

Wykorzystanie zasobów pracy a płynność rynku pracy w ujęciu regionalnym w latach 2008–2013, z elementami prognozy do roku 2020

Mariusz Zieliński

Politechnika Śląska

Streszczenie

Możliwości rozwojowe poszczególnych regionów zależą od dostępnych zasobów, w tym zasobów pracy. Artykuł dotyczy porównania sytuacji na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2008 i 2013 m.in. z perspektywy ich płynności. Artykuł stara się odpowiedzieć na dwa pytania badawcze: Jaka jest sytuacja na regionalnych rynkach pracy w okresie spowolnienia wzrostu gospodarczego (2013 r.) w porównaniu do okresu szczytu koniunktury (2008 r.)? Na ile sytuacja na poszczególnych regionalnych rynkach pracy zmieni się pod wpływem zmian demograficznych do roku 2020? Dane statystyczne wskazują, że w roku 2013 przy niskim poziomie wzrostu gospodarczego występował rynek pracodawcy, cechujący się niską płynnością. Ze względów demograficznych sytuacja zmieni się do 2020 roku, kiedy zasoby pracy mogą stać się barierą wzrostu w większości regionów w Polsce.

Słowa kluczowe: regionalny rynek pracy, płynność rynku pracy, zmiany demograficzne, zatrudnienie

Wstęp

Jako zasoby pracy traktowana jest zwykle suma zatrudnionych i bezrobotnych w danej gospodarce (regionie). Zasoby pracy są tworzone przede wszystkim przez osoby w wieku produkcyjnym, aktywność zawodową przejawiać mogą jednak także osoby w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym. Stopień wykorzystania zasobów pracy (liczba osób aktywnych zawodowo, proporcja między zatrudnionymi i bezrobotnymi) zależy od bieżącej koniunktury gospodarczej. Znaczący wpływ na potencjalne zasoby pracy w średnim i długim okresie mają procesy demograficzne.

Celem artykułu jest analiza kształtowania się sytuacji na regionalnych rynkach pracy w latach 2008 i 2013, w tym jego płynności oraz wpływu na rynek pracy zmian demograficznych w perspektywie do 2020 roku. Artykuł stara się odpowiedzieć na dwa pytania badawcze: Jaka jest sytuacja na regionalnych rynkach pracy w okresie spowolnienia wzrostu gospodarczego (2013 r.) w porównaniu do okresu szczytu koniunktury (2008 r.)? Na ile sytuacja na poszczególnych regionalnych rynkach pracy zmieni się pod wpływem zmian demograficznych do roku 2020? Odpowiedzi na te pytania oparto na analizie danych statystycznych pochodzących z Roczników Statystycznych Województw publikowanych przez GUS. Podstawową metodą analizy jest statystyka opisowa, głównie metoda indeksowa.

1. Czynniki decydujące o wykorzystaniu zasobów pracy i płynności rynku pracy

Zasób w teorii ekonomii jest definiowany jako wielkość określająca stan (poziom) jakiegoś zjawiska ekonomicznego, mierzona w określonym punkcie czasu (Kwiatkowski 2002, s. 26). Jako zasoby na rynku pracy traktowana jest suma osób zatrudnionych i bezrobotnych, zwykle w tzw. wieku produkcyjnym (trzeba pamiętać, że także osoby w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym mogą świadczyć usługi pracy). Liczebność zasobów pracy zależy od czynników demograficznych (głównie liczby osób w wieku produkcyjnym) i ekonomicznych (stopnia aktywności zawodowej ludności).

Współczynnik aktywności zawodowej ludności (iloraz sumy zatrudnionych i bezrobotnych i liczby osób w wieku produkcyjnym) (Kryńska i inni 1998, s. 16), może być traktowany jako obraz stopnia wykorzystania zasobów ludzkich pozostających w gestii gospodarki. Wykorzystanie zasobów pracy można oceniać także z perspektywy poziomu zatrudnienia (wskaźnika zatrudnienia).

