

1

Maciej Frączek
Jarosław Górniak (red.)
Magdalena Jelonek
Karolina Keler
Seweryn Krupnik
Norbert Laurisz
Stanisław Mazur (red.)
Barbara Worek

ZATRUDNIENIE W DEKLARACJACH I OPINIACH PRACODAWCÓW

**Analiza wyników badań ankietowych przeprowadzonych
wśród przedsiębiorców w ramach projektu
Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy
Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej**

Niniejsza publikacja została przygotowana w ramach projektu „Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałania 2.1.2 i realizowanego pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Niniejsza publikacja odzwierciedla wyłącznie poglądy autorów. Pracodawcy RP ani Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości nie ponoszą odpowiedzialności za wykorzystanie informacji zawartych w publikacji, ani za Państwa decyzje podjęte w związku z tymi informacjami. Osoby korzystające z powyższej publikacji robią to na własne ryzyko i ponoszą pełną związaną z tym odpowiedzialność – nie należy wyłącznie na podstawie zawartych tu informacji podejmować jakichkolwiek decyzji dotyczących Państwa działalności.

Publikacja bezpłatna



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Projekt realizowany pod nadzorem Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Recenzja naukowa:

dr Agnieszka Chłoń-Domińczak
dr Maciej Tymiński

ISBN:

978-83-929996-9-0

DTP, druk:

Stämpfli Polska

Spis treści

Wstęp	5
Streszczenie	11
Rekomendacje strategiczne	14
Wprowadzenie	17
1. Poziom i struktura zatrudnienia w 2009 r.	21
1.1. Poziom i struktura zatrudnienia ogółem w 2009 r.	22
1.2. Analiza wybranych form zatrudnienia stosowanych w przedsiębiorstwach	32
1.2.1. Podstawowe informacje o stosowanych w przedsiębiorstwach wybranych formach zatrudnienia	33
1.2.2. Skala wykorzystania różnych form zatrudnienia w wybranych przekrojach	35
2. Wykorzystanie usług zewnętrznych (outsourcing)	43
2.1. Skala wykorzystania usług zewnętrznych w badanych przedsiębiorstwach	44
2.2. Typy usług zewnętrznych wykorzystywane w badanych przedsiębiorstwach	51
2.3. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych	58
3. Historyczne zmiany w poziomie zatrudnienia (2008-2009)	65
3.1. Kierunki zmian poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009	65
3.2. Wielkość zmian poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009	73
3.3. Przedsiębiorstwa najmocniej zwiększające zatrudnienie vs. firmy najmocniej redukujące zatrudnienie	76
3.4. Przyczyny zmian poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009	81
4. Prognozowane zmiany w poziomie zatrudnienia (na koniec 2010 r.)	89
4.1. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia	89
4.2. Skala prognozowanych zmian poziomu zatrudnienia	103
5. Wyzwania i perspektywy	111
5.1. Problemy	111
5.2. Wyzwania	114
5.3. Zasoby	115
5.4. Warunki	116
5.5. Ryzyka	118
5.6. Trendy	120
6. Spis tabel i wykresów	121
7. Aneks tabelaryczny	124

Wstęp

Niniejszy tom otwiera serię ośmiu raportów przygotowanych w oparciu o wyniki badania przeprowadzonego w okresie od 6 kwietnia do 10 maja 2010 r. Było to pierwsze badanie empiryczne zrealizowane w ramach Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy (ORRP) utworzonego przy federacji Pracodawcy RP, którego przeprowadzenie było możliwe dzięki środkom Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Raporty są poświęcone poszczególnym zagadnieniom objętym badaniem:

1. Zatrudnienie w deklaracjach i opiniach pracodawców.
2. Wynagrodzenia i związki zawodowe.
3. Otoczenie instytucjonalne działalności pracodawców.
4. Działalność powiatowych urzędów pracy w kontekście potrzeb pracodawców. Współpraca przedsiębiorców z publicznymi służbami zatrudnienia.
5. Publiczne i prywatne pośrednictwo pracy w opiniach pracodawców.
6. Jakich pracowników poszukują przedsiębiorstwa? Wolne miejsca pracy i oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na określone stanowiska.
7. Pracodawcy a podnoszenie kompetencji zawodowych pracowników. Szkolenia i inne formy podnoszenia jakości zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach.
8. Dyskryminacja w procesie rekrutacji? Płeć i inne determinanty zaniżonych szans rynkowych Polaków.

Zakres problematyki ujętej w tej serii raportów jest wynikiem pierwszego etapu prac nad koncepcją badań. Punktem wyjścia był przegląd portfeli aktualnie stosowanych w skali międzynarodowej wskaźników oceny sytuacji na rynku pracy. W oparciu o ten fundament zespół badawczy przedstawił wstępną koncepcję zakresu badań i wynikających zeń

potrzeb informacyjnych. Koncepcja ta została poddana konsultacjom z przedstawicielami pracodawców, związków zawodowych i publicznych służb zatrudnienia. Na spotkaniach w Warszawie, Katowicach, Krakowie i Wrocławiu zebrano opinie dotyczące priorytetów w zakresie potrzeb informacyjnych. Na wszystkich etapach prace uwzględniały znaczenie i przydatność informacji dla stron zaangażowanych w dialog społeczny dotyczący sytuacji i polityki rynku pracy. Ostateczny wybór konkretnych problemów został dokonany na podstawie wniosków z tych dyskusji i konsultacji.

Badania empiryczne mają swoje ograniczenia – nie można zbadać wszystkich ważnych aspektów przedmiotu badań. Trzeba dokonywać wyborów. Badania te inicjowały prace Obserwatorium, a zatem musiały być funkcją misji takiego ośrodka zorganizowanego właśnie przy organizacji reprezentującej pracodawców. Nie tylko w trakcie warsztatów konsultacyjnych poprzedzających badanie, ale też podczas konferencji zorganizowanych przez Pracodawców RP, zarówno inaugurującej projekt, jak i dwóch konferencji poświęconych prezentacji wybranych wyników badań, wyraźnie do głosu doszła potrzeba odwoływania się w dialogu społecznym do akceptowanych przez strony wyników badań oraz, co równie ważne, zwłaszcza z perspektywy organizacji pracodawców, potrzeba gromadzenia i analizy opinii pracodawców w kwestiach postrzeganych jako ważne dla działalności przedsiębiorstw. Do takich kwestii bez wątplenia należy otoczenie instytucjonalne biznesu, które ciągle czeka na swoje reformy. Sytuacja na rynku pracy zależy bowiem od tworzenia i utrzymania miejsc pracy. Warunkiem do tego jest, co oczywiste, ogólna koniunktura i warunki działalności przedsiębiorstw, ale także dostępność i jakość kadr. Dlatego jednym z problemów, który uzyskał wysoki priorytet, było rozwijanie kompetencji zawodowych aktualnych i potencjalnych pracowników pod kątem artykułowanych przez pracodawców oczekiwań co do kandydatów do pracy. W tym kontekście ważna jest też współpraca z publicznymi służbami zatrudnienia, w tym funkcjonowanie pośrednictwa pracy, także prywatnego. Analizując zatrudnienie, nie sposób nie odnieść się do kwestii wynagrodzeń. Zagadnienie sytuacji różnych kategorii pracowników: kobiet i mężczyzn, różnych grup wiekowych, osób niepełnosprawnych, pod względem możliwości zatrudnienia oraz wynagrodzeń została wymieniona jako ważna nie tylko przez przedstawicieli związków zawodowych. Praco-

dawcy także wskazywali na potrzebę przyjrzenia się tym problemom. Chodziło o zbadanie, czy i jakie czynniki ryzyka dostrzegają pracodawcy w zatrudnianiu osób z grup uchodzących za defaworyzowane, co może pozwolić na lepsze zrozumienie sposobu oddziaływania czynników instytucjonalnych na procesy dyskryminacji.

Na zakres badania wpływała także kwestia trudności w pozyskaniu niektórych wrażliwych danych dotyczących przedsiębiorstw, zwłaszcza o charakterze finansowym (przedsiębiorstwa niechętnie je przekazują w innych badaniach niż sprawozdawczość statystyczna). Ponadto, w przypadku tego projektu czas potrzebny na wypełnienie kwestionariusza był ograniczony, co stanowiło pewne ryzyko. Obie te kwestie były sprawdzane w toku testów narzędzia i prowadziły do redukcji ryzyka.

Z jednej strony, cykl ośmiu raportów tematycznych został pomyślany przede wszystkim jako formuła prezentacji wyników zgromadzonych w „założycielskim” badaniu ORRP. Raporty miały w związku i przystępny sposób przedstawiać uzyskane rezultaty, stąd narzucony limit dotyczący ich objętości. Z tego też powodu zasadniczo nie prezentujemy w tych raportach danych publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny czy dostępnych na stronach obserwatoriów tworzonych przez wojewódzkie urzędy pracy. Wyjątek stanowią nieliczne dane, które ilustrują kontekst badania.

Z drugiej jednak strony, raporty te powinny być kolejnym impulsem do debaty na temat perspektyw i wyzwań dotyczących rynku pracy, z intencją wpływania na kształt polityk publicznych i toczonego wokół nich dialogu społecznego. Dlatego w ostatniej części każdego raportu, zatytułowanej „Problemy i wyzwania” wykraczamy poza dostarczone dane. Rozdziały te należy traktować właśnie jako tezy – głos w debacie publicznej. Z faktami trudno jest dyskutować – są takie, jakie są. Co najwyżej można się zastanawiać, czy zostały poprawnie ustalone. Natomiast tezy części ostatniej zawierają też autorskie oceny wynikające z wiedzy wykraczającej poza wyniki badania i sformułowania normatywne. Służą też zewidencjonowaniu kwestii ważnych, wymagających rozwiązania. Wskazują na zasoby, którymi dysponujemy jako społeczeństwo i warunki, których spełnienie sprzyjać będzie rozwiązaniu problemów. Jeśli staną się przedmiotem dyskusji, czy nawet polemiki, to spełnią swój cel. To, jak rozwijać się będzie sytuacja na rynku pracy, zależy od wielu czynników,

wewnętrznych i globalnych, które nie poddają się kontroli i są trudno przewidywalne. W tym jednak zakresie, w którym wykorzystanie lub zablokowanie szans rozwojowych zależy od świadomego działania, trzeba szukać dobrych rozwiązań.

Każdy z raportów jest poprzedzony krótkim streszczeniem dotyczącym najważniejszych wniosków z badań oraz kluczowych rekomendacji wynikających z rozważań o problemach i wyzwaniach zawartych w ostatniej części. Czytanie tak syntetycznego streszczenia nie zastąpi lektury raportu, ale pozwoli zorientować się w podstawowych kwestiach.

Sam raport staraliśmy się opracować w sposób w miarę możliwości przystępny, dostarczając przede wszystkim solidnej porcji danych opisowych. Z założenia nie przedstawiamy w nim jakiegось bardziej zaawansowanego modelowania. Nie raportujemy także wyników testów statystycznych, choć były one prowadzone, gdyż kierują uwagę bardziej ku samemu występowaniu zależności (w dużej próbie, takiej jak nasza, istotne statystycznie mogą być nawet bardzo słabe zależności) niż ku ich wielkości i znaczeniu. Także słabsze zależności, których zaprezentowanie i podkreślenie uznaliśmy za uzasadnione, są statystycznie istotne.

W przypadku badania przedsiębiorstw mamy do czynienia ze zbiorowością bardzo zróżnicowaną: od mikroprzedsiębiorstw po korporacje zatrudniające tysiące pracowników. Podstawowa zasada, którą przyjęliśmy, polegała na prowadzeniu analiz zawsze w podziale na cztery klasy przedsiębiorstw, wyróżnione pod względem wielkości zatrudnienia: mikro (1-9 pracowników), małe (10-49), średnie (50-249), duże (250+). Ponadto, analizę prowadzono w podziale na przedsiębiorstwa należące do organizacji zrzeszonych w Pracodawcach RP i wylosowane z ogólnego operatu przedsiębiorstw. Wyniki były prezentowane łącznie w sytuacji, gdy pomiędzy tymi grupami nie występowały znaczące różnice. W innym przypadku, wyniki występują w podziale na te dwie grupy. Ku naszemu zaskoczeniu, wyniki uzyskane dla próby losowej nie odbiegały w wielu wypadkach od tych, które uzyskano na próbie członków Pracodawców RP. Interpretujemy to jako reprezentatywność opinii pracodawców zrzeszonych w tej federacji dla opinii pracodawców w ogóle w kwestiach, w których nie występują odmienności. Oczywiście, może być i tak, że w badaniach, w których uczestniczy trochę ponad połowa wylosowanych przedsiębiorstw, w obu grupach działają pewne mechanizmy selekcyjne, pozostawiające podobne podmioty w obu

próbach. Który z tych wariantów jest bliższy prawdy, trudno jest powiedzieć bez dostępu do danych zarówno dla zbadanych, jak i niezbadanych firm. W takim zakresie, w jakim mechanizm odpadania przedsiębiorstw z pierwotnej próby jest losowy, w takim stopniu bliższy jest pierwszy, pozytywny wariant interpretacji. Podkreślmy: tam, gdzie uzyskiwano znaczące różnice między próbami, wyniki prezentowano oddzielnie.

W analizach zawsze było sprawdzane także zróżnicowanie regionalne. W sytuacji, gdy różnice między regionami były istotne i merytorycznie znaczące, wyniki zostały zaprezentowane także w tym układzie. Przedtem jednak sprawdzano, czy zaobserwowane różnice między regionami utrzymają się przy kontroli rozmiaru przedsiębiorstwa. Podejrzewano bowiem, że obserwowane różnice między regionami wynikają z różnic w strukturze sektora przedsiębiorstw w poszczególnych regionach, a zatem mamy do czynienia z tzw. „zależnością pozorną”. Kontrolowany był również wpływ przynależności branżowej, choć w tym wypadku na przeszkodzie w szczegółowym ujęciu stała zbyt mała liczebność podmiotów w niektórych kategoriach.

I wreszcie kilka bardziej szczegółowych informacji technicznych o samym badaniu. Badania prowadzono cały kwiecień, z wyłączeniem okresu Wielkanocy. Zbadano łącznie 2530 przedsiębiorstw. Dane zgromadził dla potrzeb badania Urząd Statystyczny w Krakowie w oparciu o kwestionariusz dostarczony przez zespół badawczy. Badanie zostało przeprowadzone w trybie mieszanym, tzn. zostały zastosowane różne techniki kontaktu z badanymi w celu zmaksymalizowania stopnia realizacji próby. Ankieta została opracowana jako narzędzie elektroniczne, możliwe do zastosowania w następujących wariantach:

1. CAWI (Computer Assisted Web Interview) – komputerowo wspomagana ankieta internetowa.
2. CATI (Computer Assisted Telephone Interview) – komputerowo wspomagany wywiad telefoniczny.

W ramach badania 1595 ankiet wypełniono poprzez Internet (CAWI) i zrealizowano 935 wywiadów telefonicznych (CATI).

Jak już wspomniano, próba składała się z dwóch części:

- przedsiębiorstw reprezentowanych przez i współpracujących z Pracodawcami RP (zbiór reprezentowany),
- próby losowej wszystkich przedsiębiorstw (zwanym zbiorem reprezentatywnym).

Pierwsza z nich została wykorzystana po to, aby uzyskać obraz opinii wszystkich podmiotów gospodarczych, które będą upatrywały w członkostwie w Pracodawcach RP możliwości artykulacji swoich ocen sytuacji, opinii, wniosków i oczekiwań. Badanie było prowadzone w oparciu o listę adresową PRP. Chodziło o zbadanie jak największej liczby firm z listy. Druga próba, wylosowana przez Urząd Statystyczny ze zweryfikowanego rejestru przedsiębiorstw, pozwoliła uzyskać układ odniesienia dla badań pierwszej zbiorowości, tzn. umożliwiła wskazanie, na ile wyniki badań wśród firm reprezentowanych są zbliżone do tych uzyskanych z przedsiębiorstw reprezentatywnych. Jak sygnalizowano wcześniej, wyniki te często nie różniły się znacząco. Ostatecznie zbadano 1549 podmiotów ze zbioru pierwszego (PRP) i 981 z próby losowej. W przypadku próby losowej zastosowano losowanie warstwowe nieproporcjonalne w podziale na 3 warstwy: duże przedsiębiorstwa (50 i więcej pracowników), średnie (10-50) i małe (2-9); w obrębie tych warstw losowanie było proporcjonalne do udziału podklas wielkości. Taki schemat zastosowano w celu uzyskania dobrej podstawy do porównań między klasami wielkości przedsiębiorstw.¹

Mamy nadzieję, że prezentowana seria raportów zainteresuje Czytelników i przyniesie w rezultacie ciekawą, twórczą debatę o problemach polskiego rynku pracy i proponowanych rozwiązaniach.

¹ Bardziej szczegółowy opis metodologiczny doboru próby i realizacji badania został przedstawiony w innej publikacji przygotowanej w ramach Obserwatorium: „Polski rynek pracy: prognozowanie wartości czy rozpoznawanie wyzwań?”

Streszczenie

Zamieszczone poniżej najistotniejsze informacje i wnioski, wynikające z badań przeprowadzonych w ramach Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy (ORRP) Pracodawców RP, zostały zaprezentowane w podziale na główne obszary tematyczne pojawiające się w raporcie.

Poziom i struktura zatrudnienia w 2009 r.

- Badane przedsiębiorstwa w 2009 r. zatrudniały łącznie 377 100 pracowników, a przeciętny poziom zatrudnienia był równy blisko 155 osób.
- Pod względem liczby pracujących w analizowanej próbie przedsiębiorstw zdecydowanie przeważały firmy zrzeszone w Pracodawcach RP (PRP) – w blisko 1,5 tys. podmiotów pracowało łącznie prawie 294 tys. osób. W 955 firmach z ogólnopolskiej próby losowej (OPL) łączny poziom zatrudnienia wynosił nieco ponad 83 tys. osób.
- Przedsiębiorstwa najintensywniej korzystają z „typowych” elastycznych form zatrudnienia: zatrudnienia na czas określony, umowy zlecenia oraz pracy na część etatu. Pozostałe elastyczne formy są stosowane zdecydowanie rzadziej. W badanych firmach istnieje duża przestrzeń do zwiększania liczby pracowników zatrudnionych w innych formach niż klasyczna kodeksowa umowa o pracę na czas nieokreślony.

Wykorzystanie usług zewnętrznych (outsourcing)

- Blisko 57% zbadanych firm korzystało z outsourcingu (najczęściej firmy duże), co oznacza, że badane firmy dostrzegają korzyści płynące z rezygnacji z wewnętrznej realizacji pewnych rodzajów usług na rzecz zlecenia tych działań firmom zewnętrznym.
- W ramach outsourcingu najczęściej pozyskiwane z zewnątrz były usługi prawnicze oraz księgowość. Relatywnie często były wskazywane także usługi informatyczne, usługi ochrony mienia oraz transportowe.
- Najważniejszymi powodami korzystania z outsourcingu są: możliwość optymalizacji kosztów funkcjonowania, dostęp do specjalistów z różnych dziedzin i większa elastyczność prowadzonej działalności przedsiębiorstwa.

Historyczne zmiany w poziomie zatrudnienia (2008-2009)

- W 2009 r., gdy na rynku panowała duża niepewność co do kierunków zmian koniunkturalnych, przedsiębiorstwa w sferze zatrudnienia generalnie przyjęły taktykę wyczekiwania (nieznaczna przewaga firm zmniejszających zatrudnienie).
- W całej badanej próbie firm między 2008 a 2009 rokiem poziom zatrudnienia ogółem zmniejszył się o ok. 0,9% (ponad 3 tys. osób). Firmy duże i średnie odpowiadały łącznie za blisko 82% całego spadku liczby pracujących.
- Wyższa skłonność do zmian poziomu zatrudnienia (zarówno zwiększania, jak i zmniejszania liczby pracowników) cechowała przedsiębiorstwa większe oraz dłużej funkcjonujące na rynku. Im mniejsze oraz krócej funkcjonujące na rynku przedsiębiorstwo, tym większa stabilność zatrudnienia (utrzymywanie poziomu zatrudnienia na tym samym poziomie co w roku poprzednim).
- Grupa 25% firm najmocniej zwiększających zatrudnienie odpowiadała za 88% łącznego wzrostu poziomu zatrudnienia odnotowanego wśród wszystkich tych firm, które zwiększyły liczbę zatrudnionych. Grupa 25% przedsiębiorstw najmocniej redukujących zatrudnienie odpowiadała za 86% łącznego spadku poziomu zatrudnienia odnotowanego wśród wszystkich tych firm, które zmniejszyły liczbę zatrudnionych.

Prognozowane zmiany w poziomie zatrudnienia (na koniec 2010 r.)

- W kwietniu 2010 r. 25% ankietowanych przedsiębiorstw prognozowało wzrost poziomu zatrudnienia, natomiast prawie 13% oczekiwało spadku zatrudnienia. Aż 62% przedsiębiorstw nie przewidywało żadnych zmian w liczbie zatrudnionych osób do końca 2010 r.
- Im mniejsza jest firma, tym większa jej skłonność do prognozowania braku zmian w poziomie zatrudnienia. Z kolei, im przedsiębiorstwo krócej funkcjonuje na rynku, tym bardziej skłonne jest do prognozowania wzrostu liczby swoich pracowników.
- W badanej próbie prognozowana wielkość zmniejszenia zatrudnienia wyraźnie przewyższała wartość oczekiwanego zwiększenia zatrudnienia; ujemne saldo prognozy

wyniosło ok. 5 tys. osób. Oznacza to, że według ankietowanych zatrudnienie w przeciętnym przedsiębiorstwie może zmniejszyć się o 1,8%.

- Opierając się wyłącznie na kierunkowych wskazaniach respondentów co do wzrostu, spadku i braku zmian w poziomie zatrudnienia, można było oczekiwać wzrostowego potencjalnego trendu zatrudnienia, tymczasem deklarowane równocześnie przez respondentów bezwzględne wielkości oczekiwanych zmian pokazują zjawisko odwrotne: firmy prognozowały w badaniach łączny spadek liczby zatrudnionych o ok. 1,8% (w odniesieniu do stanu na koniec 2009 r.).

Wyzwania i problemy

- W ciągu najbliższych kilku lat przewiduje się nieznaczną, ale konsekwentną poprawę sytuacji na polskim rynku pracy w odniesieniu do sfery zatrudnienia.
- Realizacja pozytywnej wizji rozwojowej wymaga przede wszystkim: zwiększenia aktywności zawodowej ludności, poprawy warunków funkcjonowania przedsiębiorstw, wzrostu poziomu konkurencyjności i innowacyjności, zmiany w systemie edukacji, intensywniejszej współpracy partnerów społecznych, reformy finansów publicznych, podejścia proaktywnego w realizowanej polityce publicznej.

Rekomendacje strategiczne

W ramach tej części raportu sformułowane zostały kluczowe, zdaniem autorów, rekomendacje skierowane do głównych aktorów polskiego rynku pracy, tworzących, wspierających i modyfikujących warunki szeroko rozumianej polityki zatrudnienia – uwzględniających nie tylko dominującą rolę państwa (rządu), ale i działania pracodawców, związków zawodowych, środowisk akademickich, organizacji pozarządowych, władz samorządowych itd.

- Państwo – dokonując przemyślanych zmian w sferze legislacyjnej i instytucjonalnej – powinno wdrożyć nowoczesną politykę zatrudnienia, ukierunkowaną na jeden fundamentalny cel: podniesienie efektywnej podaży pracy. Zwiększenie liczby osób pracujących oraz podnoszenie jakości kapitału ludzkiego należy traktować jako kluczowe wyzwania dla polskiego rynku pracy.
- Rząd/pracodawcy – wykorzystując dostępne instrumenty i podejmując zdecydowane działania – powinni wspierać podnoszenie poziomu aktywności zawodowej Polaków, zwłaszcza kobiet i osób w starszym wieku, ale i innych grup defaworyzowanych na rynku pracy (szczególnie osób niepełnosprawnych). Aby to osiągnąć, trzeba m.in. zmniejszyć poziom opodatkowania pracy, wspierać rozwój przedsiębiorczości (zwłaszcza podmiotów najmniejszych), systemowo ułatwić godzenie obowiązków zawodowych i rodzinnych (m.in. poprzez żłobki, przedszkola), wspierać stosowanie elastycznych form zatrudnienia (w ten sposób, aby były one szansą do podjęcia zatrudnienia dla osób, które nie mogą tego uczynić w pełnym wymiarze czasu pracy lub na stałe, a nie instrumentem ograniczającym koszty zatrudnienia pracowników).
- Państwo powinno stworzyć proste i trwałe zasady w relacjach pomiędzy organami władzy publicznej a przedsiębiorcami. Stabilne warunki prowadzenia działalności gospodarczej muszą być wypadkową interesów i potrzeb wszystkich aktorów na rynku pracy. Działania systemu sądownictwa (w tym gospodarczego), administracji skarbowej, ZUS i różnych organów kontroli nie powinny utrudniać, ale wspierać przedsiębiorców w utrzymywaniu dotychczasowych i tworzeniu nowych miejsc pracy. Jednym z ele-

mentów usprawnień powinno być zdecydowane przyspieszenie informatyzacji urzędów administracji publicznej oraz innych organów władzy publicznej działających na rzecz przedsiębiorców.

- Państwo/pracodawcy/związki zawodowe – powinni podjąć działania strategiczne dla rozwoju gospodarki i rynku pracy w Polsce w kontekście zmian globalizacyjnych zatrudnienia i produkcji zachodzących na całym świecie. Konieczne jest wytyczenie takich kierunków rozwoju, aby z jednej strony zapobiegać przenoszeniu produkcji do krajów „tańszych”, z drugiej strony rozwijać gospodarkę nowych technologii, która jest zdecydowanie bardziej odporna na konkurencję cenową. Oznacza to, że partnerzy muszą zgodnie wytyczyć długofalową ścieżkę wspólnych priorytetów, celów i działań (np. w formie Paktu na rzecz Zatrudnienia), dla których jedyną istotną płaszczyzną odniesienia będzie dynamiczny, elastyczny, konkurencyjny rynek pracy.
- Pracodawcy RP – uwzględniając interesy swoich członków, ale i całego środowiska polskich przedsiębiorców – powinni być jeszcze aktywniejszym niż dotychczas uczestnikiem i komentatorem wszystkich kluczowych działań ukierunkowanych na polepszenie warunków funkcjonowania polskich przedsiębiorstw. Konieczne jest, aby przedsiębiorcy w swoich relacjach z państwem mieli możliwość otrzymania szerokiego wsparcia od PRP. Silne wsparcie, z jednej strony, wzmocni pozycję pojedynczych podmiotów (co również wpłynie na pozytywne postrzeganie PRP – w kontekście innych organizacji, które nie podejmują takich działań), z drugiej strony wymusi na państwie zmianę sposobu postępowania w relacji z pojedynczymi podmiotami gospodarczymi.
- Pracodawcy/związki zawodowe/publiczne służby zatrudnienia/środowiska akademickie – korzystając z doświadczeń wypracowanych w ramach ORRP – powinny kontynuować i ulepszać współpracę w takim układzie, który zapewnia wysoki stopień kumulacji unikalnej wiedzy i doświadczeń przydatnych wszystkim partnerom. Obserwatoria rynku pracy, bez względu na ich charakter (krajowe – regionalne – lokalne, publiczne – prywatne, ogólne – branżowe itd.), nie powinny ze sobą konkurować, lecz uzupełniać się w tworzeniu rzetelnych podstaw do podejmowania kluczowych działań w sferze polityki zatrudnienia.

- ORRP – wykorzystując doświadczenia bieżącego projektu inicjującego jego działalność – powinno stawać się coraz bardziej istotnym głosem eksperckiego wsparcia dla środowiska polskich przedsiębiorców. Oznacza to konieczność prowadzenia dalszych, pogłębionych badań polskiego rynku pracy (zarówno ilościowych, jak i jakościowych), uwzględniających potrzeby informacyjne środowiska pracodawców.

Wprowadzenie

Celem wszystkich raportów przygotowanych w ramach Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP jest identyfikacja kluczowych czynników wpływających na sytuację na rynku pracy w badanym obszarze. Niniejszy raport skoncentrowany jest na problematyce zatrudnienia w ankietowanych przedsiębiorstwach. Pragnąc przedstawić sytuację panującą we wszystkich przebadanych przedsiębiorstwach, wyznaczono główną oś analizy w odniesieniu do całości badanej próby przedsiębiorstw. W raporcie uwzględniono także, m.in. ze względu na zróżnicowanie występujące pomiędzy zbiorowościami przedsiębiorstw zrzeszonych w Pracodawcach RP oraz firm pochodzących z ogólnopolskiej próby losowej, szczegółowe informacje na temat badanych zjawisk i charakterystyk, pozwalające na przeprowadzenie analizy porównawczej między firmami z tych grup.

W pierwszej części opracowania został zanalizowany poziom i struktura zatrudnienia (wg stanu na koniec 2009 r.) w badanych przedsiębiorstwach. Uwzględniono w niej m.in. charakterystykę różnych form zatrudnienia (szczególnie form elastycznych). W kolejnej części raportu opisano wykorzystanie przez badane przedsiębiorstwa outsourcingu, z uwzględnieniem skali tego zjawiska, typów usług outsourcingowych, z których korzystali ankietowani przedsiębiorcy oraz przyczyn sięgania po ofertę firm zewnętrznych. W rozdziale trzecim zostały zaprezentowane zmiany, których dokonały w sferze zatrudnienia ankietowane podmioty (między 2008 a 2009 rokiem). Ostatni z rozdziałów, związanych bezpośrednio z wynikami badań prowadzonych w ramach ORRP, jest prezentacją prognoz ankietowanych dotyczących oczekiwanego poziomu zatrudnienia na koniec 2010 r. Podsumowanie raportu stanowi syntetyczna, autorska prezentacja głównych wyzwań i perspektyw w sferze zatrudnienia, przed którymi stoi polski rynek pracy.

