

GOSPODAROWANIE ZASOBAMI PRACY NA POCZĄTKU XXI WIEKU. ASPEKTY MAKROEKONOMICZNE I REGIONALNE

KONFERENCJA NAUKOWA W GONIĄDZU

Beata Kaczyńska
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

W dniach 23–25 października 2007 r. odbyła się w Goniądzu konferencja naukowa pt. *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*. Jej organizatorami byli Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku i Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych. Patronat nad konferencją objął Komitet Nauk o Pracy i Polityce Społecznej Polskiej Akademii Nauk.

Uroczystego otwarcia konferencji dokonali: prof. Zbigniew Ejsmont – rektor Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, doc. dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska – dyrektor IPiSS oraz prof. Józef Orczyk – przewodniczący Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Prof. Ejsmont przywitał wszystkich uczestników konferencji, przypominając szczególnie wydarzenie konferencji, jakim jest jubileusz 80-lecia urodzin prof. Ryszarda Czesława Horodeńskiego. Doc. dr hab. B. Balcerzak-Paradowska podkreśliła fakt, że konferencja co roku gromadzi coraz większą rzeszę ekspertów z różnych dziedzin zarówno z polskich, jak i zagranicznych ośrodków naukowych. W tym roku w konferencji wzięli udział przedstawiciele Bułgarii, Ukrainy i Białorusi. Z kolei prof. J. Orczyk wskazywał na ważność tematyki konferencji, jaką jest rynek pracy, rozpatrywanej zwłaszcza w aspekcie regionalnym.

Pierwszej sesji przewodniczył prof. Antoni Rajkiewicz, honorowy przewodniczący KNoPiPS PAN. Jako pierwszy głos zabrał prof. Józef Orczyk (AE Poznań), który mówił na temat *Zmiany na rynku pracy a polityka społeczna*. Referent przedstawił wybrane cechy rynku pracy w okresie industrializacji, ich przemiany, nowe wymagania i wyzwania, jakie stoją przed rynkiem pracy oraz jego obecny stan w Polsce. Wystąpienie stanowiło głos przyczyniający się do zainicjowania refleksji nad tym, jak powinna wyglądać i kształtować się polityka społeczna, aby dostosować się do zmieniających się wymagań rynku pracy, ze wskazaniem zwłaszcza na rolę instytucji społecznych, które mogą pewne negatywne procesy przyspieszyć lub opóźnić.

Kolejne wystąpienie jak najbardziej wpisywało się w obszar zainteresowań polityki społecznej, bowiem przedmiotem dyskusji były wyniki badań empirycznych uzyskane w ramach projektu *Przyczyny pracy nierejestrowanej. Jej skala, charakter i skutki społeczne*, który realizuje Instytut Pracy i Spraw Socjalnych. Badania dotyczyły obrazu zatrudnienia nierejestrowanego w opiniach pracodawców. Objęto nimi 905 pracodawców z sektora małych przedsiębiorstw (zatrudniających do 40 pracowników). Prof. Elżbieta Kryńska (IPiSS) przedstawiła między innymi wpływ takich czynników, jak poziom płacy minimalnej na poziom zatrudnienia rejestrowanego, a tym samym na potencjalne zmniejszanie lub powiększanie strefy pracy nierejestrowanej. Ponadto, jak wynika z badań, im większa firma, tym większa skłonność do ukrywania jakiś działań, które są w strefie działań nierejestrowanych. Sektory, w których – według opinii pracodawców – najczęściej mamy do czynienia z tą formą pracy, to budownictwo i praca w gospodarstwach

domowych (sprzątanie, korepetycje itd.); na czwartym miejscu znalazł się handel.

Głównym wymianianym powodem zatrudnienia nierejestrowanego było niepłacenie składek zdrowotnych pracowników (obciążenia na rzecz ubezpieczenia społecznego). Opinie pracowników na temat korzyści z zatrudnienia nierejestrowanego są podzielone. Połowa wskazuje, że są one istotne, połowa zaś twierdzi, iż praca nierejestrowana nie przynosi większych korzyści.