Stopień wykorzystania zasobów pracy jest determinowany przez bieżącą koniunkturę gospodarczą. Po stronie popytowej, decydująca jest skala reakcji przedsiębiorstw na zmiany stanu koniunktury. Decyzje pracodawców (przedsiębiorstw) co do zwiększenia/zmniejszenia zatrudnienia w odpowiedzi na poprawę/pogorszenie koniunktury w bezpośredni sposób wpływają na liczbę zatrudnionych w gospodarce, a w sposób pośredni także na liczbę bezrobotnych i biernych zawodowo. W okresie kryzysu pracę tracą w pierwszej kolejności pracownicy najmniej wydajni, o najniższym poziomie kwalifikacji (Belan i inni 2010, s. 776–777; Tomé 2007, s. 338–340). Ze względu na negatywne konsekwencje zwolnień (pogorszenie morale, wizerunku, nasilenie konfliktów itp.) przedsiębiorstwa starają się ograniczyć ich skalę. Znaczna część przedsiębiorstw przyjmuje strategię ochrony wewnętrznego rynku pracy (chroni się dotychczasowych pracowników przed zwolnieniem, czemu towarzyszy wstrzymanie przyjęć nowych pracowników) (Lipka 2002, s. 83). Taka strategia skutkuje zmniejszeniem płynności rynku pracy (zarówno liczby zwolnień jak i przyjęć) w okresach dekonunktury i wzrostem płynności w okresach wysokiej koniunktury (także z inicjatywą pracowników, dla których pojawiają się nowe możliwości zatrudnienia).

Rozpatrując stronę podażową rynku pracy, kryzys gospodarczy powoduje zwykle wzrost liczby bezrobotnych zniechęconych (wycofujących się z rynku pracy i pozostających w bierności zawodowej do ponownej poprawy koniunktury), który jest częściowo bilansowany przez tzw. efekt „dodatкового pracownika” (wzrost aktywności biernych zawodowo, należących do rodzin, w których stracił pracę „główny żywiciel”) (McConnell i Brue 1986, s. 70). Zakłada się, że efekt zniechęconego bezrobotnego jest zwykle wyższy od efektu dodatkowego pracownika (Pissarides 2012, s. 230, 236). Trzeba w tym miejscu podkreślić, że w ostatnich latach zasada ta nie sprawdziła się w krajach Unii Europejskiej. Kryzysowi gospodarczemu towarzyszył wzrost aktywności zawodowej ludności (Cahuc i Le Barbanchon 2010; Zieliński i inni 2014, s. 764–767, 771).

Jednym z kryteriów segmentacji rynku pracy jest kryterium przestrzenne, na podstawie którego wyodrębnia się rynek: międzynarodowy, krajowy, regionalny i lokalny. Sytuacja na rynkach pracy poszczególnych regionów jest zróżnicowana, co jest wynikiem różnic w szeroko rozumianych zasobach pozostających w ich dyspozycji. Zmniejszenie tego zróżnicowania mogłoby nastąpić na skutek przepływu zasobów pracy między regionami, pozwalających na obsadę wakatów w regionach cechujących się niedoborami zasobów pracy, przez poszukujących pracy z rynków regionalnych dysponujących nadwyżkami tych zasobów. Bariery w międzyregionalnym przepływie zasobów pracy leżą zwykle po stronie pozostających bez pracy i mogą wiązać się z kosztami, problemami mieszkaniowymi, rodzinnymi itp. (Kryńska 2001, s. 14–17; Pissarides 2012, s. 5). Analizy dotyczące kształtowania się sytuacji na poszczególnych regionalnych rynkach pracy w Polsce w ostatnich latach (dotyczące poziomu i struktury zatrudnienia, bezrobocia, produktywności, poziomu wynagrodzeń) wskazują raczej na pogłębianie różnic między regionami niż ich zmniejszanie (Zieliński i Jonek-Kowalska 2011, s. 16–20; 2012, s. 43–47).

