

Kształtowanie wydajności pracy w Polsce na początku XXI wieku

Lech Sawicki¹

Wstęp

W Polsce, od czasów transformacji gospodarki centralnie sterowanej na rynkową mającej początek w 1989 r., wzrosło zainteresowanie zagadnieniami produktywności rozumianej w dwóch wymiarach. Po pierwsze jako gospodarki narodowej i po drugie, podmiotów uczestniczących w tworzeniu produktu krajowego brutto (PKB). Okres ten był dla naszego kraju wyjątkowo ważny, ale też wymagający. Wraz z kształtowaniem się gospodarki rynkowej nastąpiła konieczność otworzenia własnego rynku dla zagranicznych producentów. Następstwem tego działania jest konkurowanie polskich przedsiębiorców na rynku światowym. Konsekwencje funkcjonowania ponad 45 lat w warunkach zamkniętej gospodarki socjalistycznej negatywnie odbiły się na poziomie konkurencyjności Polski. Nasz pozorny atut w postaci względnie taniej siły roboczej w zderzeniu z luką technologiczną oraz niską produktywnością spowodował masowy napływ zagranicznych towarów, wypierając tym samym rodzimych producentów. Właśnie od tego momentu można zauważyć jak kierunek rozwoju polskiej gospodarki zmierza w stronę poprawy efektywności ekonomicznej działalności przedsiębiorstw usługowych i produkcyjnych [Kosieradzka 2012: 9].

W tym miejscu należy wspomnieć o modelach makroekonomicznych, w których ujmowane są czynniki wzrostu PKB, w tym wydajność pracy. Jedne z pierwszych naukowych wzmianek na temat produktywności w literaturze światowej przypisywane są szkockiemu ekonomście Adamowi Smithowi, który w swojej książce wydanej w 1776 r. pt. *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów* (ang.: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*) zauważył, że „Roczny produkt każdego narodu nie może wzrosnąć w swej wartości w inny sposób niż tylko poprzez wzrost liczby produktywnych pracowników lub przez wzrost ich siły produkcyjnej” [Smith, 1776: 9]. Podobnego zdania byli D. Ricardo, B. Ohlin i P.A. Samuelson, dla których ziemia, praca i kapitał decydowały o wzroście. Z kolei R.F. Harrod i E.D. Domar zaprezentowali funkcję, według której każdy kraj przeznaczą na reprodukcję prostą pewną część swojego PKB. Natomiast wzrost gospodarczy rośnie wraz ze

¹ mgr Lech Sawicki, doktorant w Katedrze Makroekonomii i Finansów, Uniwersytet Zielonogórski; adres korespondencyjny: ul. Zawadzkiego 91/12, 65-530 Zielona Góra, tel. +48 794 780 251; e-mail: lech.sawicky@gmail.com

zwiększającym się udziałem dochodu przeznaczanego na inwestycje. Nieco inaczej R.M. Solow odniósł się do wzrostu gospodarczego. Zmodyfikował on funkcję Cobba-Douglasa. Założył, że postęp technologiczny za sprawą kapitałochłonności w długim okresie prowadzi do wzrostu wydajności pracy, mimo malejącej produktywności krańcowej kapitału i pracy [Skawińska 2011: 9–10].

Najwięcej uwagi do kwestii wydajności pracy przykłada się w krajach o wysokim stopniu rozwoju gospodarczego, dobrym przykładem są: USA i Japonia. O trafności tego spostrzeżenia świadczyć może funkcjonujące amerykańskie centrum wydajności (ang. American Productivity Center). Zadaniem tej organizacji jest koordynacja działalności w zakresie wydajności pracy, wspomaganie ośrodków badawczych i uczonych. Podobnie inne kraje wysoko rozwinięte prowadzą działania w tym obszarze [Jagas 1990: 7].

Problematyka ta też jest w niewystarczającym stopniu poruszana w literaturze przedmiotu. Jest zbyt mało polskojęzycznych publikacji o tej tematyce. Co prawda pojawiają się pojedyncze artykuły w czasopismach i referaty na konferencjach naukowych dotyczące różnych przejawów produktywności. Brak jest jednak pogłębionej refleksji dotyczącej czynników sprawczych wzrostu wydajności ekonomicznej w krajach Europy Środkowej w tym w Polsce [Sońta 2007: 481–490].

W zagranicznych źródłach literatury kształtowanie wydajności pracy można odnieść do zaledwie kilku tytułów opisujących problematykę wielowymiarowo. Często publikowane są wyniki raportów wydajności pracy, w których porównuje się Polskę z innymi krajami, przykładem mogą być badania prowadzone przez OECD.

Celem podstawowym pracy jest identyfikacja zewnętrznych i wewnętrznych determinant określających wydajność pracy w Polsce oraz analiza i ocena wydajności pracy na tle wybranych krajów. Okres badawczy obejmował lata 2001–2014². Założony cel badawczy realizowano z wykorzystaniem metod studiów literatury przedmiotu, dedukcji, opisu oraz proste techniki statystyczne i wizualizacji. Syntetyczne wnioski z przeprowadzonych analiz zawarto w podsumowaniu.

