

Aleksander Rezmer

ATRAKCYJNOŚĆ RYNKU PRACY W POLSCE W KONTEKŚCIE ZAGRANICZNYCH INWESTYCJI BEZPOŚREDNICH

STRESZCZENIE

W artykule zanalizowany został rynek pracy w Polsce pod kątem jego atrakcyjności dla inwestorów zagranicznych, szukających nowych lokalizacji dla swych inwestycji. W pierwszej części pracy przeprowadzona została ogólna ocena atrakcyjności Polski jako miejsca lokowania bezpośrednich inwestycji zagranicznych. W drugiej części artykułu znalazła się podstawa teoretyczna pracy, którą stanowi teoria produkcji międzynarodowej J. Dunninga. W kolejnych częściach artykułu dokonana została analiza polskiego rynku pracy w oparciu o kryterium dostępności siły roboczej, jej kosztu oraz poziomu wykształcenia. Analiza prowadzona była na poziomie od lokalnego po międzynarodowy. Rozważania zamyka konkluzja, że pomimo niekorzystnych tendencji polski rynek pracy nadal jest atrakcyjny dla bezpośrednich inwestycji zagranicznych.

ATTRACTIVENESS OF POLISH LABOUR MARKET IN RELATION TO FOREIGN DIRECT INVESTMENTS

SUMMARY

The aim of this study is to analyse attractiveness of Polish Labour Market for foreign investors, who seek new localisations for their investments. In the first part of the study the general attractiveness of Poland as a host country of foreign direct investments is taken under general analysis. The second part of the article consists of the theoretical background of the study, which is the J. Dunning's theory of International Production. The next three parts of the article are devoted to deeper analysis of polish labour market as a variable of three features: workforce availability, labour costs and education. The analysis is conducted both on local and international level. The conclusion of the article is that besides the recent, unfavourable changes, polish labour market still remains attractive in relation to foreign direct investment.

WPROWADZENIE

Celem niniejszej pracy jest analiza rynku pracy w Polsce pod kątem jego atrakcyjności dla inwestorów zagranicznych, szukających nowych lokalizacji dla swych inwestycji. W pracy przeprowadzona zostanie analiza w oparciu o kryterium dostępności siły roboczej, jej kosztu oraz poziomu wykształcenia. Dane wykorzystane w pracy pochodzą przede wszystkim z bazy danych GUS.

ATRAKCYJNOŚĆ POLSKI DLA INWESTORÓW ZAGRANICZNYCH

Jedną z najważniejszych korzyści z transformacji gospodarki polskiej na przełomie lat 80. i 90. było otwarcie na bezpośrednie inwestycje zagraniczne (BIZ). Co prawda w latach schyłkowego socjalizmu istniały już możliwości inwestowania w Polsce zagranicznego kapitału, jednak nie dawały one inwestorom wiele swobody, przez co nie cieszyły się dużą popularnością. Dopiero pełne urynkowanie polskiej gospodarki i nieomal pełne otwarcie jej na zagranicznych inwestorów na początku lat 90. stało się impulsem do gwałtownego wzrostu BIZ w Polsce. Według danych NBP na koniec 2005 roku wartość BIZ w Polsce wyniosła niebagatelną sumę 94 471,9 mln EUR.

Polska jest państwem szczególnie atrakcyjnym z punktu widzenia BIZ. Według Ernst & Young w 2005 roku kraj ten znalazł się na czwartym miejscu spośród największych odbiorców BIZ w Europie (po Wielkiej Brytanii, Francji i Niemczech). Ernst & Young uznał też Polskę za piątą w 2006 roku (po USA, Chinach, Niemczech i Indiach) najbardziej atrakcyjny dla inwestorów zagranicznych kraj na świecie¹. Według raportu KMPG z 2006 roku ponad 80% dotychczasowych inwestorów zagranicznych w Polsce oceniło pozytywnie lub bardzo pozytywnie rezultaty swych inwestycji, a nieomal 80% inwestorów ma zamiar w przyszłości dalej inwestować w tym kraju². Z kolei według raportu A.T. Kearney z 2006 roku Polska znalazła się na piątym miejscu (po Chinach, Indiach, USA i Wielkiej Brytanii) spośród krajów, które są obdarzane przez inwestorów największym zaufaniem (FDI Confidence Index)³.

