy jest w niewielkim stopniu związany z przyrostem miejsc pracy subsydiowanej.

W UE stopa bezrobocia nadal się obniża i w lipcu 2016 r. wyniosła 8,6% (Wykres nr 18). Jednocześnie wciąż utrzymuje się wysoka, choć malejąca dyspersja pomiędzy krajami członkowskimi UE. Z jednej strony niektóre kraje cechują się historycznie niską stopą bezrobocia (Niemcy ze wskaźnikiem 4,2%). Z drugiej strony część krajów członkowskich charakteryzuje się w dalszym ciągu wysokimi, choć powoli malejącymi stopami bezrobocia (ponad 19% m.in. w Hiszpanii, Grecji). W Stanach Zjednoczonych stopa bezrobocia waha się na poziomie ok. 5% - w lipcu 2016 r. wyniosła 4,9%.

Wykres nr 18. Zharmonizowana stopa bezrobocia w wybranych krajach



Źródło: Eurostat.

Przepływy na rynku pracy

Sytuacja na rynku pracy wciąż pozostaje bardzo dobra, ale przepływy na rynku pracy w II kw. br. były mniej korzystne niż w rekordowym, poprzednim kwartale²⁹. W szczególności, spadło prawdopodobieństwo znalezienia pracy i wzrosło prawdopodobieństwo utraty pracy. Wyraźnie zmniejszył się napływ na rynek pracy osób, które musiałyby dopiero szukać pracy (przepływ z nieaktywności do bezrobocia).

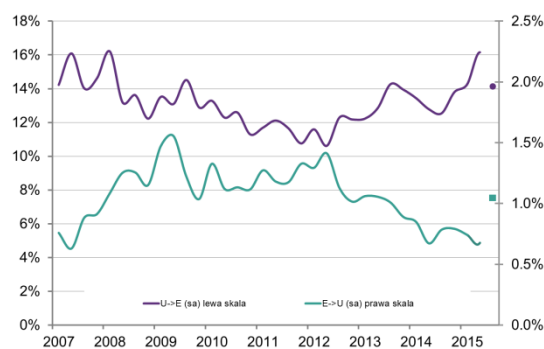
Od połowy 2015 r. do I kw. br. coraz większa liczba ofert pracy przekładała się na wzrost prawdopodobieństwa znalezienia pracy (Wykres nr 19), a jednocześnie na bardzo niskim poziomie ustabilizowało się prawdopodobieństwo utraty pracy (przepływ z zatrudnienia (E) do bezrobocia (U)). Dane wstępne z II kw. br. wskazują, że w obu przypadkach nastąpiło pogorszenie sytuacji. Prawdopodobieństwo znalezienia pracy, pomimo utrzymującej się ciągle dużej liczby ofert pracy, obniżyło się do wartości obserwowanych pod koniec 2015 r. a prawdopodobieństwo utraty pracy wzrosło do wartości po raz ostatni obserwowanych w 2014 roku.

Liczba pracujących w II kw. ciągle rośnie, ale liczba osób, które straciły pracę, była najwyższa od początku 2014 roku (Wykres nr 20). Nieco zmniejszył się także przepływ z bezrobocia do zatrudnienia, ale częściowo zrekomensował to dodatkowy napływ bezpośrednio do zatrudnienia osób do tej pory nieaktywnych zawodowo.

²⁹ Ostatnia obserwacja przepływów pomiędzy dwoma kwartałami oszacowana na podstawie publikacji GUS i natężenia przepływów we wcześniejszym okresie. Spójność przepływów z danymi makro (uwzględniającymi korektę o NSP 2011) zapewniona za pomocą procedury IPF. Szerzej nt. metody zob. Aneks (pkt III). Wcześniejsze przepływy wyznaczone na podstawie mikrodanych BAEL – obserwacji tych samych osób w kolejnych kwartałach korygowanych w celu uzyskania zgodności z obserwacjami reprezentatywnymi dla populacji.

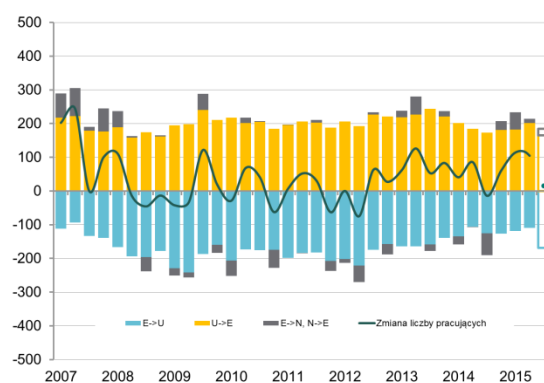
Wyraźny wzrost zwolnień pracowników znalazł swoje odbicie także jako czynnik zwiększający bezrobocie (Wykres nr 21). W przypadku zmian bezrobocia od początku br. odpływy do nieaktywności osób zniechęconych długim poszukiwaniem pracy wyraźnie przeważają nad napływami z nieaktywności nowych osób poszukujących pracy. Zjawisko to obniża co prawda liczbę bezrobotnych i stopę bezrobocia, ale negatywnie wpływa na podaż pracy.