2. Zmiany poziomu wykorzystania zasobów pracy i płynność rynku pracy w latach 2008–2013

Najczęściej oceny poziomu wykorzystania zasobów pracy dokonuje się przez pryzmat poziomu zatrudnienia i bezrobocia w odniesieniu do ludności w wieku produkcyjnym. Tabela 1 przedstawia kształtowanie się odpowiednich wielkości w latach poddanych analizie. Dane statystyczne wskazują, że między 2008 i 2013 rokiem nastąpiło obniżenie liczby ludności w wieku produkcyjnym, a tym samym potencjalnych zasobów pracy pozostających do dyspozycji gospodarki. W skali całego kraju liczebność tej grupy spadła o 168,4 tysiąca osób, co w ujęciu relatywnym stanowi 0,7% stanu z roku 2008. W ujęciu regionalnym sytuacja była zróżnicowana, największe straty bezwzględne w liczbie osób w wieku produkcyjnym zanotowały województwa śląskie (108,9 tysiąca osób) i łódzkie (60,8 tysiąca osób). Województwa te zadecydowały o zmianie liczby osób w wieku

Tab. 1. Ludność w wieku produkcyjnym oraz liczba pracujących i bezrobotnych w Polsce w ujęciu regionalnym na podstawie BAEL w latach 2008 i 2013 (w tys. osób)

Województwo	Ludność w wieku prod.		Pracujący		Bezrobotni	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Polska	24 590,5	24 422,1	15 800	15 568	1 211	1 793
Dolnośląskie	1 896,6	1 867,3	1148	1 056	115	134
Kujawsko-pomorskie	1 336,9	1 333,2	733	761	73	108
Lubelskie	1 359,5	1 352,5	985	958	95	110
Lubuskie	664,4	657,5	416	405	29	43
Łódzkie	1 629,6	1 568,8	1 332	1 248	95	156
Małopolskie	2 087,6	2 120,4	1 322	1 315	87	160
Mazowieckie	3 319,5	3 319,9	2 479	2 408	158	209
Opolskie	677,6	650,2	385	346	27	36
Podkarpackie	1 333,2	1 355,6	873	800	78	134
Podlaskie	751,4	759,6	497	453	34	50
Pomorskie	1 433,5	1 454,9	795	894	46	100
Śląskie	3 043,5	2 934,5	1 821	1 903	128	205
Świętokrzyskie	806,5	797,9	590	554	57	83
Warmińsko-mazurskie	927,9	935,7	559	529	45	68
Wielkopolskie	2 207,0	2 206,4	1 298	1 366	84	132
Zachodniopomorskie	1 115,8	1 107,8	566	572	60	64

Źródło: Roczniki Statystyczne Województw: 2009, s. 248, 281; 2014, s. 250, 288

produkcyjnym w Polsce (przy ich pominięciu wzrosły i spadki liczby osób w wieku produkcyjnym w pozostałych województwach bilansowały się). W ujęciu relatywnym, województwa łódzkie (3,7% spadku) i śląskie (3,6% spadku) zostały zdystansowane przez województwo opolskie, gdzie spadek liczebności osób w wieku produkcyjnym wyniósł 4,0%.

Dane na temat poziomu zatrudnienia i bezrobocia w ujęciu średniorocznym pochodzą z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). W skali kraju, w latach 2008–2013 liczba pracujących spadła o 232 tysiące, w tym najsilniej w województwach dolnośląskim, łódzkim i podkarpackim. Trzeba zaznaczyć, że w pięciu na 16 województw nastąpił wzrost zatrudnienia, w tym bardzo wysoki, zarówno w ujęciu bezwzględnym (99 tysięcy osób) jak i relatywnym (12,5%) w województwie pomorskim. W tym samym czasie liczba bezrobotnych wzrosła we wszystkich bez wyjątku województwach.