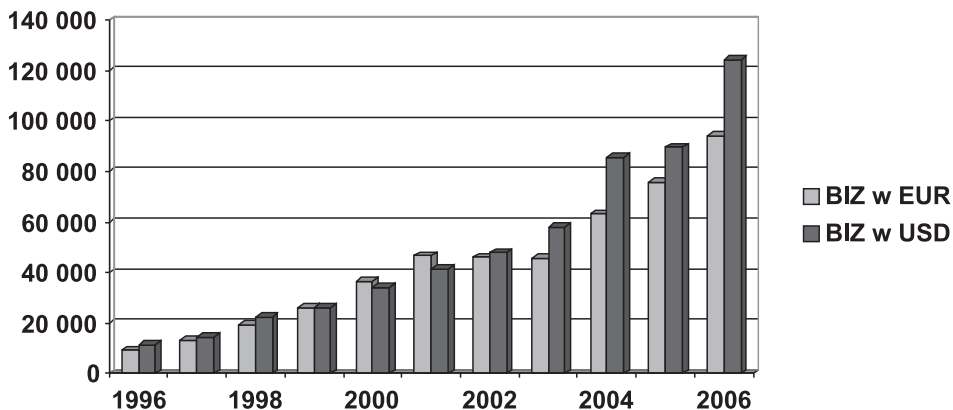
Ogólną (skumulowaną) wartość inwestycji zagranicznych w Polsce w latach 1996–2006 przedstawia wykres 1⁴.

¹ European Attractiveness Survey 2006, <http://www.paiz.gov.pl/index/?id=14491b756b3a51da-ac41c24863285549> (8.03.2007).

² Why Poland?, http://www.paiz.gov.pl/files/?id_plik=7513 (8.03.2007).

³ FDI Confidence Index, http://www.atkearney.com/shared_res/pdf/FDICI_2005.pdf (8.03.2007).

⁴ W danych od 2003 r. NBP do inwestycji bezpośrednich włączył kredyty handlowe, których udzielają sobie przedsiębiorstwa powiązane kapitałowo odpowiednio pomniejszając pozycję „kredyty handlowe” w pozostałych inwestycjach. Ta zmiana metodologiczna spowodowała „powiększenie” pozycji BIZ np. w 2003 o ok. 2 mld EUR.



Wykres 1. Skumulowana wartość inwestycji zagranicznych w Polsce w latach 1996–2006 w mln EUR oraz USD

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Zagraniczne inwestycje bezpośrednie w Polsce w 2003 roku*, NBP, Departament Statystyki, Warszawa 2004, s. 49, 124; *Zagraniczne inwestycje bezpośrednie w Polsce w 2005 roku*, NBP, Departament Statystyki, Warszawa 2007, s. 56, 114; *Zagraniczne inwestycje bezpośrednie w Polsce w 2006 roku. Aneks statystyczny*, NBP, Departament Statystyki, Warszawa 2007, s. 26.

Nie ulega wątpliwości, że Polska jest atrakcyjnym miejscem lokowania BIZ. Niemniej jednak nie da się ukryć, że na polskim rynku pracy zachodzą różnego rodzaju zmiany, nie zawsze korzystne z punktu widzenia lokowania BIZ w Polsce. Wyniki badań zarówno polskich, jak i zagranicznych wydają się to potwierdzać. Przykładowo, według raportu Banku Światowego „Doing Business in Poland 2008” Polska spadła z 62. na 78. miejsce spośród krajów, na rynkach których najtrudniej zatrudnić i zwolnić pracowników⁵. Pojawia się więc pytanie, w jakim stopniu zmiany zachodzące na polskim rynku pracy wpływają na atrakcyjność tego kraju w oczach potencjalnych inwestorów zagranicznych.