Ogólna charakterystyka czynników produktywności

Poziom wydajności pracy (produktywności) i jej wahania zależne są od wielu różnych i zmieniających się w czasie zarządzanych czynników, co czyni je komplementarnymi do siebie [Piętowska-Laska 2012: 84]. Autor w pracy podjął próbę wyłonienia i systematyzacji czynników.

Produktywność w organizacjach jest konsekwencją wykorzystanych czynników produkcji kapitału ludzkiego. Charakterystyczne staje się zwiększenie zainteresowania kompetencjami pracownika i jego dostosowaniem do danego stanowiska. Główny nacisk kładziony jest na jego potencjał twórczy wykorzystywany do rozwoju innowacji w zakresie wyrobów i usług, ale również w procesach produkcyjnych, organizacji (rozumianej jako całość) oraz kulturze pracy [Donarski 1999: 65]. Wzrostowi poten-

² Ze względu na publikacje w bazach Eurostatu i OECD wskaźników z różnym opóźnieniem analiza prowadzona jest w zróżnicowanych szeregach czasowych.

cjału twórczego towarzyszy w XXI w. rozwój zarządzania wiedzą na poziomie mikro, mezo i makro.

Dlatego należy zgodzić się z poglądem, że wydajność pracy jest tym większa, im większą wiedzą lub nowoczesnością technologii dysponują pracownicy [Krugman, Wells 2012: 136]. W tym kontekście należy podkreślić, że już pod koniec lat 70. XX w. ekonomiści amerykańscy wyrażali pogląd, że wzrost wydajności pracy nie był związany jedynie z czynnikami inwestycyjnymi (sfera techniczno-finansowa). Istotną rolę zdaniem badaczy odgrywa czynnik ludzki jako kapitał, którego jakość wzrasta przez doskonalenie umiejętności i wykształcenia oraz przez intensyfikację działań w aspekcie ludzkim – humanizacja pracy. [Jagas 1990: 45].

Pojęcie wydajności pracy (produktywności) najczęściej wyjaśniane jest jako relacja osiągniętych wyników (produkcja, dochód) do ponoszonych nakładów pracy. Warto zauważyć, że wskaźnik produktywności wykorzystywany jest przez Międzynarodowy Fundusz Walutowy, Bank Światowy, OECD i Komisję Europejską do porównywania konkurencyjności krajów. W ostatnich 15–20 latach zauważalny jest wzrost analiz porównawczych z wykorzystaniem wydajności pracy czynników produkcji – Total Factor Productivity [Michalski, Piech, red. 2008: 548].

Ekonomiczna wydajność pracy stanowi wartość produkcji uzyskanej na jednostkę czasu pracy zatrudnionych osób, tj. na godzinę, dzień, miesiąc, rok lub jest przedstawiana wartością produkcji lub usług przypadających na jednego pełnozatrudnionego pracownika. Na poziomie makro wydajność pracy jest mierzona stosunkiem dochodu narodowego *per capita* i stanowi on ważny wskaźnik rozwoju gospodarki [Dowgiało, red. 1996: 243].

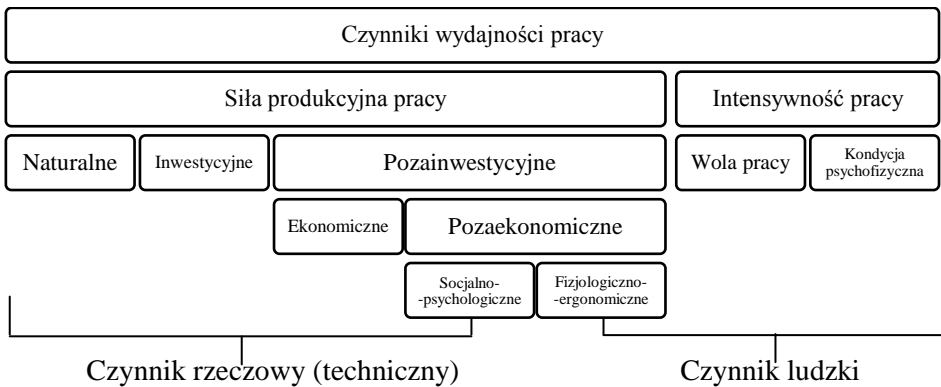
Podejść do określenia czynników wydajności pracy i podstaw ich klasyfikacji jest wiele. Istnieje tu znaczne zróżnicowanie. Jednak sądzić można, że najtrafniejsze są poglądy tych, którzy uważają, że kryteria klasyfikacji zależne są od celu badań i od uwarunkowań, w których zostały poczynione. Niemniej ważnym elementem jest zakres badań. Nie dziwi więc fakt, że wydajność pracy charakteryzuje się wieloma ujęciami. W każdym uwzględniana jest jakość kapitału ludzkiego. Charakteryzuje się też czynniki techniczne (rozumiane przez inwestycje) oraz naturalne. Na podstawie tego powstają dwa zbiory determinant, do których można przyporządkować pozostałe. Dlatego też chcąc umiejscowić czynnik ludzki oraz określić jego rolę w klasyfikacji czynników wydajności pracy, najbardziej właściwym jest ustalenie tego w oparciu o kryterium istnienia lub nieistnienia procesu inwestycyjnego. Wobec tego wyróżnić możemy [Jagas 1990: 45–46]:

- czynniki inwestycyjne,
- czynniki pozainwestycyjne.

