

Dr Mirosław Zajdel

Katedra Polityki Ekonomicznej
Uniwersytet Łódzki

Trójsektorowa struktura zatrudnienia w polskiej gospodarce jako miernik rozwoju (wybrane aspekty)

WPROWADZENIE

Transformacja systemowa w Polsce, zapoczątkowana w końcu 1989 r. w kierunku regulacji rynkowej, przyniosła wiele różnorodnych zmian także w sferze rynku pracy. W opracowaniu skoncentrowano się na wybranych aspektach przemian trójsektorowej struktury zatrudnienia (pracujących) w Polsce w kontekście rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. Struktura zatrudnienia jest przy tym jednym z podstawowych wskaźników (mierników) poziomu rozwoju społeczno-ekonomicznego, a także dojrzałości systemu rynkowego. Porównanie struktury pracujących w Polsce i innych krajach UE (zwłaszcza w kontekście piętnastu państw, „dawnych” członków UE, sprzed akcesji w dniu 1.05.2004 r.) wskazuje na pewne różnice w tym obszarze. Dlatego też wydaje się konieczne m.in. poznanie wybranych zagadnień przeobrażeń stanu i struktury zatrudnienia w polskiej gospodarce okresu transformacji oraz skali i kierunków tych zmian. Wnioski badawcze mogą stać się pewnym przyczynkiem do prowadzenia dalszych prac analitycznych z tego zakresu.

W opracowaniu uwzględniono m.in. informacje z Ministerstwa Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej oraz z roczników statystycznych i innych publikacji Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie.

WYBRANE PROBLEMY ODNOŚNIE DO PRZEMIAN TRÓJSEKTOROWEJ STRUKTURY ZATRUDNIENIA W POLSCE

Rozważając omawianą problematykę można m.in. stwierdzić, że struktura zatrudnienia (pracujących) to jeden z istotniejszych wskaźników (mierników) rozwoju gospodarczego, stosowanych w ilościowych naukach ekonomicznych. Urynkowienie polskiej gospodarki, sukcesywne procesy integracyjne z Unią Europejską (której jesteśmy członkiem) oraz nasilenie konkurencji krajowej i zagra-

nicznej wymusiły procesy przemian strukturalnych w gospodarce, w tym m.in. przemian stanu i struktury pracujących. Zanim zaprezentujemy wybrane aspekty tych przeobrażeń, pokrótce scharakteryzujemy ich uwarunkowania. Przy tym sytuacja na rynku pracy jest silnie uzależniona od sytuacji makroekonomicznej kraju. Główną przyczyną obserwowanego od kilku lat spadku zatrudnienia oraz wzrostu bezrobocia w Polsce było istotne osłabienie dynamiki wzrostu gospodarczego.

W wyniku polskich przemian systemowych, zapoczątkowanych na przełomie 1989 r. i 1990 r. rynek pracy uległ istotnym przeobrażeniom [SPORZL, s. 9 i nast.]. Praca stała się w pewnym stopniu „towarem” i podlega prawom rynkowym (w tym pewnemu skomercjalizowaniu). W 1990 r. pojawiło się jawne bezrobocie, co znacząco wpłynęło na charakter rynku pracy. W okresie wcześniejszym występował niedobór rąk do pracy, przy jednocześnie dużym bezrobociu ukrytym, a po 1990 r. ich relatywny nadmiar i szybko rosnąca stopa bezrobocia. Zmiany na polskim rynku pracy miały jednakże znacznie szerszy charakter.

Uwzględniając zakres naszego zainteresowania należy stwierdzić również, że dotychczasowy kierunek przemian strukturalnych obserwowanych w gospodarce światowej wskazuje, iż wzrastać będzie rola gałęzi gospodarki, zaawansowanych technologicznie. W konsekwencji, coraz większe znaczenie nabierać będą kwalifikacje (*know how*) i popyt na wykwalifikowaną siłę roboczą (wzrost roli *human capital*). Wprowadzane zmiany w przedsiębiorstwach oraz jednostkach badawczo-rozwojowych mają coraz częściej charakter radykalny, co oznacza, że podmioty gospodarcze decydują się na realizację określonego programu restrukturyzacji, który ma zapewnić przystosowanie m.in. rodzaju prowadzonej działalności, strategii, struktury organizacyjnej do wyzwań nowej gospodarki (*new economy*). Definiując nową gospodarkę amerykańscy ekonomiści R. Atkinson i R. Court stwierdzają, że pojęcie to oznacza gospodarkę zbudowaną (opartą) na wiedzy, a generatorami nowych miejsc pracy i wyższych standardów życia są: elastyczność przedsiębiorstw, ciągła zmiana technologii, szybkość działania na rynku i skłonność do podejmowania działań ryzykownych [Atkinson, Court, 1999, s. 7–8]. Wyróżnikami nowej gospodarki są takie elementy jak: globalizacja rynków światowych, wzrost znaczenia nowoczesnych technologii, innowacje w sferze *high-tech*.