ATRAKCYJNOŚĆ RYNKU PRACY JAKO BODZIEC DO LOKOWANIA BIZ

Sytuacja na rynku pracy w danym kraju jest bardzo ważnym uwarunkowaniem lokowania na jego terytorium BIZ. Zagadnienie to jest poruszone w teorii produkcji międzynarodowej J. Dunninga⁶, który umiejętnie połączył w niej zagadnienia związane z teorią handlu międzynarodowego i mikroekonomiczną teorię przedsiębiorstwa. Choć sama teoria produkcji międzynarodowej powstała już w latach 70., to dzięki wprowadzanym zmianom nadal pozostaje aktualna.

⁵ Zob. www.doingbusiness.org.

⁶ J. Dunning, *International Production and the Multinational Enterprise*, G. Allen and Unwin, Londyn 1981.

Ekлекtyczny paradygmat produkcji międzynarodowej (często określany jako paradygmat OLI) opiera się na trzech przewagach: płynącej z własności (*ownership*), ze specyficznych walorów lokalizacyjnych (*localisation*) oraz z internacjonalizacji (*internationalisation*). Im więcej danych przewag będzie miało przedsiębiorstwo, tym będzie bardziej skłonne do rozwijania działalności międzynarodowej.

W ramach trzeciej przewagi w omawianej teorii znajdują się specyficzne walory lokalizacyjne (kraju macierzystego lub goszczącego). Największe potencjalne korzyści przedsiębiorstwo może osiągnąć w kraju, w którym naturalne i utworzone zasoby są najlepiej rozmieszczone, w których zdolności technologiczne są wysokie, a rynek zbytu jest duży i chłonny. Istotna jest także geograficzna bliskość kraju goszczącego oraz istnienie dodatkowych bodźców zachęcających do inwestowania, takich jak wsparcie władz lokalnych czy brak sztucznych barier (np. kontrola importu) w wymianie towarów i usług. Niezmiernie ważny jest poziom infrastruktury transportowej. Istotne znaczenie ma także poziom cen, jakość i wydajność czynników wytwórczych. Spośród najważniejszych czynników wytwórczych jednym jest właśnie siła robocza, szczególnie jej cena, dostępność oraz poziom kwalifikacji potencjalnych pracowników.

Według A. Zorskiej⁷ poszukiwanie siły roboczej jest jednym z trzech rodzajów motywów zasobowych ekspansji międzynarodowej przedsiębiorstw. Chodzi tu dokładnie o niewykwalifikowanych robotników, którzy, po przyuczeniu, za niską płacę będą wykonywać proste czynności produkcyjne. Tego rodzaju siła robocza była i nadal jest poszukiwana przez korporacje, które prowadzą pracochłonną produkcję w krajach o wysokich kosztach zatrudnienia lokalnej siły roboczej. Dotyczy to szczególnie branży elektronicznej, włókienniczo-tekstylnej oraz produkcji zabawek. Modelowym przykładem mogą być Chiny, z których pochodzi nieomal 80% światowej produkcji zabawek⁸.

DOSTĘPNOŚĆ SIŁY ROBOCZEJ W POLSCE

Stopa bezrobocia w Polsce ulegała znacznym wahaniom od momentu transformacji. W roku 1990 wynosiła 6,5%, by w latach 2002–2003 wzrosnąć do poziomu 20%. Tak wysokie bezrobocie powodowało, że przedsiębiorstwa nie miały problemów z rekrutacją pracowników. Od roku 2004 datuje się jednak wyraźny spadek stopy bezrobocia, która w październiku 2007 wyniosła 11,3% i powoli zbliża się do średniej unijnej. Jest to związane z wejściem Polski na drogę szybkiego wzrostu gospodarczego po okresie stagnacji w latach 2001–2002. Od czasu przystąpienia do UE polskie firmy stworzyły prawie 1,8 mln miejsc pracy. Emigracja zarobkowa, która stała się o wiele łatwiejsza z chwilą otwarcia swych rynków pracy przez szereg