Warto w tym miejscu wyjaśnić znaczenie pojęcia – postęp techniczny. „Z natury swej spełnia rolę nadrzędną w stosunku do innych czynników warunkujących wydajność pracy, działa w krótkich i długich okresach czasu, tworzy głębokie i trwałe podstawy wzrostu wydajności pracy” [Jagas 1995: 37].

Nierzadko można spotkać się z poglądami ekonomistów, według których czynniki wydajności pracy należą do dwóch dużych grup – siła produkcyjna i intensywność pracy. W oparciu o przeprowadzoną klasyfikację można zbudować schemat i na tej

podstawie wyznaczyć rolę czynnika ludzkiego oraz umiejscowić go w całym zbiorze (rys. 1).



Rys. 1. Schemat określający czynniki wydajności pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J. Jagas, *Wydajność pracy...*, s. 36

W świetle dotychczasowych studiów literatury można zauważyć, że B+R i wiedza (sektor nauki) nie występują jako samodzielna determinanta wydajności pracy w klasyfikacji czynników wpływających na jej wzrost. Na ogół są traktowane jako część składowa rewolucji naukowo-technicznej. Zajmują główne miejsce obok postępu technicznego. Każda grupa czynników jest wewnątrznie wzajemnie uwarunkowana. Interpretować należy to w taki sposób, że czynniki opisujące siłę produkcyjną pracy mają wpływ jednocześnie na poziom intensywności pracy [Jagas 1995: 37].

Znaczenie wzrostu wydajności pracy dla gospodarki i przedsiębiorstw

Wydajność pracy dzielimy na społeczną i ekonomiczną oraz techniczną. Ta pierwsza jest kluczowym czynnikiem wzrostu gospodarczego i zmian w poziomie życia i w skali makro mierzona jest przede wszystkim przez wzrost PKB *per capita*. Wzrost ekonomicznej wydajności pracy oznacza wyższy poziom bogactwa osiąganego przez każdą przepracowaną godzinę. Cel ten można zrealizować poprzez wzrost technicznego uzbrojenia pracy, poprawę organizacji pracy, wzrost umiejętności zatrudnionych, dyscyplinę pracy itp. Jeśli więcej kapitału jest używanego w produkcji lub ulega poprawie ogólna wydajność pracy i kapitału, które są używane razem, to jest wyższy wzrost wydajności wieloczynnikowej (MFP). Wydajność pracy jest również kluczowym czynnikiem konkurencyjności międzynarodowej, np. mierzona wartością dodaną na jednostkę kosztu pracy (CUM) [*Unit labour costs...*, (http)].

Zmiany tak określanego poziomu wydajności pracy w znacznym stopniu zależne są od wahań cyklu koniunkturalnego. Zmienia się bowiem wartość produkcji, sprzedaży oraz dochodu w ujęciu mikro i makro. Dlatego też kierunek zmian produktywności pracy w zdecydowanej mierze zgodny jest z kierunkiem cyklu. W okresie prosperity widoczny jest wzrost, natomiast w okresie recesji spadek [Hall, Taylor 2000: 105].

Dekoniunkturę należy kojarzyć ze spadkiem ogólnej działalności gospodarczej przejawiającej się w malejącym zatrudnieniu i produkcji w skali krajowej.

Wiążą się z tym zmniejszeniem różnice we wzroście wydajności pracy, które również będą kontrastować. Rozbieżności mogą wynikać ze stopnia rozwoju lub struktury gospodarki, a także z różnic sektorowych (np. małe przedsiębiorstwa osiągają niższą produktywność pracy niż duże; wzrost wydajności pracy jest w większości przypadków niższy w usługach, aniżeli w przemyśle) [*Cykle koniunkturalne* ([http](#))].

W gospodarce rynkowej wydajność pracy jest upatrywana jako „jedna z najważniejszych miar określających poziom rozwoju gospodarczego oraz konkurencyjności przedsiębiorstw” [*Wydajność pracy* ([http](#))].

Poziom życia społeczeństwa oraz realne dochody są pozytywnie skorelowane z produktywnością. Aczkolwiek trudne jest prognozowanie, jak rozłożą się korzyści będące rezultatem wzrostu wydajności pracy, ponieważ zbyt wiele czynników ją kształtuje. Podwyższenie jej poziomu może doprowadzić do zwiększenia zatrudnienia. Jednak, aby przedsiębiorstwa były ku temu skłonne, muszą pojawić się sprzyjające warunki, a mianowicie zaistnienie dostatecznego popytu na wytwarzane przez nich dobra – towary i świadczone usługi. W efekcie może to przełożyć się na wzrost popytu na pracę, a co z tym się wiąże, wzrost płac. Obok przedsiębiorców oraz pracowników korzyści mogą również odnosić konsumenci. Bardziej produktywne firmy są w stanie obniżyć ceny wytwarzanych dóbr i usług. W takiej sytuacji mają miejsce obopólne profity, gdyż z jednej strony klienci mogą nabyć więcej oferowanych dóbr lub przeznaczyć zgromadzone środki na zakup np. dóbr luksusowych. Z drugiej strony producenci powinni zaobserwować wzrost przychodów, co z kolei niesłoby za sobą podwyższenie poziomu płac i/lub zatrudnienia.