W tabeli 2 przedstawiono wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej w odniesieniu do osób w wieku produkcyjnym, obliczone na podstawie danych z tabeli 1. Dane te dotyczą nie w pełni jednorodnych populacji, ponieważ BAEL obejmują wszystkich obywateli od 15 roku życia, a więc także aktywnych zawodowo w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym. Ze względu na bardzo niską aktywność zawodową tych grup, przyjęto takie przybliżenie jako dopuszczalne i bardziej przystające do potrzeb artykułu od danych dostępnych.¹ W tych samych województwach, w których zanotowano wzrost liczby zatrudnionych, nastąpił także wzrost wskaźnika zatrudnienia. Zwraca uwagę, że poza województwem pomorskim, w którym zatrudnienie rosło najszybciej, bardzo wysoki wzrost wskaźnika zatrudnienia w odniesieniu do osób w wieku produkcyjnym odnotowano w województwie śląskim, co jest wynikiem znaczącego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym w tym województwie. Spadkowi wskaźnika zatrudnienia w skali kraju o 0,6%, towarzyszył wzrost współczynnika aktywności zawodowej ludności o 1,9%. Sytuacja była zróżnicowana w przekroju regionalnym, połowa z województw odnotowała spadek, a połowa wzrost

1. Dla całej populacji powyżej 15 lat w Polsce wskaźnik zatrudnienia wynosił 50,4 w 2008 roku i 50,2 w 2013 roku, a współczynnik aktywności zawodowej odpowiednio – 54,2 (2008 r.) i 55,9 (2013 r.). Wskaźniki te były zatem o kilkanaście punktów niższe od obliczonych na potrzeby tabeli 2. Tak poważna różnica wynika z niskiej aktywności zawodowej osób w wieku 15–18 lat i osób w wieku poprodukcyjnym.

Tab. 2. Wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej w odniesieniu do osób w wieku produkcyjnym

Województwo	Wskaźnik zatrudnienia			Współczynnik aktywności zawodowej		
	2008	2013	2013–2008	2008	2013	2013–2008
Polska	64,3	63,7	–0,6	69,2	71,1	1,9
Dolnośląskie	60,5	56,6	–3,9	66,6	63,7	–2,9
Kujawsko-pomorskie	54,8	57,1	2,3	60,3	65,2	4,9
Lubelskie	72,5	70,8	–1,7	79,4	79,0	–0,4
Lubuskie	62,6	61,6	–1	67,0	68,1	1,1
Łódzkie	81,7	79,6	–2,1	87,6	89,5	1,9
Małopolskie	63,3	62,0	–1,3	67,5	69,6	2,1
Mazowieckie	74,7	72,5	–2,2	79,4	78,8	–0,6
Opolskie	56,8	53,2	–3,6	60,8	58,8	–2,0
Podkarpackie	65,5	59,0	–6,5	71,3	68,9	–2,4
Podlaskie	66,1	59,6	–6,5	70,7	66,2	–4,5
Pomorskie	55,5	61,4	5,9	58,7	68,3	10,3
Śląskie	59,8	64,8	5	64,0	71,8	7,8
Świętokrzyskie	73,2	69,4	–3,8	80,2	79,8	–0,4
Warmińsko-mazurskie	60,2	56,5	–3,7	65,1	63,8	–1,3
Wielkopolskie	58,8	61,9	3,1	62,6	67,9	5,3
Zachodniopomorskie	50,7	51,6	0,9	56,1	57,4	1,3

Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych z tabeli 1

Tab. 3. Przyjęcia do pracy i zwolnienia z pracy w latach 2008 i 2013 (w tys. osób)

Województwo	Przyjęcia do pracy		Zwolnienia z pracy			
			Ogółem		Z inicjatywy pracownika	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Polska	2060,3	1606,0	2020,1	1497,7	364,1	137,5
Dolnośląskie	192,0	163,7	190,8	145,3	31,5	14,1
Kujawsko-pomorskie	98,9	74,6	97,3	72,3	18,4	7,0
Lubelskie	63,8	49,2	61,4	47,5	7,2	2,8
Lubuskie	54,8	39,0	53,7	35,8	9,8	3,6
Łódzkie	126,1	103,6	122,7	96,2	20,4	6,6
Małopolskie	115,1	123,7	143,4	118,1	27,3	10,9
Mazowieckie	506,4	365,4	472,0	336,4	84,5	34,9
Opolskie	41,9	31,6	40,4	30,7	7,8	2,5
Podkarpackie	74,6	62,3	78,1	56,0	10,6	4,1
Podlaskie	40,3	26,4	38,2	25,4	5,7	1,7
Pomorskie	111,1	82,4	109,4	78,9	22,1	8,2
Śląskie	245,6	179,5	233,5	184,2	48,2	17,2
Świętokrzyskie	46,6	34,9	47,0	34,0	6,5	2,3
Warmińsko-mazurskie	55,6	43,1	58,5	41,0	9,8	2,9
Wielkopolskie	208,2	169,6	196,6	143,9	40,3	14,4
Zachodniopomorskie	79,3	57,0	77,1	52,0	14,3	4,5