Innym problemem zatrudnienia w sferze „zaciemnionej” gospodarki jest samo zatrudnienie, o którym mówił prof. Marek Bednarski z IPiSS (współautorem referatu był dr Ł. Sienkiewicz). Referat był również prezentacją wyników badań empirycznych przeprowadzonych w województwie mazowieckim w ramach większego projektu badawczego dotyczącego koordynacji rynku pracy w tym województwie. Prof. Bednarski wskazał na dwa ważne aspekty tego zagadnienia, a mianowicie na fakt, iż samozatrudnienie ma istotny wpływ na sytuację na lokalnych rynkach pracy oraz na duży wpływ władz lokalnych. Omawiał również główne czynniki umożliwiające sukces małych firm, mechanizmy leżące u podstaw decyzji o samozatrudnieniu (zarobki, nienormowany czas pracy, brak przełożonego, możliwość wyboru dziedziny aktywności) oraz bariery rozwoju takiego rodzaju zatrudnienia.

Wyniki obalały istniejące stereotypy na temat samozatrudnienia, jak np. taki, który głosi, iż ta forma pracy jest możliwa dla każdego i jest prowadzona przez osoby z niskimi kwalifikacjami. Jak wskazywały wyniki badań, większość samozatrudnionych to osoby dobrze wykształcone z wysokimi kwalifikacjami. Badanie potwierdziło również między innymi wnioski prezentowane wcześniej przez prof. E. Kryńską dotyczące wysokich kosztów pracy w postaci składki zdrowotnej, które stały się w tym przypadku czynnikiem „wypychającym” do samozatrudnienia.

Referat prezentował bogate wnioski na temat rodzaju kapitału małych firm, barier i problemów w ich zarządzaniu, problemów z uzyskiwaniem i zarządzaniem funduszami europejskimi i wielu innych istotnych zagadnień.

Jako ostatni w tej sesji zabrał głos prof. Ryszard Cz. Horodeński (WSE w Białymstoku), który przedstawił efektywność gospodarki jako potencjał pracy.

Na zakończenie pierwszego dnia obrad odbyła się sesja okolicznościowa poświęcona jubileuszowi 80-lecia urodzin prof. Ryszarda Cz. Horodeńskiego. W krótkich przemówieniach Jubilatowi życzenia złożyli zaproszeni na te okazje goście, między innymi: arcybiskup Edward Ozorowski, koleżanki i koledzy z Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, przedstawiciele: IPiSS, Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN, władz regionalnych, współpracujących ośrodków naukowych za granicą oraz przedsiębiorców.

Dla uczczenia 80-lecia urodzin Jubilatowi zaśpiewał chór Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku pod kierownictwem dr Wioletty Miłkowskiej.

Sesja druga drugiego dnia konferencji koncentrowała się na zagadnieniu lokalnego rynku pracy. Jako pierwsza zabrała głos dr Halina Sobocka-Szczapa (IPISS) na temat nierejestrowanej pracy w firmach stosujących tę formę zatrudnienia. Była to kontynuacja problematyki przedstawionej w referacie wygłoszonym pierwszego dnia konferencji przez prof. Kryńską, jednakże tym razem przedstawiająca dane zagadnienie z perspektywy tych pracodawców, którzy przyznawali się do zatrudniania pracowników w tej formie pracy.

Generalnie – zdaniem pracodawców – praca rejestrowana powinna być wykorzystywana w przedsiębiorstwach. Jako indywidualne powody zatrudniania pracowników w obszarze pracy nierejestrowanej pracodawcy wymieniali: sezonowość prowadzonej działalności gospodarczej, brak możliwości znalezienia odpowiednich pracowników bądź chęć sprawdzenia pracownika na danym stanowisku pracy (wynika to ze zmian na rynku pracy i trudności w znalezieniu pracowników), zastępstwo za innego pracownika.