Inną możliwością jest gotowość przedsiębiorstw do przeznaczenia części bądź całości wypracowanego zysku na inwestycje lub na wypłatę dywidendy akcjonariuszom. Ciekawym przypadkiem wzrostu wydajności pracy jest sytuacja, gdy dwa podmioty – właściciele firm wraz z pracownikami, postanowią zatrzymać oszczędności. Powinno to skutkować obniżeniem stóp procentowych jako odpowiedź na rosnący popyt w gospodarce. Jeśliby do tego doszło, to tańsze kredyty bankowe dadzą impuls konsumentom do ich zaciągania, które z kolei będą mogli przeznaczyć na zakup np. nieruchomości czy samochodu [*Cykl koniunkturalny...* ([http](#))].

Do negatywnych skutków wzrostu wydajności pracy należy zaliczyć przede wszystkim możliwość zwiększenia dysproporcji w dochodach. Ryzyko związane jest z nierównym przyrostem wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi grupami pracowników (w danym przedsiębiorstwie, różnych branż, sektorów itp.). Również może dojść do redukcji nadwyżkowych etatów, w sytuacji gdy wzrostowi wydajności pracy nie towarzyszy dostateczny popyt na wytwarzane dobra. Jednakże należy nadmienić, że zarówno teoria ekonomii, jak i dane empiryczne nie potwierdzają tezy o tym, że wzrost produktywności powoduje podwyższenie poziomu bezrobocia [Blanchard 2011: 414]. Jak twierdzi R. Bugaj, gdy poziom wzrostu wydajności pracy przewyższa wzrost gospodarczy, to bezrobocie musi rosnąć. Warto zauważyć, że mimo utraczonych miejsc pracy na skutek wzrostu produktywności nadal mogą powstawać nowe miejsca w innych lokalizacjach lub sektorach gospodarki [Pisera ([http](#))].

Analiza porównawcza kształtowania się wydajności pracy w Polsce w XXI wieku

W celu identyfikacji wydajności pracy wykorzystano informacje pochodzące z Europejskiego Urzędu Statystycznego (ang. European Statistical Office) – Eurostat [Sozański 2010: 143] oraz dane OECD (ang. *Organization for Economic Co-operation and Development*). W oparciu o szereg czasowy z lat 2001–2014 poddano analizie wydajność pracy Polski na tle innych państw Europy. Wykorzystano zmienne:

- wydajność pracy wyrażona w PKB (w PPS³) na jedną przepracowaną godzinę,
- wydajność pracy na godzinę pracy w euro,
- wydajność pracy na jednego zatrudnionego (roczne tempo wzrostu),
- struktura kosztów pracy w krajach UE w 2014 r. (euro/godz.).

Tabela 1. Wydajność pracy wyrażona w PKB (w PPS) na 1. przepracowaną godzinę: Polska na tle wybranych krajów (UE28 = 100 dla każdego roku)

Rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Kraj												
Czechy	66,8	68,3	68,5	70	73	70,3	71,6	69,3	70,7	69,8	69,4	70,8
Słowacja	62,4	63	64,6	67,1	71,3	74,1	73,3	74,8	73,2	73,9	76	77,2
Węgry	55,3	56	56,6	56,8	56,5	59,6	61,2	67,3 ^b	67,9	66,5	67	65,5
Litwa	48,3	47,3	49,2	51,8	54,6	56,1	54,3	58,9	62,8	63,4	65,3	64,9
Łotwa	41	43,9	46,1	47,4	50,5	47,7	47,7	49,8	51,4	52,5	52,9	53,7
Estonia	44,6	47	49,1	50,8	54,9	55,4	58,8	60,9	60,8	62,3	62,9	63
Słowenia	76,1	78,2	81,5	82,9	83,4	83,1	78,3	77,6	79,4	79,2	77,9	79,2
Niemcy	126,7	126,8	128,6	127,2	127	126,7	124,8	126	127	125,6	125,2	126,8
Francja	131,5	128,6	129,9	130,4	129,6	128,6	129,8	129,2	128,9	125,9	126,2	128,3
Irlandia	123,2	124	122,5	122,4	124,1	116,8	123,1	128,9	133,9	131,8	127,4	128,7
Polska	47,4	48,7	48,5	48,1	49,3	49,2	51,9	55,9^b	57,9	59	58,9	58,9
Wielka Brytania	115,3	117,7	116,6	116,2	113,1	111,3	109	104,8	102,3	100,7	99,5	99,4
Luksemburg	174	177,6	175,5	184,8	183,2	176,2	171,8	174,5	179,9	176,5	178,9	182,2
Rumunia	28	30,8	32	34,9	37,9	43,4	43,3	43,7	44,1	50,2 ^b	50,2	51,1 ^p
Bułgaria	35,2	35,2	36,4	37,1	39,3	40,3	41,3	41,7	42,2	43,1 ^p	42,5 ^p	43,3 ^p

p – prognoza, b – brak ciągłości danych

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesem160&language=en> [stan na dzień 29.12.2015]

Wydajność pracy w Polsce wzrastała systematycznie, jednakże powoli. Od 2007 roku widoczne jest załamanie w tendencji rosnącej w każdym analizowanym państwie, co kojarzyć należy z ogólnoswiatowym kryzysem. Aczkolwiek poprawa nastę-

