

Renata PIĘTOWSKA-LASKA*
Politechnika Rzeszowska

ANALIZA PRODUKTYWNOŚCI PRACY W POLSCE I KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

W artykule zaprezentowano istotę i znaczenie produktywności pracy w działalności operacyjnej przedsiębiorstwa. Zaprezentowano kwalitatywną i kwantytatywną koncepcję produktywności. Ukazano produktywność pracy *sensu largo* i *sensu stricte* w Polsce i krajach Unii Europejskiej.

1. WPROWADZENIE

Po 1989 r. gospodarka polska stanęła przed koniecznością zdwojenia wysiłków zmierzających do zmniejszenia luki rozwojowej, dzielącej ją od gospodarek wysoko rozwiniętych krajów europejskich. Zmiany, jakie miały miejsce w latach 90-tych XX w., dotknęły wszystkie działy gospodarki, choć w każdym z nich przebiegały one w odmienny sposób. Zmiany strukturalne, a zwłaszcza zmiany struktury własnościowej i działowej produkcji, doprowadziły do nowej jakości w gospodarce polskiej objawiającej się zróżnicowaniem produktywności pracy w poszczególnych działach gospodarki.

2. PRODUKTYWNOŚĆ PRACY

Produktywność jest jedną z miar efektywności, która dobrze charakteryzuje działalność operacyjną przedsiębiorstwa, a zwłaszcza stopień wykorzystania wszystkich zasobów znajdujących się w jego dyspozycji. W ujęciu kwalitatywnym (ekonomiczno-społecznym) koncepcja produktywności jest przedstawiana jako¹:

- stan świadomości, sposób myślenia ukierunkowany na postęp, ciągłe ulepszanie tego, co istnieje (wiara w postęp ludzkości),
- wola poprawiania stanu obecnego, niezależnie od tego, jak dobre sprawia on wrażenie lub jak dobry jest naprawdę,
- ciągłe dopasowywanie się do zmiennych warunków w sferze ekonomicznej i społecznej,
- organizowanie i wspieranie wszelkiego rodzaju przedsięwzięć, mających na celu ciągłe podnoszenie efektywności działania organizacji, poprawiania jej pozycji

* Dr Renata PIĘTOWSKA-LASKA, Zakład Systemów Zarządzania i Logistyki, Wydział Zarządzania i Marketingu, Politechnika Rzeszowska.

¹ Por. A. Kosieradzka, *Pomiar produktywności systemów produkcyjnych*, Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa, 1995, nr 4, s. 9-10.

rynkowej oraz zwiększania zadowolenia pracowników z warunków pracy i poziomu życia,

- dążenie do stosowania nowych technik i nowych metod.

Natomiast kwantytatywna (techniczna) koncepcja produktywności to stosunek ilości produkcji wytworzonej i sprzedanej w danym okresie do ilości wykorzystywanych lub zużytych zasobów wejściowych. Oznacza to, że produktywność może być interpretowana jako efektywność wykorzystania zasobów wejściowych systemu – pracy ludzkiej, kapitału, materiałów, energii – w produkcji dóbr i usług, które stanowią jego wyjście².

Obydwa te aspekty – kwalitatywny i kwantytatywny – wzajemnie się splatają, a inicjowanie i realizowanie programów poprawy produktywności wymaga diagnozy stanu istniejącego za pomocą odpowiedniego zestawu wskaźników³, pomagającego oceniać mocne i słabe strony przedsiębiorstwa oraz skuteczność wprowadzanych zmian.

Poziom produktywności, jak na to wskazują doświadczenia krajów rozwiniętych, jest istotnym czynnikiem podnoszenia konkurencyjności przedsiębiorstw. Dość powszechny jest pogląd, że wyniki osiągane w zakresie produktywności zależą w dużej mierze od sprawności i skuteczności działań podejmowanych w obszarze pracy, a w tym zarządzania zasobami ludzkimi. Stąd też jednym z głównych obiektów badań w tym zakresie jest produktywność pracy.