Interesujące jest to, że indywidualne powody zatrudniania pracowników w szarej strefie różnią się od ogólnych powodów podawanych przez pracodawców. Jako korzyści dla pracowników pracodawcy wskazują: możliwość otrzymywania dodatkowego, wyższego dochodu, brak rozliczeń z urzędem skarbowym, brak konieczności płacenia podatków oraz zwiększenie możliwości pogodzenia pracy z sytuacją rodzinną.

Badania pokazały również, że nie prawdziwy jest pogląd głoszący, iż pracownicy nierejestrowani są gorzej opłacani w porównaniu z zatrudnieniem rejestrowanym. W większości badanych firm zarobki pracowników nierejestrowanych były wyższe niż płaca minimalna. Jak wynika z obu prezentowanych badań, wysokość płacy minimalnej (ani jej podwyższenie, ani jej obniżenie) nie jest czynnikiem istotnie wpływającym na decyzje pracodawców.

Interesującym wnioskiem z badań jest fakt, iż główną przyczyną nieujawniania pracy nierejestrowanej jest przede wszystkim obawa przed instytucjami kontrolnymi. Pracodawcom natomiast w ogóle nie zależy na opinii otoczenia.

Kolejne wystąpienie dotyczyło rozwoju regionalnego rynku pracy, które wygłosił prof. Tchon Li z Uniwersytetu w Grodnie. Referent przywołał dane statystyczne dotyczące poziomu bezrobocia na Białorusi oraz przedstawił główne obszary życia społecznego, które – ze względu na zmiany na rynku pracy – powinny być objęte działaniem polityki społecznej. Przedmiotem analizy była również struktura rynku pracy, jej zmiany, dysproporcje między miastem i wsią oraz kierunki i rozwiązania polityki społecznej związane z białoruskim rynkiem pracy.

O tym, jaki jest stan przepływu informacji na lokalnych rynkach pracy, na przykładzie Torunia, oraz oczekiwania w tym zakresie zaprezentował prof. Z. Wiśniewski (UMK w Toruniu). Zdaniem referenta, mimo iż na lokalnych rynkach pracy działa obecnie wiele podmiotów koordynujących działania na tym rynku, to odczuwają one poważny brak informacji. Rezultaty tej luki informacyjnej są szczególnie dotkliwe przede wszystkim w obszarze prognozowania przyszłości. W referacie przedstawiono projekt badawczy dotyczący udoskonalenia przepływu informacji pomiędzy różnymi podmiotami koordynującymi sytuację na rynku pracy.

Na zakończenie tej sesji referat pt. *Informatyzacja szansą rozwoju regionów i lepszego wykorzystania zasobów pracy* wygłosiła dr Lucyna Machol-Zajda (IPISS).

Sesja trzecia, którą poprowadził prof. J. Orczyk, poświęcona była sprawom społecznym. Jako pierwszy głos zabrał ks. dr Dariusz Wojtecki (UKW w Warszawie). Przedstawił on politykę społeczną w świetle katolickiej nauki społecznej, kładąc główny nacisk na zagadnienie pracy jako kategorii antropologicznej. Referent podkreślał przede wszystkim moralno-etyczny wymiar pracy jako powołania człowieka i tego obszaru aktywności, który wiąże się z ludzką godnością. Traktowanie pracy wyłącznie jako zatrudnienia, które przynosi wymierne korzyści w postaci wynagrodzenia, jest upraszczaniem znaczenia i roli pracy w życiu człowieka, która jest nie tylko narzędziem produkcji i elementem gry rynkowej, ale czynnikiem humanizacji życia społecznego. Nie można rozpatrywać zagadnienia pracy w oderwaniu od jej antropologicznego kontekstu.

Jak podkreślił ks. D. Wojtecki, w obecnych perspektywach analizy zjawiska pracy w centrum zainteresowania ponownie jest człowiek, z jego wiedzą, umiejętnościami i rozwojem.