Wykres nr 19. Prawdopodobieństwa przejścia osoby bezrobotnej do zatrudnienia (U->E) oraz przejścia osoby zatrudnionej do bezrobocia (E->U)



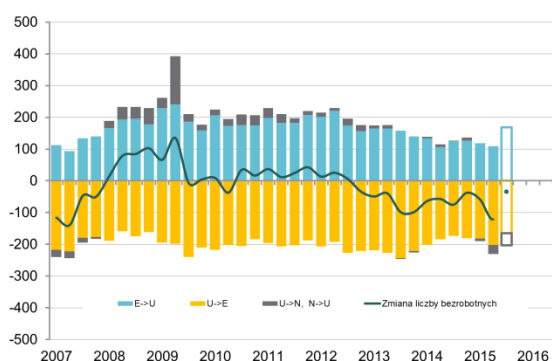
Źródło: Obliczenia NBP na podstawie danych GUS.

Wykres nr 20. Kwartalne zmiany pracujących –przepływy (w tys., sa)



Źródło: Obliczenia NBP na podstawie danych GUS.

Wykres nr 21. Kwartalne zmiany bezrobocia –przepływy (w tys., sa)

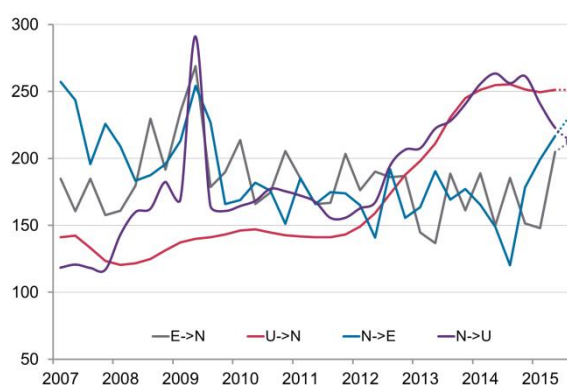


Źródło: Obliczenia NBP na podstawie danych GUS.

Bardzo dobra sytuacja na rynku pracy sprawia, że nowi pracownicy rekrutują się nie tylko z grona osób bezrobotnych, ale coraz częściej na rynek pracy przyciągane są osoby dotychczas uznawane za nieaktywne zawodowo, które trafiają bezpośrednio do zatrudnienia (Wykres nr 22). Efekt ten szczególnie wyraźnie podniósł aktywność zawodową w pierwszym kwartale br. W drugim kwartale br. tę bardzo pozytywną tendencję częściowo zniwelował wzrost przepływów z pracy ponownie do nieaktywności zawodowej. Z drugiej strony w II kw. br. silnie spadły napływy

osób z nieaktywności zawodowej do bezrobocia. Obserwowany wzrost przepływów związanych z nieaktywnością jest naturalny w sytuacji relatywnie niskiego bezrobocia i wciąż wysokiego popytu na pracę (czyli przy rynku pracy „pracownika”) – osobom do tej pory luźno związanym z rynkiem pracy łatwiej jest podjąć pracę bez zaangażowania się w dłuższe jej poszukiwanie.

Wykres nr 22. Kwartalne przepływy pomiędzy nieaktywnością a pracą i bezrobociem (w tys., sa)



Źródło: Obliczenia NBP na podstawie danych GUS.

Wynagrodzenia, wydajność i koszty pracy

W II kw. 2016 r. dynamika wynagrodzeń nominalnych w gospodarce wyraźnie wzrosła, odzwierciedlając w większym stopniu niż dotychczas bardzo dobrą sytuację na rynku pracy. Na silniejszy wzrost jednostkowych kosztów pracy wpłynęło ponadto, obok wynagrodzeń, ustabilizowanie się wzrostu wydajności pracy w gospodarce.