³ Standard siły nabywczej – (ang. *PPS – Purchasing Power Standard*) – sztuczna jednostka walutowa służąca do porównywania różnych wskaźników ekonomicznych w krajach funkcjonujących w różnych systemach walutowych.

puje po kilku latach. Mimo wyraźnego osłabienia wartości wskaźnik produktywności w większości krajów stale rośnie. Niestety Polskę w dalszym ciągu należy przyporządkować do grupy państw, gdzie wydajność pracy charakteryzuje się niskim poziomem. W 2014 roku zaledwie w trzech krajach (Łotwa, Bułgaria i Rumunia) wydajność pracy była niższa niż w Polsce, która osiągnęła 58,9% średniej dla 28 krajów UE (tabela 1). Tak znaczące zróżnicowanie wydajności pracy należałoby rozumieć jako sygnał wskazujący dużą lukę między warunkami gospodarek „nowych” i „starych” krajów członkowskich. W okresie kolejnego spowolnienia gospodarczego w Polsce wraz z równoległą recesją w strefie euro można by uważać, że produktywność będzie w Polsce ulegać powolnej poprawie, a co więcej, nastąpi wznowienie procesów zbliżania się do najbogatszych krajów Europy Zachodniej.

Biorąc pod uwagę wydajność pracy na godzinę pracy w euro, to Polska plasuje się na dalszej pozycji. Aczkolwiek na przestrzeni lat 1995–2013 zdołała ponad dwukrotnie zwiększyć wynik – z 5,2 € do 10,6 €. Podobna sytuacja zauważalna jest na Litwie. W 2013 roku mimo tak wysokiego tempa wzrostu Polska pozostaje daleko w tyle za takimi krajami, jak Norwegia – 69,6 € czy Dania – 53,4 €. Niestety nawet do średniej Unii Europejskiej brakuje ponad trzy razy więcej – 32,1 €. Podobnie ma się sytuacja w porównaniu do strefy euro – 37,5 € (tabela 2). Wskazana sytuacja Polski powinna być asumptem do działań zmierzających do podnoszenia produktywności zasobów ludzkich np. poprzez edukację czy dyfuzję technologii z krajów o najwyższym wskaźniku produktywności.

Tabela 2. Wydajność pracy w Polsce na tle wybranych krajów w €/h

Rok Kraj	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE (28 krajów)	:	27,9	30,2	30,9	31,3	31,2	30,7	31,4	31,8	31,9	32,1
Strefa euro (17 krajów)	31	33,3	35	35,8	36,2	36,2	35,8	36,5	36,9	37,2	37,5
Bułgaria	2,9	3,4	4	4,1	4,3	4,3	4,3	4,5	4,7	4,8	4,9
Dania	45,3	48,1	51,4	51,9	52,2	51,1	49,8	52,4	52,5	52,6	53,4
Niemcy	34,1	37,3	39,9	41,3	42	42	40,9	41,7	42,4	42,6	42,8
Francja	36,9	40,7	43,6	44,9	44,9	44,4	44,2	44,7	45,3	45,4	45,6
Włochy	30,7	32	32,4	32,5	32,6	32,4	31,7	32,5	32,5	32,2	32,2
Litwa	4,5	5,6	7,7	8,2	8,7	8,8	8,3	9,4	10,1	10,3	10,6
Polska	5,2	6,9	8,4	8,6	8,8	9	9,1	9,8	10,2	10,4	10,6
Szwecja	32,4	37	42,7	44	44,1	43,3	42,3	44	44,4	44,9	45,5
Wielka Brytania	30,2	34,7	38,9	39,7	40,8	40,3	39,3	39,8	40	39,3	39,2
Norwegia	58	65	73,1	72,5	71,1	68,8	69	69,3	68,9	69,5	69,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec310> [stan na dzień 12.12.2016]

W tym miejscu warto przeanalizować dynamikę wydajności pracy na jednego zatrudnionego (tabela 3). Skorzystano z danych OECD oraz przyrównano Polskę do

wybranych krajów członkowskich tejże organizacji. W badanym okresie (lata 2001–2012) produktywność w Polsce cechowała się regularnym wzrostem wynoszącym co najmniej 1,1% w skali roku. Najwyższy przyrost nastąpił w 2012 roku – 5,6%. Natomiast na tle wybranych krajów Estonia w 2010 roku uzyskała największą wartość wydajności, kiedy to wyniosła ona 8,1%. Z kolei najniższa należała do Luksemburgu w 2009 roku – 6,9%. W odniesieniu do krajów najbogatszych, takich jak: Stany Zjednoczone, Wielka Brytania czy Niemcy, wskaźnik ten był dość zróżnicowany, do 2007 roku widoczna była dodatnia dynamika wzrostu, zaś od 2008 roku wartości były zróżnicowane. Taką sytuację można utożsamiać z szybszym spadkiem PKB od spadku zatrudnienia. W takim przypadku w gospodarce może zmniejszać się produktywność. Powszechnie wiadomo, że w warunkach kryzysu, gdy zatrudnienie kurczy się wolniej od PKB, to pojawia się spadek w zakresie produktywności pracy rozumianej jako PKB na zatrudnionego. W Polsce jako jedynym kraju nie wystąpiły tak znaczące spadki, co więcej mimo spowolnienia gospodarczego wzrost wydajności pracy był niezakłócony. Jednak należy pamiętać, że produktywność pracy odstaje od średniej PKB *per capita* w UE, więc mimo pozytywnych wyników niezbędne są dalsze działania na rzecz wzrostu gospodarczego, jak i produktywności.