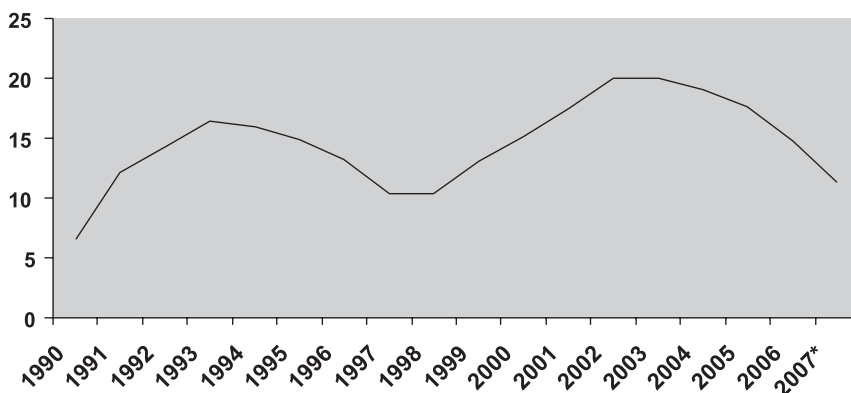
⁷ A. Zorska, *Ku globalizacji?*, PWN, Warszawa 1998, s. 102–103.

⁸ *Trapped in The Chinese Toy Closet*, www.forbes.com (21.08.2007).

państw UE, także przyczyniła się do obniżenia bezrobocia. Stopę bezrobocia w Polsce w latach 1990–2007 przedstawia wykres 2.

Gwałtowny spadek bezrobocia powoduje, że coraz trudniej przedsiębiorstwom znaleźć pracowników. W raporcie Banku Światowego problemy z uzyskaniem pracowników zajmują pierwsze miejsce spośród barier rozwoju przedsiębiorstw w Polsce. Dwa lata temu bariera ta znajdowała się na trzynastej pozycji. Podobne wnioski płyną z badań PBS DGA⁹, dotyczących pomorskiego rynku pracy. Na braki kadrowe narzeka 31% tamtejszych pracodawców, a wśród dużych firm zatrudniających ponad 250 pracowników odsetek ten stanowi aż 58%. Załedwie 2,2% przedsiębiorstw z tego regionu deklaruje, że będzie zwalniać pracowników, a co trzecia firma będzie zwiększać zatrudnienie.

Taka sytuacja na pewno nie wpływa pozytywnie na postrzeganie Polski jako atrakcyjnego miejsca lokowania BIZ, gdyż potencjalny inwestor musi się z góry liczyć z narastającymi trudnościami z pozyskaniem siły roboczej. Jedynym skutecznym rozwiązaniem w tej sytuacji jest zaoferowanie wyższych zarobków, co jednak prowadzi do wzrostu kosztów i obniżenia potencjalnych zysków.