W kolejnym wystąpieniu dr Piotr Szukalski (UŁ) analizował zjawisko ageizmu na rynku pracy. Pod tym terminem kryją się zagadnienia dotyczące dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek. Wychodząc od szerokiego zdefiniowania ageizmu (stereotypy, postawy i praktyki nierównego traktowania ze względu na wiek), referent przedstawił najważniejsze pola, na których widoczne są przejawy dyskryminacji na rynku pracy, tj. w sferze rekrutacji, inwestowania w kapitał ludzki, awansowania i zwalniania. Źródłami ageizmu na rynku pracy, pomijając dwa podstawowe założenia o niekorzystnym wpływie wieku na kompetencje pracownika i jednorodności zbiorowości osób starszych, są: sytuacja na rynku pracy, szybki rozwój technologii i globalizacja. Zdaniem referenta, chcąc skłaniać starszych pracowników do wydłużania okresu kariery zawodowej, rozpocząć należy od uświadamiania jawnego i ukrytego ageizmu indywidualnego i instytucjonalnego, wynikającego z kulturowych imponderabiliów przeszłości i teraźniejszości.

Kontynuacją powyższej tematyki był referat dr Doroty Kałuży (UŁ), przygotowany wspólnie z mgr Zofią Szweda-Lewandowską (UŁ), poświęcony prezentacji wyników badań zarówno ilościowych, jak i jakościowych dotyczących zagadnienia dyskryminacji ze względu na wiek na rynku pracy. Na bazie badań ilościowych przeprowadzonych przez Oxford Institute of Ageing i własnych, łódzkich badań jakościowych, autorki wskazały na silne tendencje do definiowania preferowanego wieku emerytalnego we współczesnym świecie wokół 60. roku życia, istnienie stereotypów pracodawców i pracowników dotyczących mniejszej produktywności starszych zatrudnionych, przekonanie o braku zachęt ze strony państwa, jak i potrzeby do wydłużania aktywności zawodowej oraz na częste ukrywanie przez emerytów rzeczywistych przyczyn odchodzenia na emeryturę. W tym ostatnim przypadku łódzkie badania wykazały, iż poddający się trwałej dezaktywizacji zawodowej stosują swoistą racjonalizację, „zastępując” rzekomą dobrowolnością przejścia na emeryturę przymus wywierany na nie przez pracodawców i współpracowników.

Tematem ostatniego wystąpienia w tej sesji były problemy aktywizacji zawodowej osób biernych zawodowo z przyczyn rodzinnych, przedstawione przez mgr Dorotę Głogosz (IPISS). Zestawienia statystyczne wskazują, że o ile w całej Unii Europejskiej (EU-27) spada udział biernych zawodowo wśród ludności w wieku produkcyjnym, to w Polsce od 2004 r. ich udział wzrasta. Problem ten jednak nie znajduje odzwierciedlenia w oficjalnych dokumentach, programach, strategiach itp. dotyczących czy to rynku pracy i zatrudnienia, czy też szeroko rozumianej polityki społecznej.

Problemy aktywizacji biernych zawodowo podejmowane są zazwyczaj równocześnie z problemami bezrobotnych i do tych dwóch grup traktowanych łącznie jako „niewykorzystane zasoby pracy” kieruje się zazwyczaj te same działania (zwykle w przypadku bezrobotnych są one szersze). Tymczasem są to dwie zbiorowości różniące się istotnie pod względem cech społeczno-zawodowych. Różnice te – dotyczące przede wszystkim poziomu wykształcenia, wieku oraz przyczyn i okresu pozostawania poza rynkiem pracy – są szczególnie istotne, jeżeli porównamy bezrobotnych i biernych zawodowo z przyczyn rodzinnych.

Wydaje się, że są to argumenty wskazujące na konieczność weryfikacji skali i form działań oraz precyzyjnego ich ukierunkowania na możliwości wykorzystania bogatego potencjału zawodowego tkwiącego w osobach, które nie mają możliwości pogodzenia obowiązków rodzinnych z zawodowymi, a deklarują, że chcą pracować zawodowo.