Badania empiryczne (prowadzone wśród ponad 2,5 tys. przedsiębiorstw), które stanowią źródło danych dla niniejszego opracowania, były poprzedzone serią debat ze środowiskiem pracodawców zrzeszonych w organizacji Pracodawcy RP. Artykułowali oni problemy, które ich zdaniem wymagały dalszego rozeznania w badaniach i przełożenia na argumenty

w dyskusjach nad kształtem ładu instytucjonalnego, w ramach którego działają pracodawcy i pracownicy. Ważnym ustaleniem naszych badań było stwierdzenie – które stanowiło dla autorów zaskoczenie – że rozkład opinii na rozmaite, poruszane w badaniu tematy był zasadniczo zbieżny w obu zbadanych próbach: firm zrzeszonych w Pracodawcach RP i wylosowanej przez Urząd Statystyczny w Krakowie ogólnopolskiej próbie aktywnych przedsiębiorstw. Oznacza to, że w przyszłości Obserwatorium prowadzone przez Pracodawców RP będzie mogło w znacznym stopniu opierać się na gromadzonych opiniach swoich członków jako reprezentatywnych dla środowiska pracodawców. Oczywiście, okresowo należy sprawdzać, czy nie występują pewne znaczące różnice opinii, powtarzając badania na próbach losowych, ale uzyskany wynik zachęca do zbudowania platformy systematycznego monitorowania opinii i oczekiwania członków Pracodawców RP dla potrzeb budowania płaszczyzny reprezentacji i uzgadniania interesów w trójstronnym dialogu społecznym.

Publiczna dyskusja o polskim rynku pracy, której częścią, jak mają nadzieję autorzy, będą opisane w tym opracowaniu zagadnienia, musi być ukierunkowana na nieustanne stawianie nowych kluczowych pytań i poszukiwanie na nie adekwatnych odpowiedzi. Inicjatywy takie jak Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP mogą i powinny tę dyskusję wspierać zarówno przez wykorzystanie realizowanych w ramach Obserwatorium badań empirycznych, jak i danych zebranych dzięki analizie źródeł zastanych. Przedsięwzięcie to powinno służyć identyfikowaniu problemów i wyzwań, które mają i mogą mieć wpływ na sytuację przedsiębiorstw, a w konsekwencji – na rynek pracy i na odwrót: które mogą oddziaływać na rynek pracy i w konsekwencji na sytuację firm. W kolejnych latach działania Obserwatorium możliwa będzie analiza dodatkowego aspektu – zmian opinii przedsiębiorców w czasie.

Identyfikacja wspomnianych trendów i determinant badanego obszaru w perspektywie regionalnej miała przede wszystkim pozwolić na sformułowanie rekomendacji o charakterze prognostycznym. To, co można i powinno się robić, to przewidywać tendencje i układy zależności, zwłaszcza zaś możliwe konsekwencje podejmowanych interwencji. Te ostatnie przewidywania stanowią faktycznie formę ekspresji tego, co analiza polityki publicznych określa mianem „teorii programu”. Istotą procesu uczenia się jest stałe konfron-

towanie tych prognoz – teorii programów – z faktycznymi efektami polityk publicznych i wprowadzanie do nich stosownych korekt. Rekomendujemy działania, które mogą wpłynąć pozytywnie na zmiany na rynku pracy.

1. Poziom i struktura zatrudnienia w 2009 r.

W tej części raportu została przeprowadzona analiza poziomu i struktury zatrudnienia w 2009 r. Badania przedsiębiorstw przeprowadzone w ramach projektu ORRP Pracodawców RP pozwoliły na uzyskanie bardzo szerokiego materiału badawczego, umożliwiającego scharakteryzowanie poziomu i struktury zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach w 2009 r. (z uwzględnieniem różnego typu przedsiębiorstw) oraz analizę wybranych form zatrudnienia (ze szczególnym uwzględnieniem elastycznych form zatrudnienia). Przedstawione rozważania, zarówno dla zbiorowości badanych firm ogółem, jak i dla zbiorowości firm z grupy PRP oraz OPL, nie dotyczą całości polskich przedsiębiorstw, dlatego nie należy ich w tym sensie traktować jako reprezentatywne.

Należy przy tym zaznaczyć, że zaprezentowane tutaj rozważania nie dotyczą całej badanej próby przedsiębiorstw (2530 firm), lecz grupy 2 436 przedsiębiorstw, dla których udało się zidentyfikować poziom zatrudnienia w 2009 r. Ponadto, w przypadku pokazywania rozkładu odpowiedzi ankietowanych przez pryzmat różnych dekompozycji (najczęściej stosowanymi przekrojami przedsiębiorstw były: próby – Przedsiębiorcy RP oraz ogólnopolska próba losowa, wielkość, data założenia, miejsce siedziby, forma własności, główny obszar działalności – branża) prezentowane były wartości wyłącznie dla podmiotów o zidentyfikowanym statusie związanym z daną zmienną dekomponującą.

1.1. Poziom i struktura zatrudnienia ogółem w 2009 r.

Badane przedsiębiorstwa, według stanu na 31 grudnia 2009 r., zatrudniały łącznie 377 100 pracowników². Przy uwzględnieniu danych pochodzące od 2.436 podmiotów daje to przeciętny poziom zatrudnienia równy blisko 155 osób. Wartość mediany dla analizowanej zbiorowości firm była już zdecydowanie niższa i wynosiła 21 – zatem w połowie wszystkich badanych firm liczba pracujących nie przekraczała 21 osób. Takie dysproporcje między wartością średniej a mediany wynikały z dużego wpływu wartości skrajnych – najwyższy odnotowany w badaniu jednostkowy poziom zatrudnienia w 2009 r. dotyczył podmiotu, w którym pracowało ponad 63,7 tys. osób.

Pod względem liczby pracujących w całej zbiorowości przedsiębiorstw przeważały firmy zrzeszone w Pracodawcach RP – w 1 481 podmiotach pracowało łącznie 293 869 osób, co stanowiło blisko 78% wszystkich zidentyfikowanych w badaniach pracowników. W 955 firmach z ogólnopolskiej próby losowej łączny poziom zatrudnienia wynosił 83 231 osób. Średni poziom zatrudnienia w grupie Pracodawców RP (198 osób) zdecydowanie przewyższał wartości odnotowane wśród firm z próby losowej (87 osób). Z powodu skośności rozkładu (co oznacza silne oddziaływanie na wartość średniej przedsiębiorstw, które zatrudniają najwięcej pracowników) zdecydowanie trafniejszym rozwiązaniem jest opis

² Do pracujących – dla których ankietowane przedsiębiorstwo było głównym miejscem pracy – w badaniu zaliczano:

- 1) osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy (tj. umowy o pracę, powołania, wyboru lub mianowania), łącznie z sezonowymi i zatrudnionymi dorywczo,
- 2) pracodawców i pracujących na własny rachunek:
 - a) właścicieli i współwłaścicieli (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin) jednostek prowadzących działalność gospodarczą (z wyłączeniem wspólników spółek, którzy nie pracują w spółce),
 - b) osoby pracujące na własny rachunek,
- 3) agentów pracujących na podstawie umów agencyjnych i umów na warunkach zlecenia (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin oraz osobami zatrudnionymi przez agentów),
- 4) osoby wykonujące pracę nakładczą,
- 5) członków spółdzielni produkcji rolniczej, tj. członków RSP oraz powstałych na ich bazie spółdzielni o innym profilu produkcyjnym, w odniesieniu do których funkcjonuje prawo spółdzielcze, a także członków spółdzielni kółek rolniczych.

przeciętnego poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie za pomocą mediany³. Wartość tego miernika dla firm Pracodawców RP była równa 18 osób, natomiast dla próby losowej 27 osób. Dodatkowym potwierdzeniem silnego wpływu na wartość średniej arytmetycznej największych pod względem liczebności zatrudnienia przedsiębiorstw zrzeszonych w PRP jest porównanie maksymalnych jednostkowych poziomów zatrudnienia zaobserwowanych w obu grupach przedsiębiorstw: wśród firm z próby losowej była to wartość 6 422 osoby, natomiast w zbiorowości Pracodawców RP odnotowano firmę o aż dziesięciokrotnie wyższym poziomie zatrudnienia (ponad 63,7 tys. osób).

Opisując zbiorczo badaną zbiorowość przedsiębiorstw pod względem liczby zatrudnionych, warto na samym początku analizy zaakcentować kilka generalnych kwestii:⁴

- w „dolnych” 10% badanych przedsiębiorstw liczba pracowników nie przekraczała 3 osób (PRP – 2, OPL – 6),
- w 25% firm liczba pracujących nie była wyższa niż 7 osób (PRP – 4, OPL – 13),
- w 75% podmiotów pracowało nie więcej niż 80 osób (PRP – 80, OPL – 82),
- „górne” 10% przedsiębiorstw zatrudniało co najmniej 230 pracowników (PRP – 240, OPL – 205),
- „górne” 5% firm obejmowało podmioty o liczbie pracowników równej co najmniej 414 osób (PRP – 463, OPL – 355),
- „górny” 1% przedsiębiorstw stanowiły podmioty, w których poziom zatrudnienia był bardzo wysoki i wyniósł co najmniej 1 725 osób (PRP – 2 170, OPL – 720).

Informacja na temat podstawowych charakterystyk badanej zbiorowości przedsiębiorstw dotyczących ogólnej liczby osób pracujących na koniec 2009 r. została zamieszczona w poniższej tabeli.

³ Jest to miara tendencji centralnej zdecydowanie bardziej odporna (od średniej arytmetycznej) na zniekształcenia wywołane przez wartości skrajne.

⁴ Aby pokazać zróżnicowania występujące w dwu podstawowych zbiorowościach, danym dla wszystkich badanych przedsiębiorstw towarzyszą wartości dla przedsiębiorstw z próby Pracodawców RP (PRP) oraz firm z ogólnopolskiej próby losowej (OPL).

Tabela 1. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. – tabela częstości

		Pracodawcy RP	Próba losowa	Ogółem
N	Ważne	1481	955	2436
	Braki danych	68	26	94
Średnia		198,43	87,15	154,80
Mediana		18,00	27,00	21,00
Minimum		1	1	1
Maksimum		63 656	6 422	63656
Suma		293 869	83 231	377 100
Percentyle	10	2	6	3
	20	4	11	5
	25	4	13	7
	30	6	15	10
	40	10	19	15
	50	18	27	21
	60	29	50	36
	70	53	70	64
	75	80	82	80
	80	107	103	106
	90	240	205	230
	95	463	355	414
99	2 170	720	1725	

Źródło: Obliczenia własne na podstawie wyników badań ankietowych prowadzonych wśród przedsiębiorców w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy.

Wielkość zatrudnienia w badanych podmiotach, wyróżnionych ze względu na klasę wielkości, najlepiej analizować przy użyciu mediany. W poszczególnych kategoriach firm wartości mediany oczywiście rosły wraz z wielkością podmiotów – o ile wśród firm małych połowa przedsiębiorstw nie zatrudniała więcej niż 19 osób, to wśród firm dużych mediana wynosiła już 450 osób. Warto przyrzeć się bliżej dużym podmiotom – 25% firm o największej liczbie pracowników zatrudniało co najmniej 766 pracowników, w „górnym” 5% firm pracujących osób było co najmniej 3 816, natomiast w „górnym” 1% przedsiębiorstw poziom zatrudnienia był równy co najmniej liczbie 20 467 osób.

W całej badanej zbiorowości struktura zatrudnienia ogółem z uwzględnieniem wielkości przedsiębiorstw wyglądała następująco: w firmach mikro pracowało łącznie 0,8% pracujących ogółem, firmy małe zatrudniały 5,3% pracujących ogółem, w przedsiębiorstwach średnich było to 19,4% wszystkich pracujących, natomiast podmioty duże odpowiadały za 74,5% zatrudnienia ogółem.

Tabela 2. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg wielkości przedsiębiorstw – statystyki opisowe

[N=2436]

	Percentyl 25	Mediana	Percentyl 75	Percentyl 95	Percentyl 99	Suma
Mikro	2	4	6	9	9	2 883
Małe	14	19	29	44	49	19 935
Średnie	70	98	150	230	246	73 191
Duże	336	450	766	3 816	20 467	281 091
Ogółem	7	21	80	414	1 725	377 100

Źródło: Jak w tabeli 1.

Powyższe rozważania należy uzupełnić o pokazanie zróżnicowania wielkości zatrudnienia (określanego za pomocą mediany) przy uwzględnieniu podziału na próby. Wśród przedsiębiorstw mikro widać zbliżony rozkład przedsiębiorstw według liczby

zatrudnionych w obydwu próbach. W grupie podmiotów małych widoczna jest już pewna przewaga pod względem liczby zatrudnionych na rzecz PRP (połowa małych firm z tej zbiorowości zatrudnia co najmniej 21 osób, podczas gdy w zbiorowości OPL jest to 18 osób), która pogłębia się w kategorii firm średnich (wartość mediany dla PRP wynosiła 106 osób, a dla OPL – 87 osób). Największe dysproporcje można zaobserwować w grupie dużych firm: o ile połowa firm PRP w tej klasie wielkości zatrudniała przynajmniej 512 osób (OPL – 420 osób), o tyle w „górnym” 5% wszystkich dużych firm PRP liczba pracujących wynosiła przynajmniej 4 973 osoby (w OPL było to tylko 878 osób).

Struktura zatrudnienia w obydwu zbiorowościach była więc zdecydowanie odmienna: w firmach mikro pracowało po 0,8% wszystkich pracowników z próby firm PRP oraz ogółu zatrudnionych w firmach OPL, w firmach małych odnotowano udziały w zatrudnieniu ogółem równe 3,8% (PRP) oraz 10,7% (OPL), dla firm średnich udziały były równe 13,4% (PRP) oraz 40,6% (OPL), natomiast wśród firm dużych widać już bardzo duże przechylenie w zbiorowości PRP – aż 82% wszystkich pracujących w firmach tej próby związanych było z przedsiębiorstwami dużymi, gdy ten sam udział dla OPL był równy 48%. Podsumowując, widoczne są odmienne wzorce struktury zatrudnienia w obu próbach – w firmach PRP zdecydowaną większość wszystkich pracujących stanowią osoby związane z podmiotami dużymi, zaś relatywnie (w odniesieniu do zbiorowości OPL) bardzo niskie są wartości udziału pracujących w podmiotach małych i średnich. Z kolei w zbiorowości firm OPL zatrudnieni w podmiotach małych i średnich przeważają liczebnie nad osobami pracującymi w firmach dużych. Udział pracujących w podmiotach mikro w pracujących ogółem jest podobny dla obu prób.

Tabela 3. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg wielkości przedsiębiorstw i próby firm – statystyki opisowe

[N=2436]

Wielkość firm	Próba	Percentyl		Percentyl		Percentyl		Suma
		25	Mediana	75	95	99		
Mikro	PRP	2	3	6	8	9	2 249	
	OPL	2	4	7	9	9	634	
Małe	PRP	15	21	33	46	49	11 022	
	OPL	14	18	25	40	48	8913	
Średnie	PRP	77	106	169	231	244	39 428	
	OPL	65	87	136	229	248	33 763	
Duże	PRP	340	512	1 091	4 973	22 520	241 170	
	OPL	331	420	536	878	6 422	39 921	
Ogółem	PRP	4	18	80	463	2 170	293 869	
	OPL	13	27	82	355	720	83 231	

Źródło: Jak w tabeli 1.

Wielkość zatrudnienia w firmach wyróżnionych ze względu na okres funkcjonowania na rynku różni się istotnie według charakterystycznego wzorca – im firma starsza, tym wyższa przeciętna liczba zatrudnionych (wyrażona medianą). O ile w firmach najmłodszych (powstałych po 2005 r.) połowa podmiotów zatrudnia więcej niż 5 pracowników, o tyle w przedsiębiorstwach powstałych przed 1990 r. mediana jest równa 70 osób. Podobnie sytuacja wygląda w „górnym” 25% poszczególnych kategorii przedsiębiorstw – wśród firm najmłodszych obejmują one podmioty, w których poziom zatrudnienia jest równy co najmniej 19 osób, natomiast w firmach najstarszych są to przedsiębiorstwa o liczbie pracowników równej 190 i więcej osób. Takie dysproporcje wynikają z wpływu czynnika wielkości firm – w podmiotach najstarszych wysoki jest udział firm średnich i dużych

(co podwyższa wartość mediany), natomiast w podmiotach najmłodszych przeważają firmy mikro i małe (co obniża wartość mediany).

W badanej zbiorowości struktura zatrudnienia ogółem z uwzględnieniem długości funkcjonowania przedsiębiorstw wyglądała następująco: największy odsetek pracujących ogółem był związany z firmami powstałymi w latach 1990-1997 (ogółem – 40,82%, PRP – 37,84%, OPL – 50,94%) oraz utworzonymi w latach 1998-2005 (ogółem – 39,20%, PRP – 42,35%, OPL – 28,48%), kolejne co do znaczenia były firmy założone przed 1990 r. (ogółem – 17,35%, PRP – 17,78%, OPL – 15,89%), zaś najmniejszy odsetek pracujących ogółem był związany z przedsiębiorstwami najmłodszymi (ogółem – 2,64%, PRP – 2,03%, OPL – 4,70%).

Tabela 4. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg daty założenia przedsiębiorstw – statystyki opisowe

[N=2 349]

	Percentyl 25	Mediana	Percentyl 75	Percentyl 95	Percentyl 99	Suma
<= 1989	22	70	190	737	1 921	62 099
1990 – 1997	9	23	81	423	1 800	146 096
1998 – 2005	7	19	63	342	1 100	140 286
2006+	2	5	19	163	543	9 431
Ogółem	7	20	80	393	1 543	357 912

Źródło: Jak w tabeli 1.

W przypadku firm rozpatrywanych w przekroju regionów⁵ średni poziom zatrudnienia (mierzony medianą) był najwyższy w przedsiębiorstwach zlokalizowanych na terenie regionu południowego (40 osób) i regionu południowo-zachodniego (28 osób). Najniższe wartości odnotowano natomiast w regionie wschodnim (11 osób) i centralnym (17

⁵ Region centralny tworzą województwa łódzkie i mazowieckie, region południowy – śląskie i małopolskie, region wschodni – lubelskie, podkarpackie, podlaskie i świętokrzyskie, region północno-zachodni – lubuskie, wielkopolskie i zachodniopomorskie, region południowo-zachodni – dolnośląskie i opolskie, a region północny – kujawskopomorskie, pomorskie i warmińskomazurskie.

osób). Wpływ na takie zróżnicowanie pomiędzy regionami ponownie miała wielkość przedsiębiorstw – w 2 pierwszych regionach ponadprzeciętny był udział podmiotów średnich i dużych, natomiast w 2 ostatnich liczniej były reprezentowane firmy mikro i małe.

Struktura zatrudnienia ogółem, uwzględniająca miejsce siedziby przedsiębiorstw, wygląda następująco: blisko połowa (46,5%) wszystkich pracujących związana jest z firmami zlokalizowanymi na terenie regionu południowego (PRP – 50,4%, OPL – 32,7%), za 19,6% pracujących ogółem odpowiadają firmy z regionu centralnego (PRP – 19,2%, OPL – 21,0%), w firmach regionu północnego zatrudnionych jest 9,9% wszystkich pracujących (PRP – 9,8%, OPL – 10,2%), z regionem północno-zachodnim związanych jest 9,2% pracujących ogółem (PRP – 7,6%, OPL – 14,9%), w regionie południowo-zachodnim pracuje 8,6% osób (PRP – 8,0%, OPL – 10,5%), a w regionie wschodnim – 6,2% wszystkich zidentyfikowanych w badaniu pracowników (PRP – 5,0%, OPL – 10,7%).

Tabela 5. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw – statystyki opisowe

[N=2436]

	Percentyl 25	Mediana	Percentyl 75	Percentyl 95	Percentyl 99	Suma
Region centralny	4	17	70	433	2024	73 909
Region południowy	14	40	103	566	9 808	175 292
Region wschodni	3	11	47	244	535	23 556
Region północno-zachodni	12	29	91	414	1 725	34 650
Region południowo-zachodni	13	38	128	645	1 804	32 260
Region północny	9	22	80	297	699	37 433
Ogółem	7	21	80	414	1 725	377 100

Źródło: Jak w tabeli 1.

Wśród firm wyodrębnionych ze względu na formę własności widoczne są zdecydowane różnice w liczbie pracujących. Bardzo wysokie wartości mediany występują w przedsiębiorstwach publicznych (128 osób) oraz mieszanych⁶ (90 osób). Z kolei wśród przedsiębiorstw prywatnych połowa podmiotów zatrudnia nie więcej niż 18 osób. Tak duże dysproporcje wynikają z bardzo wysokiego udziału podmiotów średnich i dużych w grupie firm publicznych (prawie 75%) oraz mieszanych (prawie 66%), oraz wysokiego udziału podmiotów mikro i małych w grupie przedsiębiorstw prywatnych (ponad 71%).

Patrząc na strukturę zatrudnienia ogółem w badanej zbiorowości, można zauważyć największy udział pracowników związanych z sektorem prywatnym (blisko 55%), firmy o publicznej formie własności skupiają ok. 30% wszystkich pracowników, a firmy mieszane prawie 15% zatrudnionych ogółem. Struktura zatrudnienia w tym ujęciu prezentowała się diametralnie inaczej w obu głównych próbach. W próbie PRP z firmami prywatnymi związanych było prawie 44% wszystkich pracowników, w firmach publicznych pracowało ok. 37% ogółu zatrudnionych, a w firmach mieszanych odnotowano 19% pracujących ogółem. Z kolei w firmach OPL z podmiotami prywatnymi związanych było 83% wszystkich pracujących, z podmiotami publicznymi – 12,4%, a z podmiotami o mieszanej własności – 4,6% ogółu pracujących.

Tabela 6. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg formy własności przedsiębiorstw – statystyki opisowe

[N=2 305]

	Percentyl 25	Mediana	Percentyl 75	Percentyl 95	Percentyl 99	Suma
Publiczne	53	128	285	963	20 467	84 870
Mieszane	25	90	241	1 735	4 973	41 646
Prywatne	6	18	61	287	935	154 034
Ogółem	7	20	80	393	1 390	280 550

Źródło: Jak w tabeli 1.

⁶ Do kategorii przedsiębiorstw mieszanych zaliczone zostały wszystkie firmy, których właścicielem nie był w 100% podmiot publiczny lub prywatny.

W badanej zbiorowości najwyższy poziom zatrudnienia (mierzony medianą) można zaobserwować wśród firm z sekcji górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna (połowa tych firm zatrudnia co najmniej 97 pracowników), wysokie wartości mediany odnotowano także w sekcji działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (75 osób) oraz w firmach związanych z przetwórstwem przemysłowym (60 osób). Najmniejszą liczbą pracowników dysponują z kolei firmy związane z rolnictwem (mediana równa 4 osoby), transportem i gospodarką magazynową (7 osób) oraz działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, edukacją (15 osób).

W badanej zbiorowości dominują zdecydowanie firmy związane z dwiema sekcjami: 38,5% ogółu pracujących to osoby związane z sekcją górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna, natomiast 22,5% pracuje w firmach z sekcji przetwórstwo przemysłowe. Udział osób pracujących z pozostałych sekcji nie przekracza każdorazowo poziomu 10% wartości ogółem.

Tabela 7. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw – statystyki opisowe

[N=2436]

	Percentyl 25	Mediana	Percentyl 75	Percentyl 95	Percentyl 99	Suma
Górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna	30	97	231	1 804	22 520	145 192
Przetwórstwo przemysłowe	19	60	150	526	1 921	84 990
Budownictwo	14	25	83	234	878	19 331
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9	19	57	227	560	23 097
Transport i gospodarka magazynowa	3	7	21	212	442	27 362

	Percentyl 25	Mediana	Percentyl 75	Percentyl 95	Percentyl 99	Suma
Inna działalność usługowa	11	22	69	440	2 000	15 263
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10	24	67	230	4 973	10 832
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, edukacja	4	15	59	368	1 350	9 754
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	16	75	276	2 000	4 312	29 076
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	12	30	126	550	930	12 081
Rolnictwo – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	4	7	80	80	122
Ogółem	7	21	80	414	1 725	377 100

Źródło: Jak w tabeli 1.

1.2. Analiza wybranych form zatrudnienia stosowanych w przedsiębiorstwach

W tej części raportu zostaną przedstawione efekty prowadzonych analiz dotyczących skali wykorzystania różnych form zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Opisane zostaną następujące formy zatrudnienia: zlecenia w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na czas określony, umowa zlecenie, zatrudnienie subsydiowane, zatrudnienie pracowników tymczasowych, praca zdalna. Jako dodatkowe kategorie analityczne (nie

mające klasycznej postaci „formy” zatrudnienia) wyodrębnione zostało także zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym oraz zatrudnienie osób w wieku emerytalnym.

1.2.1. Podstawowe informacje o stosowanych w przedsiębiorstwach wybranych formach zatrudnienia

Rozpoczynając analizę wybranych form zatrudnienia stosowanych w badanych firmach, które w większości określane są mianem elastycznych, czy też niestandardowych form zatrudnienia, warto skupić się na odnotowanych wartościach globalnych zatrudnienia w przypadku poszczególnych form. Jak pokazują dane zawarte w poniższej tabeli wyróżniają się tutaj trzy formy zatrudnienia: zatrudnienie na czas określony (w ramach którego pracowało w badanych przedsiębiorstwach blisko 18% wszystkich pracowników – łącznie 52 tys. osób), umowa zlecenia (na podstawie której z przedsiębiorstwami współpracowało ponad 42 tys. osób, co odpowiadało ok. 20% wszystkich pracujących w przedsiębiorstwach) oraz zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (łącznie blisko 35 tys. osób pracujących w tej formie, co dawało nieco ponad 12% pracujących ogółem). Pozostałe typy zatrudnienia nie stanowiły już dla badanych przedsiębiorstw istotnego elementu zwiększania ich elastyczności. Warto jeszcze nadmienić, że w badaniu zidentyfikowano blisko 9 tys. pracowników będących w wieku przedemerytalnym (co dawało ok. 3% wszystkich pracujących) oraz nieco ponad 2 tys. pracowników w wieku emerytalnym (niecały 1% wszystkich pracujących). Tak niewysokie odnotowane wartości pokazują niski poziom usztywnienia zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Mogą one także świadczyć – jednak z bardzo dużą ostrożnością należy formułować i traktować taką interpretację, której zweryfikowanie wymagałoby pogłębionych badań jakościowych – o istotnym poziomie oporu pracodawców przed zatrudnianiem starszych pracowników oraz – tu już z większą pewnością, podbudowaną wynikami badań aktywności ekonomicznej ludności GUS – o niskiej skłonności osób w starszym wieku do kontynuowania życia zawodowego.

Zaprezentowane syntetycznie wyniki pokazują zatem, że ankietowane przedsiębiorstwa najintensywniej (w ujęciu bezwzględnym i względnym) korzystają z „typowych”

elastycznych form zatrudnienia: zatrudnienia na czas określony, umowy zlecenia oraz pracy na część etatu. Pozostałe elastyczne formy są stosowane zdecydowanie rzadziej. Uwzględniając skalę zaangażowania przedsiębiorstw w elastyczne formy zatrudnienia można uogólniająco stwierdzić, że z punktu widzenia konieczności nieustannego dostosowania poziomu zatrudnienia do wielkości popytu na produkowane dobra i dostarczane usługi w badanych firmach istnieje duża przestrzeń do zwiększania liczby pracowników zatrudnionych w innych formach niż klasyczna, kodeksowa umowa o pracę na czas nieokreślony.

Tabela 8. Pracujący w przedsiębiorstwach wg różnych form zatrudnienia – tabela częstości

	N firm	Średnia	Mediana	Maksimum	Suma pracujących w wybranej formie zatrudnienia	% pracujących w wybranej formie zatrudnienia z ogółu pracujących
						w %
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	1525	22,78	2,00	20462	34737	12,1
Zatrudnienie na czas określony	1317	39,22	9,00	2277	51652	17,8
Umowa zlecenia	1461	29,01	2,00	8000	42390	20,3
Zatrudnienie subsydiowane	237	18,25	2,00	900	4325	1,3
Zatrudnienie tymczasowe	57	26,60	6,00	414	1516	0,4
Praca zdalna	50	4,36	1,00	35	218	0,1
Zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym	1667	5,16	1,00	390	8604	2,9
Zatrudnienie osób w wieku emerytalnym	1528	1,38	0,0	140	2113	0,8

* Ze względu na konstrukcję formularza dane w tabeli dotyczące zatrudnienia subsydiowanego, zatrudnienia tymczasowego oraz pracy zdalnej dotyczą wyłącznie tych przedsiębiorstw, które zatrudniały co najmniej 1 osobę w danej formie. Dla pozostałych kategorii zatrudnienia dane dotyczą wszystkich firm, które odpowiedziały na pytanie o wybraną formę zatrudnienia.

Źródło: Jak w tabeli 1.