Nadmieńmy, że Polska gospodarka, aby stać się w pełni konkurencyjną, stoi zatem ciągle przed koniecznością bardzo poważnych przemian strukturalnych. Dotyczy to także rynku pracy (w tym przemian struktury zatrudnienia), który nadal będzie ulegał istotnym zmianom. Wszystkie te przeobrażenia wymuszą na pracownikach (i pracodawcach) umiejętność dostosowywania się do szybko zmieniającej się rzeczywistości społeczno-ekonomicznej.

Również w programie „Kapitał Ludzki” [PO KL 2007, s. 12] zawarto pewne sugestie i priorytety odnośnie do problematyki zatrudnieniowej. Priorytetami realizowanymi centralnie są:

1. zatrudnienie i integracja społeczna,
2. rozwój zasobów ludzkich i potencjału adaptacyjnego przedsiębiorstw oraz poprawa stanu zdrowia osób pracujących,
3. wysoka jakość systemu oświaty,
4. szkolnictwo wyższe i nauka,
5. dobre rządzenie.

Priorytety realizowane na szczeblu regionalnym to:

1. rynek pracy otwarty dla wszystkich,
2. promocja integracji społecznej,
3. regionalne kadry gospodarki,
4. rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach.

Obok polskiej specyfiki nie należy tu jednak ignorować także niektórych ogólnosiękatowych (globalnych) tendencji. Prawidłowości te są przejawem procesów obiektywnych i wynikają ze współczesnego postępu technologicznego i wymogów funkcjonowania nowoczesnej gospodarki rynkowej, noszą więc one cechy – posługując się terminologią J. Naisbitta – megatrendów współczesności postindustrialnej. Można do nich zaliczyć m.in. [zob. Naisbitt, 1982; Naisbitt, Aburdene, 1990]:

1. gwałtowną globalizację problemów gospodarczych w latach 90. XX w.,
2. globalizację stylu życia oraz nacjonalizm kulturalny,
3. prywatyzację w krajach o rozbudowanym systemie pomocy społecznej,
4. wzrost znaczenia krajów Strefy Pacyfiku,
5. zwiększanie się roli jednostki oraz kobiet na rynku pracy,
6. dominujące występowanie modelu zero-procentowego wzrostu zatrudnienia,
7. przesunięcia zasobów pracy do sfery usług,
8. wzrost roli zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy (*part-time-jobs*),
9. wzrost roli zatrudnienia w małych podmiotach gospodarczych i pracy na własny rachunek,
10. upowszechnianie technologii informacyjnych, które będą zmniejszać popyt na pracę (*job-cutters*).

Równocześnie trzeba także dodać, że pewnych uwarunkowań dla polskiej polityki zatrudnienia i rynku pracy można doszukać się w Strategii Lizbońskiej, będącej podstawowym dokumentem wskazującym drogę do ożywienia i modernizacji gospodarki europejskiej. Program ten został przyjęty w 2000 r. i zakłada stworzenie z Unii Europejskiej najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki świata. Jednakże jak wynika z konkluzji Prezydencji Rady Europejskiej w Brukseli z listopada 2004 r. w kontekście przygotowywania średniookresowej oceny Strategii Lizbońskiej w przyszłości należy uwzględnić [*Strategia Lizbońska*, 2002]:

1. zwiększanie konkurencyjności gospodarek europejskich poprzez wyważoną strategię posiadającą wymiar gospodarczy, społeczny i środowiskowy,

2. dalsze traktowanie wdrażania Strategii Lizbońskiej jako kluczowego elementu polityki Komisji Europejskiej,
3. kluczową rolę partnerów społecznych na wszystkich poziomach, a w szczególności w związku z modernizacją rynku pracy,
4. program działań przyspieszający opracowanie wspólnej metodologii na potrzeby programu upraszczania prawodawstwa.