Sesja czwarta, której przewodniczył prof. Marek Bednarski (IPISS), otworzył referat prof. Andrzeja F. Bociana pt. *Gospodarka Polski 2008–2010 (próba bilansu szans i zagrożeń)*. Referent zaznaczył, że równowaga rynku pracy, która jest głównym przedmiotem konferencji, jest tylko jednym z wielu elementów składających się na politykę gospodarczą kraju. Aby analizy gospodarcze były przydatne i skuteczne, *polityka gospodarcza musi mieć dłuższy horyzont czasowy, musi być profesjonalna, co oznacza, że powinna opierać się na wiedzy ekonomicznej, powinna być w umiejętny sposób dozowana tak, aby nie niszczyła procesów ekonomicznych*. Istotną rolę w polityce gospodarczej powinny zajmować instytucje zarówno publiczne, jak i organizacje pozarządowe. W dalszej części wystąpienia referent przytaczał dane statystyczne dotyczące rozwoju gospodarczego, poziomu inflacji w ciągu ostatnich kilku lat oraz analizował uwarunkowania procesów rozwoju gospodarczego.

Kolejny referat dotyczył demograficznych uwarunkowań rozwoju rynku pracy w Bułgarii. Przedstawiła go prof. Margarita Ilieva (Instytut Geografii Bułgarskiej Akademii Nauk). Analiza obejmowała zarówno poziom krajowy, jak i regionalny. Jak wynika z przytoczonej analizy, od początku lat 90. zaznacza się negatywny wpływ procesów demograficznych na dynamikę ludności i zasoby siły roboczej. Kurczą się zasoby demograficzne ludności bułgarskiej. Procesy te były związane zarówno z decyzjami politycznymi (jak wyjazd do Turcji ponad 300 tys. ludności pochodzenia tureckiego), jak i ekonomicznymi. W ciągu ostatnich 17 lat ten ubytek ludności wynosi około 1 mln.

Mimo iż zjawiska demograficzne w Bułgarii są zgodne z ogólnymi tendencjami europejskimi, biorąc pod uwagę np. ujemny wskaźnik urodzeń, to wschodnią specyfikę charakteryzuje znacznie wcześniejszy okres rozwoju negatywnych zjawisk demograficznych, odmienny niż w innych krajach Europy Wschodniej.

Już bowiem w latach 70. (dotyczy zarówno miast, jak i wsi) widoczne były procesy starzenia się społeczeństwa. Mimo że wskaźnik urodzeń w Bułgarii jest na podobny poziomie jak w Polsce czy w innych krajach Europy Zachodniej, to zdecydowanie większy w Bułgarii jest wskaźnik zgonów.

Największa koncentracja ludności widoczna jest w stolicy i dużych miastach. Regionalna polaryzacja koncentracji ludności przekłada się również na regionalną polaryzację inwestycji. Największy przyrost ludności widoczny jest w stolicy Bułgarii. To zjawisko oczywiście ma swoje konsekwencje na rynku pracy. Prof. Ilieva przedstawiła również obecne tendencje na rynku pracy w Bułgarii, wskazujące na rozmaite jego uwarunkowania oraz problemy.

Zagadnienia demograficzne i ich konsekwencje dla rynku pracy były przedmiotem wystąpienia dr Moniki Stanny (Politechnika Koszalińska), która skoncentrowała się na przedstawieniu dwóch podstawowych kwestii związanych z demograficznymi uwarunkowaniami wiejskiego rynku pracy: zmianach liczby i struktury ludności w wieku produkcyjnym, determinujących wielkość potencjalnych zasobów pracy i ich starzenie, oraz zmianach proporcji między grupami wieku produkcyjnego i poprodukcyjnego. Analizy przeprowadzone zostały najpierw w horyzoncie czasowym sięgającym do 2030 r. Następnie na podstawie wskaźników obliczonych w ujęciu statycznym w agregacji gmin za pomocą danych z Banku Danych Regionalnych GUS przedstawione zostało zróżnicowanie przestrzenne sytuacji demograficznej. Oceny tej dokonano poprzez analizę podstawowej cechy struktury, tj. wieku. Referentka zwróciła uwagę na to, że: *Zmieniając się wspólnie rynek pracy wymaga dostosowań do zmian demograficznych, których nieodwracalną konsekwencją jest proces starzenia się ludności. Na jego intensywność zasadniczo wpływa spadek dzietności, wydłużanie się życia ludzkiego, ale też wyże i niższe demograficzne z okresów przeszłych oraz migracje zagraniczne. Natężenie i kierunek procesów demograficznych jest szczególnie istotny na obszarach wiejskich, gdy stanowi charakterystykę podażowej strony rynku pracy. Wiejski rynek pracy stanowi bardzo zróżnicowany segment polskiego rynku pracy. Heterogeniczność sytuacji determinują między innymi dwie ważne jego cechy: po pierwsze – jest to rozproszenie podaży pracy, a po drugie – silne zróżnicowanie regionalne. Specyfika przestrzenna wsi dzieli nam go na lokalne rynki pracy, często zlokalizowane w miastach.*