1.2.2. Skala wykorzystania różnych form zatrudnienia w wybranych przekrojach

Wielkość przedsiębiorstwa jest najczęściej czynnikiem mocno różnicującym wybrane typy zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Skala wykorzystania przez przedsiębiorstwa zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy rośnie wraz z ich wielkością, przy czym różnice między przedsiębiorstwami z grup małych, średnich i dużych nie są znaczne (6 pkt. proc). Ten rodzaj zatrudnienia jest wykorzystywany przez 92,5% przedsiębiorstw małych, 97,3% średnich i 98,6% dużych, natomiast w przypadku firm mikro można mówić o znacząco niższej skali wykorzystania tego typu zatrudnienia (tylko 43,4%).

Podobną zależność można zaobserwować w przypadku zatrudnienia na umowę zlecenie – kategorią zdecydowanie odstającą od pozostałych są mikro przedsiębiorstwa (41,6% firm mikro wykorzystuje tę formę zatrudnienia), natomiast w większych przedsiębiorstwach notowany jest wysoki udział firm zatrudniających w ten sposób – przy czym poziom zróżnicowania między kategoriami jest zdecydowanie większy niż w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (małe – 81,6%, średnie – 87,9%, duże – 96,6%).

Zatrudnienie na czas określony jest zdecydowanie najczęściej występującą formą elastycznego zatrudnienia – korzysta z niej praktycznie każde badane przedsiębiorstwo.

W przypadku kolejnych trzech typów zatrudnienia – zatrudnienia subsydiowanego, pracy tymczasowej i pracy zdalnej – wyraźnie widoczna jest następująca zależność:

skala wykorzystania tych typów zatrudnienia rośnie wraz z wielkością przedsiębiorstwa. Jednak, co warto podkreślić, w tych przypadkach skala zaangażowania przedsiębiorstw w opisywane typy zatrudnienia nie jest wysoka.

Interesujące są natomiast wyniki dotyczące zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym i osób, które już przekroczyły wiek emerytalny – odnotowano niskie wartości dla przedsiębiorstw mikro oraz wysokie wskaźniki dla przedsiębiorstw większych (przy wyższych poziomach wskaźnika dla zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym).

Tabela 9. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg wielkości przedsiębiorstw

	Mikro	Małe	Średnie	Duże	Ogółem
	w %				
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	43,4	92,5	97,3	98,6	81,9
Zatrudnienie na czas określony	99,5	100,0	100,0	100,0	99,9
Umowa zlecenia	41,6	81,6	87,9	96,6	75,7
Zatrudnienie subsydiowane	3,5	10,6	19,3	16,7	11,3
Zatrudnienie tymczasowe	0,8	1,1	5,9	14,8	3,4
Praca zdalna	1,4	2,1	2,4	8,0	2,5
Zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym	21,7	48,8	82,4	87,9	54,4
Zatrudnienie osób w wieku emerytalnym	7,1	19,8	51,9	66,7	27,9

Źródło: Jak w tabeli 1.

W przypadku podziału badanej zbiorowości na próby (PRP i OPL) zróżnicowanie nie jest już tak widoczne – można je właściwie zaobserwować tylko w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (różnica 13 pkt. na rzecz firm z OPL) oraz zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym (17 pkt. na rzecz firm z PRP).

Tabela 10. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg próby przedsiębiorstw

	PRP	OPL	Ogółem
	w %		
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	76,7	89,9	82,0
Zatrudnienie na czas określony	100,0	99,8	99,9
Umowa zlecenia	74,4	77,8	75,7
Zatrudnienie subsydiowane	12,2	9,8	11,2
Zatrudnienie tymczasowe	3,1	3,7	3,3
Praca zdalna	3,0	1,6	2,4
Zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym	60,9	43,5	54,0
Zatrudnienie osób w wieku emerytalnym	28,8	26,3	27,8

Źródło: Jak w tabeli 1.

Badanie intensywności wykorzystania wybranych form zatrudnienia w przedsiębiorstwach wyodrębnionych według okresu funkcjonowania na rynku pokazuje, że im przedsiębiorstwa są młodsze, tym mniej chętnie wykorzystują zarówno zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, jak i na umowy zlecenia. Najintensywniej z tych dwóch typów zatrudnienia korzystają przedsiębiorstwa najstarsze, powstałe przed 1990 r. Podobne wzorce można zaobserwować dla większości typów zatrudnienia wyszczególnionych w poniższej tabeli, przy czym skala tego zjawiska jest zdecydowanie mniejsza – średnia wartość wykorzystania dla zatrudnienia subsydiowanego wyniosła 11%, natomiast dla zatrudnienia zdalnego oraz pracy tymczasowej nie przekraczała 4%. Istotną informacją jest utrzymanie się tej zależności także w odniesieniu do zatrudniania osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Najwyższe wartości parametru w tym segmencie występują w przedsiębiorstwach najdłużej funkcjonujących na rynku (i równocześnie najczęściej średnich i dużych). Na drugim biegunie znajdują się przedsiębiorstwa z najkrótszym stażem (i równocześnie najczęściej małe i mikro). W firmach najmłodszych, tworzonych

z reguły przez osoby młodsze a nie starsze, rzadziej korzysta się zatem z pracowników o większym doświadczeniu zawodowym – jest to jednak świadectwo naturalnego cyklu rozwoju tych przedsiębiorstw, a nie występowania praktyk dyskryminujących osoby starsze, wypychających ich z rynku pracy.

Tabela 11. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg daty założenia przedsiębiorstw

	<= 1989	1990-1997	1998-2005	2006+	Ogółem
	w %				
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	94,5	82,6	81,5	62,7	82,0
Zatrudnienie na czas określony	100,0	99,8	100,0	100,0	99,9
Umowa zlecenia	87,2	76,0	78,0	52,4	75,6
Zatrudnienie subsydiowane	16,1	10,7	11,6	4,4	11,0
Zatrudnienie tymczasowe	3,2	3,7	3,1	2,3	3,3
Praca zdalna	3,0	2,2	2,5	1,6	2,3
Zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym	80,5	57,4	46,7	28,0	53,9
Zatrudnienie osób w wieku emerytalnym	51,8	29,7	22,8	11,0	27,9

Źródło: Jak w tabeli 1.

Analiza intensywności stosowania różnych typów zatrudnienia w podziale na sektor własności pokazuje, że przedsiębiorstwa prywatne w niektórych przypadkach rzadziej wykorzystują omawiane rodzaje zatrudnienia niż przedsiębiorstwa z udziałem własności publicznej. Może to stanowić pewnego rodzaju zaskoczenie, ponieważ intuicyjnie mogło się wydawać, że to właśnie przedsiębiorstwa prywatne poszukując rozmaitych możliwości obniżania kosztów swojego funkcjonowania, jak również najbardziej efektywnego dopasowania

wywania zasobów pracy do wielkości produkcji będą zdecydowanym liderem w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia. Po skontrolowaniu zaobserwowanych różnicowań pod względem czynnika wielkości firm okazuje się, że wynikają one przede wszystkim z wysokiego udziału firm mikro w grupie przedsiębiorstw prywatnych.

Tabela 12. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg formy własności przedsiębiorstw

	Publiczne	Mieszane	Prywatne	Ogółem
	w %			
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	93,9	93,2	80,2	82,0
Zatrudnienie na czas określony	100,0	100,0	99,9	99,9
Umowa zlecenia	94,0	93,7	71,9	75,3
Zatrudnienie subsydiowane	16,1	13,6	10,4	11,0
Zatrudnienie tymczasowe	0,6	3,7	3,4	3,2
Praca zdalna	3,0	8,7	1,9	2,3
Zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym	85,2	83,7	48,5	53,5
Zatrudnienie osób w wieku emerytalnym	50,9	47,2	24,3	27,4

Źródło: Jak w tabeli 1.

W przypadku ujęcia według regionów silnie różnicują skalę zatrudnienia w niepełnym wymiarze, zatrudnienia na umowę zlecenie, zatrudnienia subsydiowanego oraz zatrudnienia osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym in plus firmy z regionu południowego i regionu północnego (co jest wynikiem ponadprzeciętnego udziału firm średnich i dużych) oraz in minus przedsiębiorstwa z regionu wschodniego i centralnego (ponadprzeciętny udział firm małych i mikro). Najwyższą skalę zatrudnienia subsydiowa-

nego zaobserwowano w regionach północnym i południowo-zachodnim, zatrudnienia pracowników tymczasowych – w centralnym i południowo-zachodnim, natomiast pracowników wykonujących prace zdalne – w południowo-zachodnim i północnym.

Tabela 13. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg miejsca siedziby przedsiębiorstw

	Region centralny	Region południowy	Region wschodni	Region pln.- Zach.	Region pld.- Zach.	Region północny	Ogółem
	w %						
Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy	75,8	91,0	70,2	84,2	88,4	86,1	82,0
Zatrudnienie na czas określony	99,7	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9
Umowa zlecenia	69,0	82,0	64,6	76,4	86,3	80,1	75,7
Zatrudnienie subsydiowane	7,8	10,0	8,3	13,5	16,6	14,6	11,2
Zatrudnienie tymczasowe	4,9	3,4	1,3	3,0	5,0	2,6	3,3
Praca zdalna	2,2	2,4	1,8	1,0	3,8	3,6	2,4
Zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym	46,0	61,1	38,0	58,7	62,4	62,0	54,0
Zatrudnienie osób w wieku emerytalnym	21,5	37,4	18,2	32,7	31,0	30,9	27,8

Źródło: Jak w tabeli 1.

Podsumowując tę część analizy, można stwierdzić, że najważniejszym czynnikiem wywołującym zróżnicowanie w badanej zbiorowości była wielkość firm – w zdecydowanej

większości przypadków firmy duże chętniej stosują opisywane formy zatrudnienia niż podmioty mniejsze (zwłaszcza mikro). Okazuje się zatem, że aby z sukcesem stosować zasadę flexentrecurity [autorski pomysł terminu pokazującego stosowanie zasady „przedsiębiorczej elastyczności i bezpieczeństwa” – od angielskich słów: flexibility (elastyczność), entrepreneurship (przedsiębiorczość) i security (bezpieczeństwo)] należy najpierw zapewnić sobie odpowiedni stopień bezpieczeństwa na rynku (czyli stać się dużym podmiotem), a dopiero później można efektywnie wykorzystywać zalety elastycznego kształtowania swojego zasobu pracowników, stosując w odpowiednich proporcjach niestandardowe formy zatrudnienia.

2. Wykorzystanie usług zewnętrznych (outsourcing)

Na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy zwiększa się stopień skomplikowania prowadzenia działalności gospodarczej, implikujący konieczność wchodzenia w kooperacje biznesowe z coraz większą liczbą podmiotów zewnętrznych. Coraz mniejsza liczba firm jest w stanie, bądź jest tym zainteresowana (ze względu na ograniczenia o charakterze organizacyjnym oraz finansowym), aby całość procesów związanych z prowadzeniem bieżącej działalności była oparta o własne zasoby ludzkie. Z tego też względu firmy coraz częściej korzystają z usług oferowanych przez firmy zewnętrzne (outsourcing). Wspomniane powyżej fakty spowodowały, że w ramach prowadzonych badań przedsiębiorstw pewien ich zakres został poświęcony zagadnieniom związanym z outsourcingiem. W tej części raportu opisano wyniki badań w kontekście skali wykorzystania usług zewnętrznych przez badane przedsiębiorstwa, typów usług outsourcingowych, które były wykorzystywane w przedsiębiorstwach, oraz przyczyn, które stały za decyzjami przedsiębiorców o wykorzystaniu outsourcingu w swojej działalności.

2.1. Skala wykorzystania usług zewnętrznych w badanych przedsiębiorstwach

W badanej zbiorowości przedsiębiorstw 56,6% firm⁷ korzystało w 2009 r. z outsourcingu⁸ (wśród firm z próby PRP wskaźnik ten był równy 55%, natomiast wśród podmiotów z OPL – 59,2%). Te relatywnie wysokie wartości wskazują na to, że badane firmy dostrzegają korzyści płynące z rezygnacji z wewnętrznej realizacji pewnych rodzajów usług na rzecz zlecenia tych działań firmom zewnętrznym.

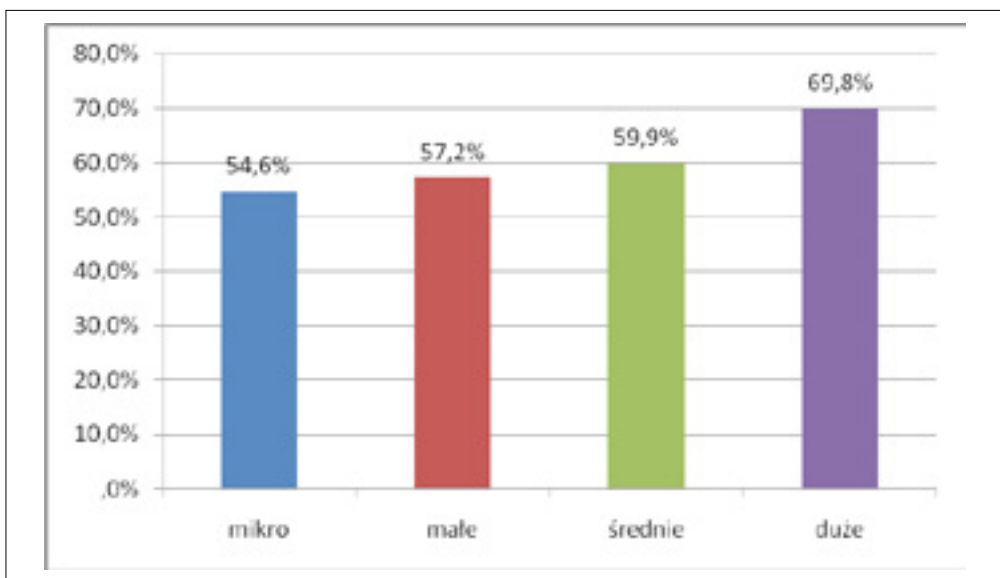
Powyższe wyniki dla kategorii ogółem należy uszczegółowić, korzystając z możliwości zastosowania rozmaitych dekompozycji. Analizując deklaracje badanych przedsiębiorstw przez pryzmat wielkości firm, można zaobserwować wyraźną zależność: im firma jest większa, tym częściej wykorzystuje możliwości związane z outsourcingiem. Zdecydowanie najwyższy odsetek firm zlecających na zewnątrz część swojej działalności występuje zatem wśród firm dużych (blisko 70%), co jest wynikiem wysokim. Z kolei w podmiotach mikro nacisk jest położony na większe wykorzystanie własnych zdolności wytwórczych w działalności, co skutkuje tym, że odsetek korzystających z oferty firm zewnętrznych jest mniejszy o 15 pkt. proc. od wartości występujących w przedsiębiorstwach dużych. Przyczyn takiej sytuacji może być wiele (ich analiza przeprowadzona będzie w dalszej części raportu), ale niewątpliwie jedną z najistotniejszych barier ograniczających dostęp firm mniejszych do oferty podmiotów outsourcingowych jest ich słabszy potencjał ekonomiczny. Firmy zatrudniające kilka lub kilkanaście osób często nie są w stanie sfinansować usług profesjonalnej firmy zewnętrznej i w związku z tym część lub całość swojej działalności pobocznej (wspomagającej) wykonują siłami swoich własnych pracowników. Na podstawie przeprowadzonych badań nie można wprawdzie odpowiedzialnie wniosko-

⁷ Analizy dotyczące wykorzystania outsourcingu w działalności przedsiębiorstw odnoszą się do grupy 2475 firm, które odpowiedziały na to pytanie w ankiecie.

⁸ Usługi zewnętrzne (outsourcing) zostały w badaniu zdefiniowane jako usługi świadczone przez firmy zewnętrzne będące wyspecjalizowanymi podmiotami oferującymi i realizującymi usługi niezbędne dla funkcjonowania przedsiębiorstwa.

wać o niższym poziomie kooperacyjności mniejszych podmiotów jako źródle niższego poziomu wykorzystania outsourcingu, tym niemniej teza ta wydaje się być na tyle interesująca, aby w przyszłości zweryfikować ją podczas prowadzonych w ramach Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy badań pogłębianych.

Rysunek 1. Podmioty korzystające z outsourcingu wg wielkości przedsiębiorstw
[N=2 352]

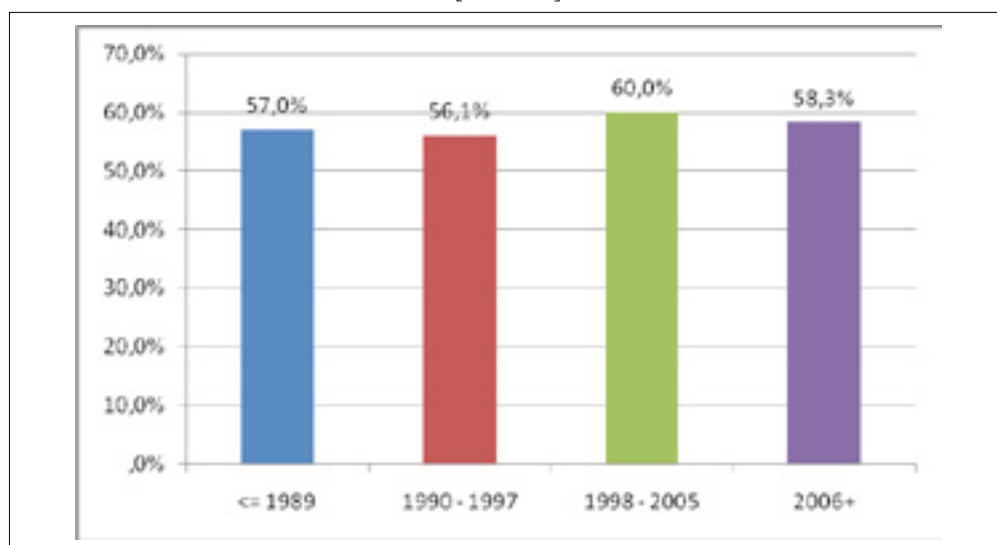


Źródło: Jak w tabeli 1.

Okres funkcjonowania na rynku nie jest istotnym czynnikiem różnicującym przedsiębiorstwa pod względem intensywności korzystania z usług zewnętrznych, co wyraźnie wynika z danych zaprezentowanych na poniższym rysunku. Tylko w przypadku firm powstałych w okresie 1998-2005 widoczne jest nieco mocniejsze odchylenie od wartości średnich dla całej badanej zbiorowości – odsetek przedsiębiorstw z tej grupy, które korzystały z outsourcingu wynosił 60%, czyli o nieco ponad 3 pkt. proc. więcej, niż w przypadku wszystkich ankietowanych przedsiębiorstw. Należy podkreślić, że są to wartości osią-

gnięte w tej kategorii przedsiębiorstw (wyodrębnionych ze względu na okres funkcjonowania), gdzie udział firm mikro i małych był bardzo wysoki – co w obliczu danych zaprezentowanych wcześniej powinno być czynnikiem osłabiającym skalę wykorzystania outsourcingu, a w przypadku firm powstałych w latach 1998-2005 jest odwrotnie.

Rysunek 2. Podmioty korzystające z outsourcingu wg daty założenia przedsiębiorstw
[N=2 339]



Źródło: Jak w tabeli 1.

Uwzględnienie dekompozycji według miejsca siedziby przedsiębiorstw pozwala na zaobserwowanie większego zróżnicowania pomiędzy wyodrębnionymi kategoriami firm. Badane podmioty można podzielić bowiem na trzy grupy, w których poziom wykorzystania usług zewnętrznych jest niejednorodny:

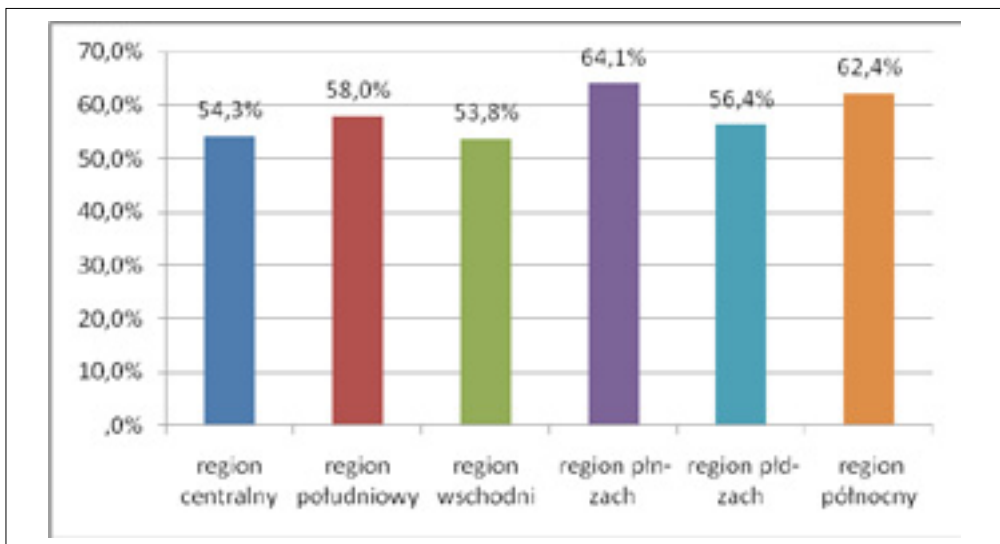
- najniższy stopień wykorzystania outsourcingu (ok. 54%) został zaobserwowany wśród firm zlokalizowanych na terenie regionu wschodniego (co nie jest dużym zaskoczeniem, przy uwzględnieniu ogólnie niższego poziomu konkurencyjności firm z tego obszaru) oraz regionu centralnego (co już wywołuje zdziwienie ze względu na obec-

ność przedsiębiorstw z województwa mazowieckiego, których poziom konkurencyjności, innowacyjności, potencjału finansowego – czyli czynników wzmacniających możliwości wykorzystania oferty firm zewnętrznych – jest wysoki),

- zbliżony do wartości średnich dla całej zbiorowości odsetek firm korzystających z outsourcingu (ok. 56-58%) został odnotowany wśród firm z regionu południowo-zachodniego oraz południowego,
- najwyższe wartości analizowanego wskaźnika (ok. 62-64%) wystąpiły wśród firm zlokalizowanych na terenie regionu północnego oraz północno-zachodniego.

Niskie wartości wskaźnika w regionach centralnym i wschodnim są spowodowane przede wszystkim wpływem czynnika wielkości firm – w tych regionach ponadprzeciętny był udział podmiotów mikro i małych. W przypadku pozostałych regionów oddziaływanie tego czynnika nie było już istotne. Wartości wskaźnika dla wszystkich regionów zostały zaprezentowane na poniższym rysunku.

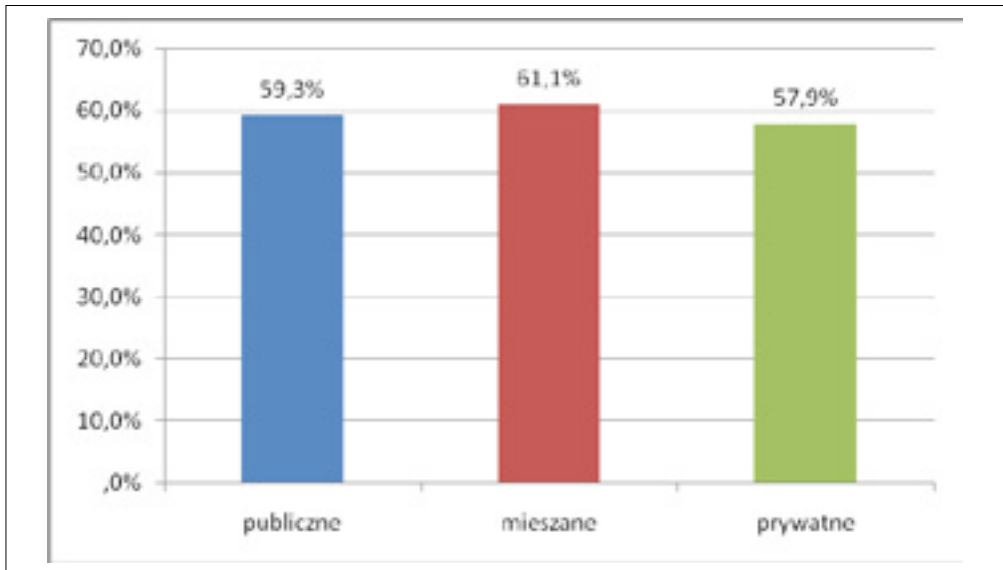
Rysunek 3. Podmioty korzystające z outsourcingu wg miejsca siedziby przedsiębiorstw [N=2 418]



Źródło: Jak w tabeli 1.

Wyniki dla próby przedsiębiorstw analizowanych pod względem kryterium formy własności są nieco odmienne od danych dotyczących zbiorowości ogółem, jeśli chodzi o poziom wykorzystania outsourcingu. W całej zbiorowości przedsiębiorstw o zidentyfikowanym statusie własności poziom wskaźnika wykorzystania usług zewnętrznych był równy ok. 58% (czyli nieco ponad 1 pkt. proc. więcej, niż dane dla wszystkich firm). Przyczyną zaobserwowanych różnic są więc przedsiębiorstwa o niezidentyfikowanym statusie, w których stopień wykorzystania outsourcingu był niższy o kilka punktów procentowych. Z tych wszystkich względów zbiorowość firm o ustalonej formie własności, która odpowiedziała na pytanie dotyczące outsourcingu, była mniej liczna (N=2062). Pomijając te techniczne zastrzeżenia, dane zaprezentowane na poniższym rysunku wskazują, że w firmach publicznych i mieszanych odsetek firm korzystających z outsourcingu jest nieznacznie wyższy (ok. 1-3 pkt. proc.) od wartości wskaźnika dla firm prywatnych. Związane jest to jednak ze zdecydowanie liczniejszą reprezentacją firm średnich i dużych w grupie przedsiębiorstw o własności publicznej i mieszanej, gdy tymczasem wśród firm prywatnych przeważały podmioty mikro i małe. Przy uwzględnieniu kontroli czynnika wielkości przedsiębiorstw można zatem powiedzieć o braku zróżnicowania wskaźnika intensywności korzystania z outsourcingu ze względu na formę własności przedsiębiorstw.

Rysunek 4. Podmioty korzystające z outsourcingu wg formy własności
[N=2 062]



Źródło: Jak w tabeli 1.

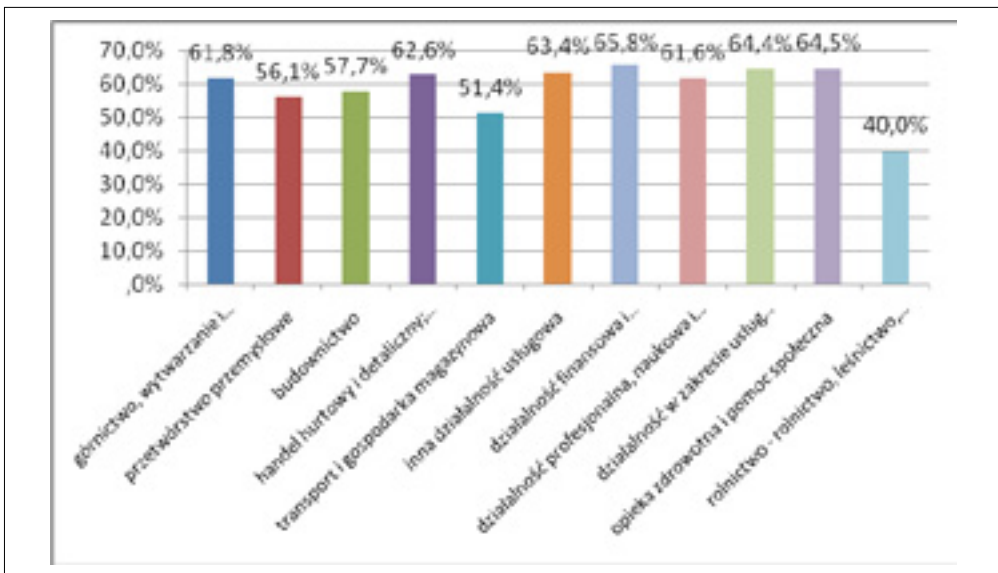
Zdecydowanie wyższych różnicowań poziomu wskaźnika intensywności wykorzystania outsourcingu można było się spodziewać a priori w przypadku charakteryzowania badanej zbiorowości przedsiębiorstw według podstawowego obszaru działalności gospodarczej (branże). Wyniki badań potwierdzają te oczekiwania. Okazuje się bowiem, że w grupie wszystkich przedsiębiorstw można wyodrębnić następujące trzy kategorie:

- firmy z branż, gdzie odsetek podmiotów korzystających z usług zewnętrznych jest wysoki (62-66%) – znalazły się tutaj następujące branże: działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości; opieka zdrowotna i pomoc społeczna; działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca; inna działalność usługowa; handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle; górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna; działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, edukacja,

- przedsiębiorstwa z branż, gdzie poziom wykorzystania outsourcingu jest średni (51-58%) – znalazły się tutaj branże: budownictwo; przetwórstwo przemysłowe; transport i gospodarka magazynowa,
- firmy z branży rolnictwo – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, gdzie poziom wykorzystania outsourcingu był niski (40%)⁹.

Rysunek 5. Podmioty korzystające z outsourcingu wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw

[N=2418]



Źródło: Jak w tabeli 1.

⁹ Powyższe wyniki należy traktować z dużą ostrożnością, ponieważ w niektórych przypadkach zaobserwowane liczebności były na tyle małe, że nie pozwalają na wiarygodne statystycznie wnioskowanie.