Ma to stymulować rozwój konkurencyjnej gospodarki opartej na wiedzy i przedsiębiorczości, zdolnej do długofalowego harmonijnego rozwoju, zapewniającej wzrost zatrudnienia i osiągnięcie spójności społeczno-ekonomicznej i przestrzennej z Unią Europejską. Nakreślono również następujące cele szczegółowe odnoszące się do rozwoju zasobów ludzkich:

- poprawa zatrudnialności poprzez rozwój jakości zasobów ludzkich,
- rozwój przedsiębiorczości,
- poprawa zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i ich pracowników do warunków zmieniającego się rynku,
- wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy.

Jednakże podkreślmy, że o fakcie zmniejszenia się liczby pracujących w gospodarce narodowej (w okresie transformacji), co wpływało na poziom wskaźnika zatrudnienia, zadecydowały zwłaszcza procesy zmian własnościowych, restrukturyzacja niektórych dziedzin gospodarowania, przeobrażenia organizacyjne w przedsiębiorstwach, przemiany w stosowanej technice i technologii prowadzące do wzrostu wydajności pracy oraz spadek popytu krajowego i zagranicznego. Na skutek tych przeobrażeń miał także miejsce wzrost liczby osób pozostających bez pracy (i będących w znacznej mierze grupą „zbędnych rąk do pracy”).

Przemiany w sytuacji makroekonomicznej w latach 90. oraz początku nowego wieku, wpływały także na strukturę osób aktywnych ekonomicznie. Na przykład w IV kwartale 1998 r. pracujący stanowili niemal 90% tej grupy, a w IV kwartale 2003 r. już tylko 80,7%. Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w 1990 roku pracowało ogółem 16,5 mln osób. Do roku 1993 liczba pracujących zmniejszała się, zaś w roku 1994 zaczęła rosnąć, osiągając poziom 16,3 mln w 1997 r. Wzrost liczby pracujących w tym okresie (1994–1997) wynikał między innymi z wysokiej dynamiki wzrostu gospodarczego. Od 1998 r. obserwowany jest ponowny spadek liczby osób pracujących (do 2004 r.). W końcu 2003 r. w Polsce było ok. 14,9 mln pracujących osób, co oznaczało spadek o ok. 10% w stosunku do końca 1990 r. Natomiast w 2004 r. było ich 12,7 mln i 13,8 mln w 2007 r.

Rynek pracy w Polsce jest wrażliwy na zmiany sytuacji makroekonomicznej (jest to specyficzne dla gospodarek transformujących się). W latach 1994–1998 wzrost PKB o 1% wywoływał zwiększenie zatrudnienia o około 0,2%. Spowolnienie rozwoju ekonomicznego, które miało miejsce w Polsce w końcu lat 90. XX w. przeniosło się na znaczny spadek zatrudnienia (spadkowi tempa wzrostu

do poziomu około 1,1% w 2001 r. towarzyszył spadek liczby pracujących o 3,3%, podobna tendencja wystąpiła w 2002 r.). Natomiast tempo wzrostu PKB zanotowane w 2001 r. w krajach UE generowało wzrost liczby zatrudnionych o 1,2%. Wśród czynników wpływających na ograniczone możliwości absorpcji polskiego rynku pracy duże znaczenie miała kwestia wzrostu wydajności pracy oraz bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy (*jobless growth*).

Skoncentrujmy się na dokładniejszym omówieniu przemian trójsektorowej struktury zatrudnienia w polskiej gospodarce (bardzo istotnego miernika rozwoju ekonomicznego). I tak zanim skoncentrujemy się na kwestii empirycznej, zaznaczymy, że w badaniach strukturalnych zatrudnienia specjalną rolę przypisuje się właśnie analizie sektorowej. Chodzi tu o zmiany zatrudnienia zachodzące w trzech układach agregujących działy (sekcje) gospodarki narodowej, nazywanych odpowiednio: sektor I (rolniczy), II (przemysłowy – przemysł i budownictwo), III (usługowy). Koncepcja trójsektorowej struktury gospodarczej, jej zmian i prawidłowości rozwoju sektorów (teoria trzech sektorów gospodarki) pierwotnie rozwinięta została w latach 30. przez A.B.G. Fishera, C. Clarka oraz J. Fourastie'go. U podstaw tej teorii leży teza o zmieniającej się roli poszczególnych makrosektorów w historycznie ujmowanym procesie rozwoju gospodarek (zmniejszenie się znaczenia sektora I, który obecnie w rozwiniętych państwach zatrudnia ok. 3–5% czynnych zawodowo; wzrost, stabilizacja, a następnie także zmniejszanie się udziału sektora II oraz ustawiczny wzrost roli sektora III, w dużej mierze związany z rozwojem gospodarczym). Zmienność pozycji danego sektora (dominująca, drugoplanowa, peryferyjna) identyfikowana jest tak w klasycznym ujęciu, jak i kolejnych jego modyfikacjach, głównie poprzez analizę udziału sektorów w ogólnym bilansie absorpcji siły roboczej (w miarę postępu technicznego i wzrostu dochodu narodowego na mieszkańca, liczba pracujących w sektorze pierwotnym z reguły wykazuje tendencję malejącą w stosunku do zatrudnienia w sektorze II, który znów relatywnie zmniejsza się w stosunku do zatrudnienia w sektorze usługowym). Wynika z tego, że znaczenie praktyczne teorii trzech sektorów gospodarki jest związane z ukierunkowaniem badań procesów rozwoju społeczno-ekonomicznego, m.in. na ewolucję struktur zatrudnienia. Przy czym istotne są także inne aspekty omawianej teorii: wprowadzenie i utrwalenie trójsektorowego (syntetyzującego) sposobu klasyfikacji zatrudnienia i sformułowania przesłanek oceny struktury zatrudnienia.