Tabela 3. Wydajność pracy na jednego zatrudnionego (roczne tempo wzrostu) w wybranych krajach

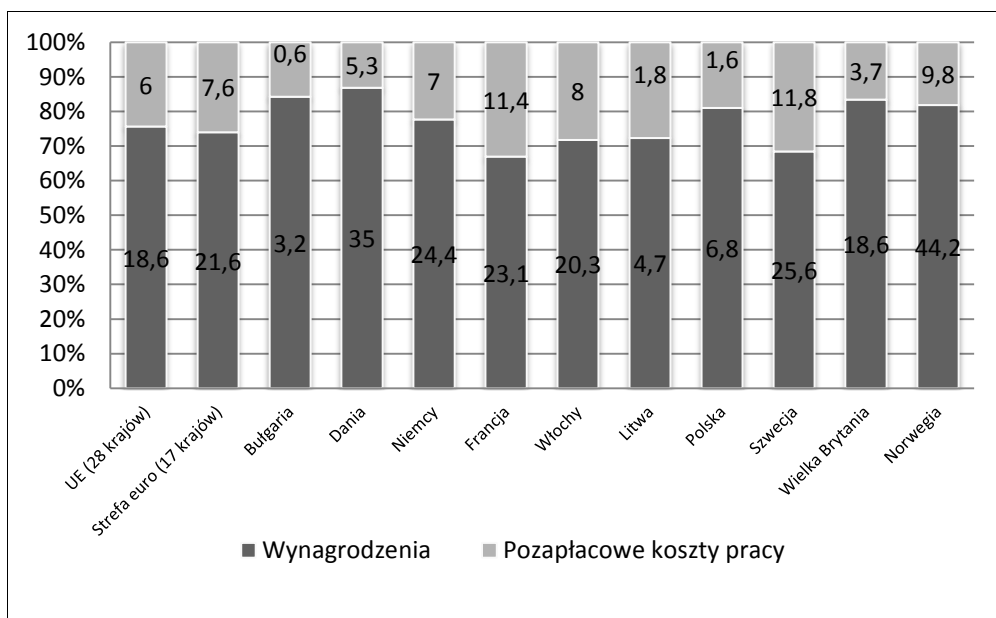
Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Kraj												
Czechy	3,5	2,1	4	5,1	4,8	6,3	3,3	1,7	-3,4	4,2	1,8	-1,4
Dania	-0,2	0,3	1,5	2,2	0,5	1,1	-1,1	-2	-1,8	3,7	1,4	0
Estonia	5,3	4,5	6,4	5,7	6,7	4	6,2	-3,5	-5,1	8,1	2,1	1,7
Francja	0,2	0,3	0,6	2,6	1	1,4	1	-0,4	-1,7	1,5	1,5	0,2
Niemcy	1,6	0,9	0,6	1,3	1	3,2	2,1	0	-5,7	3,9	1,9	-0,3
Grecja	3,4 ^a	1,8 ^a	5,2 ^a	2,6 ^a	1,5	2,2	1,5	-1,2	-1,6	-2,7	-1	2,4
Włochy	-0,1	-1,2	-1,7	1,4	0,5	0,3	0,5	-1,4	-4	2,5	0,3	-2
Japonia	0,8	1,5	1,4	1,5	1	1,4	1,7	-0,6	-4,9	5	-0,2	..
Luksemburg	-2,1	0,7	-0,2	1,6	2,4	1,7	2,2	-6	-6,9	1,5	-1,5	-3,1
Norwegia	1,4	0,8	2,1	3,3	1,1	-1,6	-1,9	-2,9	-1,2	0,7	-0,5	0,7
Polska	1,9	3,3	4,5	4	1,1	2,7	2,1	1,2	1,4	3,3	3,4	5,6
Szwecja	-1	2,3	3	5,3	2,7	2,6	1	-1,3	-3,1	5,7	1,1	0,2
Wielka Brytania	1	1,2	3,1	1,9	2,5	1,8	2,8	-1,3	-3,8	1,4	0,7	-0,9
Stany Zjednoczone ^a	1,2	1,6	1,3	2,1	1,1	0,7	0,7	-0,1	0,4	2,9	1,1	..

Źródło: opracowanie własne na podstawie http://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.aspx?Dataset=ULC_ANN&Coords=%5bSUBJECT%5d.%5bULAIL99%5d&ShowOnWeb=true&Lang=en [stan na dzień 29.12.15]

a – wartość szacowana

W tym miejscu należy zauważyć, że koszty pracy zostały przyjęte według definicji Eurostatu, według którego termin ten to: „całkowite obciążenia wynikające z tytułu zatrudniania pracowników, w skład których wchodzi wynagrodzenia i premie, obciążenia na ubezpieczenia społeczne, koszty szkoleń, badań lekarskich, odzieży ochronnej, koszty rekrutacji personelu, podatki płacone przez pracodawców z tytułu zatrudniania pracowników pomniejszone o subsydia i dofinansowania zewnętrzne związane z zatrudnianiem pracowników” [Jarmołowicz, Knapińska 2014: 10].