Źródło: Roczniki Statystyczne Województw: 2009, s. 287–288; 2014, s. 297–298

aktywności zawodowej ludności. Współczynnik aktywności zawodowej wzrastał we wszystkich pięciu województwach, w których występował wzrost zatrudnienia, najszybciej w województwach pomorskim i śląskim, cechujących się najwyższym przyrostem wskaźnika zatrudnienia.

Bieżąca sytuacja na rynku pracy znajduje odzwierciedlenie w jego płynności. Tabela 3 zawiera dane dotyczące przyjęć i zwolnień z pracy w latach 2008 i 2013. Potwierdza się zasada, że lepszej sytuacji na rynku pracy towarzyszy większa jego płynność. Rok 2013, w którym niższy (niż w roku 2008) był poziom zatrudnienia a wyższy poziom bezrobocia, cechuje się znacząco niższą skalą zwolnień i przyjęć pracowników. Trzeba zauważyć, że wstrzymanie przyjęć do pracy i zwolnień z pracy dotyczy także województw cechujących się wyraźnie dodatnim wskaźnikiem zatrudnienia. Jedyne wyjątek stanowi województwo małopolskie, w którym odnotowano wyższy poziom przyjęć do pracy w roku 2013 niż w 2008. Wyższy poziom ograniczenia liczby zwolnień niż przyjęć wskazuje na to, że w przedsiębiorstwach dominuje strategia ochrony wewnętrznego rynku pracy. Sytuacja na rynku pracy rzutuje także na strukturę zwolnień, z perspektywy strony ją inicjującej. Liczba zwolnień z inicjatywy pracowników w roku 2008 w warunkach dobrej koniunktury była we wszystkich województwach dwu- trzykrotnie wyższa niż w roku 2013. Udział zwolnień za wypowiedzeniem pracownika w zwolnieniach ogółem w roku 2013 w większości województw był ponad dwukrotnie niższy niż w roku 2008.

3. Prognoza sytuacji na regionalnych rynkach pracy w roku 2020

Przedstawione wcześniej zestawienia wskazują, że sytuacja na rynku pracy w 2013 roku była znacznie trudniejsza dla pracobiorców niż w roku 2008, pracodawcy mieli więc przewagę negocjacyjną na rynku pracy. W najbliższych latach sytuacja po podażowej stronie rynku pracy zmieni się w sposób znaczący ze względu na procesy demograficzne. O ile zmiany liczby ludności w wieku produkcyjnym w latach 2008–2013 w niewielkim stopniu wpływały na zasoby pracy, o tyle już w roku 2015 następuje spadek (w stosunku do roku 2013) liczby osób w wieku produkcyjnym we wszystkich województwach, a sytuacja ta ulega pogłębieniu w roku 2020. W skali całego kraju spadek liczby osób w wieku produkcyjnym w 2020 roku w stosunku do roku 2013 wyniesie 6,7%. Na ile realne jest zagrożenie dla wzrostu gospodarczego w postaci niewystarczających zasobów pracy pokazuje przykładowa prognoza zawarta w tabeli 4. Przyjęto w niej, że zatrudnienie w 2020 roku będzie na poziomie roku 2013, nie nastąpią przepływy ludności między regionami oraz utrzyma się aktywność zawodowa ludności (odsetek sumy zatrudnionych i bezrobotnych w stosunku do osób w wieku produkcyjnym). Rubryka ludność aktywna zawodowo została obliczona jako iloczyn współczynnika aktywności zawodowej ludności z 2013 roku (dane z tabeli 2) i liczby osób w wieku produkcyjnym w 2020 roku (dane z Rocznika Statystycznego Województw). Dane dotyczące zatrudnienia są powtórzeniem danych za rok 2013, poziom bezrobocia określono jako różnicę między aktywnymi zawodowo a zatrudnionymi. Stopa bezrobocia jest natomiast ilorazem liczby bezrobotnych i aktywnych zawodowo.