Tendencje

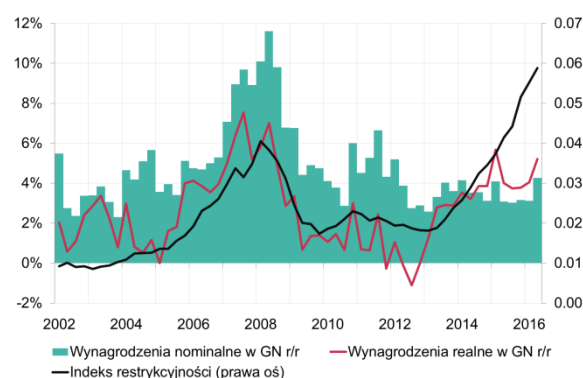
Bardzo wysoki popyt na pracę, odzwierciedlany przez rekordową liczbę wakatów w stosunku do liczby bezrobotnych w II kw. 2016 r., zaczął wyraźniej przekładać się na przyspieszenie wzrostu wynagrodzeń nominalnych w gospodarce (Wykres nr 23). Wzrost ten wyniósł 4,3% r/r wobec wzrostu w okolicach 3% r/r w poprzednich czterech kwartałach. Wysoki poziom indeksu restrykcyjności rynku pracy mierzącego równowagę pomiędzy popytem i podażą pracy wskazuje, że bieżący wzrost płac, nawet w kategoriach realnych, jest wciąż relatywnie niski na tle doświadczeń z lat 2006-2008.

Źródłem różnic na rynku pracy pomiędzy obecnym okresem ożywienia i latami 2006-2008, obok odmiennej pozycji cyklicznej gospodarki, może być m.in. skala migracji (szczyt fali emigracji zarobkowej) i związanych z nią trudności ze znalezieniem pracowników oraz wysoki popyt na pracę w budownictwie związany z inwestycjami finansowanymi z funduszy UE. Ponadto, w obecnym okresie dotychczasowo stabilna dynamika wzrostu płac może być skutkiem utrzymujących się tendencji deflacyjnych w gospodarce, i skłonności przedsiębiorstw do silniejszej kontroli kosztów, w tym kosztów wynagrodzeń.

Dane z sektora przedsiębiorstw wskazują także, że dalszego umiarkowanego przyspieszenia wzrostu płac można oczekiwać także w III kw. br., co częściowo wynikało z większego popytu na pracę w sektorze usług rynkowych związane-

go z wyjątkowo udanym na tle poprzednich lat sezonem turystycznym.

Wykres nr 23. Dynamika r/r wynagrodzeń nominalnych i realnych w gospodarce oraz indeks restrykcyjności



Źródło: GUS, obliczenia NBP.

Z kolei warto zauważyć, że ograniczający wpływ na wzrost płac w ostatnim kwartale ma efekt statystyczny związany z widoczną w danych z SP tendencją do przechodzenia z umów cywilnoprawnych do umów o pracę.³⁰

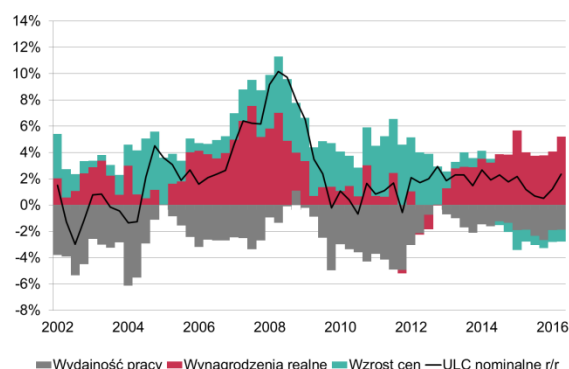
Dane o strukturze wzrostu wynagrodzeń według wybranych sekcji (Tabela nr 2) wskazują, że przyspieszenie wzrostu w całej gospodarce było wyraźniejsze niż w sektorze przedsiębiorstw. Oznacza to, że choć wzrost wynagrodzeń w przemyśle i usługach rynkowych zaliczanych do sektora przedsiębiorstw dodatnio wpływał na wynagrodzenia w całej gospodarce, to równolegle coraz szybciej zaczynają rosnąć płace w usługach nierynkowych, szczególnie w administracji, gdzie pracuje ok. 8,2% wszystkich pracujących w gospodarce.

Dynamiczniejszy wzrost wynagrodzeń w ostatnim kwartale, przy nieznacznym obniżeniu się

³⁰ Sekcje, w których występował największy odsetek umów cywilnoprawnych (por. Wykres nr 7) to także sekcje w których przeciętne wynagrodzenia są wyraźnie poniżej płac w gospodarce. W wyróżniającej się pod tym względem sekcji „Administrowanie i działalność wspierająca” tempo wzrostu wynagrodzeń jest jednym z najsłabszych w całym sektorze przedsiębiorstw.

tempa wzrostu wydajności pracy (Wykres nr 24), przekłada się na coraz silniejszy wzrost jednostkowych kosztów pracy (ULC – *Unit Labour Costs*). Należy jednak zauważyć, że osiągnięta w II kw. br. dynamika ULC jest zbliżona do przeciętnego poziomu obserwowanego w latach 2012-2014. Oznacza to, że pomimo bardzo dobrej sytuacji na rynku pracy firmom udaje się na razie kontrolować relację pomiędzy wzrostem wydajności pracy a realnym wzrostem wynagrodzeń. Ponadto, w dalszym ciągu hamująco na ULC oddziałuje także utrzymująca się od 2014 roku deflacja.

