

Makroekonomiczne spojrzenie na rynek pracy

Rynek pracy zmienia się ustawicznie. Te zmiany są na tyle rozległe, że warto podjąć próbę zebrania wielokierunkowych trendów i uchwycenia zasadniczej dynamiki z poziomu makro, tj. z poziomu zagregowanych czynników kształtujących krajowy rynek pracy. Jaka jest zasadnicza dynamika polskiego rynku pracy i dokąd prowadzi? Próba subiektywnej odpowiedzi na to pytanie przedstawiona jest w tym artykule

Gwarancją sukcesu każdego przedsięwzięcia szkoleniowo-doradczego, ingerującego w rynek pracy, jest dobre zdiagnozowanie potrzeb i trendów tego rynku na poziomie lokalnym. Pamiętać należy wszakże, przy dokonywaniu tego typu analiz, iż suma lokalnych rynków tworzy rynek krajowy, a jego dynamika może być odmienna niż dynamika rynków lokalnych, a trendy, które uwidaczniają się na poziomie krajowym będą wpływać po jakimś czasie na wszystkie rynki lokalne. Pozostawiwszy zatem szczegółowe i wyczerpujące analizy makro odpowiednim, powołanym do tego, instytucjom badawczym, warto spróbować na własny użytek wyabstrahować kluczowe trendy i działające mechanizmy rynku pracy w skali makro.

Jaki model dominuje?

Głównym pytaniem, stawianym sobie przez ekspertów, jest dominujący na dzisiaj model rynku pracy – czy jest to rynek pracodawcy czy rynek pracownika? Większość wypowiedzi skłania się ku hipotezie, że zasadnicza dynamika polskiego rynku pracy to stopniowa i ciągła zmiana modelu rynku pracodawcy w rynek pracownika we wszystkich branżach i we wszystkich regionach – choć nie równomiernie¹. Oznacza to – mówiąc wprost – że pracownicy zdobywają pozycję umożliwiającą im dyktowanie coraz większych warunków pracodawcom, co oznacza, że rynek pracy kształtuje się bardziej w oparciu o postawy pracowników niż pracodawców. Ma to zasadnicze i daleko idące konsekwencje dla krajowej gospodarki, wymieniając choćby zwiększająca się presję na wzrost płac, a co za tym idzie – poważną presję inflacyjną. Efekty już widać – Rada Polityki Pieniężnej, przeciwdziałając tej presji, podniosła już osiem razy stopy procentowe w przeciągu kilku ostatnich kwartałów. Powstaje zatem pytanie – skąd taka zmiana? Co się stało z polskim rynkiem pracy, że występują takie efekty?

¹ por . choćby wypowiedzi Michała Boniego i Jeremiego Mordasewicza w artykule „Koniec rynku pracodawcy”, Alina Białkowska, „Nowy Przemysł”, nr 01/2007 czy Hanny Nogaj w artykule „Teraz pracodawcy szukają pracownika”, „Gazeta Prawna”, nr 247(2117), 20 grudnia 2007

Dostrajanie popytu i podaży

Rynek pracy działa w taki sposób, że zderzają się ze sobą dwie siły – jedną z nich jest zapotrzebowanie na pracowników występujące w przedsiębiorstwach (popyt na pracę), a drugą ilość chętnych do podjęcia pracy (podaż pracy). Z ciągłego zderzania tych dwóch sił tworzy się subtelna równowaga pomiędzy ilością pracujących i ilością bezrobotnych – to właśnie jest rynek pracy. Jeśli zaobserwować zmiany w tej subtelnej równowadze, to można mówić o dynamice na rynku pracy. Jeśli zaobserwowana dynamika jest stosunkowo mocna i długotrwała, można mówić o trendzie, który pozwala prognozować przyszłe stany równowagi, czyli to, jak będzie za jakiś czas wyglądał rynek pracy. Warto dodać, że popyt na pracę wynika z czynników mikroekonomicznych, czyli płac (jest to koszt pracy dla pracodawcy) oraz od wydajności (efektywności) pracowników. Manipulowanie tymi dwoma zmiennymi w taki sposób, by otrzymać jak najwyższą wydajność za jak najniższą cenę jest priorytetem każdego przedsiębiorcy i pozwala zwiększać lub zmniejszać popyt na pracę. Z kolei podaż pracy jest uwarunkowana przez demografię – kluczową zmienną jest ilość ludzi w wieku produkcyjnym – ale podaż pracy tworzą ludzie w wieku produkcyjnym, którzy tą pracę chcą podjąć. Ważny tu więc będzie szereg czynników miękkich, typu styl życia, poziom aspiracji, wybór ścieżki rozwoju pomiędzy pracą a domem (tzw. work-life balance), etc. Oprócz tego na podaż pracy wpływać będą uregulowania prawne (np. wiek przechodzenia na emeryturę), czynniki mikroekonomiczne (poziom oferowanych płac – za większe pieniądze więcej ludzi będzie pracować) czy też legislacja w zakresie opieki społecznej (większy poziom opieki wpływa zniechęcająco na podejmowanie pracy i w związku z tym zmniejsza podaż pracy). Wszystkie te zmienne tworzą obecny rynek pracy i definiują jego dynamikę na przestrzeni czasu.