Wielu autorów przywykło określać produktywność pracy jako stosunek wielkości produkcji do nakładów pracy ludzkiej, niezbędnych do jej wytworzenia⁴. Przykładem takiego podejścia może być definicja E.F. Denisona, który badając produktywność pracy, określił ją jako produkcję na jednego zatrudnionego. Podobne zdanie w tej kwestii prezentuje także J. Jagas, traktując produktywność pracy jako produkcję na jednostkę wkładu pracy⁵.

Obserwacja, ocena i analiza produktywności w przedsiębiorstwie to narzędzia skutecznego zarządzania. Umożliwiają ocenę wyników osiąganych przez firmę w porównaniu z innymi firmami, zwłaszcza w tej samej branży. Dzięki określeniu produktywności można dokonywać identyfikacji tzw. „słabych miejsc”, formułować programy poprawy produktywności oraz plany strategiczne przedsiębiorstwa. Produktywność oznacza zatem stałe poprawianie bieżących wyników – w perspektywie krótkoterminowej oraz przygotowywanie się do bardziej radykalnych zmian w całej działalności firmy, uwzględniając dłuższy horyzont czasu.

Celem działań zmierzających do wzrostu produktywności w przedsiębiorstwie jest dynamizacja efektywności gospodarowania, osiąganie potrzebnej przewagi konkurencyjnej na rynkach krajowych i międzynarodowych, a przede wszystkim przyczynianie się do uwzględniania potrzeb pracownika. Głównym podmiotem produktywności jest człowiek, jego potencjał twórczy do ciągłej innowacji wyrobów lub usług, procesów produkcyjnych, organizacji i kultury pracy⁶.

² Por. *Ibidem*; A. Kosieradzka, S. Lis, *Produktywność. Metody analizy, oceny i tworzenia programów poprawy*, Wyd. Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2000, s. 12-13, 18.

³ Por. B. Niedbała, *Wykorzystanie systemu wskaźników ekonomicznych w ocenie przedsiębiorstwa*, Zeszyty Naukowe AE w Krakowie, nr 560, Kraków 2002, s. 125-126.

⁴ Por. A. Błaszczyski, J. Stygares, J. Stygares, *Słownik pojęć ekonomicznych*, Wyd. „Atlant”, Kraków 1995, s. 180.

⁵ Por. J. Jagas, *Metody zwiększania produktywności i konkurencyjności w warunkach integracji Polski z Unią Europejską*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2000, s. 14.

⁶ J.A. Donarski, *Rozwój ruchu produktywności w Polsce. Wizja nowej kultury pracy*, Wyd. Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999, s. 65.

Poziom produktywności i jej zmiany zależą od bardzo wielu powiązanych ze sobą i zmiennych w czasie czynników, które są komplementarne, a więc wzajemnie dopełniające się. Można w związku z tym podjąć próbę ich systematyzacji i zidentyfikować te, które są najważniejsze w danej organizacji.

Wbrew temu, co sugerowałaby formalna interpretacja pojęcia produktywności pracy, zmian w jej poziomie nie można przypisywać wyłącznie czynnikowi pracy (sile roboczej). Czynniki oddziałujące na produktywność pracy są liczne i różnorodne. Obejmują one między innymi:

- jakość siły roboczej (struktura zatrudnienia pod względem płci i wieku, poziomu wykształcenia ogólnego i zawodowego, staż pracy itd.),
- ilość i jakość wyposażenia kapitałowego,
- technologie produkcji i techniki organizatorsko-kierownicze,
- stopień specjalizacji produkcji, będący pochodną rozmiarów rynków zbytu,
- zmiany strukturalne w gospodarce,
- politykę gospodarczą,
- postawy społeczne⁷.

Same organizacyjno-techniczne zmiany pozwalają zwiększyć produktywność pracy, ale nie są wystarczające dla pełnego wykorzystania potencjału zmian. Potrzebne jest dodatkowo motywowanie personelu i to zarówno w formie materialnej, jak i niematerialnej. Czynniki produktywności określające styl i praktykę zarządzania wpływają głównie na cel organizacji, prowadzoną politykę wobec personelu, planowanie prac, politykę inwestycyjną, kapitał stały i obrotowy. Tym samym można przyjąć, że produktywność pracy może być poprawiona wówczas, gdy kierownictwo przedsiębiorstwa stymuluje pracowników do twórczego wykorzystania swoich zdolności, umiejętności i talentów, poprzez wyrażenie zainteresowania ich problemami oraz stworzenie społecznego klimatu wokół ich pracy.