Wykres 2. Stopa bezrobocia w Polsce w latach 1990–2007 (w procentach)¹⁰

* Mierzone w październiku.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

KOSZTY PRACY W POLSCE

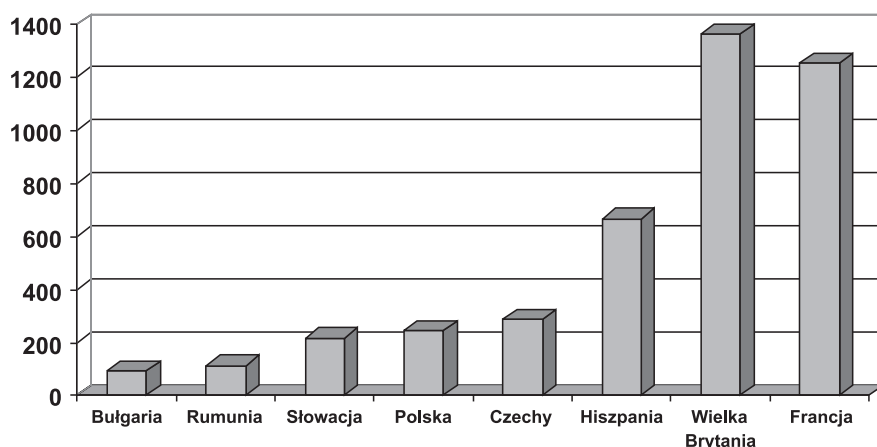
Płace są najważniejszym składnikiem kosztów pracy. Wzrost płac jest zjawiskiem jak najbardziej pozytywnym zarówno ekonomicznie, jak i społecznie. Niemniej wzrost płac, a zatem i ogólny wzrost kosztów pracy, obniża atrakcyjność inwestycyjną da-

⁹ *Analiza regionalnych rynków pracy województwa pomorskiego*, www.pbsdga.pl (11.02.2008).

¹⁰ Podane bezrobocie mierzone w grudniu.

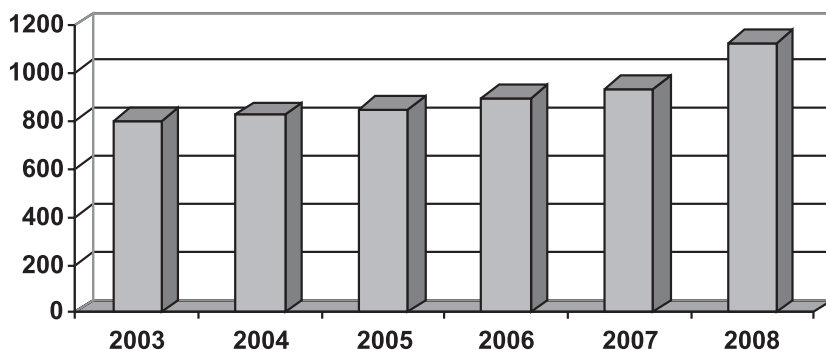
nego kraju. W takiej sytuacji państwo powinno korzystać z innych instrumentów stymulujących BIZ.

Koszty pracy, z którymi liczyć się musi inwestor, są w Polsce cały czas kilkakrotnie niższe w porównaniu do krajów Europy Zachodniej, co wyraźnie ukazuje wykres 3. Jednoznacznie wskazuje to na wysoką atrakcyjność pod tym względem Polski, podobnie jak i pozostałych krajów Europy Środkowo-Wschodniej. Jednak inwestor, szukający najtańszej, niekwalifikowanej siły roboczej a żywotnie zainteresowany prowadzeniem działalności gospodarczej we Wspólnocie Europejskiej zapewne ulokowałyby swoje inwestycje w Rumuni lub Bułgarii, gdzie płace minimalne są o około połowę niższe od tych w Polsce czy Czechach.



Wykres 3. Miesięczna płaca minimalna w 2007 r. w wybranych krajach Wspólnoty Europejskiej

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.



Wykres 4. Miesięczna płaca minimalna w Polsce w latach 2003–2008 w zł

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Na niekorzyść atrakcyjności Polski z punkt widzenia BIZ przemawia fakt, że płaca minimalna wyraźnie rośnie, co obrazuje wykres 4. Szczególnie wysoki wzrost płacy minimalnej nastąpił w 2008 r., gdyż była ona aż o 20,29% wyższa w stosunku do roku poprzedniego.