Wizja rynku pracownika

Jeszcze kilka lat temu było o wiele więcej kandydatów niż ofert pracy, pracodawcy mogli przebierać w nich jak w ulęgalkach i wybierać sobie najlepszych kandydatów, oferując im bardzo przeciętne warunki. Można zaryzykować tezę, że obecnie jesteśmy w punkcie przesilenia – rynek pracy zmienia się w stronę rynku pracownika, co oznacza że już w niektórych regionach i w niektórych branżach ofert pracy jest więcej niż chętnych tę pracę podjąć. Dotyczy to przede wszystkim dużych miast (Warszawa, Kraków, Wrocław, aglomeracja śląska) oraz branż ogólnie rzecz ujmując techniczno-inżynierskich (w szczególności budownictwo i informatyka). Z drugiej strony, według najnowszych danych, w województwie świętokrzyskim na jedno ogłoszenie o pracę ciągle przypada 511

bezrobotnych². Jednak eksperci są zgodni, że trend będzie zmierzał coraz bardziej w stronę rynku pracownika i będzie coraz trudniej znaleźć odpowiednich kandydatów na stanowiska, a zjawisko zwolnień i rotacji wśród pracowników zwiększy się. Warto pamiętać, że osobami bezrobotnymi są tylko osoby gotowe i chcące podjąć pracę, osoby nie pracujące z wyboru są osobami biernymi zawodowo – to osobna kategoria. Można zatem postawić pytanie – jakie są przyczyny zmniejszenia się podaży pracy, co zaskutkowało spadkiem bezrobocia i przeniesieniem akcentu w stronę rynku pracownika?

Swobodny przepływ pracy

Wydaje się, że kluczową zmienną jest tutaj emigracja zarobkowa³ – polscy pracodawcy de facto konkurują o pracownika nie tylko ze sobą, ale również z pracodawcami brytyjskimi, włoskimi czy irlandzkimi (a niedługo dojdą do tego jeszcze pracodawcy niemieccy) – i jest to konkurencja bardzo trudna, ponieważ rzadko który polski pracodawca jest w stanie zaproponować płacę porównywalną do zarobków na Zachodzie (choć tutaj niezmiennie będzie zachodzić zjawisko konwergencji – płace będą się stopniowo wyrównywać). Emigrację zarobkową dodatkowo ułatwia ruch bezwizowy w strefie Schengen, do której należy Polska. Według oficjalnych danych wyemigrowało już ponad milion potencjalnych pracowników (ludzi w wieku produkcyjnym, chętnych do podjęcia pracy), a według nieoficjalnych danych liczba ta jest dwu-, trzykrotnie większa (w każdej minucie wyjeżdża z Polski za pracę 1-4 osób). Taki odpływ siły roboczej w zasadniczy sposób wpłynął na polski rynek pracy i naruszył jego fundamenty. Pracodawcy, którzy zamierzają utrzymać pensje na poziomie minimalnym – nie zdają sobie sprawy z dynamiki rynku pracy i niechybnie muszą przejść do historii. Migracja zarobkowa na dłuższą metę może przynieść pozytywne skutki (choćby w postaci transferu kapitału czy know-how), ale w krótkim okresie – czyli tu, gdzie teraz jesteśmy – jest ogromnym problemem dla gospodarki jako całości i dla poszczególnych pracodawców, z których połowa (według cytowanego raportu) straciła kluczowych pracowników w zeszłym roku właśnie z tej przyczyny. Na poziomie makro zatem wygląda to tak, że nagle z rynku ubyła spora część ludzi w wieku produkcyjnym, co spowodowało skurczenie się podaży pracy (nierównomierne w różnych branżach i w różnych regionach). Rynek nie znosi jednak próżni, więc by wyrównać poziomy popytu i podaży,