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że kraje, które najkrócej należą do Unii Europejskiej, w tym Polska, charakteryzują się niższymi kosztami pracy. Sytuacja taka może być odbierana jako pozytywny przejaw konkurencyjności gospodarek Europy Środkowo-Wschodniej (EŚW). Niewątpliwie znacznym wpływem na takie rozwarstwienie między „starą” a „nową” UE ma wysokość samych wynagrodzeń, które w swojej istocie już obejmują pokaźną część kosztów pracy [Księżyk (http)]. Rozkład kosztów pracy zilustrowano na rysunku 2. [Wyżnikiewicz (http)]. Zgodnie z zaprezentowanymi danymi wynagrodzenia mieściły się w przedziale 67–87%, a pozapłacowe koszty pracy wyniosły 13–33% w całkowitych kosztach pracy w państwach Unii Europejskiej. Mając na uwadze wartości marginalne wskaźnika, to najwyższym udziałem wynagrodzeń w kosztach pracy odznaczała się Dania – 87% (35 euro/godz.), zaś najniższym Francja – 67% (23,1 euro/godz.). Natomiast Polska uzyskała 81% (6,8 euro/godz.). Podejmując próbę oceny zaistniałej sytuacji należałoby zauważyć pewną zależność. W państwach, gdzie odnotowano wysoki poziom wynagrodzenia i wysokie PKB *per capita*, koszty pracy były wyższe [Knapińska 2012: 135–149].



Rys. 2. Struktura kosztów pracy w krajach UE w 2014 r. (euro/godz.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00173> [stan na dzień 02.01.2016]

Podsumowanie

Wydajność pracy można analizować z różnych punktów widzenia. Warto mieć świadomość, że czynnik ludzki wpływa na nią w istotny sposób. Zarówno wzrost, jak i spadek tej wydajności przekłada się na jakość życia pracowników oraz pracodawców. Dobrze ukazuje to cykl koniunkturalny [Weisskopf 1987: 127–51]. Każdej zmianie wydajności pracy towarzyszą pozytywne (np. stworzenie nowych miejsc pracy lub wzrost przychodów producentów) i negatywne (np. zwiększenie dysproporcji dochodów i bezrobocie) skutki. Prognoza tych wielkości jest bardzo trudna, gdyż na ten proces wpływ ma bardzo wiele czynników. Równie trudna do określenia jest rola wzrostu wydajności pracy w ocenie poziomu rozwoju gospodarki. Nie zawsze przyrost tego wskaźnika świadczy, że mamy do czynienia z krajem wysoko rozwiniętym (np. Polska). Podobnie państwa, gdzie pracownicy pracują najwięcej, niekoniecznie muszą wytwarzać dobra o najwyższej wartości.

Czynniki mające wpływ na produktywność w zasadniczy sposób oddziałują na funkcjonowanie wszelkiej działalności gospodarczej. Warto zaznaczyć, że produktywność można kształtować. Zarówno wzorowe kierowanie organizacją, jak również naganne będzie miało swój wydzźwięk w wypracowanej wydajności pracy. Dlatego też istotna staje się świadomość faktu, że jest ona zależna od warunków stwarzanych przez pracodawcę. Jeśli chodzi o określenie stopnia oddziaływania tych warunków na wydajność pracy, to nie sposób jednoznacznie tego sprecyzować. Dlatego pożądane są badania empiryczne wyjaśniające tę zależność z uwzględnieniem atrybutów czynnika ludzkiego.

Przed Polską jeszcze długa droga, aby dorównać poziomem do wskaźników produktywności krajów G7 czy Unii Europejskiej. Jednak istotne jest, aby mimo niezadowolającej teraźniejszej sytuacji poczynić starania ku poprawie warunków wzrostu wydajności pracy. Bowiem każdy przejaw poprawy w tym aspekcie będzie korzystnie odczuwany w gospodarce narodowej.

Bibliografia

- Annual Labour Productivity per Person Employed*, http://stats.oecd.org/OECDStat_Metadata/ShowMetadata.ashx?Dataset=ULC_ANN&Coords=%5bSUBJECT%5d.%5bULAILE99%5d&ShowOnWeb=true&Lang=en [stan na dzień 29.12.2015].
- Barczyk R., Kowalczyk Z., 1993, *Metody Badania Koniunktury Gospodarczej*, PWN, Warszawa.
- Blanchard O., 2011, *Makroekonomia*, Wolters Kluwer Polska, Warszawa.
- Cykl koniunkturalny jest podstawą*, <http://www.forbes.pl/forbes-millennium-prestige/artykuly/millennium-prestige/cykl-koniunkturalny-jest-podstawa,14457,1> [stan na dzień 30.08.2014].
- Cykle koniunkturalne*, <http://biznes.pl/magazyny/manager/zarzad/cykle-koniunkturalne,5408406,magazyn-detal.html> [stan na dzień 01.10.2014].
- Donarski J.A., 1999, *Rozwój ruchu produktywności w Polsce. Wizja nowej kultury pracy*, Wydawnictwo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Dowgiałło Z. (red.), 1996, *Słownik ekonomiczny dla przedsiębiorcy*, Wydaw. „Znicz”, Szczecin.
- Hall E.R., Taylor B.J., 2000, *Makroekonomia*, PWN, Warszawa.
- Jagas J., 1990, *Współczesne podejście do badań nad wydajnością pracy*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Powstańców Śląskich, Opole.