Referat pt. *Wpływ migracji siły roboczej na rozwój socjalno-ekonomiczny regionów Ukrainy* zaprezentowała prof. Svitlana Pysarenko (Instytut Badań Regionalnych Ukraińskiej Akademii Nauk). Referentka scharakteryzowała sytuację na rynku pracy na Ukrainie i przyczyny odpływu ludzi za granicę oraz skutki tych procesów dla rozwoju regionów Ukrainy.

O migracjach wobec sytuacji na rynku pracy w województwie warmińsko-mazurskim mówiła dr. hab. Anna Organiściak-Krzykowska (Uniwersytet Warmińsko-Mazurski). Pierwsza część wystąpienia dotyczyła ogólnie zjawiska migracji oraz źródeł informacji i zmian w kierunkach wewnętrznej przestrzennej ruchliwości ludności. Widoczny jest wzrost ruchliwości ludności z miasta do miasta, ale również z miasta na wieś (są to zarówno powroty, ale również nowe osiedlanie się ludzi z miasta na wsi). Zdaniem referentki, zarysowuje się zjawisko wyludniania miast (ujemne

saldo migracji wewnętrznych), co ma swoje konsekwencje dla planów zagospodarowania przestrzeni.

W dalszej części wystąpienia referentka przedstawiła zarówno dane statystyczne dotyczące strumienia emigracji i imigracji w Polsce, jak i powody napływu ludności na tereny wiejskie.

W ostatnim referacie pt. *Wpływ upraw roślin energetycznych na poprawę sytuacji na wiejskim rynku pracy* dr Waldemar Gostomczyk (Politechnika Koszalińska) przedstawił alternatywne rozwiązania dla wiejskiego rynku pracy. Referent odniósł się przede wszystkim do wcześniejszych referatów na temat sytuacji na wiejskim rynku pracy. Jako dodatkowy czynnik, który – zdaniem referenta – komplikuje sytuację na rynku pracy, podał wzrost mechanizacji gospodarstw wiejskich, co w konsekwencji zmniejsza popyt na siłę roboczą. Im większe gospodarstwa rolne, tym mniejsze zapotrzebowanie na siłę roboczą (gospodar-

stwa do 20 ha, zapotrzebowanie na ponad 200 godz. pracy, gospodarstwo powyżej 50 ha zapotrzebowanie tylko 34 godz.).

W Polsce nie ma danych na temat wpływu rozwoju rynku biomasy na sytuację na rynku pracy. Według zagranicznych danych szacunkowych zwiększenie rynku wykorzystania energii odnawialnej o 5% do 2010 r. spowodowałoby zwiększenie miejsc pracy o 300 tys. osób tylko w ramach tego rynku. Zbliżone wyniki podają badania polskie.

Konferencję podsumowały i zakończyły doc. dr hab. Bożena Balcerzak-Paradowska i dr Cecylia Sadowska-Snarska. Konferencja poruszała wiele ciekawych wątków i z pewnością dostarczyła wielu tematów do dalszych dyskusji. Organizatorki podziękowały wszystkim referentom za przygotowanie ciekawych wystąpień oraz uczestnikom obrad za aktywne uczestnictwo.