² „The Wall Street Journal Polska”, za: „Gazeta.pl Gospodarka”, „Ręk do pracy brakuje a na jedno ogłoszenie 100 bezrobotnych”, 20.01.2008

³ por. raport „Migracja pracowników - szansa czy zagrożenie?” SMG/KRC Millward Brown Company na zlecenie KPMG, 2007; www.smgkrc.pl

zareagował wzmocnieniem pozycji tej części siły roboczej, która zdecydowała się pozostać. Ta reakcja zwie się właśnie przesunięciem w stronę rynku pracownika.

Koniec złotej ery

Można postawić kolejną tezę – że właśnie skończył się, trwający od co najmniej dekady (od boomu edukacyjnego w Polsce) złoty okres dla pracodawców – ogromna ilość wysoko wykształconej siły roboczej do dyspozycji na rynku pracy – oraz możliwość utrzymywania relatywnie niskich płac na stałym poziomie przez wiele lat (co najwyżej waloryzacja zgodna z inflacją). Sytuacja już wymusiła w niektórych branżach wzrost płac o kilkaset procent. Ale to ciągle mało. Pracownicy budowlani na Zachodzie – tynkarze, dekarze, zbrojarze – zarabiają ciągle więcej niż w Polsce, choć i u nas brakuje chętnych w tych zawodach do pracy za pensję 4-5 tys. zł. Z drugiej strony na niektórych stanowiskach (kierownicy, dyrektorzy) konwergencja płacowa dopełnia się – zarabia się prawie tyle samo ile za granicą. Czy te dane sugerują, że najważniejszym czynnikiem w obecnej sytuacji jest wyłożenie dodatkowych pieniędzy przez pracodawców i nie ma innego wyjścia? Z jednej strony tak – pensje będą stale szły do góry dążąc do wyrównania z Europą, lecz nie musi to się dziać wcale tak szybko – istnieje wiele innych składowych problemu. Dla przykładu – 80% Polaków chciałoby zarabiać więcej, ale aż 40% zadowoliliby się pensją 1900-2500 zł⁴. Te oczekiwania są bardzo umiarkowane w porównaniu z Unią Europejską i pokazują, że być może problem rotacji pracowników tkwi gdzie indziej niż w zarobkach.

Co się dzieje z bezrobociem?

Wedle teorii, bezrobocie jest napędzane kilkoma czynnikami – brakiem informacji (utrudnionym jej docieraniem do zainteresowanych), brakiem mobilności geograficznej (gotowości do zmiany miejsca zamieszkania) oraz brakiem mobilności zawodowej (gotowości do przekwalifikowania się w razie potrzeby). Część ludności w wieku produkcyjnym, która wyemigrowała zarobkowo, pokonała wszystkie trzy bariery – odnalazła niezbędne informacje (prawne, kulturowe, organizacyjne – związane z wyjazdem – ale także informacje o poziomie płac za granicą), zdobyła się na mobilność geograficzną (wyjazd do innego kraju) oraz często była gotowa na mobilność zawodową (możliwość pracy w innym zawodzie za granicą). Z tych trzech barier za najpoważniejszą uważa się barierę informacyjną, bowiem to ona wpływa w głównej mierze na motywację do dokonywania poważnych zmian życiowych. Wniosek jest taki, że dzięki przystąpieniu Polski do UE oraz