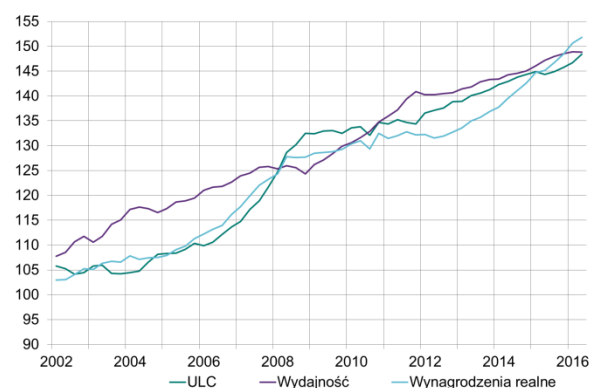
Wykres nr 24. Dekompozycja zmian ULC w gospodarce



Źródło: GUS, obliczenia NBP.

Stosunkowo niewielką w ostatnich kwartałach skalę wzrostu wynagrodzeń i ULC ilustruje także porównanie skumulowanego wzrostu tych kategorii w dłuższym okresie (Wykres nr 25). Realny wzrost wynagrodzeń jest obecnie szybszy niż wzrost wydajności pracy, ale sytuacja ta trwa jedynie nieco ponad rok i wynika częściowo z deflacji dodatkowo podwyższającej siłę nabywczą wynagrodzeń. Poprzedni okres dynamicznego wzrostu jednostkowych kosztów pracy obejmował lata 2005-2008 i wiązał się ze wzrastającą inflacją.

Wykres nr 25. Indeks jednopodstawowy (2000q1=100) ULC, wydajności i wynagrodzeń realnych



Źródło: GUS, obliczenia NBP.

Tabela nr 2 Dynamika wynagrodzeń w gospodarce i jej sekcjach r/r (zgodne z PKD 2007)

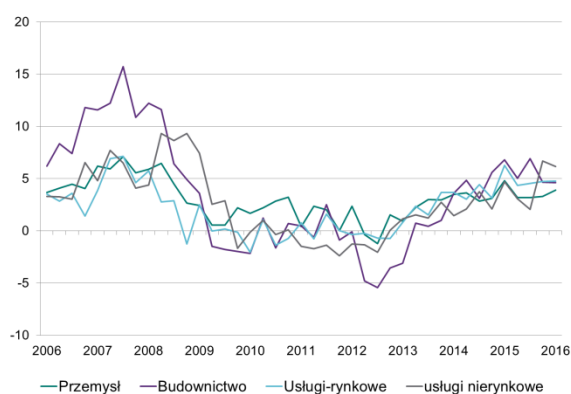
	Udział w funduszu płac	2014				2015				2016	
		1q	2q	3q	4q	1q	2q	3q	4q	1q	2q
Gospodarka*	100,0%	4,2	3,5	3,5	3,1	4,1	3,1	3,0	3,2	3,1	4,3
Sektor rynkowy (przemysł, budownictwo, usługi rynkowe) w podmiotach powyżej 9 osób zatrudnionych											
Sektor przedsiębiorstw	55,1%	4,2	4,1	3,3	3,3	4,0	3,0	3,6	3,4	3,7	4,5
Usługi finansowe	4,3%	6,4	0,5	4,8	-5,6	7,3	2,5	3,5	9,5	1,2	1,6
Nauka i technika	3,9%	2,8	3,5	3,6	4,7	5,9	3,7	5,2	5,4	5,1	4,6
Usługi nierynkowe (włącznie z podmiotami prywatnymi)											
Edukacja	12,2%	3,8	3,1	1,3	3,8	2,6	2,9	3,3	3,0	1,4	2,1
Administracja	8,2%	2,5	3,7	3,0	3,2	3,0	1,8	2,7	2,7	2,3	6,5
Ochrona zdrowia	6,0%	2,1	2,4	3,4	1,4	3,1	2,2	1,3	6,1	4,7	4,9
Pozostałe podmioty											
Rolnictwo	0,8%	4,6	2,3	2,5	5,3	7,7	0,1	10,2	1,1	-2,8	7,5
Mikropodmioty i reszta GN**	9,5%	10,7	6,6	13,0	13,6	12,9	8,1	0,3	-0,6	-0,6	0,4

*Dane dla pełnej zbiorowości; ** Kolorem czerwonym oznaczono szacunki IE.