2.2. Typy usług zewnętrznych wykorzystywane w badanych przedsiębiorstwach

Kolejną szczegółową kwestią uwzględnioną w badaniach jest poziom korzystania przez przedsiębiorstwa z poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych. Wskaźnik ten pokazuje, które obszary działalności podstawowej/uzupełniającej przedsiębiorstw mogą być realizowane przez podmioty zewnętrzne bez uszczerbku na dotychczasowym profilu funkcjonowania przedsiębiorstw.

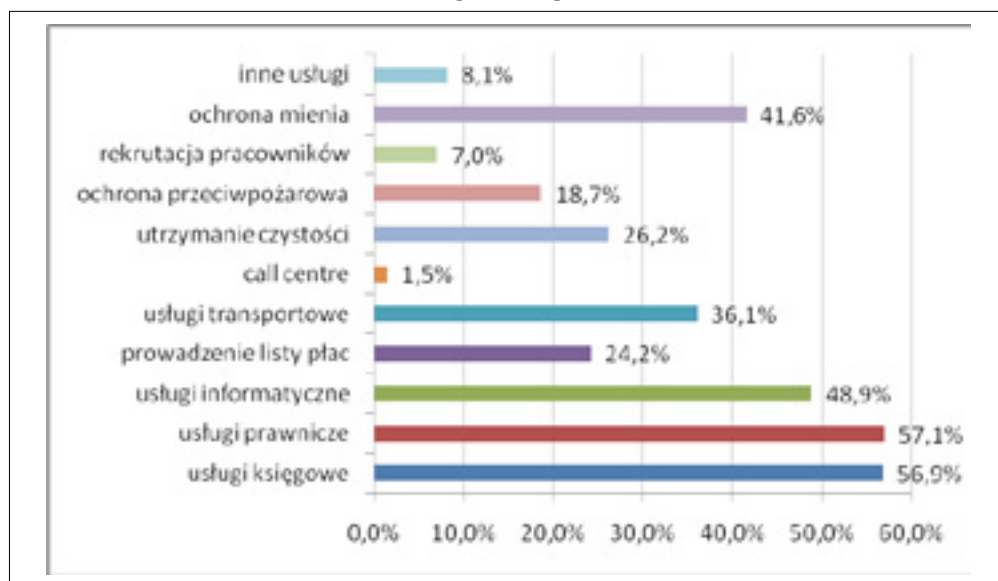
Wśród przedsiębiorstw korzystających z outsourcingu najczęściej występowała sytuacja pozyskiwania z zewnątrz usług prawniczych (57,1% wszystkich korzystających z usług zewnętrznych) oraz usług księgowych (prawie 57%). Relatywnie często wskazywane były także usługi informatyczne (prawie 49%), usługi ochrony mienia (prawie 42%) oraz usługi transportowe (36%). Najrzadziej ankietowani korzystali z usługi call-center – tylko 1,5% korzystających z outsourcingu zaznaczyło tę opcję. Taki rozkład odpowiedzi ankietowanych firm pokazuje, z jednej strony, te obszary, w których z różnych względów korzystniejsze jest zaangażowanie podmiotu zewnętrznego zamiast zatrudnienia własnego pracownika (lub pracowników). Z drugiej zaś strony, jest to też swoista mapa „istotności” wskazanych obszarów dla prowadzenia działalności gospodarczej w ogóle – trudno sobie wyobrazić przedsiębiorstwo, dla którego nie są ważne kwestie związane z księgowością lub też przepisami prawnymi. Jeżeli więc tylko stopień skomplikowania problemów związanych z wymienionymi obszarami przerasta możliwości własnych pracowników i/lub korzystniejsze z punktu widzenia finansowego jest zlecenie takich czynności na zewnątrz, wówczas przedsiębiorstwa podejmują takie działania.

Kierunkowo należy ocenić sięganie po usługi oferowane przez wyspecjalizowane firmy zewnętrzne jako pozytywny sygnał, ponieważ dzięki wykorzystaniu outsourcingu przedsiębiorstwa mogą skupić się na realizacji swojej działalności podstawowej, ograniczając zatrudnienie w sferze działalności pomocniczej, czy też uzupełniającej.

Zbiornicze wartości dotyczące poziomu wykorzystania wszystkich wyspecyfikowanych w badaniu rodzajów usług zewnętrznych zostały zaprezentowane na poniższym rysunku.

Rysunek 6. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa ogółem wg rodzaju usług

[N=1 378]



Źródło: Jak w tabeli 1.

Prezentacja struktury korzystających z poszczególnych typów outsourcingu według klasy wielkości przedsiębiorstw daje bardzo ciekawe wyniki. Przykładowo, w przypadku usług księgowych widać bardzo wyraźnie, że korzystają z nich przede wszystkim firmy mikro i małe (prawie 92% wszystkich mikroprzedsiębiorstw, które korzystały z jakichkolwiek form outsourcingu, zlecało prowadzenie księgowości podmiotom zewnętrznym), tymczasem udział ten wśród firm dużych był równy tylko 20%. Odwrotna sytuacja występowała w przypadku korzystania z zewnętrznych usług prawniczych – aż 84% dużych firm i tylko niecałe 36% mikroprzedsiębiorstw zlecało na zewnątrz tę część swojej działalności.

Na uwagę zasługują także bardzo niskie (w porównaniu do pozostałych kategorii przedsiębiorstw wyodrębnionych ze względu na wielkość) wartości wskaźnika dla firm mikro w przypadku usług utrzymania czystości, ochrony mienia oraz informatycznych, co oznacza, że te obszary działalności najmniejszych firm w dominującej części są obsługiwane wewnętrznymi zasobami ludzkimi (lub też, co jest wysoce prawdopodobne w przypadku ochrony mienia, nie są w ogóle przedmiotem zainteresowania mikroprzedsiębiorstw).

Analiza wszystkich typów usług zewnętrznych pozwala na sformułowanie generalnego wniosku – z usług outsourcingowych częściej korzystają podmioty duże. Mniejsze przedsiębiorstwa dysponują zdecydowanie niższym potencjałem finansowym i rzadziej decydują się na korzystanie z tej możliwości obniżania kosztów swojej działalności. Dodatkowo, czynnikiem determinującym niższą skłonność tych firm do korzystania z outsourcingu jest mniejsza skala prowadzonej działalności gospodarczej oraz niższa różnorodność oferowanych dóbr i usług.

Tabela 14. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg wielkości przedsiębiorstw

[N=1 34]

	Mikro	Małe	Średnie	Duże
	% przedsiębiorstw korzystających z poszczególnych rodzajów usług			
Usługi księgowo	91,6	60,9	27,2	20,1
Usługi prawnicze	35,6	55,0	72,5	84,3
Usługi informatyczne	29,3	52,4	61,2	58,2
Prowadzenie listy plac	30,7	27,6	16,0	12,7
Usługi transportowe	16,3	34,8	50,0	58,2
Call center	0,5	0,6	2,0	6,7
Utrzymanie czystości	9,8	20,4	36,2	66,4
Ochrona przeciwpożarowa	9,8	18,8	27,0	23,1
Rekrutacja pracowników	3,0	3,3	10,7	21,6

	Mikro	Małe	Średnie	Duże
	% przedsiębiorstw korzystających z poszczególnych rodzajów usług			
Ochrona mienia	12,5	41,9	61,0	72,4
Inne usługi	3,8	8,0	10,1	14,2

Źródło: Jak w tabeli 1.

Uwzględniając w analizie wykorzystania outsourcingu czynnik okresu funkcjonowania przedsiębiorstw, uzyskane dane (zaprezentowane szczegółowo w poniższej tabeli) pozwalają zwrócić uwagę na następujące interesujące wyniki:

- z usług księgowych korzystają, co jest naturalnie, przede wszystkim firmy najmłodsze (w związku z dużym udziałem przedsiębiorstw mikro i małych w tej kategorii), najrzadziej zaś firmy najdłużej funkcjonujące na rynku,
- w przypadku usług prawniczych, usług utrzymania czystości, usług transportowych oraz usług ochrony mienia zależności są odwrotne (wpływ dużych i średnich firm w grupie przedsiębiorstw powstałych przed 1990 r.),
- prowadzenie list płac dużo częściej jest zlecane na zewnątrz w firmach krócej funkcjonujących na rynku (firmy 2006+ oraz podmioty założone w latach 1998-2005), niż w firmach starszych (firmy powstałe w okresie 1990-1997 oraz przedsiębiorstwa założone przed 1990 r.),
- intensywność korzystania z usług rekrutacji pracowników oraz ochrony przeciwpożarowej jest zbliżona we wszystkich kategoriach badanych przedsiębiorstw.

Tabela 15. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg wielkości przedsiębiorstw

[N=1 332]

	<= 1989	1990-1997	1998-2005	2006+
	% przedsiębiorstw korzystających z poszczególnych rodzajów usług			
Usługi księgowo	34,1	53,7	62,2	78,5
Usługi prawnicze	64,8	55,6	58,0	47,9
Usługi informatyczne	56,0	46,5	51,7	39,9
Prowadzenie listy płac	12,6	19,0	31,3	33,7
Usługi transportowe	46,7	37,0	34,8	25,2
Call center	1,6	1,7	1,1	0,0
Utrzymanie czystości	39,0	25,4	25,2	17,2
Ochrona przeciwpożarowa	16,5	18,6	19,8	17,8
Rekrutacja pracowników	7,1	6,3	7,4	6,7
Ochrona mienia	55,5	43,8	38,9	28,2
Inne usługi	11,0	7,0	8,7	5,5

Źródło: Jak w tabeli 1.

W badanej zbiorowości przedsiębiorstw, rozpatrywanej w przekroju regionów, widoczny jest relatywnie zbliżony stopień wykorzystania większości usług outsourcingowych. Przykładami większego poziomu zróżnicowania (wartości mocno odbiegające od średniej) są:

- w usługach księgowych firmy z regionu wschodniego i centralnego (wysoka wartość wskaźnika – liczne przedsiębiorstwa mikro i małe) oraz firmy z regionu północnego (niska wartość wskaźnika),
- w usługach prawniczych, informatycznych, transportowych, utrzymania czystości, ochrony przeciwpożarowej, rekrutacji pracowników oraz ochrony mienia firmy z regionu wschodniego (niska wartość wskaźnika – wpływ mniejszych firm),

- w usługach call-center oraz rekrutacji pracowników firmy z regionu centralnego (relatywnie wysoka wartość – prawdopodobny wpływ czynnika stołeczności).

W przypadku tej dekompozycji trudno jest podejmować bardziej szczegółowe wnioskowanie (zwłaszcza takie o charakterze wartościującym), ponieważ duży wpływ na zaobserwowane wyniki miał czynnik wielkości przedsiębiorstw. Wydaje się wysoce zasadne, by w dalszych pracach ORRP uwzględnić postulat przeprowadzenia pogłębionych badań ilościowych oraz jakościowych, pozwalających na bardziej szczegółowe analizy dotyczące kwestii wykorzystania outsourcingu, podczas których akcent zostanie położony na kwestię porównań międzyregionalnych.

Tabela 16. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg miejsca siedziby przedsiębiorstw

[N=1 378]

	Region centralny	Region południowy	Region wschodni	Region północno-zachodni	Region południowo-zachodni	Region północny
% przedsiębiorstw korzystających z poszczególnych rodzajów usług						
Usługi księgowe	62,2	54,5	65,4	57,0	55,6	48,1
Usługi prawnicze	55,6	62,5	43,8	61,7	50,8	63,6
Usługi informatyczne	46,7	48,7	36,4	53,4	49,2	57,0
Prowadzenie listy plac	28,6	25,9	24,4	20,2	25,8	20,3
Usługi transportowe	39,5	40,2	23,5	39,9	38,7	35,4
Call center	3,3	2,2	0,0	1,0	2,4	0,3
Utrzymanie czystości	29,3	29,0	15,7	26,9	27,4	27,5
Ochrona przeciwpożarowa	16,4	21,4	12,4	20,2	21,8	20,9
Rekrutacja pracowników	12,2	4,5	3,2	6,2	9,7	6,0
Ochrona mienia	38,5	50,9	26,7	38,9	48,4	47,2

	Region centralny	Region południowy	Region wschodni	Region północno-zachodni	Region południowo-zachodni	Region północny
% przedsiębiorstw korzystających z poszczególnych rodzajów usług						
Inne usługi	5,6	9,8	6,9	8,3	9,7	9,2

Źródło: Jak w tabeli 1.

Analiza poziomu wykorzystania różnych typów usług zewnętrznych prowadzona w ujęciu formy własności pokazuje wyraźny wpływ zdominowania kategorii firm prywatnych przez podmioty mikro i małe. W zdecydowanej większości przypadków widoczne są identyczne wzorce zależności, poprzednio występujące w ujęciu: firmy mikro i małe vs. przedsiębiorstwa średnie i duże, które zostały tutaj zastąpione dychotomią firmy prywatne vs. firmy publiczne i mieszane.

Tabela 17. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg sektora własności

[N=1 315]

	Publiczne	Mieszane	Prywatne
% przedsiębiorstw korzystających z poszczególnych rodzajów usług			
Usługi księgowo	16,5	29,4	62,4
Usługi prawnicze	75,3	69,1	54,3
Usługi informatyczne	58,8	54,4	47,0
Prowadzenie listy płac	6,2	8,8	26,5
Usługi transportowe	37,1	51,5	34,4
Call center	2,1	0,0	1,3
Utrzymanie czystości	53,6	54,4	21,7

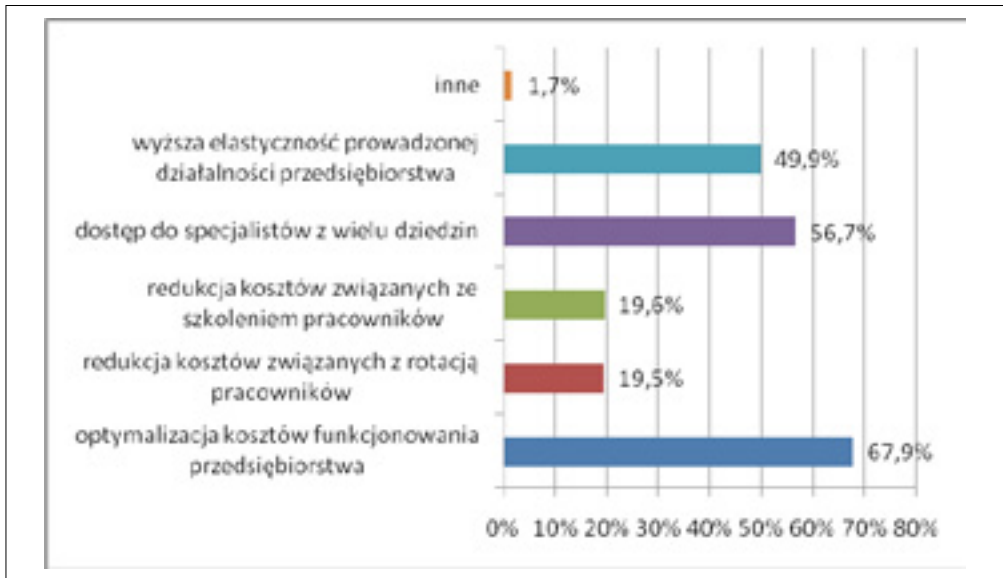
	Publiczne	Mieszane	Prywatne
	% przedsiębiorstw korzystających z poszczególnych rodzajów usług		
Ochrona przeciwpożarowa	25,8	25,0	17,4
Rekrutacja pracowników	3,1	11,8	7,0
Ochrona mienia	70,1	61,8	37,7
Inne usługi	20,6	5,9	7,1

Źródło: Jak w tabeli 1.

2.3. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych

Oprócz zaprezentowania skali wykorzystania usług zewnętrznych, istotne jest także poznanie powodów takich działań. Analiza przyczyn zlecenia na zewnątrz usług przez badane firmy pokazuje, że największe znaczenie ma dla nich możliwość optymalizacji kosztów funkcjonowania (prawie 68% wskazań). Innymi, często wskazywanymi powodami, były dostęp do specjalistów z różnych dziedzin (prawie 57% wskazań) i wyższa elastyczność prowadzonej działalności przedsiębiorstwa (prawie 50%). Niecałe 20% korzystających z outsourcingu wskazało także na redukcję kosztów związanych zarówno ze szkoleniem pracowników, jak i ich rotacją. Takie wyniki świadczą o tym, że dla badanych firm najistotniejszym czynnikiem zwiększania ich konkurencyjności jest odpowiednia struktura kosztów, umożliwiająca równoczesne korzystanie z własnych zasobów (pracowników) i specjalistów zewnętrznych, których zatrudnienie na warunkach ogólnych byłoby nieefektywne ekonomicznie.

Rysunek 7. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa ogółem [N=1 284]



Źródło: Jak w tabeli 1.

Analiza powodów korzystania z outsourcingu przez pryzmat wielkości przedsiębiorstw pokazuje bardzo wyraźną zależność – praktycznie we wszystkich przypadkach (wyjątek stanowiła kategoria „dostęp do specjalistów z wielu dziedzin”, gdzie przedsiębiorstwa średnie „zaburzyły” nieco opisany dalej wzorzec) poziom znaczenia danej przyczyny wzrastał wraz z wielkością przedsiębiorstwa. W przypadku wszystkich podanych powodów (z wyjątkiem kategorii „inne”) wśród przedsiębiorstw dużych odnotowano najwyższe wartości wskazań. Potwierdza to podkreślane wcześniej zdecydowanie większe znaczenie outsourcingu dla firm dużych, których potencjał rozwojowy i skala funkcjonowania umożliwiają, ale i często bezwzględnie wymagają intensywniejszej kooperacji z podmiotami zewnętrznymi.

Tabela 18. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg wielkości przedsiębiorstw

[N=1 259]

	Mikro	Małe	Średnie	Duże
	% przedsiębiorstw wskazujących na poszczególne przyczyny			
Optymalizacja kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa	60,1	67,8	69,5	84,0
Redukcja kosztów związanych z rotacją pracowników	11,6	18,7	23,2	32,1
Redukcja kosztów związanych ze szkoleniem pracowników	11,6	18,7	24,3	28,2
Dostęp do specjalistów z wielu dziedzin	57,6	57,5	54,0	58,0
Wyższa elastyczność prowadzonej działalności przedsiębiorstwa	43,0	49,0	54,0	58,0
Inne	1,8	1,7	1,8	1,5

Źródło: Jak w tabeli 1.

Na podstawie wyników zaprezentowanych w poniższej tabeli można stwierdzić, że w przypadku czterech z pięciu zaproponowanych ankietowanym przyczyn korzystania z usług zewnętrznych (oprócz „dostępu do specjalistów z wielu dziedzin”) najwyższy poziom wskazań występował wśród firm najdłużej funkcjonujących na rynku (powstałych przed 1990 r.). Ma to niewątpliwie związek z największym doświadczeniem biznesowym, cechującym, dodatkowo, przede wszystkim firmy duże i średnie, które są w tej grupie licznie reprezentowane.

Tabela 19. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg daty założenia przedsiębiorstw

[N=1 240]

	<= 1989	1990-1997	1998-2005	2006+
	% przedsiębiorstw wskazujących na poszczególne przyczyny			
Optymalizacja kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa	72,4	65,6	69,3	71,2
Redukcja kosztów związanych z rotacją pracowników	24,1	18,7	18,9	21,2
Redukcja kosztów związanych ze szkoleniem pracowników	24,1	18,3	19,9	19,9
Dostęp do specjalistów z wielu dziedzin	48,8	58,9	60,0	51,4
Wyższa elastyczność prowadzonej działalności przedsiębiorstwa	51,2	48,9	50,6	49,3
Inne	1,2	2,0	1,8	0,7

Źródło: Jak w tabeli 1.

Odnosząc się do najważniejszych wyników przez pryzmat ujęcia regionów warto zwrócić uwagę, że wysokie wartości wskazań ze strony firm funkcjonujących na terenie regionu południowego i południowo-zachodniego występujące w przypadku prawie wszystkich wymienionych przyczyn (wyjątek stanowi „dostęp do specjalistów z wielu dziedzin”) są odzwierciedleniem dużego udziału podmiotów średnich i dużych w tych dwu wyodrębnionych terytorialnie kategoriach przedsiębiorstw.

Tabela 20. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg miejsca siedziby przedsiębiorstw

[N=1 284]

	Region centralny	Region południowy	Region wschodni	Region północno-zachodni	Region południowo-zachodni	Region północny
	% przedsiębiorstw wskazujących na poszczególne przyczyny					
Optymalizacja kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa	64,6	74,6	61,5	68,9	71,3	68,6
Redukcja kosztów związanych z rotacją pracowników	20,7	21,6	12,5	17,5	24,3	21,2
Redukcja kosztów związanych ze szkoleniem pracowników	17,5	22,5	14,0	23,0	21,7	20,5
Dostęp do specjalistów z wielu dziedzin	57,9	51,2	55,5	62,8	53,0	58,0
Wyższa elastyczność prowadzonej działalności przedsiębiorstwa	52,5	54,5	38,5	47,5	58,3	50,2
Inne	2,5	1,9	1,5	0,5	4,3	0,7

Źródło: Jak w tabeli 1.

Podobny do poprzednio pokazanego, wzorzec, związany z wpływem czynnika wielkości firm, widoczny jest przy analizie przyczyn korzystania z outsourcingu uwzględniającej formę własności przedsiębiorstw – najczęściej bowiem to podmioty publiczne (czyli w przeważającej części podmioty średnie i duże) odnotowały najwyższe wartości wskazań na poszczególne przyczyny.

Tabela 21. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg formy własności

[N=1 224]

	Publiczne	Mieszane	Prywatne
	% przedsiębiorstw wskazujących na poszczególne przyczyny		
Optymalizacja kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa	77,7	71,4	66,7
Redukcja kosztów związanych z rotacją pracowników	23,4	19,0	19,3
Redukcja kosztów związanych ze szkoleniem pracowników	17,0	15,9	20,1
Dostęp do specjalistów z wielu dziedzin	48,9	54,0	57,7
Wyższa elastyczność prowadzonej działalności przedsiębiorstwa	51,1	49,2	49,6
Inne	2,1	3,2	1,5

Źródło: Jak w tabeli 1.

Z racji ograniczonych możliwości poszerzenia kwestionariusza stosowanego w badaniach przedsiębiorstw niemożliwe było niestety uwzględnienie kolejnego ważnego aspektu badawczego, jakim jest analiza przyczyn korzystania (jak również niekorzystania) z poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych. Zdecydowanie poszerzyłyby to możliwości analizy, chociażby w odniesieniu do firm o różnej wielkości – przykładowo, odpowiedź na pytanie, czy firmy mikro zdecydowanie rzadziej korzystają z usług prawniczych w porównaniu do firm większych, ponieważ zapewniają sobie obsługę prawną wewnętrznymi zasobami lub też w ogóle nie korzystają z usług prawniczych przy prowadzeniu działalności gospodarczej, mogłaby być cenną wskazówką dla władz publicznych i instytucji wspierających mikroprzedsiębiorstwa do podejmowania określonych działań. W związku z tym postuluje się, aby w przyszłej aktywności badawczej ORRP uwzględnić uszczegółowienie opisanych powyżej kwestii.

3. Historyczne zmiany w poziomie zatrudnienia (2008-2009)

W tej części raportu została przeprowadzona analiza zmian poziomu zatrudnienia odnotowanych w badanej zbiorowości przedsiębiorstw pomiędzy 2008 a 2009 r. Opisane zostały tutaj następujące kwestie: kierunki zmian poziomu zatrudnienia (uwzględniające sytuację w różnych typach przedsiębiorstw), wielkość tych zmian (ze szczególnym opisem grup firm zwiększających i zmniejszających zatrudnienie), jak również wpływ na ogólny stan zatrudnienia (w badanej zbiorowości) wywierany przez przedsiębiorstwa, które najmocniej zmniejszyły liczbę swoich pracowników oraz firm, w których odnotowano największe przyrosty liczby zatrudnionych.

Należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, że zaprezentowane w tej części raportu rozważania nie dotyczą całej badanej próby przedsiębiorstw (2 530 firm), lecz grupy 2 351 przedsiębiorstw, które podały poziom zatrudnienia w dwóch punktach czasowych: zarówno w 2008 jak i w 2009 roku

3.1. Kierunki zmian poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009

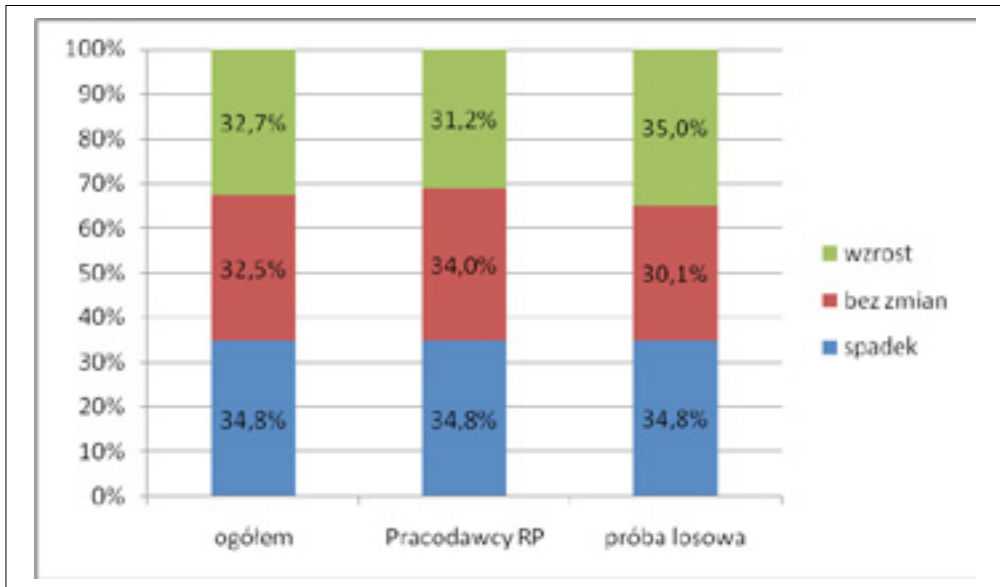
W całej badanej grupie przedsiębiorstw widoczny jest duży wpływ koniunktury gospodarczej na decyzje zatrudnieniowe podejmowane przez pracodawców – w 2009 r., gdy na rynku panowała duża niepewność co do kierunków zmian koniunkturalnych, przedsiębiorstwa generalnie przyjęły taktykę wyczekiwania (w kontekście zmian globalnego poziomu zatrudnienia).

W zbiorowości ogółem zmniejszenie zatrudnienia pomiędzy 2008 a 2009 rokiem wystąpiło u 34,8% wszystkich przedsiębiorstw, zatrudnienie zwiększyło 32,7% wszystkich podmiotów, a w 32,5% przedsiębiorstw poziom zatrudnienia się nie zmienił. Zaobserwowane zróżnicowania są na tyle małe, że w zasadzie można mówić o pewnego rodzaju równowadze, czy też stabilizacji na rynku, z niewielką jednak tendencją spadkową – co będzie dodatkowo zweryfikowane w dalszej części raportu w analizie wykorzystującej wartości bezwzględne odnotowanych zmian w poziomie zatrudnienia.

Uwzględniając dodatkowo sytuację wśród przedsiębiorstw zrzeszonych w Pracodawcach RP oraz firmach z ogólnopolskiej próby losowej można stwierdzić, że w przypadku firm, w których odnotowano zmniejszenie zatrudnienia w 2009 r. uzyskano identyczny wynik w obu próbach (34,8%). Odsetek podmiotów, które nie zmieniły poziomu zatrudnienia, był nieco wyższy w grupie przedsiębiorstw PRP (34%), natomiast udział przedsiębiorstw zwiększających zatrudnienie osiągnął nieco wyższe wartości w firmach z ogólnopolskiej próby losowej (35%).

Rysunek 8. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009

[N=2 351]



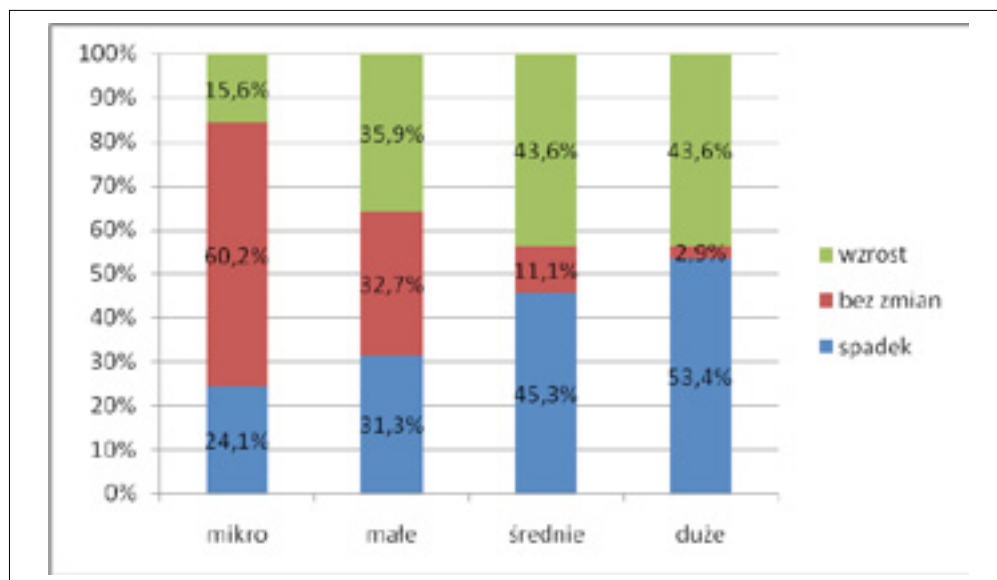
Źródło: Jak w tabeli 1.