Koncepcja teorii trzech sektorów gospodarki była wielokrotnie modyfikowana, czasem kwestionowano jej uniwersalność i podważano, niektóre założenia wyjściowe [Kwiatkowski 1980, s. 191–192; Kaźmierczak, 1995, s. 191–192]. Tym niemniej przy jej pomocy utrwalił się nowy, obecnie już niepodważalny sposób klasyfikacji ekonomicznej, w tym również zatrudnienia. Teoria ta dostarcza teoretycznego uzasadnienia łączenia jednostek struktury funkcjonalnej gospodarki w większe elementy. Ułatwiają przez to analizę empiryczną z natury rzeczy skomplikowanych przemian strukturalnych i sprzyja badaniom porównawczym.

Nadmienimy, że w okresie transformacji systemowej miały miejsce istotne zmiany struktury pracujących według sektorów ekonomicznych w Polsce. I tak wynika z danych GUS, iż w latach 90. wzrosła skala zatrudnienia w sektorze usług kosztem przemysłu i rolnictwa (tabela 1). Te przekształcenia strukturalne miały jednak mniejszą skalę niż oczekiwano (dotyczy to zwłaszcza rolnictwa do 2002 r.), co sprawia, że zmiany w sferze struktury zatrudnienia są wciąż jednym z wyzwań stojących przed polskim rynkiem pracy [Kryńska, 2001, s. 76–88; Kwiatkowska, 2000, s. 209 i nast.; Borkowska (red.), 2002, s. 49–72]. Udział sektora rolniczego wyniósł w 1987 r. 28,2%, a w 2001 r. 29,2% i 28,7% w 2002 r. oraz 16,2% w 2006 r. i 16% w 2007 r. (udział ten ostatnio spadł w pewnym stopniu ze względu na zmianę systemu rejestracji statystycznej).

Tabela 1. Struktura pracujących według trzech sektorów gospodarki w Polsce w latach 1987–2007 (w %) Stan na 31 XII

Lata	Sektor I	Sektor II	Sektor III
1987	28,2	36,3	35,5
1989	28,6	35,7	35,7
1991	26,8	35,0	38,2
1993	26,7	30,6	42,7
1995	27,0	30,4	42,6
1997	27,5	29,5	43,0
1999	27,6	28,4	44,0
2001	29,2	25,2	45,6
2002	28,7	23,9	47,4
2003	17,0	27,6	55,4
2004	16,9	27,7	55,5
2005	16,6	27,8	55,6
2006	16,2	27,9	55,9
2007	16,0	29,0	55,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny Pracy* 2001 i 2006, GUS, Warszawa 2001–2006 oraz *Pracujący w gospodarce narodowej w 2007 r.*, GUS, Warszawa 2008, s. 21–22.

Rozważając przemiany struktury zatrudnienia według sekcji, w obrębie sektora przemysłowego należy zwrócić uwagę na pewne prawidłowości. I tak w latach 2000–2007 w Polsce liczba pracujących w przemyśle zmniejszyła się z 3117,8 tys. do 3134,4 tys., czyli o 0,5%, a udział pracujących w przemyśle w stosunku do ich ogółu zwiększył się z 20,7% do 23,2%. Z trzech podsekcji wyodrębnionych w przemyśle najsilniejsza dynamika zmian objęła górnictwo i kopalnictwo, gdzie wystąpił w tym okresie spadek zatrudnienia o 51,5 tys., zatem o 23,1%. Ich udział wśród ogółu pracujących zmniejszył się z 1,5% do 1,3%. W działalności produkcyjnej (przetwórstwie przemysłowym) nastąpił wzrost zatrudnienia o 2,1%, a w wytwarzaniu, zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz i wodę miał miejsce spadek o 4,1% (tabela 2).