Pojawia się jednak pytanie, czy inwestor jest w stanie pozyskać pracowników niewykwalifikowanych, oferując im jedynie płacę minimalną. Odpowiedź chyba brzmi „nie”, a może lepiej „już nie”. Wskazują na to dane GUS o zarobkach w głównych grupach zawodowych, których poziom, nawet przy najprostszych pracach, kształtuje się powyżej płacy minimalnej. Wybrane dane na ten temat prezentuje tabela 1.

Tabela 1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze prywatnym w 2006 r. według wybranych grup zawodów oraz płci

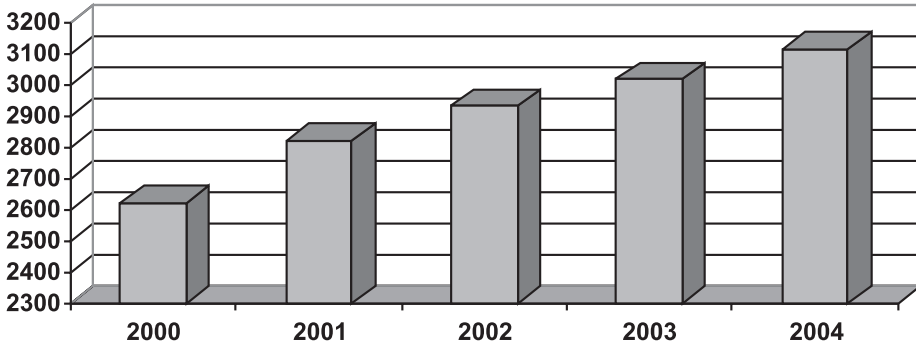
Grupa zawodowa	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w zł	
	Mężczyźni	Kobiety
Pracownicy biurowi	2112,20	1945,63
Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	1531,09	1346,06
Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	2117,21	1398,79
Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	2189,22	1760,94
Pracownicy przy pracach prostych	1611,52	1344,64

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Spśród wszystkich grup zawodowych tylko płaca kobiet zatrudnionych przy pracach leśnych i pokrewnych kształtowała się poniżej 1000 zł miesięcznie, wynosząc równe 900 zł. Oznacza to, że w roku 2006 przeciętne wynagrodzenie było wyraźnie wyższe od płacy minimalnej, która w tym roku wynosiła 899,10 zł. Dane te wskazują, że płaca minimalna nie wystarczy, by pozyskać pracowników.

Powyższa tabela bardzo wyraźnie ukazuje na silne zróżnicowanie zarobków kobiet i mężczyzn, co jest szczególnie widoczne w kategorii „robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy”. Oznacza to, że jednym ze sposobów na obniżenie kosztów pracy jest zatrudnianie kobiet. Oczywiście świadome wykorzystywanie różnic w kształtowaniu się zarobków kobiet i mężczyzn do własnych celów jest kontrowersyjne etycznie.

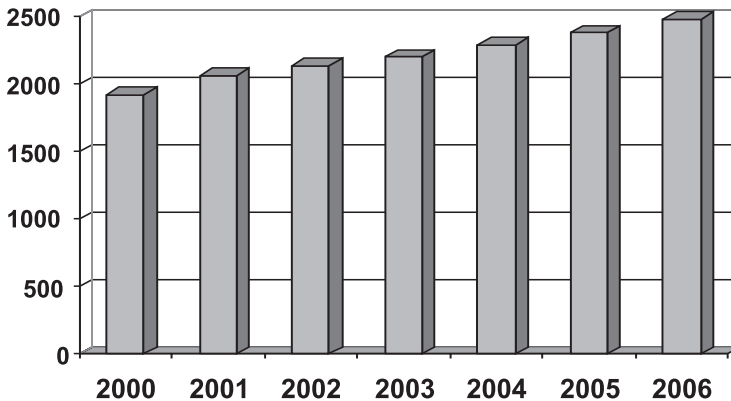
Atrakcyjność polskiego rynku pracy może także być mierzona przez kalkulację miesięcznych kosztów pracy na jednego zatrudnionego. Tego typu obliczeń dokonuje GUS, a wynika z nich wyraźnie wzrost kosztów pracy. Dane za lata 200–2004 wskazują na wzrost miesięcznych kosztów pracy, na które składają się koszt wynagrodzeń brutto oraz pozapłacowe wydatki poniesione przez pracodawcę w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr. Obrazuje to wykres 5.