W okresie spowolnienia dynamiki wzrostu gospodarczego widoczne jest, że im mniejsze jest przedsiębiorstwo, tym większa jest stabilność zatrudnienia (przejawiająca się utrzymywaniem poziomu zatrudnienia na tym samym poziomie co w roku poprzednim). Tym samym, większa skłonność do zmian poziomu zatrudnienia (zarówno zwiększania, jak i zmniejszania liczby pracowników) cechowała podmioty większe.

Wśród podmiotów dużych wystąpił największy odsetek przedsiębiorstw (aż 53,4% wszystkich wskazań), w których odnotowano spadek zatrudnienia. Mniejsze wartości wystąpiły wśród (w kolejności) firm średnich, małych i mikro. Wartości wśród przedsiębiorstw, gdzie odnotowano wzrost zatrudnienia, były identyczne (w dużych przedsiębiorstwach wystąpił najwyższy odsetek firm, gdzie zwiększyło się zatrudnienie – 43,6% przedsiębiorstw z tej grupy). Jeśli chodzi o brak zmian w poziomie zatrudnienia, to wyróżniają się firmy mikro: w 60,2% tych podmiotów nie odnotowano zmian, a im większe przedsiębior-

stwo, tym mniejszy był odsetek odnotowanego braku zmian w zatrudnieniu (tylko 2,9% przypadków wśród dużych podmiotów). Jedynie w kategorii małych przedsiębiorstw wystąpiła sytuacja, gdy więcej podmiotów zwiększało zatrudnienie niż je redukowało. Można zatem wnioskować, że w trudnym gospodarczo 2009 r. nieco wyższą stabilność poziomu zatrudnienia odnotowano wśród podmiotów mniejszych.

Rysunek 9. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg wielkości przedsiębiorstw [N=2 351]



Źródło: Jak w tabeli 1.

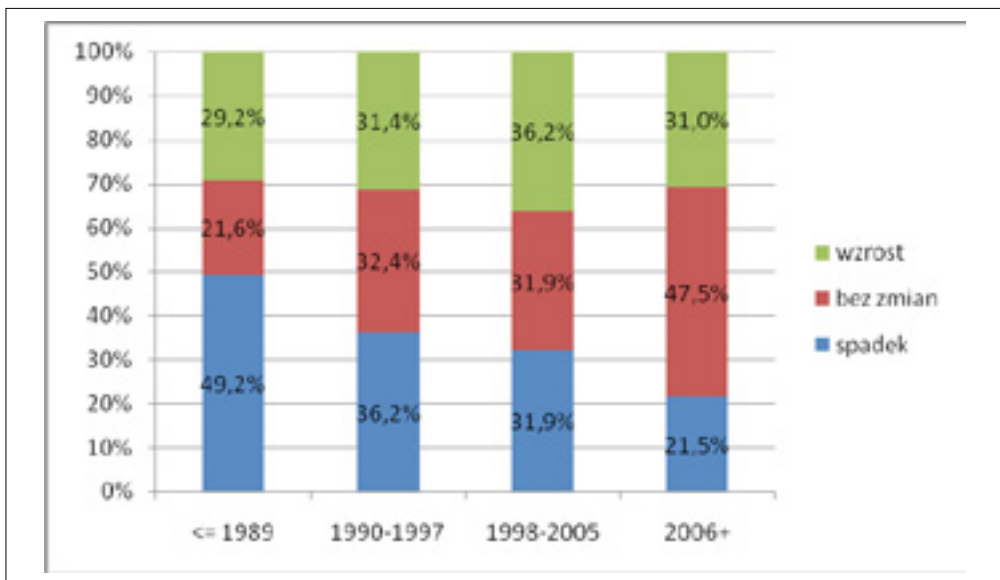
W okresie spowolnienia dynamiki wzrostu gospodarczego widoczna jest zasada, że im młodsze przedsiębiorstwa tym większa stabilność zatrudnienia (przejawiająca się utrzymaniem poziomu zatrudnienia na tym samym poziomie). Tym samym, większa skłonność do zmian poziomu zatrudnienia cechowała podmioty dłużej funkcjonujące na rynku.

Spadek zatrudnienia najczęściej był deklarowany przez firmy powstałe przed 1989 r. (49,2% wskazań w tej grupie), a najrzadziej w przedsiębiorstwach powstałych po 2006 r.

(21,5%). Wzrost zatrudnienia najczęściej występował wśród firm powstałych w latach 1998-2005 (36,2%), a najrzadziej wśród przedsiębiorstw powstałych przed 1989 r. (29,2%). Zatrudnienie nie zmieniało się najczęściej w firmach powstałych po 2006 r. (47,5%), najmniejszy odsetek wystąpił wśród firm powstałych przed 1989 r. (21,6%). Należy podkreślić, że przewaga firm zwiększających zatrudnienie nad podmiotami, które je zmniejszają wystąpiła w grupie przedsiębiorstw o najkrótszym stażu (powstałych w latach 1998-2005 oraz po 2005 r.).

Rysunek 10. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg daty założenia przedsiębiorstw

[N=2 271]



Źródło: Jak w tabeli 1.

Największy odsetek firm deklarujących spadek zatrudnienia wystąpił w regionie południowo-zachodnim (43%), najmniejszy w regionie wschodnim (28,4%). Firm deklarujących wzrost zatrudnienia było najwięcej w regionie północnym i północno-zachodnim (ok. 35%), a najmniej w regionie wschodnim (ok. 30%). Najmniej stabilny pod względem zmian poziomu zatrudnienia był region południowo-zachodni (tylko 25,3% firm nie odno-

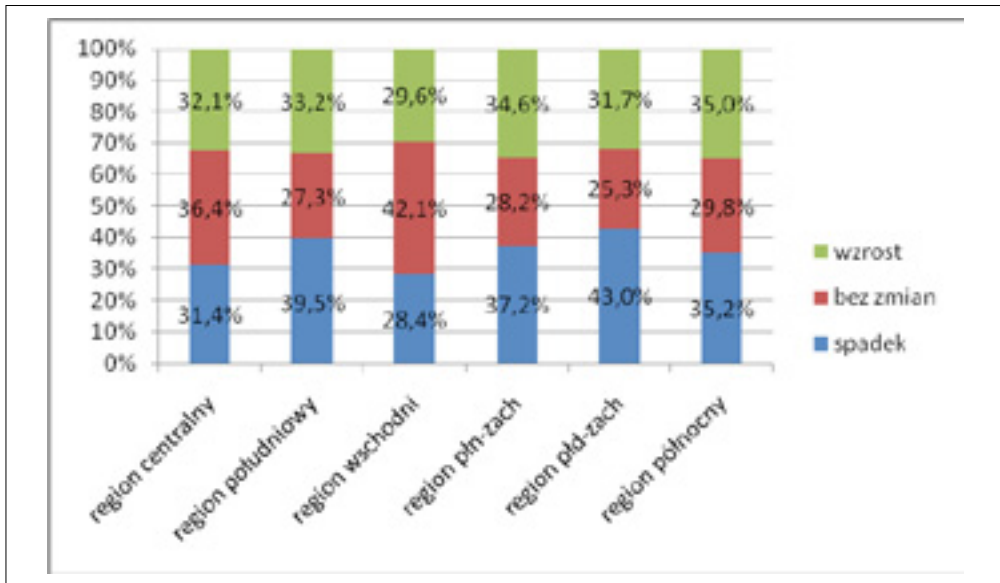
towało zmian poziomu zatrudnienia), a najwięcej firm utrzymujących tę samą liczbę pracujących było w regionie wschodnim (42,1%).

Porównując odsetek firm zwiększających i zmniejszających zatrudnienie można wyróżnić:

- dwa regiony o wyraźnej przewadze przedsiębiorstw zmniejszających zatrudnienie nad zwiększającymi (południowo-zachodni – ponad 11 pkt. proc. różnicy, południowy – ponad 6 pkt. proc.) – co jest pochodną dużej liczby firm średnich i dużych w tych dwóch regionach (w ramach tego badania),
- dwa regiony o nieznacznej przewadze przedsiębiorstw zmniejszających zatrudnienie nad zwiększającymi (północno-zachodni i północny),
- dwa regiony o nieznacznej przewadze przedsiębiorstw zwiększających zatrudnienie nad zmniejszającymi (centralny i wschodni) – co jest pochodną relatywnie liczniej występujących w tych regionach firm mikro i małych (w ramach tego badania).

Rysunek 11. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg miejsca siedziby przedsiębiorstw

[N=2 351]

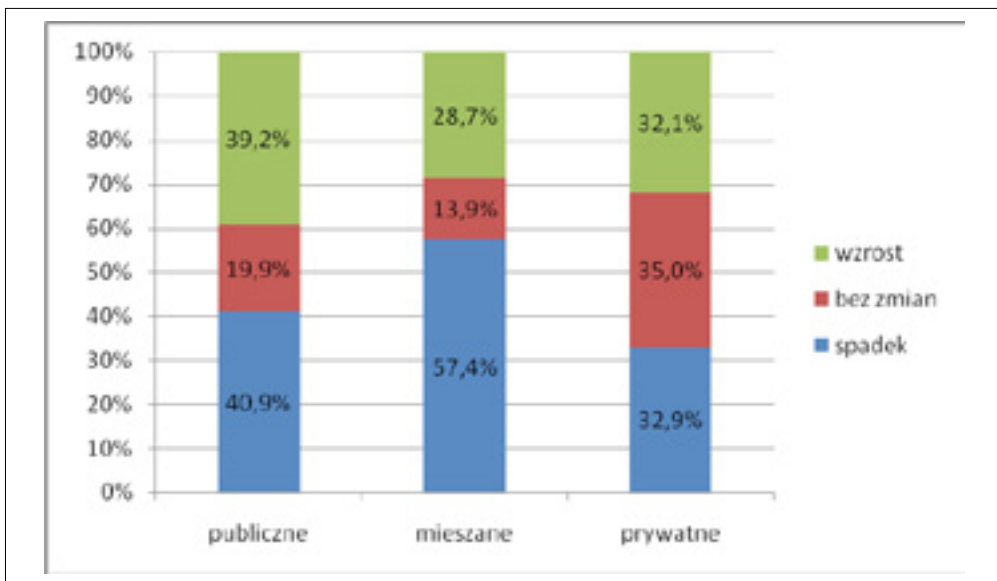


Źródło: Jak w tabeli 1.

Analizując zmiany poziomu zatrudnienia według formy własności przedsiębiorstw można zauważyć duże zróżnicowanie pomiędzy trzema wyodrębnionymi kategoriami – firmami o własności prywatnej, publicznej i mieszanej. Firmy prywatne charakteryzują się wysoce jednorodną strukturą zmian – po ok. 1/3 podmiotów zmniejszało, zwiększało lub nie zmieniało liczby pracujących (w tej ostatniej kategorii firm było minimalnie więcej – 35%). Wśród firm publicznych udział podmiotów zmniejszających i zwiększających zatrudnienie był bardzo zbliżony (wynosił ok. 40%), a pozostałe 20% nie zmieniło liczby pracowników. W grupie firm o własności mieszanej bardzo wysoki był udział podmiotów zmniejszających zatrudnienie (ponad 57%), niewiele było firm, gdzie odnotowano wzrost liczby zatrudnionych (niecałe 29%), a zdecydowanie najmniej tych podmiotów, u których poziom zatrudnienia nie zmienił się (blisko 14%). Widać zatem, że firmy prywatne najmocniej wpływają na stabilizację poziomu zatrudnienia, zaś „generatorem” spadku zatrudnienia

są w największym stopniu (oczywiście w ujęciu względnym) firmy o własności mieszanej. Ten ostatni aspekt może stanowić asumpt do kierunkowej rekomendacji, aby państwo – oczywiście tam, gdzie nie jest to uzasadnione istotnym interesem publicznym – wycofywało się ze swojego zaangażowania właścicielskiego, zwłaszcza w przypadku firm, gdzie podmiot publiczny posiada małe lub bardzo małe udziały. Zaprezentowane dane potwierdzają bowiem, że przedsiębiorstwa prywatne lepiej radzą sobie na rynku (a przynajmniej w okresie osłabienia koniunktury), a nadmierne angażowanie się państwa może niekorzystnie wpływać na rynek pracy (w kontekście spadku poziomu zatrudnienia), jak i na całą gospodarkę (nie zawsze przejrzyste mechanizmy decyzyjne, niższa efektywność zarządzania) ¹⁰.

Rysunek 12. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg formy własności
[N=2 228]



Źródło: Jak w tabeli 1.

¹⁰ Według danych pochodzących z serwisu internetowego Ministerstwa Skarbu Państwa (stan na 30 czerwca 2010 r.) w Polsce funkcjonuje 69 spółek z większościowym udziałem SP, w których prawa z akcji/udziałów wykonuje Minister Skarbu Państwa. Z kolei spółek z mniejszościowym udziałem SP, w których prawa z akcji/udziałów wykonuje Minister Skarbu Państwa, jest aż 527 (źródło:

http://nadzor.msp.gov.pl/portal/nad/177/Wykaz_spolek_z_udzialem_SP.html).

3.2. Wielkość zmian poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009

W całej badanej zbiorowości firm między 2008 a 2009 rokiem poziom zatrudnienia ogółem zmniejszył się o 0,88% (spadek o 3289 osób) – z ok. 374,5 tys. osób do 371,2 tys. osób¹¹. Ciekawych dodatkowych informacji dostarcza analiza przedsiębiorstw ze względu na ich wielkość. Otóż w firmach mikro ogólny poziom zatrudnienia zmniejszył się o 13,78% (447 osób), w firmach małych odnotowano spadek zatrudnienia o 0,8% (155 osób), w podmiotach średnich był to spadek o 1,44% (1043 pracowników), natomiast zdecydowanie najwyższy bezwzględny spadek liczby pracujących miał miejsce w firmach dużych, gdzie był równy 1 644 osoby (co oznaczało spadek poziomu zatrudnienia o 0,59%). Pokazuje to wyraźnie, że dominujący wpływ na ogólny poziom zatrudnienia (rozpatrywany w kategoriach bezwzględnych) mają firmy największe – duże i średnie. To one „wygenerowały” łącznie 81,7% całego spadku liczby pracujących, który został odnotowany między 2008 a 2009 rokiem.

Równie interesujące jest spojrzenie na kwestię fluktuacji zatrudnienia z poziomu wyodrębnionych w analizie regionów. Okazuje się, że nie we wszystkich badanych regionach liczba pracujących między 2008 a 2009 rokiem zmniejszyła się. Wzrost poziomu zatrudnienia o 1,74% odnotowano w regionie centralnym (łącznie o 1 214 osób) oraz regionie północno-zachodnim (o 0,12% - 41 osób). W pozostałych czterech regionach ogólny poziom zatrudnienia zmniejszył się w porównaniu do 2008 r., i tak: w regionie północnym był to spadek o 0,46% (166 osób), w regionie południowo-zachodnim o 1,43% (466 osób), w regionie wschodnim o 3,09% (740 osób), natomiast w regionie południowym o 1,78% (aż 3 172 osoby). Oznacza to, że w przybliżeniu wyłącznie firmy z województw śląskiego i małopolskiego zdecydowały o ujemnych zmianach poziomu zatrudnienia w całym kraju (oczywiście w odniesieniu wyłącznie do zbiorowości badanych firm).

¹¹ Należy przypomnieć, że analizy w tej części raportu bazują na grupie 2351 przedsiębiorstw, dla których możliwe było zidentyfikowanie poziomu zatrudnienia zarówno w 2008 jak i 2009 r. Z tego powodu łączny poziom zatrudnienia w 2009 r. jest nieco niższy od wartości zaprezentowanych w części raportu pt. „Poziom i struktura zatrudnienia w 2009 r.”

Przydatne w analizie zmiany poziomu zatrudnienia będzie dodatkowo uwzględnienie opinii ankietowanych co do prognozowanych zmian na koniec 2010 r. Dane wyraźnie potwierdzają, że w badanej zbiorowości przedsiębiorstw występuje zjawisko, które można nazwać „cieniem przeszłości”. Otóż wśród wszystkich firm, które wypowiedziały się w sprawie oczekiwanego kierunku zmian zatrudnienia w 2010 r., odnotowano w 2009 r. łączny spadek liczby pracujących równy 2 981 osób. Na tę wartość złożyły się: przedsiębiorstwa nie potrafiące precyzyjnie określić kierunku zmian zatrudnienia w 2010 r. (łączny spadek poziomu zatrudnienia w 2009 r. o 1 088 osób, czyli -1,48%), przedsiębiorstwa oczekujące spadku zatrudnienia w 2010 r. (spadek w 2009 r. aż o 4 194 osoby, co dało zmniejszenie poziomu zatrudnienia o 2,43%), przedsiębiorstwa oczekujące utrzymania zatrudnienia w 2010 r. (wzrost w 2009 r. o 712 osób, czyli 1,21%) oraz przedsiębiorstwa prognozujące wzrost zatrudnienia w 2010 r. (wzrost w 2009 r. o 1 589 osób, czyli 3,6%). Wspomniany powyżej „cień przeszłości” powoduje, że przedsiębiorstwa planując swoją dalszą działalność i oceniając swój potencjał rozwojowy, w dużej mierze opierają się na swoich obecnych i przeszłych doświadczeniach (co jest oczywiście z gruntu racjonalną taktyką). Optymizm co do przyszłości bazuje zatem w bardzo dużej mierze na pozytywnej sytuacji bieżącej – co potwierdzają przytoczone powyżej wyniki.

Kolejną z możliwości spojrzenia na źródła odnotowanego ogólnego spadku zatrudnienia jest analiza zmian w przedsiębiorstwach pogrupowanych według okresu ich funkcjonowania na rynku. Łączny spadek zatrudnienia wśród firm o ustalonej dacie założenia wyniósł w badaniach 3 120 osób. Co ciekawe, ogólny wzrost zatrudnienia w 2009 r. odnotowano w firmach najmłodszych (powstałych po 2005 r.) – był on równy 7,41% (602 osoby), oraz w firmach założonych w latach 1990-1997 – 1,81% (2 579 osób). Na ujemną wartość zmian zatrudnienia wpłynęły zatem pozostałe dwie grupy firm: w firmach założonych przed 1990 r. spadek liczby zatrudnionych był niewielki i wynosił 1,07% (669 osób), natomiast wśród firm powstałych w latach 1998-2005 był on już wysoki – 3,88% (5 632 osoby). Szukając interpretacji dla takich wyników można ostrożnie spróbować osadzić moment powstania tych firm w przebiegu cyklu koniunkturalnego w naszej gospodarce, przyglądając się, czy firmy były założone w okresie ożywienia, czy też spowol-

nienia gospodarczego. W takim ujęciu, z jednej strony, pozytywne wyniki firm najmłodszych mogłyby mieć osadzenie („korzenie”) w okresie dobrej koniunktury, która panowała w polskiej gospodarce po wejściu do UE. W przypadku firm powstałych w początkowych latach transformacji (1990-1997) można by się odwołać do okresu dynamicznego wzrostu gospodarczego (1994-1998). Z drugiej strony, negatywne wyniki firm najstarszych mogłyby mieć swoje źródła w braku osadzenia w ramach gospodarki rynkowej podczas ich zakładania (firmy te powstały przed 1990 r.), natomiast firmy założone w latach 1998-2005 w dużej mierze (ze względu na kilkuletni kryzys) musiały na początku swojej działalności funkcjonować w mniej korzystnych warunkach gospodarczych. Oczywiście tak zarysowana wstępnie hipoteza, iż sytuacja makroekonomiczna występująca w początkowych latach funkcjonowania przedsiębiorstw ma wpływ na ich późniejszy potencjał rozwojowy (w tym przypadku dotyczący sfery zatrudnienia), zwłaszcza w okresach spowolnienia gospodarczego, musiałaby być doprecyzowana i rzetelnie zweryfikowana, co jednak nie stanowi przedmiotu tego raportu.

Średnia zmiana poziomu zatrudnienia w całej zbiorowości przedsiębiorstw wynosiła -1,4 osoby. Oznaczało to spadek przeciętnego zatrudnienia od 159,3 osoby w 2008 r. do 157,9 osoby w 2009 r. Występuje wyraźna różnica między przedsiębiorstwami PRP a firmami z ogólnopolskiej próby losowej – w przedsiębiorstwach PRP było to przeciętne zmniejszenie zatrudnienia o jedną osobę, a w ogólnopolskiej próbie losowej zmniejszenie o dwie osoby (mediana dla obu prób wynosi 0). W „dolnych” 10% wszystkich firm odnotowano spadki zatrudnienia o 10 lub więcej osób, natomiast w „górnym” 10% znalazły się przedsiębiorstwa, które zwiększyły liczbę zatrudnionych o 8 lub więcej osób.

Firmy, w których odnotowano spadek zatrudnienia (818 przedsiębiorstw), zmniejszyły łącznie liczbę pracujących o 16 960 osób, czyli o 7,36%. Firmy mikro odpowiadały w tej grupie za spadek zatrudnienia równy 595 osobom (o 44,21%), natomiast firmy małe – 1 392 osoby (spadek o 18,21%). Przedsiębiorstwa średnie wygenerowały łącznie spadek zatrudnienia o 4 106 osób (spadek o 10,84%), zaś firmy duże odpowiadały za spadek liczby pracujących aż o 10 876 osób (spadek o 5,92%). Firmy największe (duże i średnie) w grupie wszystkich podmiotów wykazujących spadek zatrudnienia przyczyniły się zatem do 88,3%

wszystkich odnotowanych redukcji zatrudnienia. Największy zadeklarowany w badaniach jednostkowy spadek zatrudnienia wynosił 1299 osób (przedsiębiorstwo z próby PRP). Średni spadek zatrudnienia wśród firm, gdzie się ono zmniejszyło, wynosił 20,7 osoby, przy wyraźnie skośnym rozkładzie: wartość mediany w zbiorowości ogółem była równa 4,5. W 70% przypadków odnotowano zmniejszenie liczby pracowników o nie więcej niż 10 osób, natomiast w 10% firm redukcja zatrudnienia dotyczyła 34 lub więcej osób.

Wśród firm, gdzie wystąpił wzrost zatrudnienia (769 przedsiębiorstw), łączna jego wartość wyniosła 13 671 osób (10,86%). Uwzględniając w analizach wielkość przedsiębiorstw można dostrzec, że firmy mikro zwiększyły liczbę pracowników o 148 osób (wzrost o 33,18%), a firmy małe o 1 237 osób (wzrost o 20,26%). Ponownie widoczne jest znaczenie firm największych – w podmiotach średnich zatrudnienie wzrosło o 3 063 osoby (wzrost o 10,97%), a w firmach dużych aż o 9 223 osoby (wzrost o 10,09%), co daje łączny udział we wszystkich odnotowanych wzrostach zatrudnienia równy 89,9%. Największy odnotowany jednostkowy wzrost zatrudnienia to 1 977 osób (firma z próby PRP). Średni wzrost zatrudnienia w firmach, gdzie się ono zwiększyło, wynosił 17,8 osoby (mediana była równa 3). W 75% wszystkich firm, gdzie miał miejsce przyrost zatrudnienia, liczba pracowników zwiększyła się o 10 lub mniej osób. W 10% przypadków wzrost ten dotyczył 28 lub więcej osób.

3.3. Przedsiębiorstwa najmocniej zwiększające zatrudnienie vs. firmy najmocniej redukujące zatrudnienie

Szukając odpowiedzi na pytanie, jakie firmy i w jakim stopniu najmocniej determinują zmiany w poziomie zatrudnienia, autorzy zdecydowali się – na podstawie badań przeprowadzonych pod auspicjami Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP – na wyodrębnienie i przeanalizowanie dwóch kategorii przedsiębiorstw: najmocniej zwiększających zatrudnienie (intense recruiters) oraz najmocniej redukujących zatrudnienie (substantial reducers). Do przedsiębiorstw z grupy najmocniej zwiększających zatrudnienie (NZZ) zaliczone zostało 25% tych podmiotów, w których odnotowano

najwyższy ilościowy wzrost poziomu zatrudnienia pomiędzy 2008 i 2009 r.¹² Z kolei do przedsiębiorstw z grupy najmocniej redukujących zatrudnienie (NRZ) zaliczone zostało 25% tych podmiotów, w których odnotowano najwyższy ilościowy spadek poziomu zatrudnienia pomiędzy 2008 i 2009 r.¹³

Analizując dostępne dane można nieco wyprzedzająco sformułować następujący wniosek: za globalną wartość odnotowanych wzrostów i spadków poziomu zatrudnienia odpowiada nieliczna część przedsiębiorstw – co w przybliżeniu stanowi potwierdzenie zasady Pareto (80/20). W przypadku niniejszego badania można bowiem mówić o zależności 87/25.

Grupę przedsiębiorstw NZZ tworzy 209 podmiotów, które w kategoriach wartości bezwzględnych odnotowały najwyższy wzrost liczby pracowników. W grupie NZZ średni wzrost zatrudnienia wynosił 57,6 osoby (podczas gdy w grupie wszystkich przedsiębiorstw zwiększających zatrudnienie wartość ta była równa 17,8 osoby). Podobnie duże zróżnicowanie widoczne jest przy zastosowaniu innej miary tendencji centralnej, jaką jest mediana. Wartość mediany dla przedsiębiorstw NZZ była równa 20, natomiast w całej grupie przedsiębiorstw zwiększających zatrudnienie wynosiła ona tylko 3. Warto jeszcze dodać, że w „górnym” 20% przedsiębiorstw NZZ przyrost zatrudnienia był równy co najmniej 50 osób, natomiast „górne” 10% obejmowało przypadki firm, które zwiększyły zatrudnienie o co najmniej 100 osób.

Wszystkie przedsiębiorstwa NZZ odpowiadały za sumaryczny wzrost poziomu zatrudnienia o 12040 osób, co stanowiło ok. 88% łącznego wzrostu poziomu zatrudnienia odnotowanego wśród wszystkich tych firm, które zwiększyły liczbę zatrudnionych. Warto także dodać, że 5 przedsiębiorstw najmocniej zwiększających zatrudnienie (4 z nich pochodziło z próby PRP) odpowiadało za aż 35,4% łącznego wzrostu poziomu zatrudnienia w 2009 r.

¹² Przedsiębiorstwa z grupy NZZ dobrano na podstawie wartości 3 kwartyli ze zbioru wszystkich stwierdzonych w badaniu przypadków wzrostu zatrudnienia, co oznacza, że znajdują się tam wszystkie przedsiębiorstwa, które w 2009 r. zwiększyły zatrudnienie o co najmniej 10 pracowników.

¹³ Przedsiębiorstwa z grupy NRZ dobrano na podstawie wartości 3 kwartyli ze zbioru wszystkich stwierdzonych w badaniu przypadków spadku zatrudnienia, co oznacza, że znajdują się tam wszystkie przedsiębiorstwa, które w 2009 r. zmniejszyły zatrudnienie o co najmniej 13 pracowników.

Przyglądając się grupie NZZ przez pryzmat wielkości przedsiębiorstw potwierdza się intuicyjne oczekiwanie, że najważniejszą rolę odgrywają w niej przedsiębiorstwa duże. Wśród NZZ w ogóle nie występowały podmioty mikro, przedsiębiorstwa małe wygenerowały łącznie wzrost zatrudnienia o 485 osób (4% przyrostu zatrudnienia w grupie NZZ), a firmy średnie o 2 407 osób (20% przyrostu zatrudnienia w grupie NZZ). Za pozostałą część przyrostu zatrudnienia (9 148 osób) odpowiadały przedsiębiorstwa duże, co stanowiło 76% przyrostu zatrudnienia w całej grupie. Uwzględnienie w analizie NZZ przekroju wg daty założenia przedsiębiorstwa pokazuje, że kluczowe były tu przedsiębiorstwa powstałe w latach 1990-1997, które zwiększyły liczbę pracujących o 6466 osób (53,7% przyrostu zatrudnienia w całej grupie NZZ). W przedsiębiorstwach powstałych w latach 1998-2005 zatrudnienie wzrosło o 2 269 osób (19,6% przyrostu zatrudnienia w grupie NZZ), w firmach założonych przed 1990 r. było to 1 857 osób (16,1% przyrostu zatrudnienia w firmach NZZ), natomiast w firmach powstałych po 2005 r. było to 978 osób (8,5% przyrostu zatrudnienia w całej grupie NZZ).

W przypadku stosowania przekroju wg miejsca siedziby przedsiębiorstwa wyniki badań wskazują na to, że w grupie NZZ wpływ przedsiębiorstw z poszczególnych regionów na osiągniętą wartość wzrostu zatrudnienia wyglądał następująco:

- w regionie centralnym odnotowano najwyższy wzrost zatrudnienia wygenerowany przez firmy NZZ (4 109 osób) – oznaczało to 34,1% przyrostu zatrudnienia w całej grupie NZZ,
- w regionie południowym był to wzrost zatrudnienia wynoszący 2 814 osób (23,4% w całej grupie NZZ),
- w regionie północno-zachodnim zatrudnienie zwiększyło się o 1 609 osób (13,4% w całej grupie NZZ),
- w regionie północnym poziom zatrudnienia wzrósł o 1 537 osób (12,8% w całej grupie NZZ),
- w regionie południowo-zachodnim odnotowano wzrost zatrudnienia o 1 509 osób (12,5% w całej grupie NZZ),

- w regionie wschodnim przyrost zatrudnienia wywołany przez przedsiębiorstwa NZZ był równy tylko 462 osób (3,8% w całej grupie NZZ).