Jeśli przyjmemy, że stan równowagi rynku pracy odpowiada stopie tzw. bezrobocia naturalnego szacowanego na 5–6% (McConnell 1984, s. 155), w 2020 roku jedynie na dwóch rynkach regionalnych występować będzie jeszcze rynek pracodawcy (podkarpackie i małopolskie) i dwa rynki będą zrównoważone (kujawsko-pomorskie i pomorskie). Wszystkie pozostałe rynki będą rynkami pracobiorcy, przy czym cztery z nich będzie cechowała stopa bezrobocia poniżej 2% (niższa od bezrobocia frykcyjnego), a zatem niedobór pracobiorców będzie na rynkach województw lubuskiego, zachodniopomorskiego, opolskiego i śląskiego barierą dla wzrostu gospodarczego.

Prognozę należy uzupełnić o czynniki, które mogą zniwelować niedobór pracobiorców na rynku pracy albo go pogłębić. Z jednej strony, już wystąpiła korzystna tendencja do wzrostu aktywności zawodowej ludności, wraz z poprawą warunków zatrudnienia można spodziewać się ograniczenia wyjazdów emigracyjnych i wzrostu napływu imigrantów, co ograniczy niedobory podaży pracy. Z drugiej strony, po roku 2013 wystąpił wzrost gospodarczy powodujący wzrost zatrudnienia a prognozy na najbliższe lata zakładają jego utrzymanie i/lub przyspieszenie, co zwiększy niedobory podaży pracy (w tabeli 4 założono brak wzrostu zatrudnienia od 2013 roku). Jeśli poziom zatrudnienia będzie wzrastał bez bilansującego go wzrostu aktywności zawodowej ludności, bariera w postaci braku wolnych zasobów pracy pojawi się na większości regionalnych rynków pracy już przed 2020 rokiem.

Tab. 4. Prognoza zatrudnienia i bezrobocia w ujęciu regionalnym w roku 2020

Województwo	Ludność w wieku produkcyjnym (tys.), prognoza 2020	Zmiana liczby ludności w wieku produkcyjnym 2020–2013	Ludność aktywna zawodowo 2020 (tys.)	Zatrudnienie 2020 (na poziomie 2013 r.) (tys.)	Bezrobocie 2020 (aktywni zawodowo – zatrudnieni) (tys.)	Stopa bezrobocia 2020 (bezrobotni/aktywni zawodowo)
Polska	22 787,6	–1 634,5	16 202	15 568	634	3,9
Dolnośląskie	1 704,3	–163,0	1 086	1 056	30	2,8
Kujawsko-pomorskie	1 240	–93,2	808	761	47	5,8
Lubelskie	1 253,5	–99,0	990	958	32	3,2
Lubuskie	604,5	–53,0	412	405	7	1,7
Łódzkie	1 422,8	–146,0	1 273	1 248	25	2,0
Małopolskie	2 054,8	–65,6	1 430	1 315	115	8,0
Mazowieckie	3 168,7	–151,2	2 497	2 408	89	3,6
Opolskie	592,5	–57,7	348	346	2	0,6
Podkarpackie	1 296,2	–59,4	893	800	93	10,4
Podlaskie	710,8	–48,8	471	453	18	3,8
Pomorskie	1 384,7	–70,2	946	894	52	5,5
Śląskie	2 655,4	–279,1	1 907	1 903	4	0,2
Świętokrzyskie	729,6	–68,3	582	554	28	4,8
Warmińsko-mazurskie	864,4	–71,3	551	529	22	4,0
Wielkopolskie	2 093,4	–113,0	1 421	1 366	55	3,9
Zachodniopomorskie	1 011,9	–95,9	581	572	11	1,9

Źródło: Obliczenia na podstawie *Rocznika Statystycznego Województw 2014*, s. 272 oraz tabel 1–3