Sektory gospodarki

Wzrosty płac w głównych sektorach gospodarki wykazują podobne tendencje (Wykres nr 26). Powolny wzrost realnych wynagrodzeń obserwowany jest od początku 2013 r. Można także zauważyć, że w pierwszym kwartale 2016 r. płace rosły stosunkowo wolniej w przemyśle, natomiast najszybciej w usługach nierynkowych. Wzrost wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw (Tabela nr 2) był w II kw. br. cały czas wyższy niż w gospodarce ogółem, ale różnica wyniosła już tylko 0,2 pp., co oznacza, że coraz dynamiczniejszy jest wzrost płac poza sektorem przedsiębiorstw zwłaszcza w administracji publicznej.

Wykres nr 26. Dynamiki wynagrodzeń realnych r/r wg sektorów



Źródło: GUS, obliczenia NBP.

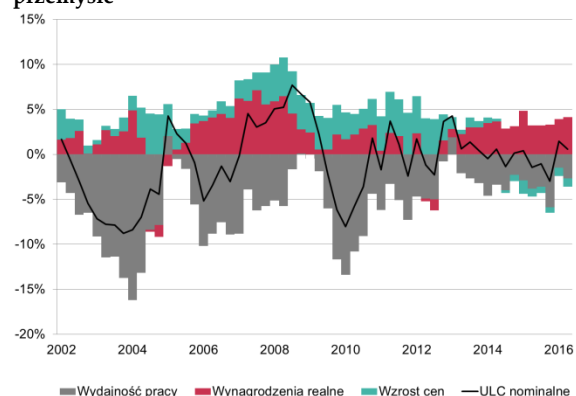
W dalszym ciągu utrzymuje się zróżnicowanie źródeł zmian jednostkowych kosztów pracy (ULC) w różnych sektorach gospodarki.

Dynamika ULC w przemyśle od 2013 roku obniżała się osiągając w drugiej połowie 2015 r. wyraźnie ujemne wartości. Od początku 2016 r. ULC w przemyśle ponownie rośnie i nie wynika to tylko ze stopniowo rosnącego tempa wzrostu wynagrodzeń, ale przede wszystkim skokowego zmniejszania się wzrostu wydajności pracy.

W budownictwie, po okresie silnego spadku ULC, od początku 2016 r. nastąpił skokowy wzrost wynikający nie tylko z nieco silniejszego

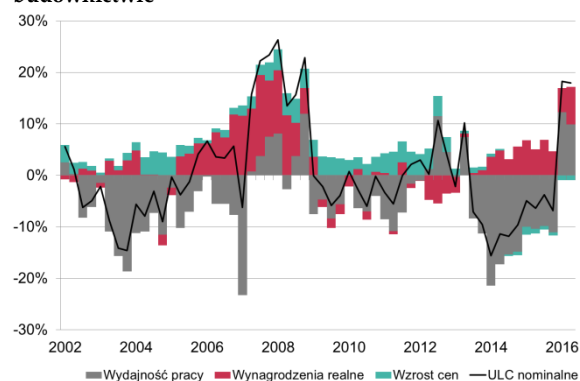
wzrostu płac, ale przede wszystkim ze spadku wydajności pracy. Obniżenie się dynamiki inwestycji spowodowało silny spadek wartości dodanej brutto w stosunku do poprzedniego roku, a zatrudnienie nie zostało dostosowane w podobnej skali. „Chomikowanie zatrudnienia” w firmach budowlanych wynika z konieczności utrzymywania potencjału w oczekiwaniu na poprawę sytuacji wraz z pojawieniem się większej liczby inwestycji finansowanych ze środków z UE. Wzrost ULC w tym sektorze jest ponadto wzmacniany przez niewielkie przyspieszenie tempa wzrostu wynagrodzeń.

Wykres nr 27. Dekompozycja³¹ zmian dynamiki ULC r/r w przemyśle



Źródło: GUS, obliczenia NBP.

Wykres nr 28. Dekompozycja³¹ zmian dynamiki ULC r/r w budownictwie

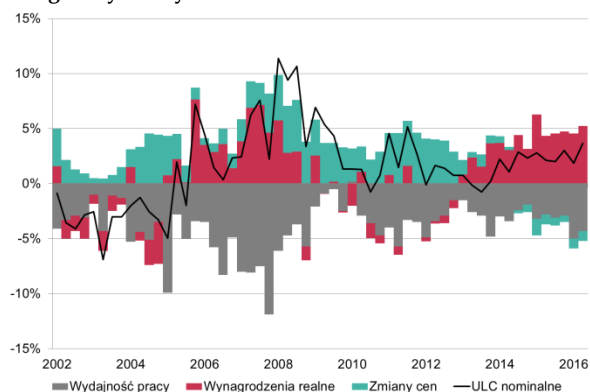


Źródło: GUS, obliczenia NBP.

³¹ Dekompozycja przyporządkowuje ujemne wartości czynnikom, które mają negatywny wpływ na ULC, stąd np.: im większy jest wzrost produktywności pracy, tym bardziej negatywny jest jego wkład do zmian ULC.