⁴ sondaż PBS DGA dla Gazety Wyborczej; za: „Polska rynkiem pracownika”, Arkadiusz Czarkowski, „Outsourcing Magazine”, nr 09/2007

szeroko rozpowszechnionym i łatwo dostępnym informacjom na temat zagranicznych rynków pracy, nastąpiło w Polsce poważne załamanie podaży pracy (zwiększyła się podaż za granicą). Czy oznacza to, że zintensyfikowanie działań informacyjnych spowoduje kolejną falę emigracji? Niekoniecznie, bowiem rynek pracy już zareagował – popyt na pracę zwiększa się – a to oznacza, że pracodawcy zaczynają w realny sposób dostrzegać powiązanie między pracownikiem a poziomem produkcji. Innymi słowy, urealnia się dla pracodawców wartość pracownika jako tworzącego wolumen produkowanych dóbr/usług – do lamusa odchodzą postawy wysokiej rotacji pracowników przy niskich płacach i przy wymaganiu wysokiej wydajności. Tego rodzaju postawy pracodawców nie odzwierciedlały faktycznie możliwości mocy produkcyjnych i powodowały zwiększanie bezrobocia. Wniosek jest taki – jeśli pracodawcom uda się dostosować do zmian, jakie na nich wymusza rynek pracy i wprowadzić odpowiednie innowacje w zarządzaniu przedsiębiorstwami – to polski rynek pracy będzie w stanie zaspokoić zwiększone potrzeby części podażowej rynku pracy i wchłonąć potencjalnych emigrantów zarobkowych. Dotyczy to w szczególności świeżych absolwentów – oni stanowią główną część emigracji zarobkowej – gdyż warunki rynku pracy po stronie popytowej były dla nich szczególnie nieatrakcyjne. Chcąc nie chcąc – pracodawcy muszą konkurować w zakresie standardów pracy, płac i oczekiwań co do wydajności z przedsiębiorstwami za granicą – rynek pracy w skali makro powoli przesuwa się w stronę zintegrowanego rynku całej Wspólnoty. Jeśli zatem nie jest możliwa w krótkim okresie konkurencja płacowa, to pracodawcy powinni zwrócić szczególną uwagę na pozafinansowe motywy zatrudnienia. Ale to już jest skala mikro.

Praca – dobro szkodliwe?

Bardzo ważne kroki należą w tej grze do państwa – obciążenie podatkami pracy wynosi 80%, co oznacza, że obok papierosów i alkoholu, praca jest najwyżej opodatkowanym dobrem w Polsce (czy to znaczy że jest dobrem szkodliwym według rządzących? – tzw. efekt akcyzowy – im coś jest wyżej opodatkowane, tym tego czegoś jest mniej). Powstały w ten sposób klin podatkowy ma podwójnie negatywne działanie – zniechęca pracodawców do inwestowania w nowych pracowników czy podwyższania im podstawy pensji (ponieważ koszty rosną automatycznie prawie dwukrotnie) a także skłania pracowników do szukania innych, bardziej motywujących możliwości zarobkowania – typu emigracja zarobkowa czy szara strefa. Jednak na rozwiązania polityczne przyjdzie nam jeszcze trochę poczekać, bowiem jeśli chodzi o podatki i prawo pracy, legislacja idzie bardzo opornie. Sztywny kodeks pracy (blokujący możliwości elastycznego dostosowywania się do realiów pracodawcom),

wysokie pozapłacowe koszty pracy (zmniejszające ochotę do legalnej pracy zarówno pracodawcom jak i pracownikom) czy wysokie i nierestrukturyzowane transfery socjalne (zmniejszające motywację do pracy) to legislacyjna bomba zegarowa, w której zmiany postulowane są od kilkunastu lat, bez wyraźnego efektu. W tej sytuacji przedsiębiorcy muszą sami sobie radzić i skutecznie stawić czoła obecnej sytuacji. Póki co, szacuje się że polska szara strefa wytwarza ok. 15% PKB i daje zatrudnienie 1,2 mln ludzi⁵. Ilu z nich chciałoby pracować legalnie i czym można ich przyciągnąć?

Podnosić czy nie?