Praktyczne doświadczenia wskazują, że różnice w produktywności pracy podobnych podmiotów gospodarczych są w wielu przypadkach wynikiem odmiennych rozwiązań, co do doboru odpowiednio wykształconej kadry, jej struktury, systemu motywacji i wprowadzanych usprawnień organizacyjnych.

Coraz powszechniejszy jest pogląd, że pracownicy są najbardziej niedocenianym zasobem każdego przedsiębiorstwa. Zatem jak się okazuje, to ludzie odgrywają znaczącą rolę w każdej organizacji, stąd też większość podejść do analizy i oceny produktywności bazuje na wskaźnikach produktywności pracowników. Można stwierdzić, że każde przedsiębiorstwo posiada w swojej dyspozycji niewykorzystane zdolności produkcyjne w postaci personelu. Odpowiednia wielkość i struktura zatrudnienia mogą spowodować bardziej produktywnie wykorzystanie zasobów ludzkich. Prowadzi to do realizacji dwóch rodzajów celów, a mianowicie: poprawy wyników uzyskiwanych przez firmę oraz indywidualnego rozwoju pracowników i ich satysfakcji z pracy.

Produktywność pracy w wielu polskich przedsiębiorstwach państwowych lub znajdujących się w procesie przekształceń organizacyjno-prawnych zależy od dywestycji i redukcji zatrudnienia. Ich przeprowadzenie wymaga jednak negocjacji z personelem

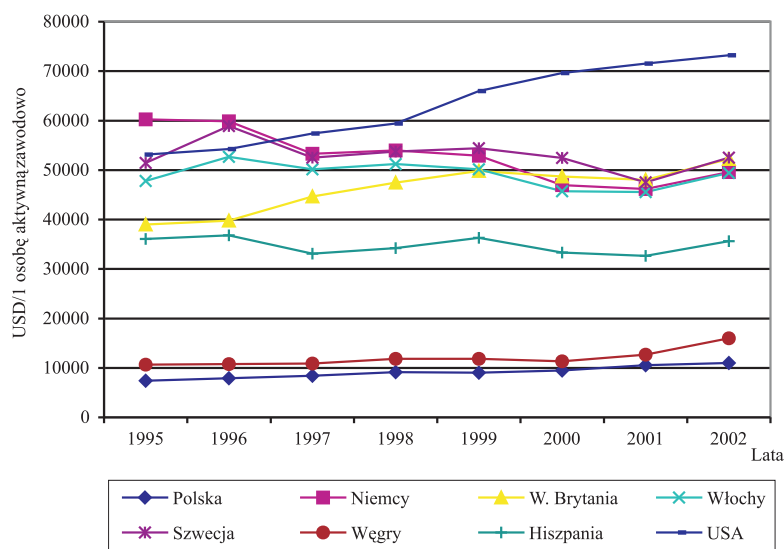
⁷ L. Gabryś, K. Sypniewski, *Produktywność pracy jako czynnik konkurencyjności (ujęcie makroekonomiczne)*, Wyd. AE w Katowicach, Katowice 1993, s. 7.

i zastosowania outplacementu dla ich łagodnego przebiegu⁸. Ma to duże znaczenie dla kształtowania pozytywnego zachowania się całego personelu, co zapewni utrzymanie tendencji do wzrostu produktywności pracy.

3. PRODUKTYWNOŚĆ PRACY *SENSU LARGO* I *SENSU STRICTE* W POLSCE I KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

Rozpatrując gospodarkę Polski pod względem jej przekroju produktywnego, należy stwierdzić, że jednym z najsłabszych obszarów tego przekroju jest produktywność zasobów, a przede wszystkim pracy żywej⁹.