**Tabela 2. Pracujący w Polsce według sekcji (PKD) w latach 2000–2007
Stan na 31 XII**

Wyszczególnienie	Pracujący					
	2000		2007			
	w tys.	udział (w %)	w tys.	udział (w %)	Dynamika 2000/2007 (w %)	Spadek/Przyrost (w tys.)
Ogółem	15159,2	100,0	13457,0	100,0	-11,2	-1702,2
Rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	4304,6	28,4	2149,5	16,0	-50,1	-2155,1
Przemysł (sekcje CDE) w tym:	3134,4	20,7	3117,8	23,2	-0,5	-16,6
– przetwórstwo przemysłowe	2674,7	17,6	2731,2	20,3	2,1	56,5
– wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	236,5	1,6	214,9	1,6	-9,1	-21,6
Budownictwo	814,6	5,4	781,5	5,8	-4,1	-33,1
Handel i naprawy	2074,6	13,7	2209,0	16,4	6,5	134,4
Hotele i restauracje	225,7	1,5	241,8	1,8	7,1	16,1
Transport, gosp. magazyn. i łączność	779,3	5,1	775,5	5,7	-0,5	-3,8
Pośrednictwo finansowe	298,6	2,0	326,9	2,4	9,5	28,3
Obsługa nieruchomości i firm	822,6	5,4	1094,4	8,1	33,0	271,8
Administracja publiczna i obrona narodowa; obow. ubezpieczenia. społ. i zdrowotne	492,6	3,2	580,9	4,3	17,9	88,3
Edukacja	902,8	6,0	1032,8	7,7	14,4	130,0
Ochrona zdrowia i opieka społeczna	908,2	6,0	737,9	5,5	-18,7	-170,3
Pozostała działalność usługowa komunalna, społeczna i indywidualna	401,2	2,6	409,0	3,1	1,9	7,8

Źródło: obliczenia własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny Pracy 2001*, GUS, Warszawa 2001 oraz *Pracujący w gospodarce narodowej w 2007 r.*, GUS, Warszawa 2008, s. 21–22.

Przemiany strukturalne w przemyśle polegały więc głównie na zmniejszeniu chłonności na pracę górnictwa i kopalnictwa i w pewnym stopniu działalności produkcyjnej. Przeobrażenia te odzwierciedlają zarówno tendencje przemian popytu rynkowego i zróżnicowaną w poszczególnych dziedzinach dynamikę postępu technicznego i wydajności pracy, jak również stopień i charakter konkurencji, z jakimi spotkały się krajowe przedsiębiorstwa przemysłowe w warunkach otwartej gospodarki rynkowej. Warto podkreślić także, że podsekcja „przetwórstwo przemysłowe” koncentruje prawie 87,4% pracujących w przemyśle (20% ogólnego zatrudnienia). Z punktu widzenia zaś udziału pracujących w danym dziale w stosunku do ogółu pracujących w przetwórstwie przemysłowym w 2007 r., największe znaczenie miała: produkcja artykułów spożywczych i napo-

jów (17,0%), produkcja wyrobów z metali (bez maszyn i urządzeń) (10,6%), produkcja maszyn i urządzeń (7,9%), produkcja wyrobów gumowych i z tworzyw sztucznych (6,3%), produkcja odzieży oraz futrzarstwo (5,9%) oraz produkcja wyrobów z pozostałych surowców niemetalicznych (5,4%) – obliczenia własne na podstawie *Rocznika Statystycznego Polski 2008* [RSP 2008]. Poza tym należałoby odnotować również, iż w latach 2000–2007 miał miejsce wzrost udziału pracujących w budownictwie z 5,4% do 5,8% ich ogółu.