W usługach rynkowych wzrost ULC w II kw. br. napędzany był zarówno przyspieszeniem wzrostu wynagrodzeń powyżej 5% r/r, jak i zmniejszaniem się dynamiki wydajności pracy. Realny wzrost płac w tym sektorze jest już zbliżony do wartości obserwowanych w fazie ożywienia lat 2006-2008.

Wykres nr 29. Dekompozycja³¹ zmian dynamiki ULC r/r w usługach rynkowych



Źródło: GUS, obliczenia NBP.

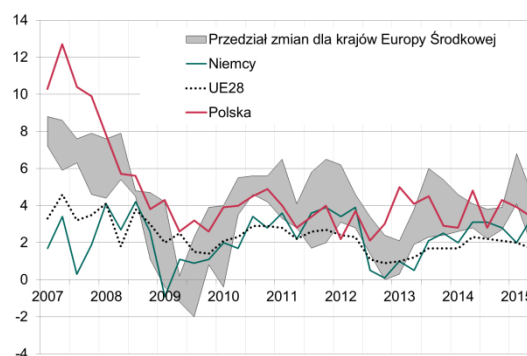
Tło międzynarodowe

Zestawienie zmian kosztów pracy pomiędzy krajami pozwala porównać zmiany konkurencyjności tych gospodarek. Ponadto, ze względu na silną pro-cykliczność tego wskaźnika, może być on jednocześnie postrzegany jako wskaźnik koniunktury.

Po okresie poprawy koniunktury w krajach Europy Środkowej i Wschodniej (EŚW) w drugiej połowie 2015 roku, początek 2016 roku przyniósł obniżenie dynamiki PKB oraz ograniczenie wzrostów wynagrodzeń (Wykres nr 30). Główną przyczyną obniżenia dynamiki PKB był prawdopodobnie mniejszy napływ funduszy unijnych, ujemnie wpływający na inwestycje. Słabsze dane z początku 2016 r. znalazły odzwierciedlenie w obniżeniu się tempa wzrostu ULC w krajach EŚW.

Porównanie danych z sektora przemysłowego poszczególnych krajów³² pokazuje, że wzrost nominalnych ULC w Polsce pozostaje umiarkowany w porównaniu z innymi krajami regionu, choć nie jest on już, tak jak pod koniec 2015 r., najniższy w regionie. Na początku 2016 roku koszty pracy w Polsce rosły ponadto w podobnym tempie jak w gospodarce niemieckiej. Przeciwny wzrost ULC w całej UE jest natomiast niski, przy dużym zróżnicowaniu sytuacji gospodarczej różnych krajów UE.

Wykres nr 30. Indeks kosztów pracy dla sfery rynkowej gospodarki (r/r, odsezonowany i skorygowany o liczbę dni pracy)



Źródło: Eurostat.

³² Koszty pracy obejmują płacowe i pozapłacowe składniki wynagrodzeń wraz ze składkami oraz podatkami (z pominięciem transferów powiększających wynagrodzenia). Koszty dotyczą tzw. sfery rynkowej gospodarki – tzn. pomijają usługi.

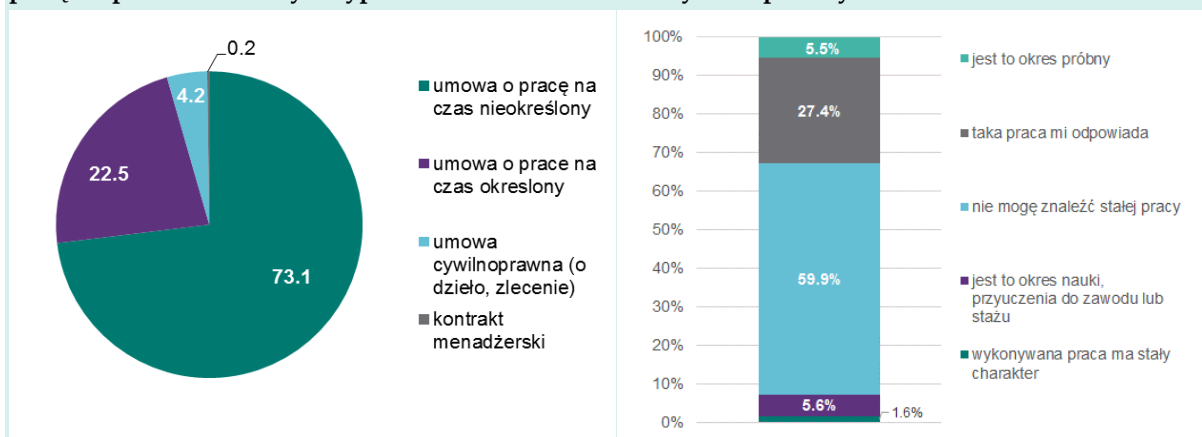
Analizy pogłębione

Ramka nr 1. Umowy cywilnoprawne na rynku pracy – wybór czy przymus?