W grupie NZZ rozpatrywanej w ujęciu struktury właścicielskiej widoczny jest dominujący wpływ firm prywatnych. W 2009 r. zwiększyły one liczbę pracujących o 9 329 osób, co stanowiło 83,6% przyrostu zatrudnienia w całej grupie NZZ. Przedsiębiorstwa publiczne zwiększyły zatrudnienie o 1 426 osób (12,8% przyrostu zatrudnienia w grupie NZZ), natomiast firmy o własności mieszanej już tylko o 408 osób (3,7% przyrostu zatrudnienia w grupie NZZ).

W skład grupy przedsiębiorstw NRZ weszło 205 podmiotów, które w kategoriach wartości bezwzględnych odnotowały najwyższy spadek liczby pracowników. W grupie NRZ średni spadek zatrudnienia był równy 71,1 osoby (podczas gdy w grupie wszystkich przedsiębiorstw zmniejszających zatrudnienie wartość ta była równa 20,7 osoby). Duża różnica widoczna jest także przy zastosowaniu mediany. Jej wartość dla przedsiębiorstw NRZ była równa 29 osób, natomiast w całej grupie przedsiębiorstw redukujących zatrudnienie wynosiła ona tylko 4,5. Warto dodatkowo wspomnieć, że w „górnym” 20% przedsiębiorstw NRZ spadek zatrudnienia był równy co najmniej 70 osób, natomiast „górne” 10% obejmowało przypadki firm, które zmniejszyły zatrudnienie o co najmniej 129 osób.

Przedsiębiorstwa z grupy NRZ odpowiadały za łączny spadek poziomu zatrudnienia o 14 570 osób, co stanowiło ok. 86% łącznego spadku poziomu zatrudnienia odnotowanego wśród wszystkich tych firm, które zmniejszyły liczbę zatrudnionych. Warto także dodać, że 5 przedsiębiorstw najmocniej zmniejszających zatrudnienie (4 z nich pochodziło z próby PRP) odpowiadało za aż 33,1% łącznego spadku poziomu zatrudnienia w 2009 r.

Uwzględnienie klas wielkości przedsiębiorstw pozwoli odpowiedzieć na pytanie, które z przedsiębiorstw NRZ najsilniej wpływają na osiągnięty łączny spadek liczby pracujących. Jak pokazują wyniki badań duże przedsiębiorstwa w największej skali zredukowały liczbę pracujących – był to spadek zatrudnienia o 10 706 osób, co stanowiło 73,5% spadku zatrudnienia w całej grupie NRZ. W przypadku przedsiębiorstw średnich łączna redukcja pracujących była równa 3 104 osoby (21,3% spadku zatrudnienia w grupie NRZ), firmy

małe zmniejszyły zatrudnienie o 559 osób (3,8% spadku zatrudnienia w grupie NRZ), a mikro o 201 osób (1,4% spadku zatrudnienia w grupie NRZ).

Grupa NRZ scharakteryzowana przez pryzmat daty założenia przedsiębiorstwa pokazuje nieco inny wzorzec niż występował w przypadku firm NZZ. Otóż największy wkład w wygenerowany przez firmy NRZ spadek zatrudnienia miały firmy powstałe w latach 1998-2005, które zmniejszyły zatrudnienie o 7 812 osób (56% spadku zatrudnienia w całej grupie NRZ). W przedsiębiorstwach powstałych w latach 1990-1997 zatrudnienie zmniejszyło się o 3 442 osoby (24,7% spadku zatrudnienia w grupie NRZ), w firmach założonych przed 1990 r. było to 2 315 osób (16,6% spadku zatrudnienia w całej grupie NRZ), natomiast w firmach powstałych po 2005 r. było to tylko 390 osób (2,8% spadku zatrudnienia w grupie NRZ).

Przyjmując za podstawę analiz podział terytorialny, widzimy iż wpływ przedsiębiorstw z poszczególnych regionów na globalną wartość spadku zatrudnienia wygenerowaną przez firmy NRZ kształtuje się następująco:

- największym reducentem (w wartościach bezwzględnych) liczby pracujących były firmy zlokalizowane na terenie regionu południowego, gdzie od 2008 r. ubyło 5 835 pracowników (co stanowiło 40% spadku zatrudnienia w całej grupie NRZ),
- w regionie centralnym był to spadek zatrudnienia wynoszący 2 770 osób (19% spadku zatrudnienia w grupie NRZ),
- w regionie południowo-zachodnim odnotowano spadek zatrudnienia o 1 790 osób (12,3% spadku zatrudnienia w grupie NRZ),
- w regionie północnym poziom zatrudnienia zmniejszył się o 1 670 osób (11,5% spadku zatrudnienia w grupie NRZ),
- w regionie północno-zachodnim zatrudnienie zmniejszyło się o 1 428 osób (9,8% spadku zatrudnienia w grupie NRZ),
- w regionie wschodnim redukcja zatrudnienia wywołana przez przedsiębiorstwa NRZ była równa 1 077 osób (7,4% spadku zatrudnienia w grupie NRZ).

Patrząc na przedsiębiorstwa NRZ przez pryzmat formy własności wyraźniewidzimy, podobnie jak w kategorii firm NZZ, dominujący wpływ firm prywatnych. W 2009 r. zmniejszyły one liczbę pracujących o 9001 osób, co stanowiło 74,2% spadku zatrudnienia

odnotowanego w całej grupie NRZ. Przedsiębiorstwa publiczne zmniejszyły zatrudnienie o 1 467 osób (12,1% spadku zatrudnienia w grupie NRZ), natomiast firmy o własności mieszanej o 1 665 osób (13,7% spadku zatrudnienia w grupie NRZ)¹⁴.

3.4. Przyczyny zmian poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009

W tej części raportu analiza została poprowadzona dwutorowo, aby wskazać na najważniejsze – zdaniem ankietowanych przedsiębiorstw – przyczyny wzrostu lub spadku poziomu zatrudnienia, który miał miejsce w ich firmach pomiędzy 2008 a 2009 rokiem. Umożliwi to, na poziomie makro, ustalenie wpływu czynników o charakterze koniunkturalnym i strukturalnym, natomiast na poziomie mikro pozwoli dodatkowo na zidentyfikowanie zmiany w operacyjnej strategii funkcjonowania przedsiębiorstw.

Badane firmy, wśród których odnotowano spadek liczby osób pracujących, wskazywały na wiele przyczyn tego stanu¹⁵. Wśród najczęściej spotykanych odpowiedzi znalazły się następujące powody (ankietowani mogli zaznaczyć kilka powodów):

- trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa – spadek zamówień (55,5% wskazań),
- dobrowolne odejścia pracowników (52,6%),
- odejścia pracowników na emeryturę (28,7%),
- trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – niska rentowność produkcji (25,2%),
- prognozowana sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa (21,9%).

Pozostałe przyczyny były wskazywane już zdecydowanie rzadziej. Z danych tych można wysnuć generalny wniosek, że za odnotowany w firmach spadek zatrudnienia w równym stopniu odpowiadały zarówno czynniki ekonomiczne, na które pojedyncze

¹⁴ W aneksie do raportu dodatkowo zostały zaprezentowane podstawowe charakterystyki (średnie spadki i wzrosty, mediany spadków i wzrostów, sumy spadków i wzrostów) dotyczące wybranych grup przedsiębiorstw NZZ oraz NRZ (uwzględniono tam stosowane w raporcie przekroje wg: wielkości przedsiębiorstw, daty założenia przedsiębiorstwa, miejsca siedziby przedsiębiorstwa oraz formy własności). Zob. tabele 30-33.

¹⁵ Analiza przyczyn zmniejszenia poziomu zatrudnienia oparta jest na grupie 749 respondentów.

przedsiębiorstwa zazwyczaj mają bardzo ograniczony wpływ (spadek zamówień, niska rentowność, słabe prognozy ekonomiczne), jak i czynniki naturalne, którymi również bardzo trudno lub w ogóle nie można sterować (dobrowolne odejścia pracowników oraz przechodzenie pracowników na emeryturę).

Tabela 22. Przyczyny zmniejszenia poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009
[N=749]

Powód	% z N ważnych w kolumnie*
Chęć zastąpienia obecnej kadry pracownikami o wyższych kwalifikacjach/wydajności	12,7
Trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa – spadek zamówień	55,5
Podpisanie umowy społecznej zakładającej zmniejszanie zatrudnienia	1,6
Inwestycje zmniejszające zapotrzebowanie na pracę	14,2
Korzystanie z usług zewnętrznych	10,4
Funkcjonowanie w ramach grupy kapitałowej – przepływ pracujących w ramach grupy	4,0
Restrukturyzacja przedsiębiorstwa	17,4
Trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – niska rentowność produkcji	25,2
Prognozowana sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa	21,9
Prognozy dotyczące segmentów rynku, w których działa przedsiębiorstwo	14,6
Prognozy ekonomiczne dla całej gospodarki	11,3
Dobrowolne odejścia pracowników	52,6
Odejścia pracowników na emerytury	28,7
Inne	5,3

* Ankietowani mogli wskazać więcej niż 1 przyczynę.

Źródło: Jak w tabeli 1.

Rozpatrując wymienione powyżej główne przyczyny zmniejszenia zatrudnienia przez pryzmat wielkości firm można stwierdzić, że:

- trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa – spadek zamówień dotykał głównie firmy mikro (powód wskazywany przez ponad 61% firm mikro),
- dobrowolne odejścia pracowników miały największe znaczenie w firmach dużych (ponad 58% wskazań),
- odejścia pracowników na emerytury dotykały najczęściej również firmy duże (blisko 67% wskazań),
- trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – niska rentowność produkcji relatywnie najczęściej była wskazywana przez firmy mikro (ponad 28% wskazań),
- prognozowana sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa najczęściej była wskazywana przez firmy duże (36%).

W przypadku tego ujęcia wyraźnie widoczny jest wpływ koniunktury gospodarczej na zmniejszanie się poziomu zatrudnienia w firmach najmniejszych. Ich mniejszy potencjał ekonomiczny i niewielka skala prowadzonej działalności powoduje, że w okresach słabszej koniunktury możliwości utrzymania dotychczasowej liczby pracowników są zdecydowanie mniejsze, niż ma to miejsce w przypadku firm dużych. Z kolei w firmach dużych, gdzie rotacja pracowników związana z naturalnymi przesunięciami siły roboczej jest zdecydowanie większa, widoczny jest silniejszy wpływ tych czynników jako podstawowych determinant zmniejszania zatrudnienia.

Tabela 23. Przyczyny zmniejszenia poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg wielkości przedsiębiorstw

[N=749]

Powód	Mikro	Małe	Średnie	Duże
	% z N ważnych w kolumnie			
Chęć zastąpienia obecnej kadry pracownikami o wyższych kwalifikacjach/wydajności	9,7	12,2	14,8	13,3
Trudna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa – spadek zamówień	61,4	52,1	55,1	55,2

Powód	Mikro	Małe	Średnie	Duże
	% z N ważnych w kolumnie			
Podpisanie umowy społecznej zakładającej zmniejszenie zatrudnienia	1,4	1,3	0,4	5,7
Inwestycje zmniejszające zapotrzebowanie na pracę	10,3	13,9	14,5	18,1
Korzystanie z usług zewnętrznych	4,1	8,8	13,3	16,2
Funkcjonowanie w ramach grupy kapitałowej – przepływ pracujących w ramach grupy	0,7	2,5	5,5	8,6
Restrukturyzacja przedsiębiorstwa	9,7	10,9	19,9	37,1
Trudna sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – niska rentowność produkcji	28,3	25,2	24,2	23,8
Prognozowana sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa	18,6	18,9	21,1	36,2
Prognozy dotyczące segmentów rynku, w których działa przedsiębiorstwo	11,7	10,1	17,6	21,0
Prognozy ekonomiczne dla całej gospodarki	9,7	10,1	11,7	15,2
Dobrowolne odejścia pracowników	45,5	53,4	53,5	58,1
Odejścia pracowników na emeryturę	3,4	13,9	41,4	66,7
Inne	4,1	2,9	7,0	8,6

Źródło: Jak w tabeli 1.

W podmiotach, które zwiększyły zatrudnienie w 2009 r.¹⁶ zdecydowanie najważniejszą przyczyną tego stanu było zwiększenie zamówień i zapotrzebowania na pracę (68%). Ankietowani wskazywali także na nowe inwestycje zwiększające zapotrzebowanie na pracę (36%), prognozowaną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa (19%) i prognozowaną sytuację w danym segmencie rynku (18%). Pozostałe przyczyny wzrostu zatrudnienia były wskazywane przez respondentów już zdecydowanie rzadziej. Takie wyniki nie są niczym zaskakującym – to popyt na dostarczane przez firmę produkty i usługi jest najsil-

¹⁶ Analiza przyczyn zwiększenia poziomu zatrudnienia obejmuje odpowiedzi 652 respondentów.

niejszym generatorem zwiększania poziomu zatrudnienia. Mimo iż w polskich przedsiębiorstwach ciągle tkwią spore rezerwy, jeśli chodzi o możliwości zwiększania wydajności pracy, to ze względów technologicznych i organizacyjnych nie da się tego uczynić w sposób skokowy, czy też natychmiastowy. Dlatego najszybszą i najprostszą metodą zwiększenia swoich zdolności produkcyjnych pozostaje zatrudnienie nowych, dodatkowych pracowników, czyli zdecydowanie mniej efektywny i taki, który nie podnosi konkurencyjności przedsiębiorstwa rozwój ekstensywny.

Tabela 24. Przyczyny zwiększenia poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009
[N=652]

Powód	% z N ważnych w kolumnie
Prognozowana sytuacja w danym segmencie rynku	17,5
Zwiększenie zamówień i zapotrzebowania na pracę	67,9
Nowe inwestycje zwiększające zapotrzebowanie na pracę	36,0
Przepływ w ramach grupy kapitałowej	3,5
Prognozowana sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa	19,3
Chęć zastąpienia obecnej kadry pracownikami o niższych wymaganiach płacowych	5,5
Prognozy ekonomiczne dla całej gospodarki	5,4
Inne	5,8

Źródło: Jak w tabeli 1.

Analizując najczęściej podawane przez respondentów odpowiedzi przez pryzmat wielkości przedsiębiorstw, można stwierdzić, że:

- zwiększenie zamówień i zapotrzebowania na pracę jako najczęstszy powód wzrostu liczby pracujących było podawane przez firmy średnie (72% wskazań w tej grupie przedsiębiorstw),

- nowe inwestycje zwiększające zapotrzebowanie na pracę były istotne w przypadku firm dużych (ponad 44% wskazań),
- prognozowana sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa relatywnie najwyższe znaczenie miała dla firm mikro (20% wskazań),
- a prognozowana sytuacja w danym segmencie rynku dla firm dużych (blisko 21% wskazań).

W przypadku przyczyn stojących za zwiększaniem zatrudnienia dodatkowy popyt na dobra i usługi oferowane przez firmy jest najistotniejszy w grupie przedsiębiorstw średnich – one zatem w największym stopniu potrafiły wykorzystać swoje szanse rynkowe w trudnym okresie gospodarczym. Warto też podkreślić znaczenie nowych inwestycji jako czynnika zwiększającego popyt na pracę, który był mocno akcentowany przez firmy duże. Należy to zinterpretować pozytywnie – duże firmy w czasie niezbyt łatwym dla podejmowania ważkich decyzji biznesowych postawiły na rozwijanie swojej działalności, co oznacza, że najprawdopodobniej widzą rynki zbytu dla oferowanych przez siebie dóbr i usług.

Tabela 25. Przyczyny zwiększenia poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg wielkości przedsiębiorstw

[N=652]

Powód	Mikro	Małe	Średnie	Duże
	% z N ważnych w kolumnie			
Prognozowana sytuacja w danym segmencie rynku	14,7	16,9	17,9	20,8
Zwiększenie zamówień i zapotrzebowania na pracę	64,2	65,7	72,2	66,2
Nowe inwestycje zwiększające zapotrzebowanie na pracę	34,7	30,7	39,9	44,2
Przepływ w ramach grupy kapitałowej	0,0	1,6	4,5	11,7
Prognozowana sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa	20,0	19,7	19,7	15,6

Powód	Mikro	Małe	Średnie	Duże
	% z N ważnych w kolumnie			
Chęć zastąpienia obecnej kadry pracownikami o niższych wymaganiach płacowych	5,3	5,5	5,8	5,2
Prognozy ekonomiczne dla całej gospodarki	6,3	5,9	3,1	7,8
Inne	5,3	6,3	4,0	10,4

Źródło: Jak w tabeli 1.

4. Prognozowane zmiany w poziomie zatrudnienia (na koniec 2010 r.)

W tej części raportu została przeprowadzona analiza prognozowanych przez ankietowane przedsiębiorstwa zmian poziomu zatrudnienia. Datą odniesienia dla badanych firm był koniec 2010 r., co oznacza, że prognoza miała charakter krótkoterminowy. Przeanalizowane zostały tutaj następujące kwestie: prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia (uwzględniające sytuację w różnych typach przedsiębiorstw) oraz wielkość tych prognozowanych zmian (ze szczegółowym opisem grup firm oczekujących zwiększenia i zmniejszenia liczby swoich pracowników).

Należy przy tym zaznaczyć, że rozważania dotyczące prognozowanych zmian w poziomie zatrudnienia w dużej części nie odnoszą się do całej badanej zbiorowości przedsiębiorstw, lecz grupy ok. 1 400 przedsiębiorstw, które jednoznacznie określiły kierunek swoich przewidywań związanych z opisywaną materią (w analizie pominięte zatem zostały odpowiedzi „trudno powiedzieć”).

4.1. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia

Ankietowani proszeni byli w badaniach o określenie przyszłych kierunków zmian dotyczących poziomu zatrudnienia w ich firmach w odniesieniu do stanu prognozowanego na koniec 2010 r. W całej badanej zbiorowości 15,4% przedsiębiorstw prognozowało wzrost zatrudnienia na koniec 2010 r., w 7,7% przypadków wskazywany był oczekiwany spadek zatrudnienia, a w 37,8% przedsiębiorstw nie przewiduje się zmiany poziomu zatrud-

nienia. Zwraca uwagę wysoki odsetek ankietowanych, którzy nie potrafili precyzyjnie odpowiedzieć na to pytanie – aż 39,1% w zbiorowości ogółem. Odwołując się w tym miejscu do wykorzystywanej przez firmę Manpower kategorii „prognozy netto zatrudnienia”¹⁷ można stwierdzić, że w badanej próbie przedsiębiorstw ogółem jej wartość wyniosła 7,7% – co świadczy kierunkowo o umiarkowanie pozytywnym nastawieniu badanych przedsiębiorców do przyszłości.

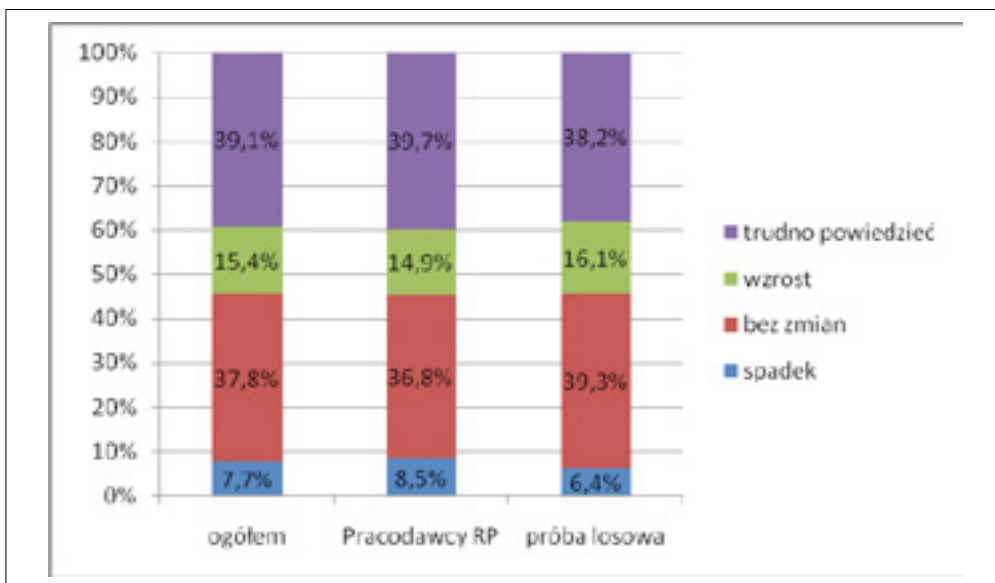
Powyższe dane dla całej zbiorowości badanych firm należy zestawić z wartościami występującymi wśród przedsiębiorstw zrzeszonych w Pracodawcach RP oraz firmach z ogólnopolskiej próby losowej. Wzrost zatrudnienia oczekiwany jest przez 14,9% przedsiębiorstw z PRP oraz 16,1% z ogólnopolskiej próby losowej. Firmy z PRP nieco częściej (8,5% wskazań) prognozowały spadek zatrudnienia, w porównaniu do przedsiębiorstw z ogólnopolskiej próby losowej (6,4%). Odwrotnie sytuacja wyglądała w przypadku prognozujących brak zmian w poziomie zatrudnienia – w ogólnopolskiej próbie losowej było 39,3% takich wskazań, natomiast wśród firm PRP było to 36,8%. 39,7% przedsiębiorstw z próby PRP oraz 38,2% z ogólnopolskiej próby losowej nie potrafiło jednoznacznie określić swoich prognoz co do zmian (lub ich braku) w poziomie zatrudnienia. Przedsiębiorstwa z ogólnopolskiej próby losowej nieznacznie mocniej akcentują swoje optymistyczne oczekiwania co do nieodległej przyszłości, o czym świadczy wyższa wartość prognozy netto zatrudnienia – 9,7% (wśród firm PRP było to 6,4%).

¹⁷ „Prognoza netto zatrudnienia” to wyrażona w procentach różnica pomiędzy liczbą pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia a liczbą pracodawców szacujących spadek całkowitego zatrudnienia w ich oddziale w najbliższym kwartale. Uzyskany wynik to prognoza netto zatrudnienia. Definicja została zaczerpnięta z:

https://candidate.manpower.com/wps/wcm/connect/d24d968042c408efa857ee4f3871948a/Barometr+Manpower_Q3_2010.pdf?MOD=AJPERES.

Rysunek 13. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. ogółem (z uwzględnieniem odpowiedzi „trudno powiedzieć”)

[N=2 358]



Źródło: Jak w tabeli 1.

W dalszych analizach, aby zwiększyć klarowność przekazu, pominięte zostały odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Uwzględniając zatem głosy tych przedsiębiorców, którzy potrafili jednoznacznie określić kierunek swoich przewidywań, prognoza zmian poziomu zatrudnienia przedstawia się następująco: 25,3% przedsiębiorstw prognozuje wzrost, natomiast 12,6% oczekuje spadku zatrudnienia. Aż 62,1% przedsiębiorstw nie przewiduje żadnych zmian w liczbie zatrudnionych osób.

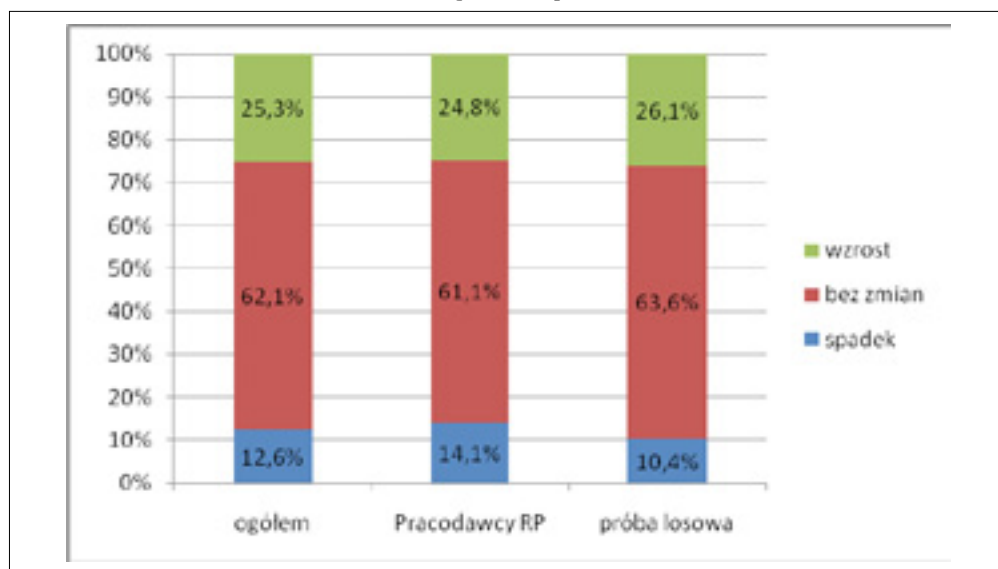
Widoczna jest duża wstrzemięźliwość wśród badanych podmiotów – sygnały dochodzące z gospodarki (zarówno polskiej, jak i światowej) na przełomie lat 2009/2010 nie były jeszcze na tyle jednoznaczne, aby przełożyły się one na wyraźny kierunkowy trend (nawet jeżeli mówimy o sferze oczekiwań przedsiębiorców)¹⁸. Tym niemniej dwukrotna

¹⁸ Prognozy Komisji Europejskiej z września 2010 r. pokazują już bardziej optymistyczne (niż wiosną tego roku) dane dotyczące oczekiwanego wzrostu PKB w gospodarce unijnej. Dla UE-27 prognozy zostały pod-

przewaga firm planujących zwiększanie zatrudnienia nad tymi, którzy będą redukować jego poziom wydaje się być optymistyczna – przynajmniej na tym etapie analizy.

Bardziej pozytywnie nastawione do swojej przyszłości były przedsiębiorstwa z ogólnopolskiej próby losowej: 26,1% z nich prognozowało wzrost zatrudnienia, natomiast spadku oczekiwało 10,4%. Wśród przedsiębiorstw zrzeszonych w Pracodawcach RP było to 24,8% (wzrost) i 14,1% (spadek).

Rysunek 14. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. ogółem
[N=1 435]



Źródło: Jak w tabeli 1.

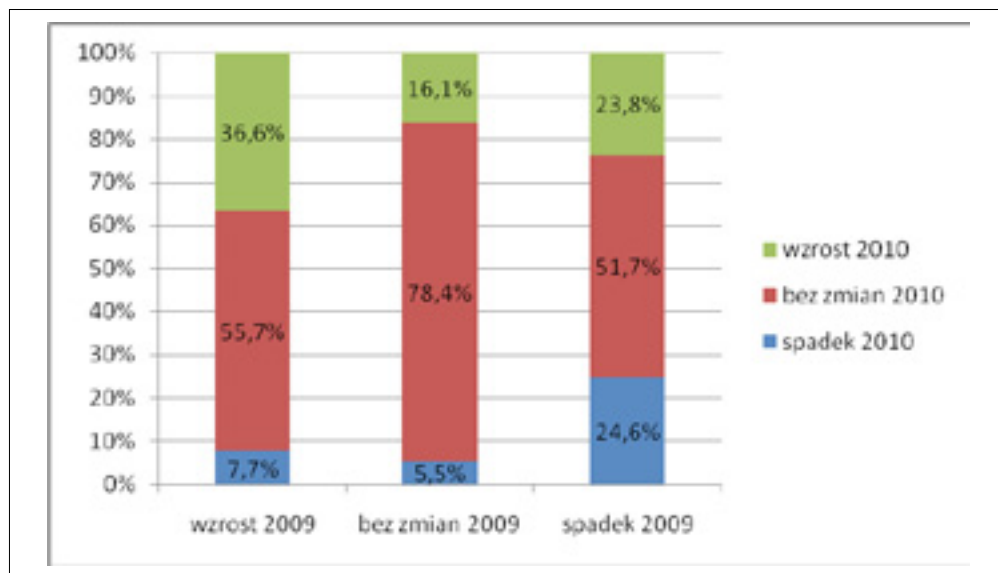
Szczegółową analizę prognoz respondentów dotyczących kierunków zmian poziomu zatrudnienia do końca 2010 r. warto rozpocząć od uwzględnienia zidentyfikowanych w badaniu zmian, które miały miejsce pomiędzy 2008 a 2009 rokiem. Prognozy

niesione z 1,0% do 1,8%, natomiast w odniesieniu do polskiej gospodarki z 2,7% do 3,4%. Potwierdzeniem dobrych sygnałów dla polskiej gospodarki były też ostatnie informacje GUS o wzroście PKB w III kwartale 2010 r., który osiągnął poziom 4,2%.

zaprezentowane na poniższym rysunku potwierdzają występowanie wspomnianego wcześniej w raporcie zjawiska „cienia przeszłości”. Firmy, które w 2009 r. odnotowały wzrost liczby pracowników, były najbardziej optymistycznie w swoich prognozach na 2010 r. (36,6% respondentów z tej grupy oczekiwało dalszego wzrostu zatrudnienia w swoich firmach). Wśród przedsiębiorstw, które nie zmieniły poziomu zatrudnienia w 2009 r., zdecydowanie najczęściej (aż 78,4% wskazań w tej grupie) prognozowane było utrzymanie się takiego stanu w 2010 r. Natomiast w grupie podmiotów, które zmniejszyły w 2009 r. liczbę pracowników, najwyższy jest odsetek respondentów przewidujących dalszy spadek zatrudnienia w 2010 r. Bardzo ostrożnie można zatem sformułować hipotezę o istnieniu pewnego rodzaju „zależności od stanu” w badanej zbiorowości – jeżeli firmy w przeszłości zwiększały zatrudnienie, bardziej prawdopodobny jest także jego wzrost w przyszłości, w odróżnieniu od przedsiębiorstw, które odnotowały spadek zatrudnienia w przeszłości (one z kolei są bardziej „narażone” na zmniejszanie się zatrudnienia w przyszłości). Oczywiście mamy tutaj do czynienia wyłącznie z deklaracjami ankietowanych i dopiero po ich zweryfikowaniu przez rzeczywiste wyniki odnotowane w 2010 r. będzie można bliżej przyjrzeć się zasadności i prawdziwości postawionej hipotezy (a równocześnie ocenić trafność prognoz sformułowanych przez ankietowanych przedsiębiorców).