Zakończenie

Odnosząc się do pierwszego z pytań badawczych postawionych we wstępie artykułu, sytuacja na regionalnych rynkach pracy w okresie spowolnienia wzrostu gospodarczego w porównaniu do okresu szczytu koniunktury była wyraźnie gorsza z perspektywy pracobiorców. Nastąpił spadek zatrudnienia i przewyższający go wzrost bezrobocia, znacznie spadła płynność rynku pracy, przy czym liczba zwolnień spadała szybciej niż liczba przyjęć. Sytuacja taka powodowała, że pracodawcy mieli przewagę negocjacyjną na rynku pracy. Odnosząc się do pytania dotyczącego zmian sytuacji na poszczególnych regionalnych rynkach pracy pod wpływem zmian demograficznych do roku 2020, okazuje się, że zasoby pracy w najbliższych latach mogą stać się poważną barierą dla wzrostu gospodarczego. Przy założeniach przyjętych dla prognozy okazało się, że tylko na dwóch rynkach regionalnych występować będzie rynek pracodawcy, dwa rynki będą zrównoważone, a w pozostałych dwunastu regionach występował będzie rynek pracobiorcy. Na przełamanie bariery w postaci niewystarczających zasobów pracy można liczyć, o ile nastąpi dalszy wzrost aktywności ekonomicznej ludności i/lub wystąpi nadwyżka imigrantów nad emigrantami.

Literatura

- BELAN P., CARRE M., GREGOIR S. (2010): *Subsidizing Low-Skilled Jobs in a Dual Labor Market*. „Labour Economics”, nr 17 (5), s. 776–788.
- CAHUC P., LE BARBANCHON T. (2010): *Labor Market Policy Evaluation in Equilibrium: Some Lessons of the Job Search and Matching Model*. „Labour Economics”, nr 17 (1), s. 196–205.

- KRYŃSKA E. (2001): *Ruchliwość przestrzenna, międzyzakładowa i zawodowa w Polsce*. [w:] E. Kryńska (red.): *Stymulacja ruchliwości pracowniczej. Metody i instrumenty*, Raport IPiSS, t. 20, Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- KRYŃSKA E., SUCHECKA J., SUCHECKI B. (1998): *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*. Studia i Materiały/Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, IPiSS.
- KWIATKOWSKI E. (2002): *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Współczesna Ekonomia, Warszawa, Wydaw. Naukowe PWN.
- LIPKA A. (2002): *Ryzyko personalne. Szanse i zagrożenia zarządzania zasobami ludzkimi*. Człowiek w Firmie, Warszawa, „Poltext”.
- MCCONNELL C.R. (1984): *Economics. Principles, Problems, and Policies*. New York, McGraw-Hill.
- MCCONNELL C.R., BRUE S.L. (1986): *Contemporary Labor Economics*. New York, McGraw-Hill.
- PISSARIDES C.A. (2012): *Teoria bezrobocia w stanie równowagi*. Z. Matkowski (tłum.), *Nbliści z Ekonomii*, Warszawa, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
- SAJKIEWICZ A., SAJKIEWICZ Ł. (2002): *Nowe metody pracy z ludźmi. Organizacja procesów personalnych*. Człowiek w Firmie, Warszawa, „Poltext”.
- TOMÉ E. (2007): *Employability, Skills and Training in Portugal (1988–2000): Evidence from Official Data*. „Journal of European Industrial Training”, nr 31 (5), s. 336–357.
- ZIELIŃSKI M., JONEK-KOWALSKA I. (2011): *Zmiany na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2006–2009*. „Barometr Regionalny. Analizy i Prognozy”, nr 4 (26), s. 15–21.
- ZIELIŃSKI M., JONEK-KOWALSKA I. (2012): *Zmiany struktury zatrudnienia i produktywności a wynagrodzenia w przekroju regionalnym w latach 2005–2010*. „Barometr Regionalny. Analizy i Prognozy”, nr 2 (28), s. 41–47.
- ZIELIŃSKI M., JONEK-KOWALSKA I., SOJDA A. (2014): *Reakcje rynku pracy na zmiany koniunktury w dużych krajach Unii Europejskiej*. „Ekonomista” (5), s. 761–772.