Wnikliwsza zaś analiza przemian zatrudnienia w sektorze III (usługowym) wskazuje, że nie jest on homogeniczny pod względem procesów zachodzących na rynku pracy. Można wyodrębnić dziedziny, w których zatrudnienie rośnie, oraz te, w których liczba pracujących spada (w latach 2000–2007). Do pierwszej grupy należą m.in.: obsługa nieruchomości i firm (wzrost o 33,0%), administracja publiczna i obrona narodowa (wzrost o 17,9%), edukacja (wzrost o 14,4%), pośrednictwo finansowe (wzrost o 9,5%) oraz hotele i restauracje (wzrost o 7,1%). Są to w dużej mierze dziedziny związane z rozwijaniem gospodarki opartej na wiedzy (GOW). Najbardziej znaczący spadek zatrudnienia zanotowano w ochronie zdrowia i opiece społecznej (spadek o 18,7%) oraz w: transporcie, gospodarce magazynowej i łączności (spadek o 0,5%). Biorąc zaś pod uwagę dominujące sekcje w ogólnym zatrudnieniu należałoby wymienić m.in.: handel i naprawy (16,4% ogółu), obsługa nieruchomości i firm (8,1%), edukacja (7,7%), ochrona zdrowia i opieka społeczna (5,5%) oraz administracja publiczna i obrona narodowa (4,3%). Przy czym udział zatrudnionych (w podmiotach gospodarczych angażujących powyżej 9 osób) w usługach rynkowych wyniósł 33,5% ogółu, zaś w nierynkowych 16,5% ogółu. Tak więc z dotychczasowych rozważań wynika, że polski rynek usług nie jest w pełni rozwinięty, a procesy dostosowawcze do wymogów gospodarki rynkowej są w fazie kontynuacji.

Stwierdzamy również, że choć tendencje zmian trójsektorowej struktury pracujących w Polsce były zgodne z prawidłowościami przemian strukturalnych w procesie rozwoju ekonomicznego, to ukształtowane w naszej gospodarce proporcje struktury zatrudnienia nadal znacznie odbiegają od struktur w krajach „dawnej piętnastki” Unii Europejskiej

Spośród piętnastu państw UE (w granicach sprzed 1 maja 2004 r.) jedynie Grecja (PKB na 1 mieszkańca według parytetu siły nabywczej w 2006 r. – 31,6 tys. USD) ma nieco zbliżoną do Polski (PKB na 1 mieszkańca w 2006 r. – 15,1 tys. USD) strukturę pracujących, w pozostałych przypadkach jest ona odmienna, również w porównaniu do średniej dla 25 (i 27) członków UE (zob. tabela 3). Ma tu miejsce również korelacja między strukturą zatrudnienia a poziomem PKB na mieszkańca. Jest to powiązane z kwestią (o której już wspominaliśmy), że wraz ze wzrostem dochodu mają miejsce przemiany w strukturze zgłaszanego popytu, rośnie zapotrzebowanie na usługi i dobra przemysłowe, zmniejsza się popyt na produkty sektora rolniczego, a następnie stopniowo i na dobra przemy-

słowe [Szciodrowski, 1999, s. 153]. Biorąc pod uwagę rozbieżności między strukturą zatrudnienia w polskiej gospodarce a średnią dla piętnastu krajów UE (oraz w innych państwach wysoko rozwiniętych) trudno jednoznacznie prognozować, jak długo potrwa proces ograniczania zatrudnienia w rolnictwie i dalszego zwiększania roli usług. Jednak może fakt przystąpienia Polski do UE zintensyfikuje te przekształcenia.

Tabela 3. Wskaźniki struktury zatrudnienia w 2006 r. według sektorów i wybranych państw (w %)

Państwa	Sektory		
	I	II	III
Australia	4,3	26,2	65,2
Francja (2005)	3,5	24,3	72,2
Grecja	12,0	22,0	66,0
Holandia (2005)	3,0	20,0	77,0
Irlandia	5,7	27,3	67,0
Japonia	4,3	28,0	67,7
Kanada	2,6	22,0	75,4
Portugalia	11,7	30,6	57,7
RFN	2,3	29,6	68,1
Szwecja	2,0	22,0	76,0
USA	2,5	21,8	75,7
Wlk. Brytania (2005)	1,4	22,0	76,6
Włochy	4,3	30,1	65,6
Unia Europejska 15 (2003)	4,0	27,6	68,4
Unia Europejska 25	4,9	24,7	70,3
Unia Europejska 27	6,3	25,0	68,7
Polska	15,6	29,6	54,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Employment in Europe 2004*, Eurores, Luxembourg 2004, tab. krajowe oraz *Rocznik Statystyki Międzynarodowej* 2003, Warszawa 2003, s. 122 oraz *Rocznik Statystyczny Polski 2007*, GUS, Warszawa 2007.