Rysunek 15. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg zmian poziomu zatrudnienia w 2009 r.

[N=2 214]



Źródło: Jak w tabeli 1.

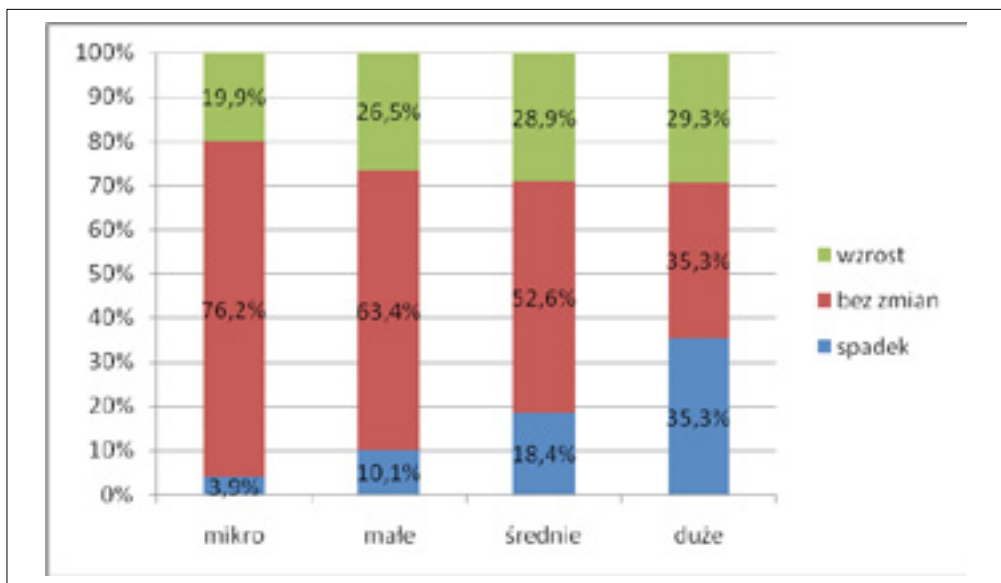
Wielkość przedsiębiorstwa bardzo wyraźnie determinuje kierunek oczekiwanych zmian co do kształtowania się poziomu zatrudnienia w przyszłości. Z zaprezentowanych poniżej danych wynika wyraźnie, że im mniejsza firma, tym mniejsza jej skłonność do zmian w poziomie zatrudnienia (aż 76,2% przedsiębiorstw mikro nie planuje zmienić swojego poziomu zatrudnienia). Z kolei wśród największych podmiotów jest to jedynie 35,3% firm. W konsekwencji, przedsiębiorstwa mikro najrzadziej prognozują wzrost i spadek zatrudnienia, zaś największy odsetek oczekujących zmian (bez względu na ich kierunek) występuje w grupie firm dużych.

Na tle ogólnej prognozy wzrostowej (wśród przedsiębiorstw mikro, małych i średnich odsetek prognozujących wzrost zatrudnienia jest wyższy od prognozujących spadek zatrudnienia) niekorzystnie wyróżniają się przedsiębiorstwa duże – 35,3% z nich oczekuje

spadku zatrudnienia, a 29,3% jego wzrostu. Pozytywnie z kolei wyróżniają się przedsiębiorstwa mikro, wśród których tylko niecałe 4% prognozuje spadek poziomu zatrudnienia.

Rysunek 16. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg wielkości przedsiębiorstw

[N=1 417]



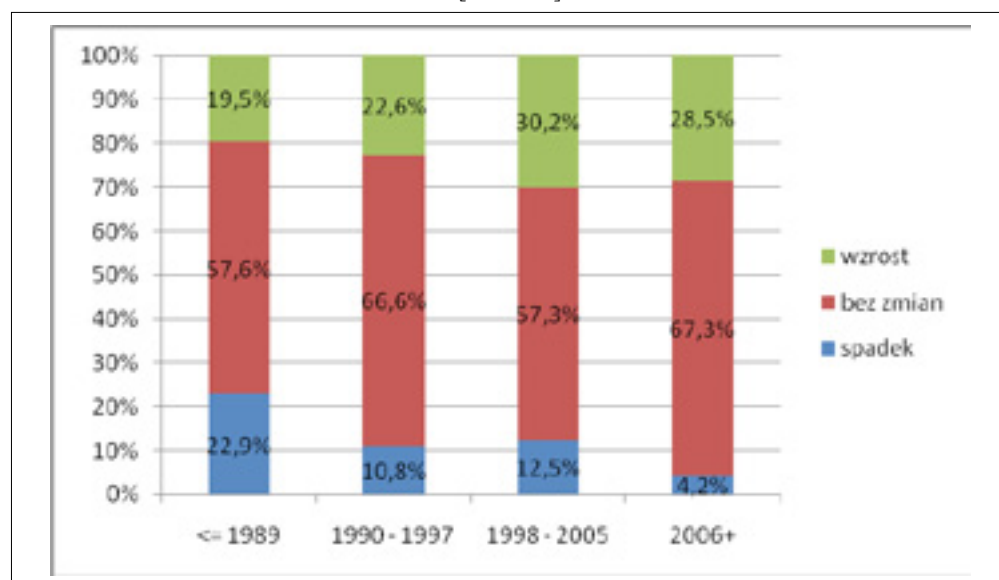
Źródło: Jak w tabeli 1.

Okres funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku bardzo mocno wpływa na prognozy dotyczące zmian poziomu zatrudnienia. Okazało się, że istnieje zależność między wiekiem przedsiębiorstwa a planami zwiększania zatrudnienia – im przedsiębiorstwo krócej funkcjonuje na rynku, tym bardziej skłonne jest do prognozowania wzrostu liczby swoich pracowników. Widać to wyraźnie, gdy obliczy się prognozę netto zatrudnienia w poszczególnych klasach przedsiębiorstw, wyróżnionych ze względu na ich wiek. Wśród firm powstałych przed 1990 r. prognoza netto zatrudnienia była ujemna i wynosiła -3,4%, wśród firm powstałych w okresie 1990-1997 była już dodatnia i wynosiła 11,8%, wśród firm powstałych między 1998-2005 było to 17,5%, a wśród firm najmłodszych (powstałych

po 2005 r.) przewaga firm prognozujących wzrost zatrudnienia nad przedsiębiorstwami oczekującymi jego spadku była największa i wynosiła 24,3%. Postawienie na podstawie powyższych wyników tezy, że w sytuacji panującej na rynku niepewności co do kształtowania się koniunktury gospodarczej firmy młodsze optymistyczniej patrzą na swój rozwój, byłoby jednak nieco na wyrost. Najbardziej prawdopodobnym wytłumaczeniem zaobserwowanych zależności (oprócz podkreślanego już wielokrotnie w raporcie czynnika wielkości firm) jest to, że przedsiębiorstwa najdłużej funkcjonujące na rynku mają już bardzo ustabilizowany pod względem liczebności zespół pracowników. Przedsiębiorstwa o krótszym stażu ciągle poszukują optymalnego poziomu zatrudnienia – rozwijając działalność w kierunku swojego rynkowego optimum mają jeszcze przestrzeń do zwiększania liczby pracowników, co zostało odzwierciedlone w wynikach badań.

Rysunek 17. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg daty powstania przedsiębiorstw

[N=1404]



Źródło: Jak w tabeli 1.

Uzupełnieniem powyższych rozważań jest pokazanie prognoz firm wg daty ich powstania, uwzględniających także klasę wielkości firm. Wśród firm mikro odsetek deklarowanych wzrostów zatrudnienia był najwyższy w podmiotach najmłodszych a brak zmian i spadek zatrudnienia najczęściej był prognozowany przez przedsiębiorstwa najstarsze. Wśród firm małych sytuacja była analogiczna. W przypadku podmiotów średnich prognozy wzrostu występowały najczęściej wśród najmłodszych firm, brak zmian w firmach założonych w okresie 1990-1997, a spadek zatrudnienia w przedsiębiorstwach najstarszych. W firmach dużych wzrosty najczęściej były deklarowane przez przedsiębiorstwa powstałe w okresie 1998-2005, brak zmian najczęściej był prognozowany przez podmioty najmłodsze (należy jednak wyraźnie zastrzec, że liczebność firm dużych w grupie przedsiębiorstw powstałych po 2005 r. była bardzo niska – łącznie 5 podmiotów), natomiast na spadek zatrudnienia najmocniej wskazywały podmioty najstarsze – powstałe przed 1990 r.

Tabela 26. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg daty powstania przedsiębiorstw z uwzględnieniem klasy wielkości firm

[N=1386]

		<= 1989	1990-1997	1998-2005	2006+
		% z N ważnych w kolumnie dla danej kategorii przedsiębiorstw			
Mikro	wzrost	13,0	18,3	19,5	23,5
	bez zmian	78,3	77,8	74,5	76,5
	spadek	8,7	3,9	6,0	0,0
Małe	wzrost	11,5	21,4	36,5	39,5
	bez zmian	77,0	68,8	52,9	55,3
	spadek	11,5	9,8	10,6	5,3
Średnie	wzrost	23,8	28,2	32,3	41,2
	bez zmian	53,8	59,2	46,5	41,2
	spadek	22,5	12,7	21,2	17,6

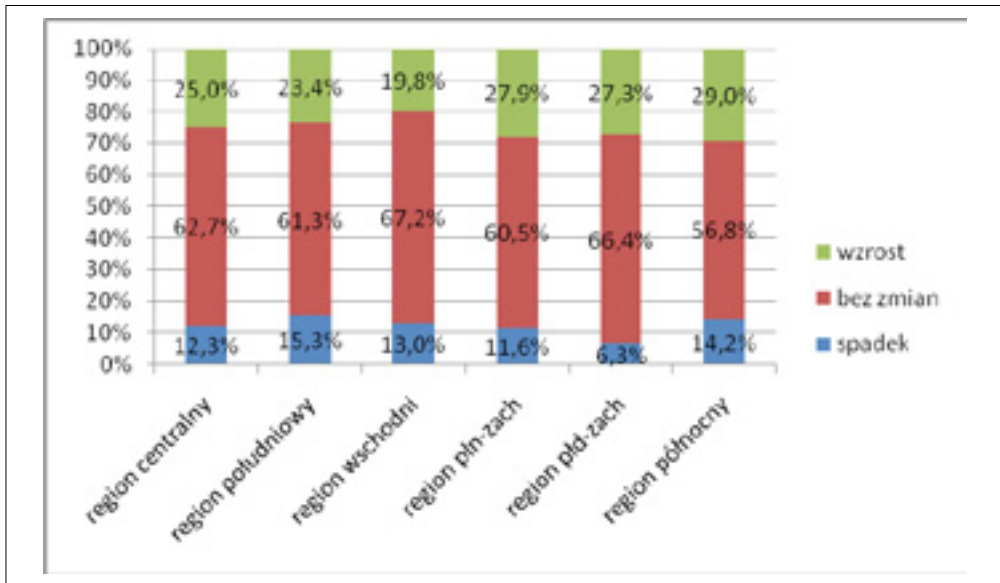
		<= 1989	1990-1997	1998-2005	2006+
		% z N ważnych w kolumnie dla danej kategorii przedsiębiorstw			
Duże	wzrost	25,0	24,5	43,3	20,0
	bez zmian	27,3	42,9	33,3	60,0
	spadek	47,7	32,7	23,3	20,0

Źródło: Jak w tabeli 1.

Patrząc na prognozy przez pryzmat regionów, w których funkcjonują przedsiębiorstwa, można stwierdzić, że największą ostrożnością w prognozowaniu przyszłości charakteryzują się firmy z regionu wschodniego, z których 67,2% prognozuje brak zmian w poziomie zatrudnienia, z kolei najniższa wartość tego parametru wystąpiła w regionie północnym (56,8%). Największy odsetek prognozowanego wzrostu zatrudnienia wystąpił wśród przedsiębiorstw z regionu północnego (29%), natomiast najbardziej pesymistycznie patrzą w przyszłość firmy z regionu południowego (15,3% z nich oczekuje spadku zatrudnienia na koniec 2010 r.). Patrząc na wysokość prognozy zatrudnienia netto można stwierdzić, że jej najwyższą wartość odnotowano w regionie południowo-zachodnim (21%), natomiast najniższą w regionie wschodnim (6,7%). Rozkłady odpowiedzi firm z poszczególnych regionów zostały zaprezentowane na poniższym rysunku.

Rysunek 18. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw

[N=1 435]



Źródło: Jak w tabeli 1.

Dodając do powyższej analizy kolejną zmienną dekomponującą, jaką jest wielkość przedsiębiorstwa, można zauważyć, że wśród przedsiębiorstw mikro najwyższy odsetek firm prognozujących wzrost zatrudnienia występował w regionie południowo-zachodnim oraz centralnym, brak zmian był najczęściej wskazywany przez firmy z regionu północno-zachodniego, zaś spadek zatrudnienia przez firmy z regionu południowo-zachodniego (0 wskazań). Wśród firm małych wzrost zatrudnienia był najczęściej prognozowany przez firmy z regionu północno-zachodniego, brak zmian przez przedsiębiorstwa zlokalizowane na terenie regionu południowo-zachodniego, zaś spadek zatrudnienia przez podmioty z regionu wschodniego. W firmach średnich najwyższy odsetek prognozujących wzrost zatrudnienia charakteryzował przedsiębiorstwa z regionu północnego, na brak zmian najczęściej wskazywali przedsiębiorcy z regionu południowo-zachodniego, zaś spadku zatrudnienia najmocniej oczekiwały firmy z regionu centralnego i południowego. W grupie przedsię-

biorstw dużych wzrostu zatrudnienia oczekiwały w największym stopniu firmy z regionu południowo-zachodniego, na brak zmian najczęściej wskazywały podmioty zlokalizowane również w regionie południowo-zachodnim, natomiast spadek zatrudnienia był najczęściej prognozowany przez firmy z regionu wschodniego. Opisane zróżnicowanie należy traktować z dużą ostrożnością, ponieważ liczebności w niektórych podgrupach były bardzo niskie.

Tabela 27. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw z uwzględnieniem klasy wielkości firm

[N=1 417]

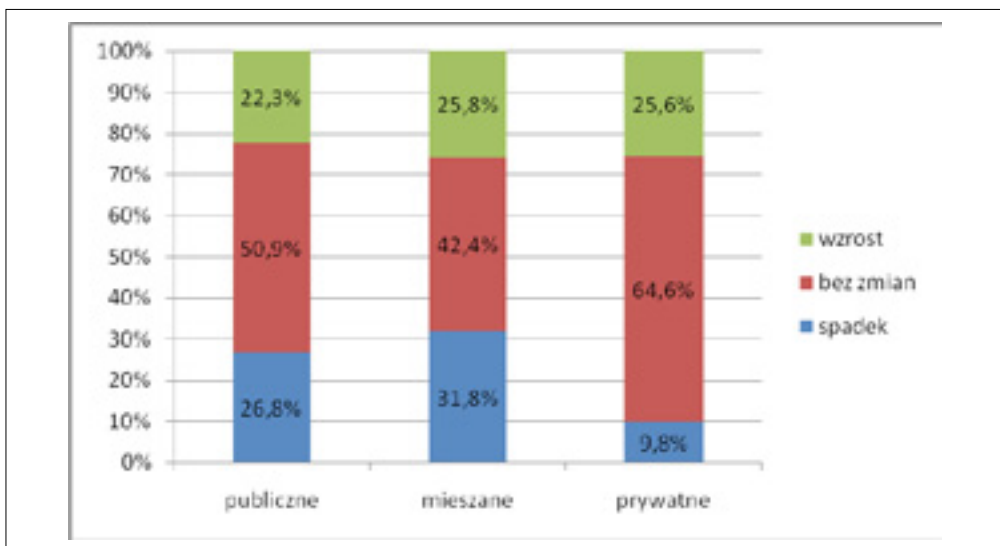
		Region centralny	Region południowy	Region wschodni	Region północno-zachodni	Region południowo-zachodni	Region północny
		% z N ważnych w kolumnie dla danej kategorii przedsiębiorstw					
Mikro	wzrost	23,0	13,9	19,0	10,5	25,9	21,0
	bez zmian	70,5	80,6	80,2	86,8	74,1	74,1
	spadek	6,5	5,6	0,9	2,6	0,0	4,9
Małe	wzrost	26,1	24,1	18,3	34,1	24,2	29,6
	bez zmian	65,9	69,0	63,4	57,3	72,6	56,5
	spadek	8,0	6,9	18,3	8,5	3,2	13,9
Średnie	wzrost	25,0	28,1	25,5	28,0	27,3	35,7
	bez zmian	54,7	51,6	53,2	58,0	60,6	45,2
	spadek	20,3	20,3	21,3	14,0	12,1	19,0
Duże	wzrost	31,0	21,2	17,6	36,8	42,1	31,3
	bez zmian	31,0	42,4	29,4	26,3	47,4	31,3
	spadek	37,9	36,4	52,9	36,8	10,5	37,5

Źródło: Jak w tabeli 1.

Mocny wpływ na kierunki deklaracji respondentów dotyczące prognozowanych zmian w poziomie zatrudnienia ma czynnik własności. Wyniki dla zbiorowości ogółem są determinowane przez przedsiębiorstwa prywatne (co oczywiście ma związek z kształtem próby przedsiębiorstw dobranych do badania). Tylko wśród firm prywatnych widoczna jest przewaga (ponad dwuipółkrotna) podmiotów oczekujących zwiększenia poziomu zatrudnienia nad firmami prognozującymi jego spadek. Równocześnie, wysoki jest tam udział przedsiębiorstw, które nie planują do końca 2010 r. dokonywać zmian liczby swoich pracowników (blisko 65% wszystkich prywatnych firm). W przypadku przedsiębiorstw publicznych oraz o własności mieszanej takie zamiary były rzadziej deklarowane (odpowiednio 51% i 42%), a w obydwu grupach prognozujący spadek zatrudnienia przeważali nad oczekującymi jego wzrostu. Można zatem stwierdzić, że w przedsiębiorstwach mających publicznego właściciela lub współwłaściciela istnieje wyższy poziom pesymizmu w formułowaniu oczekiwań co do wzrostu zatrudnienia (co z dużym prawdopodobieństwem może przełożyć się na rzeczywiste wyniki osiągnięte przez te firmy w wymiarze zatrudnienia).

Rysunek 19. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg formy własności przedsiębiorstw

[N=2 244]



Źródło: Jak w tabeli 1.

Patrząc na prognozy ankietowanych przez pryzmat głównego obszaru działalności przedsiębiorstwa można stwierdzić (odnosząc się do wartości prognozy zatrudnienia netto), że zwiększanie zatrudnienia oczekiwane jest w największym stopniu wśród firm z branż: działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, edukacja (prognoza netto zatrudnienia równa 31,1%), opieka zdrowotna i pomoc społeczna (30,8%) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (26,9%). Z kolei najniższe wartości tego parametru odnotowano wśród firm z branż: górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody (2,2%) oraz transport i gospodarka magazynowa (4,1%). Poniżej zostały zaprezentowane rozkłady odpowiedzi ankietowanych, uwzględniając poszczególne obszary działalności przedsiębiorstw. Ze względu na niskie liczebności w niektórych kategoriach wyniki należy traktować jednak z odpowiednią ostrożnością¹⁹.

Tabela 28. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw

[N=1 435]

	Wzrost	Bez zmian	Spadek
	% z N ważnych w wierszu		
Górnictwo, wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, dostawa wody, administracja publiczna	26,4	49,5	24,2
Przetwórstwo przemysłowe	29,0	57,6	13,4
Budownictwo	27,4	67,4	5,3
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	20,7	68,0	11,3
Transport i gospodarka magazynowa	20,4	63,3	16,3
Inna działalność usługowa	26,0	64,9	9,1
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	36,5	53,8	9,6

¹⁹ Taka sytuacja miała miejsce w przypadku przedsiębiorstw z branży rolnictwo – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, skupiających tylko 8 podmiotów, gdzie prognoza zatrudnienia netto była ujemna (-12,5%).

	Wzrost	Bez zmian	Spadek
	% z N ważnych w wierszu		
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, edukacja	36,1	59,0	4,9
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	30,2	56,6	13,2
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	30,8	69,2	0,0
Rolnictwo – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0,0	87,5	12,5

Źródło: Jak w tabeli 1.

4.2. Skala prognozowanych zmian poziomu zatrudnienia

Ogólna liczba przedsiębiorstw prognozujących na koniec 2010 r. wzrost zatrudnienia wyniosła 351. Relatywnie wysoka średnia wartość przyrostu liczby zatrudnionych (nieco ponad 11 osób) przy niskim poziomie mediany (3 osoby) pokazuje znaczny wpływ wysokich wartości prognozowanego wzrostu zatrudnienia (maksymalna jednostkowo prognoza zwiększenia zatrudnienia wynosiła w badaniu 500 osób). Okazuje się bowiem, że wartość 3 kwartyła jest równa 10, co oznacza, że tylko w 25% przedsiębiorstw prognozuje się wzrost liczby pracujących o 10 lub więcej osób. Dodatkowo, jedynie 10% spośród badanych przedsiębiorstw planuje zwiększyć liczbę pracowników o więcej niż 20 osób. Sumaryczna wartość prognozowanego wzrostu zatrudnienia wyniosła w opisywanej grupie przedsiębiorstw 3 982 osób (wzrost o 8,79%).

Liczba przedsiębiorstw prognozujących na koniec 2010 r. zmniejszenie poziomu zatrudnienia wyniosła 172. Wysoka wartość średnia (51,9 osoby) przy niskim poziomie mediany (6,5 osoby) pokazuje, podobnie jak powyżej, znaczący wpływ wysokich wartości prognozowanego zmniejszenia (maksymalna jednostkowa prognoza zmniejszenia zatrudnie-

nia wynosi aż 3 000 osób). Co istotne, widoczne jest znaczenie wysokich bezwzględnych wartości zwolnień (duże ilościowo zwolnienia przez duże przedsiębiorstwa) – 25% badanych przedsiębiorstw z grupy prognozującej spadki zatrudnienia oczekuje zmniejszenia liczby pracujących o 20 lub więcej osób, natomiast 10% z nich prognozuje zmniejszenie poziomu zatrudnienia o 60 lub więcej osób. Spektakularnie wysokie prognozowane zwolnienia w trzech przedsiębiorstwach determinują całkowitą wartość oczekiwanego spadku zatrudnienia – te trzy podmioty prognozujące największe zmniejszenie poziomu zatrudnienia w 2010 r. planują łączną redukcję pracujących aż o 5034 osoby. Sumaryczna wartość prognozowanego zmniejszenia poziomu zatrudnienia wyniosła 8928 osób (a zatem spadek o 14,34%).

W opisywanej grupie 523 podmiotów prognozowana wielkość zmniejszenia zatrudnienia wyraźnie przewyższała zatem wartość oczekiwanego zwiększenia zatrudnienia; różnica w prognozie wynosiła minus 4946 osoby. Oznacza to, że według deklaracji ankietowanych do końca 2010 r. zatrudnienie w statystycznym przedsiębiorstwie zmniejszy się o ok. 1,8% (3,5 osoby)²⁰.

W tym miejscu nie sposób nie odnieść się do opisanych wcześniej w raporcie wartości wskaźnika prognoz zatrudnienia netto. Opierając się wyłącznie na kierunkowych wskazaniach respondentów co do wzrostu, spadku i braku zmian w poziomie zatrudnienia – na czym bazuje metodologia obliczania tego wskaźnika – można byłoby oczekiwać wzrostowego potencjalnego trendu zatrudnienia (ponieważ odsetek przedsiębiorstw prognozujących wzrost poziomu zatrudnienia był dwukrotnie wyższy od odsetka firm oczekujących spadku poziomu zatrudnienia). Tymczasem okazuje się, że deklarowane równocześnie przez respondentów bezwzględne wielkości oczekiwanych zmian pokazują zjawisko odwrotne: firmy prognozowały w badaniach łączny spadek liczby zatrudnionych o ok. 1,8% (w odniesieniu do stanu na koniec 2009 r.). Ta sytuacja symptomatycznie wskazuje na występujący w pracach rozmaitych instytutów i ośrodków badawczych błąd metodologiczny – opieranie się przy prognozach na procentowym rozkładzie odpowiedzi, przy pominięciu informacji uwzględniających liczebności globalne.

²⁰ Jest to wartość obliczona dla grupy 1414 przedsiębiorstw, które w swoich prognozach wskazały na: 1) oczekiwany brak zmiany poziomu zatrudnienia, 2) wyrażony liczbowo oczekiwany wzrost zatrudnienia (w osobach) i 3) wyrażony liczbowo oczekiwany spadek zatrudnienia (w osobach).

Bazując w dalszej części analizy na wartościach mediany (w grupie przedsiębiorstw prognozujących wzrost zatrudnienia była ona równa 3 osoby, a prognozujących spadek – 6,5 osoby) można przyjrzeć się prognozowanym zmianom poziomu zatrudnienia w badanej zbiorowości przez pryzmat różnych wymiarów dekompozycji. Dane zaprezentowane w poniższej tabeli pokazują, że w przypadku prognozowanego wzrostu zatrudnienia wyższe od średnich wartości mediany – co oznacza prognozowanie przez połowę zbiorowości przedsiębiorstw wzrostu zatrudnienia większego niż 3 osoby – wystąpiły wśród przedsiębiorstw: pochodzących z ogólnopolskiej próby losowej, założonych przed 1990 r., średnich i dużych oraz zlokalizowanych w regionach północnym i północno-zachodnim. Z kolei w przypadku prognozowanego spadku zatrudnienia wyższe od średnich wartości mediany – co oznacza prognozowanie przez połowę zbiorowości przedsiębiorstw spadku zatrudnienia równego co najmniej 7 osób – wystąpiły wśród przedsiębiorstw: pochodzących z próby przedsiębiorstw Pracodawców RP, założonych przed 1990 r. oraz powstałych po 2005 r., średnich i dużych, a także zlokalizowanych w regionach południowym, wschodnim i północnym. Dla podkreślenia istotnego wpływu wielkości przedsiębiorstwa na kształtowanie się poziomu mediany prognozowanego wzrostu i spadku zatrudnienia przy wszystkich zmiennych dekomponujących uwzględniono dodatkowo klasy wielkości przedsiębiorstw.

Tabela 29. Mediany prognozowanych zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r.

		Mediana prognozowanego wzrostu zatrudnie- nia (w osobach)	Mediana prognozowanego spadku zatrudnienia (w osobach)
Wielkość przedsiębiorstwa	mikro	1	1
	małe	2	3
	średnie	8	8
	duże	20	30

			Mediana prognozowanego wzrostu zatrudnie- nia (w osobach)	Mediana prognozowanego spadku zatrudnienia (w osobach)
Rok założenia przedsiębiorstwa	<= 1989	ogółem	5	10
		mikro	1	3
		małe	2	2
		średnie	10	5
		duże	11	28
	1990-1997	ogółem	3	6
		mikro	1	1
		małe	2	4
		średnie	7	9
		duże	20	33
	1998-2005	ogółem	3	5
		mikro	2	1
		małe	2	4
		średnie	7	8
		duże	30	193
2006+	ogółem	2	8	
	mikro	1	.	
	małe	4	6	
	średnie	8	17	
	duże	100	80	

Region			Mediana prognozowanego wzrostu zatrudnie- nia (w osobach)	Mediana prognozowanego spadku zatrudnienia (w osobach)
Region	centralny	ogółem	3	5
		mikro	1	1
		małe	2	4
		średnie	9	5
		duże	70	20
	południowy	ogółem	3	10
		mikro	1	1
		małe	3	5
		średnie	3	10
		duże	15	95
	wschodni	ogółem	2	7
		mikro	2	1
		małe	2	3
		średnie	7	4
		duże	7	25
północno-zachodni	ogółem	5	6	
	mikro	1	1	
	małe	3	2	
	średnie	8	6	
	duże	30	25	

			Mediana prognozowanego wzrostu zatrudnie- nia (w osobach)	Mediana prognozowanego spadku zatrudnienia (w osobach)
Region	południowo-zachodni	ogółem	3	5
		mikro	1	.
		małe	2	5
		średnie	10	5
		duże	18	34
	północny	ogółem	4	7
		mikro	1	1
		małe	3	3
		średnie	10	11
		duże	10	48
Próba	przedsiębiorcy PR	ogółem	3	7
		mikro	1	1
		małe	2	3
		średnie	7	7
		duże	14	33
	ogólnopolska próba losowa	ogółem	4	6
		mikro	1	1
		małe	2	4
		średnie	8	8
		duże	40	30

Źródło: Jak w tabeli 1.