Zmiany w regulacjach wprowadzone w 2016 r. prawdopodobnie zniechęciły część pracodawców do stosowania umów cywilnoprawnych. Od początku roku wzrost zatrudnienia był o 50 tys. wyższy niż wzrost liczby pracujących w gospodarce, co może oznaczać, że część umów cywilnoprawnych wymuszanych na pracownikach jest obecnie przekształcana w umowy o pracę. Według maksymalnego szacunku, potencjalnie ok. 300 tys. osób pracujących na umowach cywilnoprawnych może dążyć do ich przekształcenia w umowy o pracę.

Obecne dostosowania struktury liczby pracujących wynikające ze zmian regulacji umów cywilnoprawnych na początku br. mają duży wpływ na ocenę koniunktury na rynku pracy, gdyż część szybkiego wzrostu zatrudnienia obserwowanego w danych z przedsiębiorstw może wynikać z zawierania umów o pracę z „niewidocznymi” do tej pory w statystykach firm osobami pracującymi na podstawie umów cywilnoprawnych. Celem tej analizy jest oszacowanie potencjalnej skali tego zjawiska w przyszłości, w oparciu o deklaracje osób dotyczące dopasowania dotychczasowych umów do ich potrzeb. Na początku 2016 r. stawki składek na ubezpieczenie społeczne odprowadzanych przy świadczeniu pracy na podstawie umów cywilnoprawnych zostały zrównane ze stawkami obowiązującymi przy świadczeniu pracy na podstawie umów o pracę opartych na kodeksie pracy. Tym samym zlikwidowano uprzywilejowanie umów cywilnoprawnych, jeśli chodzi o wysokość klina płacowego. Dodatkowo umów cywilnoprawnych dotyczyć będzie także minimalna stawka wynagrodzenia godzinowego zbliżona do wartości wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę na etacie. Według polskiego ustawodawstwa świadczenie pracy na podstawie dwóch wspomnianych typów umów nie może być traktowane wymiennie. W praktyce przepisy te często były obchodzone, choć nie było to zjawisko masowe. Pomimo upodobnienia zasad pracy na podstawie umów o pracę oraz umów cywilnoprawnych, drugi z typów kontraktów wciąż może być atrakcyjny dla pracodawców ze względu na większą swobodę dostosowania zatrudnienia oraz brak przywilejów pracowniczych wynikających z kodeksu pracy.

Wykres R1.1. Udział w zatrudnieniu osób świadczących pracę na podstawie różnych typów umów **Wykres R1.2. Powody zawierania umów cywilnoprawnych**



Według danych BAEL w I kw. 2016 r., tuż po wprowadzeniu jednakowych zasad oskładkowania umów zleceń i umów o pracę, osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych stanowiły 4% osób zatrudnionych w gospodarce (Wykres R1.1). Choć wcześniej BAEL nie zawierała dokładnych danych na ten temat, to można przypuszczać, że na początku 2016 r. udział ten był tylko niewiele niższy od obserwowanego w gospodarce w poprzednich latach. Potwierdzają to inne źródła danych (por. publikację NBP: „Badanie Ankiety Rynku Pracy. Raport 2014”, s. 56).

Wraz ze zrównaniem zasad oskładkowania umów cywilnoprawnych i zatrudnienia etatowego częstość wykorzystywania umów cywilnoprawnych powinna zależeć od faktycznej przydatności tego rodzaju umów oraz postrzeganej restrykcyjności kodeksu pracy. Oznacza to, że część z tych umów prawdopodobnie została lub zostanie zamieniona na zatrudnienie w ramach kodeksu pracy. Zmiany takie nie zwiększają liczby osób świadczących pracę, ale powodują wzrost liczby etatów w statystykach raportowanych przez przedsiębiorstwa. Prawdopodobne występowanie tego efektu było już sygnalizowane w *Kwartalnym raporcie o rynku pracy za I kw. 2016 r.* (s. 7), w odniesieniu do gwałtownego przyspieszenia wzrostu zatrudnienia w sekcjach sektora przedsiębiorstw z dotychczas dużym udziałem umów cywilnoprawnych. Dane BAEL z II kw. 2016 r. wskazują, że efekty zmian są widoczne w skali całej gospodarki, gdyż zatrudnienie etatowe rośnie wyraźnie szybciej od liczby pracujących w gospodarce.