Podsumowując problem jaki staje przed pracodawcami z perspektywy makroekonomicznej, można stwierdzić, że każdy polski przedsiębiorca, mniejszy czy większy, z Warszawy czy z Zakopanego, odnotuje w najbliższym czasie wzmożoną presję odejść z pracy oraz zwiększone trudności z pozyskaniem nowych pracowników. Taki problem to nie przelewki. Według szacunków w Polsce brakuje dzisiaj około ćwierć miliona pracowników, a w samej tylko branży budowlanej (w której zarobki wzrosły już około 40%) – 50 tysięcy⁶. W ostatnim kwartale poprzedniego roku prawie 12% przedsiębiorstw różnych branż miało kłopoty z pozyskaniem pracowników, co było ważną barierą rozwojową. A w całej Unii Europejskiej na jednego inżyniera przypada 15 ofert pracy. W usługach rynek pracownika rośnie trochę wolniej niż w budownictwie, przemyśle, finansach czy nieruchomościach, na problemy z zatrudnieniem ciągle napotykają absolwenci reklamy, PR czy marketingu. Jednak można założyć że w obecnych warunkach rynek wymusi na nich szybkie przekwalifikowanie i wessie ten naddatek siły roboczej. Warto się zastanowić, czy możliwe jest nie iść w kosztowne ślady branży budowlanej i zatrzymać pracowników bez drastycznego podnoszenia płac? Odpowiedzi na to pytanie trzeba szukać w analizie mikroekonomicznej, gdyż w skali makro nie widać jak na razie trendów, które pozwoliłyby zmienić tą wiodącą dynamikę – wzrostu płac, przy zwiększonej wydajności i szczupłej podaży pracy.

Stopa spada

Ciągle spada najważniejszy wskaźnik makroekonomiczny rynku pracy, stopa bezrobocia, która w tej chwili nominalnie wynosi 11,4%⁷. Najprościej ujmując, stopa

⁵ badania Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych CASE na zlecenie Ministerstwa Pracy, 14.01.2008; www.case.com.pl

⁶ dane GUS, sierpień 2007; por. także „Raport o pracy” autorstwa ekspertów Konfederacji Pracodawców Polskich, listopad 2007, www.kpp.org.pl

⁷ dane na grudzień 2007, źródło: www.mpips.gov.pl

bezrobocia definiuje stosunek osób bezrobotnych do pracujących. Włączywszy szarą strefę, realne bezrobocie jest dużo mniejsze (około 6-8%)⁸. Natomiast w dużych miastach stopa bezrobocia kształtuje się już w tym momencie na poziomie bezrobocia naturalnego, czyli 2-3%. Ciągły spadek bezrobocia oznacza dla pracodawców, że coraz mniej jest wolnej siły roboczej, a pracowników można zdobyć przede wszystkim dzięki zatrudnianiu osób jeszcze uczących się oraz wyrywaniu pracowników konkurencji. Dodatkowym czynnikiem pogłębiającym kryzys rynku pracy są niekorzystne zmiany demograficzne – jesteśmy w fazie pogłębiającego się nizu, co oznacza że będzie coraz bardziej ubywać świeżych kandydatów wchodzących na rynek pracy. Warto zwrócić uwagę na fluktuację stopy bezrobocia w ostatnich latach – zmiana ustrojowa w Polsce spowodowała uwolnienie przerostu siły roboczej w państwowych przedsiębiorstwach (szacuje się, że zatrudniały one ok. 30% więcej pracowników niż było potrzeba) – bezrobocie nagle stało się realne i bardzo wysokie. Później, w latach 90. zmieniała się struktura polskiej gospodarki i wraz z nią malało bezrobocie. Pierwsza dekada dostosowania się gospodarki do warunków rynkowych zakończyła się niepobitą do tej pory stopą bezrobocia w wysokości 10% (1998). Następnie zmiany strukturalne w polskich przedsiębiorstwach, osłabienie dynamiki wzrostu oraz kryzysy globalne spowodowały problemy na rodzimym rynku pracy i zwiększenie stopy bezrobocia do ponad 20%. Od 2003 powoli dają się zauważać korzyści z integracji europejskiej, dynamika gospodarki powoli przyspiesza, a bezrobocie delikatnie maleje. Natomiast od około dwóch lat rozpoczął się niż demograficzny na rynku pracy wzmocniony emigracją zarobkową, co skutkuje ustawicznym spadkiem bezrobocia i opisywanymi zmianami na rynku pracy. Ministerstwo prognozuje, że do marca tego roku utrzyma się grudniowa stopa bezrobocia, a później będzie spadać aż do przekroczenia granicy z 1998, czyli do poziomu poniżej 10% na koniec roku⁹.