Pokazując wartości prognozowanych zmian w poziomie zatrudnienia można wykorzystać także inne interesujące zmienne, które pomogą pogłębić badawczo tę istotną kwestię. I tak, patrząc przez pryzmat:²¹

- formy własności przedsiębiorstwa, mediana prognozowanych wzrostów/spadków zatrudnienia była równa: w przedsiębiorstwach publicznych – $5/15$, w przedsiębiorstwach mieszanych – $5/10$, w przedsiębiorstwach prywatnych – $3/5$;
- zmian poziomu zatrudnienia w 2009 r., mediana prognozowanych wzrostów/spadków zatrudnienia była równa: w firmach, które odnotowały spadek zatrudnienia – $4/9$, w firmach bez zmian poziomu zatrudnienia – $2/3$, w firmach, które odnotowały wzrost zatrudnienia – $3/6$;
- korzystania przez przedsiębiorstwo z usług zewnętrznych w 2009 r., mediana prognozowanych wzrostów/spadków zatrudnienia była równa: w przedsiębiorstwach korzystających z usług zewnętrznych – $4/10$, w przedsiębiorstwach, które nie korzystają z usług zewnętrznych – $2/5$;
- zmian przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2009 r., mediana prognozowanych wzrostów/spadków zatrudnienia była równa: w przedsiębiorstwach, które odnotowały wzrost wynagrodzeń – $3/7$, w przedsiębiorstwach, które odnotowały spadek wynagrodzeń – $5/10$, w przedsiębiorstwach, które nie zmieniły wynagrodzeń – $3/4$.

Przedstawione powyżej wartości dla wyodrębnionych podgrup przedsiębiorstw pozwalają zatem stwierdzić, że w kontekście wielkości prognozowanego wzrostu i spadku zatrudnienia ponadprzeciętnymi „optymistami” i „pesymistami” są dokładnie te same kategorie firm, czyli: firmy publiczne i mieszane, przedsiębiorstwa, gdzie odnotowano spadek zatrudnienia, podmioty korzystające z usług zewnętrznych oraz firmy, które odnotowały spadek wynagrodzeń.

²¹ Wyróżnione czcionką pogrubioną zostały wartości mediany dla tych kategorii ankietowanych przedsiębiorstw, dla których wartości median spadku i wzrostu zatrudnienia były wyższe, niż dla median wyliczonych dla całej grupy prognozujących spadek i wzrost zatrudnienia (czyli 3 – dla prognozowanego wzrostu zatrudnienia oraz 6,5 – dla prognozowanego spadku zatrudnienia).

5. Wyzwania i perspektywy

Przedstawione w tej części opracowania kluczowe wyzwania i perspektywy dla szeroko rozumianej problematyki zatrudnienia są efektem prac podjętych w ramach projektu Obserwatorium Regionalnych Rynków Pracy Pracodawców RP. Wykorzystując wyniki badań 2,5 tys. przedsiębiorstw, efekty spotkań warsztatowych i dyskusji panelowych toczonych w gronie przedstawicieli pracodawców, związków zawodowych, środowisk akademickich i ekspertów rynku pracy oraz wewnętrznych spotkań zespołu projektowego uzyskano wiedzę i doświadczenie umożliwiające sformułowanie najważniejszych problemów i wyzwań, określenie kluczowych zasobów i warunków oraz przewidzenie głównych ryzyk i trendów dotyczących polskiego rynku pracy, a w szczególności problematyki zatrudnienia.

5.1. Problemy

Do kluczowych niesprawności, deficytów i trudności, które – z perspektywy zatrudnienia – negatywnie wpływają na funkcjonowanie polskiego rynku pracy, w tym działalność przedsiębiorstw, należą:

- Niski poziom aktywności zawodowej polskiego społeczeństwa

W połowie 2010 r. grupa biernych zawodowo liczyła ponad 14 mln osób, co stanowiło ponad 44% ludności w wieku 15+. Należy także podkreślić, że blisko połowę populacji biernych zawodowo stanowią osoby w wieku produkcyjnym. Oznacza to olbrzymi, niewykorzystany potencjał dla polskiego rynku pracy (aby zdynamizować wzrost gospodarczy poprzez tworzenie nowych miejsc pracy). Problem bierności zawodowej, szczególnie

istotny wśród kobiet oraz osób starszych, wynika z wielu czynników o charakterze instytucjonalnym, ekonomicznym czy społecznym. Do jego utrwalania przyczyniają się w mniejszym czy większym stopniu: państwo – poprzez złe rozwiązania legislacyjne (m.in. dotyczące kodeksu pracy), nietrafioną politykę zatrudnienia i archaiczną politykę społeczną; przedsiębiorcy – poprzez praktyki dyskryminujące pewne grupy pracowników; związki zawodowe – blokujące czasami z pozycji insidera wejście innych osób do sfery zatrudnienia; bierni zawodowo – często sami niezainteresowani podjęciem aktywności zawodowej. Zdecydowanie za mało uwagi, środków i działań poświęca się w naszym kraju temu fundamentalnemu problemowi, którego pozostawienie bez rozwiązania może mieć katastrofalne skutki nie tylko w wymiarze jednostkowym (brak środków do życia/utrzymania się), ale i dla całego rynku pracy, czy też gospodarki – brak działań w istocie będzie oznaczał zmniejszenie efektywnej podaży pracy, czyli spadek poziomu zatrudnienia.

- Szara strefa zatrudnienia

Jak pokazują liczne badania krajowe i międzynarodowe nieewidencjonowana sfera zatrudnienia osiągnęła w naszym kraju bardzo okazałe rozmiary – kilkanaście procent pracujących, czy też kilkanaście procent wytwarzanego PKB poza oficjalną sferą zatrudnienia lub gospodarowania mimo pewnych doraźnych korzyści niesie ze sobą wiele negatywnych konsekwencji dla rynku pracy. Firmy legalnie zatrudniające pracowników i opłacające za nich wszystkie daniny publiczne muszą się liczyć z nieuczciwą konkurencją podmiotów niezarejestrowanych lub „zatrudniających” pracowników bez odprowadzania koniecznych składek i podatków. Właściwe organy państwa nie wykazują koniecznego poziomu aktywności w zwalczaniu szarej strefy, gdyż – można zaryzykować takie twierdzenie – z różnych względów taka sytuacja jest korzystna z punktu widzenia doraźnych potrzeb i możliwości budżetu państwa.

- Publiczne otoczenie instytucjonalne biznesu

Funkcjonowanie polskiego systemu sądownictwa (w szczególności gospodarczego), wysoki poziom zburokratyzowania administracji publicznej (szczególnie rządowego i samorządowego), nieefektywny system instytucjonalnego wsparcia przedsiębiorców, niejasne i niestabilne ramy prawne prowadzenia działalności gospodarczej – to od lat podsta-

wowe problemy polskich przedsiębiorców, których częściowego chociażby rozwiązania nie można się doczekać. Uniwersalnie słuszne i powszechnie akceptowane rozwiązania niejednokrotnie już nie mogły wejść w życie z powodu strukturalnej niesprawności państwa i jego agend. Dodatkowym czynnikiem wzmagającym systemową inercyjność jest brak właściwych mechanizmów przepływu informacji i uzgadniania ważnych kwestii pomiędzy instytucjami publicznymi. Wszystkie te czynniki powodują, że pracodawcy muszą się zmagać z zagniatym systemem prawa podatkowego, zdani są w dalszym ciągu na bardzo wysoką uznaniowość urzędników publicznych, ponosząc często dotkliwie koszty ich błędnych decyzji i interpretacji.

- Duże dysproporcje na regionalnych i lokalnych rynkach pracy

W Polsce obserwuje się postępujący proces co najmniej dwubiegunowego rozwoju regionalnych, a szczególnie lokalnych rynków pracy. Jego konsekwencją jest coraz silniejsza segmentacja rynku pracy – nie tylko w wymiarze ograniczania indywidualnych szans rozwojowych osób tworzących obecne (i przyszłe) zasoby pracy, ale również osłabiania potencjału układów powiązań pracowników, przedsiębiorców, instytucji tworzących te lokalne i regionalne rynki pracy. Widoczna jest – występująca w wielu polskich gminach czy powiatach – systemowa, strukturalna niezdolność do podjęcia zakorzenionych endogenicznie działań zaradczych. W rezultacie sporo obszarów już w tym momencie znajduje się poza głównym nurtem rozwojowym – istniejące tam przedsiębiorstwa i miejsca pracy nie są konkurencyjne, ukierunkowane na innowacyjność, brakuje tam atutów mogących odwrócić stagnacyjny czy też recesyjny trend. Istotnym czynnikiem wzmacniającym niekorzystną sytuację przy tak sformułowanym problemie jest brak rzeczywistej modernizacji dużej części terenów wiejskich. Występujące tam ukryte bezrobocie, bardzo duży zasięg zatrudnienia nieewidencjonowanego (wynikający z bardzo niskiej pozycji przetargowej pracowników), to tylko wybrane elementy składające się dodatkowo na opisywany problem polaryzacji regionalnych i lokalnych rynków pracy.

5.2. Wyzwania

Wyzwania są odpowiedzią na trendy o charakterze globalnym oraz aspiracje rozwojowe – ich prawidłowe określenie pozwala wykorzystać istniejące lub potencjalne szanse i możliwości. Do kluczowych wyzwań dotyczących sfery zatrudnienia należą:

- Edukacja dla nowoczesnej przyszłości

Polska edukacja stoi w tym momencie przed fundamentalnym wyborem: albo nastąpi radykalne przeorientowanie systemu szkolnictwa (praktycznie każdego poziomu) uwzględniające wyzwania gospodarcze i potrzeby społeczne, albo archaiczny i nieefektywny model przekazywania wiedzy doprowadzi do sytuacji, w której polscy pracownicy nie będą mieli żadnych szans konkurowania z innymi w realiach ponowoczesnego świata.

Konieczne są zmiany w edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym, większa waga powinna być przykładana do edukacji prorynkowej, zarówno zawodowej, jak i nastawionej na przedsiębiorczość (samozatrudnienie). W edukacji wyższej konieczne jest wprowadzenie zasad kształcenia przede wszystkim przyszłych pracowników i przedsiębiorców (a niekoniecznie wyłącznie naukowców, jak czasami się zdarza), ukierunkowanie na realizację wspólnych działań, kooperację, na realizację projektów (także w grupach), co oznacza wprowadzenie wymogów dotyczących zaliczeń przedmiotów w systemie edukacyjnym zbliżonych do wymogów w zatrudnieniu rynkowym – raportowanie, realizacja projektów, zdobywanie grantów itd.

- Umiejętne wykorzystanie i połączenie elementów elastyczności i bezpieczeństwa na rynku pracy

Trudno odpowiedzialnie uznać, że Polska wytyczyła i weszła na swoją właściwą ścieżkę flexicurity. Przyczyniają się do tego m.in. brak strategicznego zakorzenienia kwestii zatrudnienia w domenie polityki publicznej, chaotycznie wprowadzane zmiany legislacyjne, niewystarczający poziom kooperacji głównych aktorów rynku pracy – prowadzący do autonomizacji i antagonizacji partnerów. Doprowadzenie do ustalenia wspólnej wizji

i wdrożenia akceptowanych powszechnie rozwiązań zwiększających elastyczność, ale i bezpieczeństwo na polskim rynku pracy jest niewątpliwie jednym z podstawowych wyzwań dla wszystkich głównych aktorów rynku pracy. Należy przy tym dodać, że niewykorzystanie szans i możliwości tkwiących w poszukiwaniu i wdrażaniu rozwiązań korzystnych dla rządu, pracodawców i związków zawodowych może to pozytywnie postrzegane wyzwanie uczynić strukturalnym problemem polskiego rynku pracy.

- Dialog społeczny

Dialog społeczny w polskich realiach ciągle pozostaje raczej niewykorzystaną szansą na stworzenie dobrych warunków rozwojowych uwzględniających wyzwania i potrzeby rynku pracy i jego głównych aktorów (państwa, pracodawców i związków zawodowych). Aby formuła dialogu społecznego nie była nacechowana fasadowością i rytualizacją musi nastąpić przeorientowanie oczekiwań i postaw wszystkich jego uczestników (czasami niestety wchodzących wyłącznie w rolę biernych obserwatorów). Podstawowym punktem odniesienia dla wszystkich uczestników dialogu społecznego powinna być praca – traktowana jako jedyny czynnik, który potrafi równocześnie zagwarantować państwu odpowiednie wpływy budżetowe, pracodawcom zapewnić możliwość osiągnięcia wysokich zysków, a pracownikom dostarczyć środków finansowych do realizowania swoich życiowych aspiracji i potrzeb.

5.3. Zasoby

Polski rynek pracy jest systemem rozmaitego rodzaju powiązań, które łączą, spajają i wykorzystują różnorakie zasoby, traktowane w kategoriach mocnych i słabych stron. Poniżej zostały wymienione najważniejsze zidentyfikowane zasoby, które stanowią podstawę do wychodzenia naprzeciw wyzwaniom. W przypadku mocnych stron należy wymienić następujące elementy:

- trwały wzrost gospodarczy,
- duży potencjał rozwojowy przedsiębiorstw,

- relatywnie dobra pozycja konkurencyjna części przedsiębiorstw,
- relatywnie niskie koszty pracy,
- młode, dynamiczne, relatywnie dobrze wykwalifikowane zasoby pracy.

Lista słabych stron wygląda następująco:

- niska aktywność zawodowa kobiet i osób starszych,
- niska mobilność przestrzenna, zawodowa i kwalifikacyjna zasobów pracy,
- niski poziom zaangażowania w edukację ustawiczną,
- niski poziom innowacyjności przedsiębiorstw,
- relatywnie niska wydajność pracy,
- otoczenie instytucjonalne biznesu,
- niski poziom kapitału społecznego,
- wykluczenie społeczne części osób (brak lub utrudniony dostęp do rynku pracy grup defaworyzowanych).

5.4. Warunki

Warunki odnoszą się do koniecznych i możliwych działań w sferze polityki publicznej, które pomogą wyeliminować lub złagodzić negatywny wpływ istniejących problemów, a równocześnie wyjść naprzeciw zidentyfikowanym wyzwaniom. W takim ujęciu na zestaw najważniejszych warunków umożliwiających pozytywny rozwój obszaru zatrudnienia składają się:

- Systemowa reorientacja polityki publicznej

Fundamentem wszelkich zmian w rozmaitych wymiarach polityki publicznej, w tym polityce zatrudnienia, jest odejście od filozofii reaktywnego funkcjonowania na rzecz proaktywnego działania. Wyczekująca postawa i standardowe reagowanie państwa oraz jego agend na znane bodźce wobec ciągle na nowo redefiniowanych układów i sieci powiązań konstytuujących rynek pracy w istocie oznacza bezradność i pozbawienie się możliwo-

ści częściowego chociażby eliminowania/łagodzenia istniejących problemów oraz wycho-
dzenia naprzeciw wyzwaniom.

Polityka publiczna musi unikać działań, które są medialnie nośne, ale których racjonalność i/lub możliwość wdrożenia jest co najmniej dyskusyjna. Takim przykładem jest uchwalona niedawno ustawa o racjonalizacji zatrudnienia w administracji centralnej – zakładająca sztuczne cięcia zatrudnienia, głównie w ZUS i administracji skarbowej. Taka interwencja publiczna, mimo iż wprowadzana w imię słusznych haseł racjonalizowania zatrudnienia w administracji rządowej, nie wpłynie istotnie na zmniejszenie zbiurokratyzowania relacji na linii władza publiczna – przedsiębiorcy. Wręcz przeciwnie, może to osłabić autorytet państwa, które stanie bezradnie wobec biernego oporu struktur administracyjnych, a w rezultacie przełożyć się na jeszcze większe osłabienie, niskiej skądinąd, służebnej roli państwa/administracji wobec przedsiębiorcy, pracownika, czy też bezrobotnego.

- Wprowadzenie zmian w systemie emerytalnym

Kluczową kwestią jest sposób podejścia władz rządowych do problemu podniesienia wieku emerytalnego oraz zrównania wieku emerytalnego dla kobiet i mężczyzn. To wzrost poziomu, bardzo niskiej obecnie, aktywności ekonomicznej ludności starszej jest szansą dla polskiego rynku pracy, aby zachować odpowiednią wielkość zasobu siły roboczej, która zagwarantuje warunki dla dalszego wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego.

Elementem dodatkowym jest również konieczność podjęcia działań w sferze ochrony przedemerytalnej. Należy dążyć do takiej sytuacji, aby nie stawała się ona, jak ma to obecnie miejsce, barierą dla zatrudniania osób zbliżających się do wieku ochronnego. Wskazane jest także zmodyfikowanie istniejącego systemu zasiłków i świadczeń przedemerytalnych (poprzez likwidację lub przynajmniej znaczące ograniczenie dostępności i wysokości świadczeń) – w obecnym kształcie nie wpływa on pozytywnie na gospodarkę, wspierając odpływ z rynku pracy sporej części pracowników, którzy mogliby jeszcze przez kilka lat pozostać aktywni zawodowo.

- Reformy finansów publicznych

Konieczne są tutaj działania idące w kierunku zapewnienia racjonalności i stabilności rozwiązań fiskalnych w dłuższym okresie, co przekłada się na wyższy poziom pewności i zaufania do działań państwa – nie tylko ze strony przedsiębiorców. Szczególnie istotne w tym obszarze mogą być zmiany w sferze świadczeń socjalnych, np. w kwestii rozwiązań dotyczących świadczeń dla bezrobotnych (wysokość stopy kompensacji dochodów w okresie bezrobocia, warunki uzyskania zasiłku i długość okresu jego pobierania), lub też dostępności i wysokości świadczeń rentowych. Taka filozofia zmian, uwzględniających wzmocnienie bodźców do podjęcia zatrudnienia, może pomóc w zwiększaniu jego niesatysfakcjonującego obecnie poziomu.

5.5. Ryzyka

Przez ryzyka są rozumiane wszelkiego rodzaju zagrożenia dla analizowanego w tym raporcie obszaru zatrudnienia, które mogą mieć swoje źródła w sytuacji wewnętrznej, ale także być warunkowane procesami i trendami zachodzącymi w układzie międzynarodowym (np. Unii Europejskiej). Ryzyka mogą skutkować poważnym szokiem dla różnych aktorów rynku pracy, w tym, co najistotniejsze z punktu widzenia zatrudnienia, dla pracowników i pracodawców. Opierając się na takiej logice definiowania ryzyk, można wymienić w tym miejscu następujące zagrożenia:

- Pogarszający się stan finansów publicznych

Brak podjęcia zdecydowanych reform finansów publicznych w połączeniu z rosnącymi potrzebami pożyczkowymi sektora finansów publicznych oraz presją przekroczenia I progu ostrzegawczego zadłużenia (55% PKB) może negatywnie oddziaływać na całą gospodarkę, w tym na poziom zatrudnienia. Jeżeli na tę sytuację nałoży się pogłębienie zjawisk kryzysowych w krajach unijnych (Grecja, Irlandia, Hiszpania, Portugalia, Włochy) siła negatywnego oddziaływania na rynek pracy i sferę zatrudnienia będzie jeszcze większa.

- Migracje polskich pracowników

Otwarcie niemieckiego i austriackiego rynku pracy (od 1 maja 2011 r.) może skutkować wystąpieniem negatywnego szoku podażowego dla sektora przedsiębiorstw. Skala tego potencjalnego szoku jest trudna do oszacowania, ale w krótkim okresie, zanim dojdzie do ustalenia nowego punktu równowagi na rynku pracy, pracodawcy mogą mieć poważne problemy z pozyskiwaniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na wolne stanowiska.

- Ucieczka miejsc pracy do tańszych krajów – zarówno w UE, jak i poza Unią

Pogłębiające się procesy globalizacyjne, gwałtowne przepływy międzynarodowego kapitału (w tym spekulacyjnego) oraz otwieranie się nowych rynków zbytu mogą wywołać – znaczące dla polskiego rynku pracy – proces ucieczki zagranicznych (ale i polskich) inwestorów do krajów oferujących lepsze możliwości inwestycyjne. Znaczenie tego ryzyka jest dlatego tak istotne, że trudno sobie wyobrazić działania lub interwencje mogące powstrzymać właścicieli kapitału od jego realokacji i przeniesienia miejsc pracy do innego kraju – który oferuje tańszych pracowników, wyższy poziom infrastruktury, bardziej zaawansowane rozwiązania technologiczne, dostęp do większego rynku zbytu itd.

- Odraczanie wprowadzania zmian w systemie emerytalnym

Pomijając możliwe scenariusze rozwoju sytuacji w obszarze systemu zabezpieczenia społecznego, ponieważ kierunkowe decyzje są podejmowane pod dużym wpływem czynnika politycznego, należy zwrócić uwagę przede wszystkim na to, że brak jakichkolwiek decyzji jest najgorszą z możliwych opcji – nie tylko z punktu widzenia stworzenia korzystnych, systemowych warunków do rozwoju rynku pracy, ale i, uwzględniając czynniki społeczne, zapewnienia długookresowej stabilizacji finansów publicznych w Polsce. Brak kierunkowej wizji działań państwa w tej sprawie, czy też radykalne działania tylko chwilowo odraczające istotę problemu mogą poważnie zaburzyć podstawy całego systemu.

5.6. Trendy

Trendy stanowią pewnego rodzaju podsumowanie dla zaprezentowanej w tej części opracowania analizy problemów, wyzwań, zasobów, warunków i ryzyk. Intensywność wpływu wymienionych czynników będzie determinować określony kształt trendów, a zatem wizji rozwojowej polskiego rynku pracy w kontekście sfery zatrudnienia.

Opisanie wszystkich możliwych ścieżek rozwojowych (scenariuszy warunkowych) jest zadaniem wybiegającym poza ramy tego raportu, tym niemniej na podstawie doświadczeń ostatnich 20 lat (duża część zidentyfikowanych deficytów jest od lat wymieniana jako podstawowe problemy polskiego rynku pracy) oraz wiedzy zespołu autorów najbardziej prawdopodobnym scenariuszem rozwoju na najbliższych parę lat (4-5) jest nieznaczna, jednak ciągle poprawa sytuacji w sferze zatrudnienia, oznaczająca wzrost poziomu wskaźnika zatrudnienia (dla populacji 15-64 lata) do wysokości ok. 59-60%.

Prognozowane polepszenie sytuacji na rynku pracy w obszarze zatrudnienia uzależnione jest od wystąpienia następujących – najbardziej prawdopodobnych w opinii zespołu autorskiego – zmian i działań:

- stworzenie zestawu bodźców zwiększających poziom aktywności zawodowej ludności,
- poprawa warunków funkcjonowania polskich przedsiębiorstw (zwiększenie jakości i sprawności działania instytucji publicznych, stabilne i przyjazne przedsiębiorcom ramy prawne),
- wzrost konkurencyjności i innowacyjności polskich przedsiębiorstw,
- wykorzystanie potencjału i aspiracji edukacyjnych społeczeństwa dzięki zmianie filozofii funkcjonowania systemu szkolnictwa na model uwzględniający współczesne wyzwania społeczne i gospodarcze, lepsze wykorzystanie potencjału dialogu społecznego (zwłaszcza w wymiarze dialogu dwustronnego oraz dialogu zakładowego, realizowanego pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami lub ich organizacjami),
- intensywne (jednak nie radykalne) reformy finansów publicznych,
- reorientacja polityki publicznej z podejścia reaktywnego na proaktywne.

6. Spis tabel i wykresów

Rysunek 1. Podmioty korzystające z outsourcingu wg wielkości przedsiębiorstw	45
Rysunek 2. Podmioty korzystające z outsourcingu wg daty założenia przedsiębiorstw	46
Rysunek 3. Podmioty korzystające z outsourcingu wg miejsca siedziby przedsiębiorstw	47
Rysunek 4. Podmioty korzystające z outsourcingu wg formy własności	49
Rysunek 5. Podmioty korzystające z outsourcingu wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw	50
Rysunek 6. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa ogółem wg rodzaju usług	52
Rysunek 7. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa ogółem	59
Rysunek 8. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009	67
Rysunek 9. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg wielkości przedsiębiorstw	68
Rysunek 10. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg daty założenia przedsiębiorstw	69
Rysunek 11. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg miejsca siedziby przedsiębiorstw	71
Rysunek 12. Zmiana poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg formy własności	72
Rysunek 13. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. ogółem (z uwzględnieniem odpowiedzi „trudno powiedzieć”)	91
Rysunek 14. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. ogółem	92
Rysunek 15. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg zmian poziomu zatrudnienia w 2009 r.	94
Rysunek 16. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg wielkości przedsiębiorstw	95
Rysunek 17. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg daty powstania przedsiębiorstw	96
Rysunek 18. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw	99
Rysunek 19. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg formy własności przedsiębiorstw	101

Tabela 1. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. – tabela częstości	24
Tabela 2. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg wielkości przedsiębiorstw – statystyki opisowe	25
Tabela 3. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg wielkości przedsiębiorstw i próby firm – statystyki opisowe	27
Tabela 4. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg daty założenia przedsiębiorstw – statystyki opisowe	28
Tabela 5. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw – statystyki opisowe	29
Tabela 6. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg formy własności przedsiębiorstw – statystyki opisowe	30
Tabela 7. Ogólna liczba pracujących w przedsiębiorstwie na koniec 2009 r. wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw – statystyki opisowe	31
Tabela 8. Pracujący w przedsiębiorstwach wg różnych form zatrudnienia – tabela częstości	34
Tabela 9. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg wielkości przedsiębiorstw	36
Tabela 10. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg próby przedsiębiorstw	37
Tabela 11. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg daty założenia przedsiębiorstw	38
Tabela 12. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg formy własności przedsiębiorstw	39
Tabela 13. Stopień wykorzystania różnych form zatrudnienia wg miejsca siedziby przedsiębiorstw	40
Tabela 14. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg wielkości przedsiębiorstw	53
Tabela 15. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg wielkości przedsiębiorstw	55
Tabela 16. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg miejsca siedziby przedsiębiorstw	56
Tabela 17. Poziom wykorzystania poszczególnych rodzajów usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg sektora własności	57
Tabela 18. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg wielkości przedsiębiorstw	60
Tabela 19. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg daty założenia przedsiębiorstw	61
Tabela 20. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg miejsca siedziby przedsiębiorstw	62
Tabela 21. Przyczyny korzystania z usług zewnętrznych przez przedsiębiorstwa wg formy własności	63
Tabela 22. Przyczyny zmniejszenia poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009	82

Tabela 23. Przyczyny zmniejszenia poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg wielkości przedsiębiorstw	83
Tabela 24. Przyczyny zwiększenia poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009	85
Tabela 25. Przyczyny zwiększenia poziomu zatrudnienia w latach 2008-2009 wg wielkości przedsiębiorstw	86
Tabela 26. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg daty powstania przedsiębiorstw z uwzględnieniem klasy wielkości firm	97
Tabela 27. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg miejsca siedziby przedsiębiorstw z uwzględnieniem klasy wielkości firm	100
Tabela 28. Prognozowane kierunki zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r. wg głównego obszaru działalności przedsiębiorstw	102
Tabela 29. Mediany prognozowanych zmian poziomu zatrudnienia w 2010 r.	105
Tabela 30. Charakterystyki firm NZZ i NRZ wg wielkości przedsiębiorst	124
Tabela 31. Charakterystyki firm NZZ i NRZ wg daty założenia przedsiębiorstwa	124
Tabela 32. Charakterystyki firm NZZ i NRZ wg miejsca siedziby przedsiębiorstwa	125
Tabela 33. Charakterystyki firm NZZ i NRZ wg formy własności przedsiębiorstwa	125

7. Aneks tabelaryczny

Tabela 30. Charakterystyki firm NZZ i NRZ wg wielkości przedsiębiorst

	Mikro			Małe			Średnie			Duże		
	średnia	mediana	suma	średnia	mediana	suma	średnia	mediana	suma	średnia	mediana	suma
NZZ	-	-	-	16,17	12,00	485,00	22,50	17,00	2407,00	127,06	48,00	9148,00
NRZ	-28,71	-26,00	-201,00	-25,41	-21,50	-559,00	-33,74	-23,50	-3104,00	-127,45	-37,00	-10706,00

Źródło: Jak w tabeli 1.

Tabela 31. Charakterystyki firm NZZ i NRZ wg daty założenia przedsiębiorstwa

	<= 1989			1990-1997			1998-2005			2006+		
	średnia	mediana	suma	średnia	mediana	suma	średnia	mediana	suma	średnia	mediana	suma
NZZ	61,90	17,50	1857,00	80,83	23,50	6466,00	31,51	20,00	2269,00	54,33	17,50	978,00
NRZ	-42,87	-27,50	-2315,00	-46,51	-29,00	-3442,00	-132,41	-30,00	-7812,00	-43,33	-24,00	-390,00

Źródło: Jak w tabeli 1.

Tabela 32. Charakterystyki firm NZZ i NRZ wg miejsca siedziby przedsiębiorstwa

	Region centralny			Region południowy			Region wschodni			Region północno-zachodni			Region południowo-zachodni			Region północny		
	śr.	me.	suma	śr.	me.	suma	śr.	me.	suma	śr.	me.	suma	śr.	me.	suma	śr.	me.	suma
NZZ	79,02	22,50	4109,00	74,05	26,50	2814,00	22,00	18,00	462,00	50,28	23,00	1609,00	71,86	19,00	1509,00	34,16	15,00	1537,00
NRZ	-74,86	-33,00	-2770,00	-138,93	-30,00	-5835,00	-53,85	-29,00	-1077,00	-51,00	-22,50	-1428,00	-66,30	-34,00	-1790,00	-32,75	-20,00	-1670,00

Źródło: Jak w tabeli 1.

Tabela 33. Charakterystyki firm NZZ i NRZ wg formy własności przedsiębiorstwa

	Publiczne			Mieszane			Prywatne		
	średnia	mediana	suma	średnia	mediana	suma	średnia	mediana	suma
NZZ	71,30	18,50	1426,00	37,09	30,00	408,00	57,59	20,00	9329,00
NRZ	-63,78	-31,00	-1467,00	-69,38	-25,00	-1665,00	-62,51	-29,00	-9001,00

Źródło: Jak w tabeli 1.