Nasuwa się zatem pytanie: jak dużo umów cywilnoprawnych może zostać zamienione na umowy oparte o kodeks cywilny? Według danych BAEL na początku 2016 r. na podstawie umów cywilnoprawnych pracowało w gospodarce nieco ponad 500 tys. osób, z czego prawie 60% deklaroowało, że pracuje w oparciu o takie umowy, bo nie może znaleźć innej, bardziej stabilnej pracy (Wykres R1.2). Ponad 27% pracujących deklaroowało, że taka praca im odpowiada, a pozostałe ok. 13% pracujących traktowało tę pracę jako wstępny etap współpracy z firmą lub deklaroowało, że pracują tak na stałe, choć miałyby możliwość zmiany. Przyjmując założenia, że:

1. typ umowy o pracę mogłyby zmienić wszystkie osoby, które pracują na podstawie umów cywilnoprawnych i nie mogą znaleźć stałej pracy,
2. uregulowania kodeksu pracy nie oddziałują dodatkowo na chęć pracodawców do konwersji umów, wówczas maksymalną potencjalną liczbę przekształceń kontraktów można ocenić na ok. 300 tys.

W następstwie zmian w tej maksymalnej możliwej do określenia skali, udział umów cywilnoprawnych w gospodarce zmniejszyłby się do 1,2% zatrudnienia, natomiast spowodowana tym zjawiskiem różnica pomiędzy dynamiką liczby pracujących a zatrudnionych osiągnęłaby 2,4 pp. Obecnie obserwowane zmiany są na razie niewielką częścią potencjalnych. Po dwóch kwartałach 2016 r. wzrost liczby zatrudnionych (sa) był o ok. 50 tys. wyższy od wzrostu liczby pracujących, a różnica w tempie wzrostu liczby pracujących i zatrudnionych wyniosła ok. 0,4pp.

Aneks: terminy i definicje

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

Dynamiki roczne oraz dynamiki kwartalne szacowane są zawsze na danych odsezonowanych. Odsezonowanie przeprowadzane jest metodą TRAMO/Seats z uwzględnieniem liczby dni pracujących. Kontrybucje do zmian szacowane są jako iloczyn udziału danej grupy/zmiennej w populacji w danym kwartale ($\alpha_{i,t}$) oraz dynamiki (kwartalnej lub rocznej) dla tej grupy/zmiennej ($\Delta x_{i,t}$).

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

ZATRUDNIENIE

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

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

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

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

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

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

PODAŻ PRACY I BEZROBOCIE

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

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

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

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

Stopa bezrobocia rejestrowanego – udział zarejestrowanych bezrobotnych w cywilnej ludności aktywnej zawodowo. Cywilna ludność aktywna zawodowo to łącznie bezrobotni zarejestrowani oraz szacunek GUS dot. liczby pracujących w gospodarce. Dane miesięczne.

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

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

Wskaźnik zatrudnienia – udział pracujących wg BAEL w populacji BAEL.

PRZEPŁYWY NA RYNKU PRACY I DOPASOWANIA STRUKTURALNE

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

WYNAGRODZENIA I KOSZTY PRACY

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

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

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

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

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

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

ULC (WDB, GN) – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu (pomniejszonego o zużycie pośrednie) w całej gospodarce. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn zatrudnionych w GN oraz przeciętnego wynagrodzenia w GN. Wolumen produkcji na podstawie wartości dodanej brutto. Dane kwartalne.

ULC (WDB, GN) - przemysł – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu (pomniejszonego o zużycie pośrednie) w przemyśle. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn zatrudnionych w przemyśle (dane spójne z zatrudnieniem w GN) oraz przeciętnego wynagrodzenia w przemyśle (dane spójne z GN). Wolumen produkcji na podstawie wartości dodanej brutto w przemyśle. Dane kwartalne.

ULC (WDB, GN) - budownictwo – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu (pomniejszonego o zużycie pośrednie) w budownictwie. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn zatrudnionych w budownictwie (dane spójne z zatrudnieniem w GN) oraz przeciętnego wynagrodzenia w budownictwie (dane spójne z GN). Wolumen produkcji na podstawie wartości dodanej brutto w budownictwie. Dane kwartalne.

ULC (WDB, GN) - usługi rynkowe – dynamika kosztów pracy przypadających na jednostkę produktu (pomniejszonego o zużycie pośrednie) w usługach rynkowych. Koszty pracy oszacowane jako iloczyn zatrudnionych w usługach rynkowych (dane spójne z zatrudnieniem w GN) oraz przeciętnego wynagrodzenia w usługach rynkowych (dane spójne z GN). Wolumen produkcji na podstawie wartości dodanej brutto w usługach rynkowych. Dane kwartalne.

DANE MIĘDZYNARODOWE

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

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

APROBOWAŁ
Michał Gradzewicz

ZATWIERDZIŁ
Jarosław T. Jakubik

www.nbp.pl