W latach 90-tych XX w. produktywność pracy w Polsce była 4÷5-krotnie niższa niż w krajach europejskich¹⁰, choć można zaobserwować, że również wśród państw ówczesnej Unii Europejskiej, występowało duże zróżnicowanie w jej poziomie (por. rys. 1. i 2.). Analizę porównawczą produktywności pracy w Polsce, w odniesieniu do wybranych krajów europejskich i USA w okresie 1995-2002, oparto zarówno na wskaźniku odnoszącym wielkość PKB (wyrażonej w USD) do osób aktywnych zawodowo (produktywność pracy *sensu largo* (por. rys. 1.)), jak również do osób zatrudnionych w danym przedziale czasu (produktywność pracy *sensu stricte* (por. rys. 2.)).



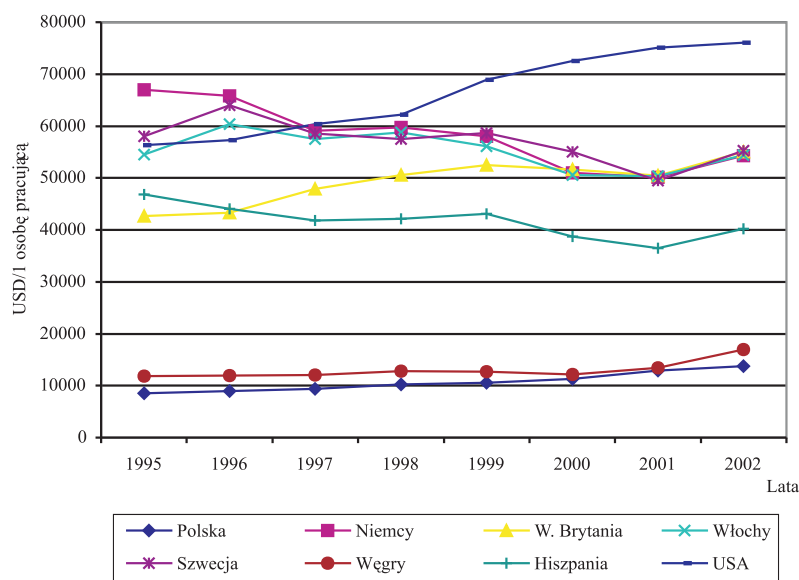
Rys. 1. Produktywność pracy *sensu largo* w Polsce i w wybranych krajach w latach 1995-2002

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny RP*, GUS, Warszawa 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004.

⁸ B. Haus, *Czynniki wzrostu produktywności przedsiębiorstwa*, [w:] A. Stabryła, *Strategie wzrostu produktywności firmy*, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 2000, s. 223.

⁹ Por. H. Różańska, A. Skrzypek, *Analiza zróżnicowania produktywności czynników wytwórczych w wybranych działach gospodarki polskiej*, [w:] J. Jagas (red.), *Produktywność i wydajność w okresie transformacji gospodarki polskiej*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2001, s. 59-60.

¹⁰ Por. M. Sochacki, *Budownictwo w Europie Zachodniej*, Biuletyn Informacyjny Urzędu Mieszkalnictwa i Rozwoju Miast, 2000, nr 6, s. 50-56.



Rys. 2. Produktywność pracy *sensu stricte* w Polsce i w wybranych krajach w latach 1995-2002

Źródło: Obliczenia własne na podstawie: *Rocznik Statystyczny RP*, GUS, Warszawa 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004.

Jak wynika z rys. 1. i 2., w analizowanym okresie w Polsce następował wzrost produktywności pracy, zwłaszcza produktywności pracy *sensu stricte*. Zmiany te jednak nie doprowadziły do zmniejszenia dystansu dzielącego polską gospodarkę od gospodarek krajów tzw. starej Unii Europejskiej. Jednocześnie przykład Hiszpanii wskazuje na to, że proces wyrównywania poziomów produktywności pracy wśród państw europejskich będzie procesem długotrwałym.