Ciągle działamy na pół gwizdka

Można przypuszczać, że do czasu aż część emigrantów nie zacznie wracać do Polski z nowymi doświadczeniami, umiejętnościami i kapitałem a polski rząd nie wprowadzi odpowiednich ustaw uwalniających pracę, polscy przedsiębiorcy będą się musieli borykać z przesileniem na rynku pracy. Niemniej jednak, nie jest to jeszcze do końca rynek pracownika – ciągle są rejony kraju gdzie bezrobocie przekracza 30%, wydajność polskiego pracownika jest wciąż niższa niż średnia europejska, wzrost płac i oczekiwań ciągle stabilny, a na dodatek

⁸ patrz choćby raport „Diagnoza Społeczna 2007”, listopad 2007; www.diagnoza.com

⁹ wypowiedź wiceminister pracy i polityki społecznej Czesławy Ostrowskiej, PAP, 08.01.2008

– pracuje tylko 52% ludzi zdolnych do pracy¹⁰. Wskaźnik aktywności zawodowej, który obrazuje stosunek zatrudnionych do wszystkich zdolnych do pracy jest jednym z najniższych w Europie (choć na początku lat 90. kształtował się na poziomie 80%). Może to oznaczać, że w gospodarce polskiej ciągle są bardzo poważne i niewykorzystane rezerwy produkcyjne, które mogłyby zostać spożytkowane w celu zwiększenia podaży pracy i tym samym zbilansowania negatywnych efektów zmniejszającego się popytu na pracę. Uruchomienie tych rezerw przyczyniłoby się również do wzrostu dynamiki PKB i zwiększenia ogólnego dobrobytu społeczno-gospodarczego w kraju¹¹. Dlaczego te rezerwy w polskiej gospodarce nie są wykorzystywane (innymi słowy – gospodarka chodzi „na pół gwizdka”) – być może przyczyną jest ułomny system prawny, być może przedsiębiorcy wciąż nie wierzą w wizję rozwoju i wolą być ostrożni, być może również na przeszkodzie stoi brak odpowiedniego know-how w dziedzinie zarządzania zasobami ludzkimi i przeszkody mentalnościowe w traktowaniu relacji pracownik-pracodawca w polskim społeczeństwie. Z drugiej strony, niekorzystne tendencje pogłębiane są przez wydłużający się przeciętny czas nauki oraz przechodzenie na wcześniejsze emerytury – wszystko to kurczy zasób ludzi gotowych do pracy zawodowej. Fakty są bardzo pesymistyczne – w Polsce na jedną osobę pracującą przypadają prawie trzy osoby niepracujące (emeryci, renciści, dzieci, bierni zawodowo, bezrobotni, uczący się). Taka struktura rynku pracy powoduje bardzo duże obciążenia socjalne dla budżetu państwa, a co za tym idzie, niechęć państwa do rozluźniania pętli fiskalnej na przedsiębiorcach (w krótkim okresie czasu zmniejszyłyby to dochody budżetu). W ten sposób koło się zamyka – nie ma co liczyć na wzmacnianie pozytywnych trendów na rynku pracy przez państwo, strona popytowa (osoby gotowe do pracy) woli emigrować lub zasilać szarą strefę (ogromne obciążenia z tytułu ubezpieczeń społecznych), a strona podaźowa (przedsiębiorcy-pracodawcy) muszą sami się dostosować do tych trudnych warunków – co nie będzie łatwe.

Jest to więc najlepszy czas dla przedsiębiorców, by przyjrzeć się zjawisku i opracować strategię działania na wypadek kłopotów z rynkiem pracy

Cyprian Szyszka

Trener, ekspert, Dom Szkoleń i Doradztwa

¹⁰ prof. Witold Kieżun, ekonomista z Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego, wypowiedź w artykule „Jest praca dla ministra”, 04.12.2007, Gazeta Praca.pl

¹¹ patrz raport „Makroekonomiczne prognozy rozwoju gospodarki polskiej”, Biuro Głównego Ekonomisty Banku BGŻ, Warszawa, wrzesień 2007, s. 22-23