Frapująca jest wciąż kwestia utrzymywania się wysokiego wskaźnika struktury zatrudnienia w rolnictwie od wielu już lat (nawet biorąc pod uwagę zmiany od 2002 r. w statystyce pracy). Ponadto kraje rozwinięte osiągnęły o wiele wcześniej niż gospodarka polska przewagę udziału zatrudnienia w usługach w stosunku do odsetka pracujących w przemyśle (o czym nadmieniono). Francja i Wielka Brytania taką przewagę pozyskały już na początku lat 60., Szwecja w połowie lat 60., a USA pod koniec XIX w. Część z państw wysoko rozwiniętych zbliża się do fazy rozwoju określonej przez Fourastie'go jako stadium cywilizacji tercjarnej. Do takich państw zaliczyć można m.in.: Australię, Francję, Holandię, Kanadę, Szwecję, USA, Wielką Brytanię. W Polsce najmniej korzystna sytuacja

(o czym już pisano) panuje w sektorze rolniczym, którego udział w zatrudnieniu (według danych rejestrowanych) utrzymuje się na poziomie zatrudnienia w przemyśle, podczas gdy w krajach rozwiniętych, przeważnie we wczesnych latach początku XX w., poziom zatrudnienia w rolnictwie spadł poniżej udziału zatrudnienia w przemyśle, utrzymując w dalszym ciągu trwałą tendencję spadkową [Kaźmierczak, 1995, s. 130–131 i 199]. Zatem omawiany proces ewolucji trójsektorowej struktury zatrudnienia w polskiej gospodarce jest powiązany z tendencjami ogólnoświatowymi i znajduje się w fazie kontynuacji.

W tym kontekście warto dodać również, że zgodnie z opracowaniem *Central European Countries' Employment and Labour Market Review* [CECELMR 2000, No 2] można stwierdzić, iż w trakcie transformacji w większości państw Europy Środkowo-Wschodniej (także w Polsce) spadek liczby pracujących w sektorze przemysłowym i rolniczym przebiegał równoległe ze wzrostem w sektorze usługowym zarówno pod względem udziału w tworzeniu PKB, jak i zatrudnieniu. Chodzi tu o następujące kraje: Bułgaria, Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Macedonia, Polska, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Węgry.

Poza tym należy zauważyć również, że według prognozy opracowanej przez Komitet Prognoz „Polska w XXI wieku” PAN, w okresie od 1996 r. do 2010 r. najwięcej miejsc pracy w polskiej gospodarce ma powstać w przemysłach wysokiej techniki (140–200 tys.) oraz w sektorze usługowym. Największego wzrostu w sektorze III można się spodziewać w specjalistycznych usługach biznesowych, np. konsultingowych, komputerowych (o 300–400 tys.), służbie zdrowia (o 300–330 tys.) oraz ochronie środowiska i usługach finansowych (o 230–250 tys.). Znaczące zwiększenie liczby miejsc pracy przewiduje się także w edukacji (przede wszystkim w szkolnictwie wyższym i średnim ogólnokształcącym), handlu, gastronomii, turystyce oraz budowie i obsłudze autostrad. Ogólny wzrost zatrudnienia w dziedzinach uznawanych za nowoczesne od 1996 r. do 2010 r. wynieść może ok. 2,5–3 mln osób. Spowodowałyby to dość istotne zbliżenie struktury pracujących w Polsce do tej, która cechuje rozwinięte państwa UE (głównie kraje „dawnej piętnastki” z obecnych 27) oraz mogłoby pozytywnie wpłynąć na sytuację na polskim rynku pracy. Poza tym prognozy rynku pracy w krajach UE wskazują na dalszą polaryzację zawodów, z dużym odchyleniem w kierunku wysoko kwalifikowanych prac. Zakłada się, że do 2020 roku powstanie w unijnej gospodarce 17,7 mln stanowisk pracy w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (m.in. w administracji, marketingu, logistyce, zarządzaniu sprzedażą, w ICT, edukacji, zawodach inżynierskich) [*Foresight...*, 2009, s. 48].

ZAKOŃCZENIE

Przechodząc do pewnych konkluzji należałoby m.in. raz jeszcze zaznaczyć, że wciąż trzeba stymulować wzrost roli sektora III (w strukturze zatrudnienia)