Podobnie sytuacja przedstawia się w relacjach państw europejskich do USA. W badanym okresie można mówić o dalszym wzroście różnicy poziomu produktywności pracy między tymi dwoma obszarami gospodarczymi¹¹.

Duże różnice w produktywności pracy pomiędzy czołowymi państwami Unii Europejskiej a Polską powodują konieczność prowadzenia polityki gospodarczej tak, aby zostały one jak najszybciej zniwelowane. Takie zadanie stanęło nie tylko przed Polską, ale również przed innymi krajami Europy Centralnej. Porównując wyniki osiągnięte przez poszczególne kraje tego regionu, mierzone wskaźnikami stopy wzrostu PKB i stopy wzrostu produktywności pracy, należy zaznaczyć, że gospodarka polska należała pod tym względem do jednej z najlepszych wśród państw transformacji systemowej.

4. ZAKOŃCZENIE

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy stwierdzić, że wyniki przedstawionych analiz powinny być brane pod uwagę jako jedna z ważniejszych wytycznych

¹¹ Szerzej: *Kierunki rozwoju polskiej gospodarki*, McKinsey Global Institute, Waszyngton 2000, s. 20-57.

działania przy ustalaniu posunięć zmierzających do dostosowania obecnego i przyszłego zatrudnienia do zadań – w gospodarce poszczególnych krajów europejskich – jakie wytycza dążenie do ciągłego doskonalenia produktywności pracy. Staje się to współcześnie tym istotniejsze, że polskie przedsiębiorstwa muszą podjąć rywalizację na wspólnym rynku europejskim, co zmusza do konkurowania z firmami z innych państw nie tylko poza granicami kraju, ale również i na własnym, krajowym rynku.

LITERATURA

- [1] Błaszczński A., Stygares J., Stygares J., *Słownik pojęć ekonomicznych*, Wyd. „Atlant”, Kraków 1995.
- [2] Donarski J.A., *Rozwój ruchu produktywności w Polsce. Wizja nowej kultury pracy*, Wyd. Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1999.
- [3] Gabryś L., Sypniewski K., *Produktywność pracy jako czynnik konkurencyjności (ujęcie makroekonomiczne)*, Wyd. AE w Katowicach, Katowice 1993.
- [4] Haus B., *Czynniki wzrostu produktywności przedsiębiorstwa*, [w:] A. Stabryła, *Strategie wzrostu produktywności firmy*, Wyd. AE w Krakowie, Kraków 2000.
- [5] Jagas J., *Metody zwiększania produktywności i konkurencyjności w warunkach integracji Polski z Unią Europejską*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2000.
- [6] *Kierunki rozwoju polskiej gospodarki*, McKinsey Global Institute, Waszyngton 2000.
- [7] Kosieradzka A., *Pomiar produktywności systemów produkcyjnych*, *Ekonomika i Organizacja Przedsiębiorstwa*, 1995, nr 4.
- [8] Kosieradzka A., Lis S., *Produktywność. Metody analizy, oceny i tworzenia programów poprawy*, Wyd. Politechniki Warszawskiej, Warszawa 2000.
- [9] Niedbała B., *Wykorzystanie systemu wskaźników ekonomicznych w ocenie przedsiębiorstwa*, *Zeszyty Naukowe AE w Krakowie*, nr 560, Kraków 2002.
- [10] Różańska H., Skrzypek A., *Analiza zróżnicowania produktywności czynników wytwórczych w wybranych działach gospodarki polskiej*, [w:] J. Jagas (red.), *Produktywność i wydajność w okresie transformacji gospodarki polskiej*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2001.
- [11] Sochacki M., *Budownictwo w Europie Zachodniej*, *Biuletyn Informacyjny Urzędu Mieszkalnictwa i Rozwoju Miast*, 2000, nr 6.

ANALYSIS OF PRODUCTIVITY OF WORK IN POLAND AND IN COUNTRIES OF EUROPEAN UNION

Summary

The article presents the essence of the productivity of work in operating activity of enterprise. This article describes the productivity of work of sense largo and sense in Poland and in the countries of European Union.

Złożono w redakcji w czerwcu 2009 r.