Wykres 5. Miesięczny koszt pracy w latach 2000–2004 na jednego zatrudnionego

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

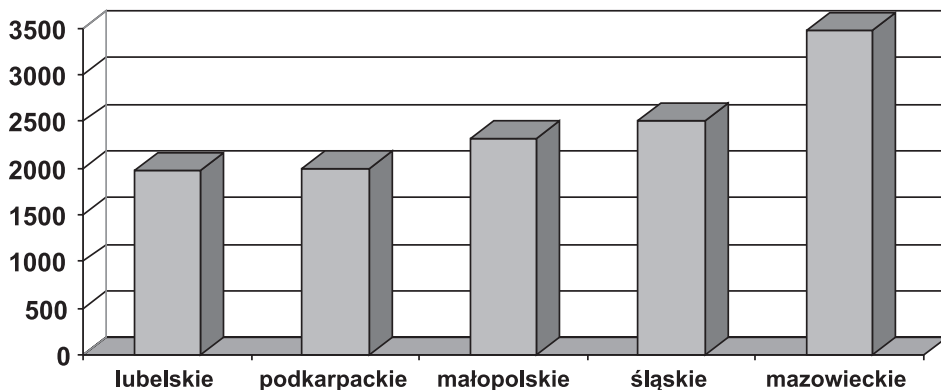
Na niekorzyść atrakcyjności polskiego rynku pracy na pewno przemawia dynamiczny wzrost wynagrodzeń, który nie da się wytłumaczyć wzrostem wydajności pracy. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w latach 2000–2006 rosło średnio o niecałe 5%, by w 2006 roku osiągnąć 2477,23 zł. Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia prezentuje wykres 6.



Wykres 6. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w latach 2000–2006

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Omawiając poziom płac w Polsce, nie można pominąć różnic w kształtowaniu się wynagrodzeń w różnych rejonach Polski. Dysproporcje występujące w tym kraju są znaczne – najwyższe przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w 2006 roku było w województwie mazowieckim i wyniosło 3476,51 zł, gdy w tym samym okresie w województwie lubelskim – 1973,86 zł. Dysproporcje w wynagrodzeniach w wybranych województwach prezentuje wykres 7.



Wykres 7. Przekrojny miesięczny wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w wybranych województwach w 2006 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Powyższy wykres wyraźnie wskazuje na duże zróżnicowanie płacowej atrakcyjności rynków pracy poszczególnych województw w Polsce. Oznacza to, że zagraniczny inwestor, decydując się na inwestycję w Polsce, jest w stanie obniżyć koszty personalne, lokując swą działalność w województwach o najniższym średnim poziomie wynagrodzeń, czyli np. w województwie lubelskim lub podkarpackim.

WYKSZTAŁCENIE

Poziom wykształcenia ludności jest ważnym czynnikiem decydującym o atrakcyjności danego obszaru pod kątem inwestycji zagranicznych. W Polsce pod tym względem daje się zauważyć pozytywną tendencję, polegającą na wzroście poziomu wykształcenia ludności. Szczególnie dotyczy to wzrostu liczby osób z wykształceniem wyższym. W 2006 roku odsetek tych osób wyniósł 15,3%, gdy w 2002 roku tylko 11,1%. Z drugiej strony odnotowano wyraźny spadek osób z najniższym, podstawowym wykształceniem – z 28% w 2002 roku do 20,9%¹¹ w roku 2008. Korzystne zmiany w strukturze wykształcenia społeczeństwa mają niewątpliwie pozytywny wpływ na atrakcyjność inwestycyjną Polski, nie można jednak tego czynnika przeceniać, gdyż coraz częściej podnoszone są zarzuty pod adresem jakości kształcenia, w szczególności o niedostosowaniu systemu edukacyjnego do potrzeb rynku pracy.