w Polsce, bo jest to bardzo istotna przesłanka zbudowania nowoczesnej gospodarki rynkowej i wzrostu jej konkurencyjności (także w aspekcie międzynarodowym). Sektor ten bowiem posiada duże znaczenie dla rozwoju kapitału ludzkiego (*human capital*) i unowocześniania struktury ekonomicznej kraju. Występuje tu też kwestia potrzeby dalszej restrukturyzacji rolnictwa i przemysłu (zważywszy szczególnie na fakt członkostwa Polski w UE od 1 maja 2004 r.). Poza tym w okresie transformacji systemowej niestety nie udało się w pełni dokonać konwersji (przekształcenia) znacznego bezrobocia (ponad 1,7 mln zarejestrowanych osób bez pracy w 2007 r. i 1,5 mln w 2008 r.). Zatem należy wciąż dążyć do pobudzania rozwoju społeczno-gospodarczego oraz prowadzenia kompleksowej polityki w sferze zatrudnienia i rynku pracy, co ma na celu m.in. zwiększanie popytu na siłę roboczą. Ponadto warto nadmienić, że poruszone w opracowaniu wybrane zagadnienia dotyczące problematyki zatrudnieniowej są z natury rzeczy w pewnym stopniu kontrowersyjne. Dlatego też wymagają kontynuacji badawczej.

LITERATURA

- Aburdene P., 1990, *Megatrends 2000*, Avon Books, New York.
- Atkinson R., Court R., July 1999, *Technology, Innovation and New Economy Project*, Progressive Policy Institute.
- Central European Countries' Employment and Labour Market Review* [January 2000], No 2, Luxembourg.
- Employment in Europe 2004*, 2004, Eurores, Luxembourg.
- Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, 2009, red. K.B. Matusiak, J. Kuciński, A. Gryzik, PARP, Warszawa.
- Karpiński A., 1998, *Unia Europejska – Polska. Dylematy przyszłości*, Wyd. Elipsa, Warszawa.
- Każmierczak Z., 1995, *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych*, Wyd. UŁ, Łódź.
- Kryńska E., 2001, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPSS, Warszawa.
- Kwiatkowska W., 2000, *Zmiany struktury pracujących w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską* [w:] *Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i rynek pracy w Polsce (ujęcie teoretyczne i empiryczne)*, red. S. Krajewski i T. Tokarski, Uniwersytet Łódzki, Łódź.
- Kwiatkowska W., 2007, *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*, Wyd. UŁ, Łódź.
- Kwiatkowski E., 1980, *Teoria trzech sektorów gospodarki*, PWN, Warszawa.
- Naisbitt J., 1982, *Megatrends: Ten New Directions Transforming Our Lives*, Warner Books, New York.
- PO KL, 2007, *Kapitał Ludzki*, MPiPS, Warszawa.
- Pracujący w gospodarce narodowej w 2007 r.*, 2008, GUS, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Polski 2001*, 2001, GUS, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Polski 2007*, 2007, GUS, Warszawa.
- Rocznik Statystyczny Pracy 2001*, 2001, GUS, Warszawa.

- Rocznik Statystyczny Pracy 2006*, 2006, GUS, Warszawa
- Rocznik Statystyki Międzynarodowej 2003*, 2003, Warszawa.
- Rynek pracy wobec integracji z Unią Europejską*, 2002, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa.
- Sektor publiczny a gospodarka polska w dobie transformacji systemowej*, 1999, red. G. Szczodrowski, Wyd. UG, Gdańsk.
- SPO RZL, 2004, *Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) na lata 2004–2006*, Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej, Bruksela, Warszawa.
- Strategia Lizbońska*, 2002, *Strategia Lizbońska – droga do sukcesu zjednoczonej Europy*, UKIE, Warszawa.
- Strzelecki Z., 2004, *Przemiany w jakościowej strukturze zatrudnienia [w:] Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 2004.

Streszczenie

W opracowaniu skoncentrowano się na wybranych aspektach struktury zatrudnienia (pracujących) w polskiej gospodarce w kontekście rozwoju ekonomicznego. Trójsektorowa struktura zatrudnienia jest jednym z podstawowych wskaźników poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego, a także dojrzałości systemu rynkowego. Porównanie trójsektorowej struktury pracujących w Polsce i piętnastu krajach „dawnej” UE wskazuje na określone różnice w tym obszarze. Dlatego też wydaje się niezbędne poznanie przeobrażeń tej struktury zatrudnienia (zwłaszcza w latach 90. XX w. i na początku obecnej dekady).

Three Sector Structure of Employment in Polish Economy as Measure of Development (Selected Aspects)

Summary

This paper deals with selected aspects of three sector structure of employment (working) in Polish economy in context of economic development. The three sector structure of employment is one of basic coefficients of level of socio-economic development, and also the maturity of market system. The comparison between three sector of structure working in Poland and 15 countries of „former” UE indicates differences in this area. Therefore knowledge about changes in the employment structure in Poland seems to be essential (especially concerning last two decades).