- Jagas J., 1995, *Wydajność pracy: uwarunkowania systemowe*, TiT, Opole.
- Jarmolowicz W., Knapieńska M., 2014, *Produktywność pracy w Polsce i Unii Europejskiej – elementy analizy porównawczej*. „Studia Ekonomiczne”, nr 196, Uwarunkowania współczesnego rynku pracy i ich skutki w sferze społeczno-ekonomicznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach.
- Knapieńska M., 2012, *Wspólny europejski rynek pracy. Genez – rozwój – funkcjonowanie*. Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Poznań.
- Kosieradzka A., 2012, *Zarządzanie produktywnością w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Krugman P.R., Wells R., 2012, *Makroekonomia*, PWN, Warszawa.
- Księżyk M., *Koszty pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej*, <http://journals.bg.agh.edu.pl/EKONOMIA/index.php?vol=2008-04> [stan na dzień 02.01.2016].
- Labour costs annual data – NACE Rev. 2, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00173> [stan na dzień 02.01.2016].
- Labour productivity per hour worked (ESA95), <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tsdec310> [stan na dzień 12.12.2015].
- Labour productivity per person employed and hour worked, (EU28=100), <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tesem160&language=en> [stan na dzień 29.12.2015].
- Michalski T., Piech K., (red.), 2008, *Konkurencyjność Polski w procesie pogłębiania integracji europejskiej i budowy gospodarki opartej na wiedzy*, SGH w Warszawie, Warszawa.
- Orłowska R., Pangsy-Kania S., 2003, *Cykle koniunkturalne – teoria, analiza i praktyka*, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Piętowska-Laska R., 2012, *Doskonalenie produktywności we współczesnych przedsiębiorstwach*, Oficyna Wydawnicza Politechniki Białostockiej, „Ekonomia i Zarządzanie”, Białystok.
- Pisera R., *Wzrost wydajności pracy hamuje spadek bezrobocia*, <http://www.obserwatorfinansowy.pl/tematyka/makroekonomia/wzrost-wydajnosci-pracy-hamuje-spadek-bezrobocia/> [stan na dzień 01.10.2014].
- Skawińska E., 2011, *Teorie wzrostu i rozwoju gospodarczego [w:] Ekonomia międzynarodowa wybrane problemy*, red. E. Skawińska, P. Bartkiewicz, Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej, Poznań.
- Smith A., 1776, *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations: Volume One*.
- Sońta W., 2007, *Przedsiębiorstwa komunalne w krajach Unii Europejskiej [w:] Harmonizacja finansów publicznych w skali narodowej i europejskiej*, red. K. Piotrowska-Marczak, K. Kutlińska, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Sozański J., 2010, *Prawo Unii Europejskiej*, Warszawa–Poznań.
- Unit labour costs and labour productivity (employment based), *Total economy*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ULC_EEQ [stan na dzień 02.05.2014].
- Weisskopf, T.E., 1987, *The effect of unemployment on labour productivity: an international comparative analysis*, „International Review of Applied Economics” 1(2), s. 127–51.
- Wydajność pracy*, <http://www.nbportal.pl/pl/commonPages/EconomicsEntryDetails?entryId=16&pageId=608> [stan na dzień 30.01.2014].
- Wyżnikiewicz B., *Gdzie płace i koszty pracy są wysokie, a gdzie niskie*, <http://biznes.pl/ue/gdzie-place-i-koszty-pracy-sa-wysokie-a-gdzie-niskie/vs11sm> [stan na dzień 02.01.2016].

Shaping the labour productivity in Poland at the beginning in the XXI century

Abstract

Labour productivity is a key factor of economic growth and change in living standards and plays an important role as a measure of the competitiveness of countries. Both the increase and decrease in productivity affects the functioning of all forms of economic activity. The lack of

awareness of this fact may have a negative effect on the fate of investments. This is particularly evident in the case of industrial companies. The purpose of this article was to examine the external and internal determinants defining performance in Poland and the analysis and evaluation of selected countries. The period under research was 2001–2014, although at times this time period was extended to earlier years or shortened, depending on the availability of data. Analysis of theoretical and empirical research results both for EU and OECD countries has shown that awareness of the direction in which productivity is moving, is essential for the functioning of national economies. Productivity can be moulded, so it is important to understand that it is dependent on the conditions offered by the employer. It is difficult to explicitly specify its degree of impact. Any change positive or negative experienced by employees will have a larger or smaller effect on productivity. In the analysed period, it was found that there is a high productivity in Poland; however, this is not equivalent to high value of goods produced by workers. Despite the apparent significant improvement in the indicators since 1989, Poland has a long way to go before levelling with the richest countries in the European Union and the OECD.

Key words: labour productivity, unit labour cost, determinants of labour productivity