¹¹ Rocznik demograficzny 2007 r., s. 507.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Polski rynek pracy pomimo gwałtownego spadku bezrobocia oraz wyraźnego wzrostu kosztów pracy, napędzanego wzrostem płac, ciągle wydaje się atrakcyjny dla zagranicznych inwestorów. Po pierwsze bezrobocie bliskie 10% ciągle nie może być uznawane za niskie. Co więcej, w Polsce cały czas jest bardzo wiele osób mogących zasilić rynek pracy. Wskaźnik zatrudnienia w III kwartale 2007 roku dla osób w wieku od 15 do 64 lat wynosił tylko 57,8%, co jest najgorszym wynikiem w Unii Europejskiej, w której średnia dla 27 krajów wynosił 64,4%¹². Wynika to przede wszystkim z faktu istnienia w Polsce szerokiego systemu różnego rodzaju rent, zasiłków i świadczeń przedemerytalnych, które przyczyniają się do dezaktywizacji zawodowej społeczeństwa. Tym samym istnieje w Polsce duża rezerwa kadrowa, która w sytuacji pojawienia się niedoboru na rynku pracy może choć w części ten rynek zasilić.

Gwałtowny wzrost płac, który ostatnio nastąpił w Polsce, nie wywindował jeszcze zarobków w tym kraju do poziomu porównywalnego z krajami tzw. starej Unii, tym samym kierując się jedynie wynikami rachunku kosztów, polski rynek pracy jest nadal bardzo atrakcyjny. Niemniej jednak w stosunku do nowych unijnych „nabytków”, czyli Bułgarii i Rumuni, koszt zatrudnienia pracownika jest o około połowę wyższy. Środkowoeuropejskim krajem spoza UE, który w największym stopniu może stanowić konkurencję dla polskiego rynku pracy, wydaje się Ukraina, która ze względu na swój potencjał ludnościowy, przyzwoity poziom wykształcenia, europejską mentalność i przede wszystkim szeroko pojętą „taniość” w bliskiej perspektywie może okazać się wyjątkowo atrakcyjna dla zagranicznych inwestorów, szczególnie jeśli wejdzie na drogę integracji z Unią Europejską.

Wzrost płac powoduje także aktywizację zawodową osób będących dotychczas poza rynkiem pracy oraz zniechęca do emigracji zarobkowej lub nawet stymuluje powrót emigrantów do Polski, co ma bardzo pozytywny wpływ na sytuację na rynku pracy.

Podsumowując, pomimo występowania różnego rodzaju zjawisk, które z punktu widzenia atrakcyjności inwestycyjnej nie są pozytywne, sytuacja na polskim rynku pracy jest czynnikiem zwiększającym ogólną atrakcyjność inwestycyjną Polski.

LITERATURA

- Dunning J., *International Production and the Multinational Enterprise*, G. Allen and Unwin, Londyn 1981.
Zorska A., *Ku globalizacji?*, PWN, Warszawa 1998.

¹² Rynek pracy. Kłopoty firm ze znalezieniem pracowników, www.wp.pl (6.12.2007).

POZOSTAŁE ŹRÓDŁA

Analiza regionalnych rynków pracy województwa pomorskiego, www.pbsdga.pl.doingbusiness.org.

epp.eurostat.ec.europa.eu.

European Attractiveness Survey 2006, www.paiz.gov.pl.

FDI Confidence Index, www.atkearney.com.

Rocznik demograficzny 2007.

Rynek pracy. Kłopoty firm ze znalezieniem pracowników, www.wp.pl.stat.gov.pl

Trapped in The Chinese Toy Closet, www.forbes.com.

Why Poland?, www.paiz.gov.pl.

