

WSTĘP

W obliczu coraz większej złożoności i zmienności otoczenia, wynikającej m.in. z: rozszerzającej się globalizacji, liberalizacji handlu dobrami i usługami, postępu technologicznego (w szczególności rozwoju technologii informacyjno-komunikacyjnych – ICT) oraz nasilającej się konkurencji, przetrwanie i dalszy rozwój jest dużym wyzwaniem dla wielu przedsiębiorstw. Wśród decyzji, które muszą one podejmować, jeszcze bardziej aktualna staje się decyzja w odniesieniu do tego, które zadania opłaca się wykonać samemu, zważywszy na posiadane kluczowe kompetencje, a które kupić na zewnętrznym rynku (*make or buy?*). W tym pytaniu zawiera się m.in. idea outsourcingu, który sam w sobie nie jest zjawiskiem nowym, jednak fenomen tkwi w jego rosnącej skali i zakresie na przestrzeni ostatnich kilku dekad.

Podłoże outsourcingu¹, czyli długoterminowego wydzielenia ze struktur przedsiębiorstwa funkcji/procesów² lub ich części oraz zlecenia ich zewnętrznym, powiązanym kapitałowo bądź niezależnym podmiotom działającym w różnych lokalizacjach krajowych i zagranicznych³, tkwi w możliwości podziału pracy (jej fragmentacji) i w podwykonawstwie. Dodatkowo, coraz szybsza i łatwiejsza komunikacja między dostawcą a odbiorcą dzięki rozwojowi ICT, a także rosnąca konkurencja wśród dostawców outsourcingowych przyczyniły się do wzrostu zainteresowania przedsiębiorców tym narzędziem oraz rozszerzenia bądź modyfikacji dotychczasowej współpracy pod względem zakresu, lokalizacji i długości trwania. Z założenia, głównym

¹ Tak pojemna, ogólna definicja outsourcingu oznacza, że termin ten obejmuje swoim zakresem formy używane w literaturze, które są zróżnicowane pod względem lokalizacji i stopnia powiązania kapitałowego i ukazują specyfikę każdej z nich. Formy te są określane jako: offshoring, onshoring, nearshoring, krajowy (*domestic*) outsourcing, captive offshoring, captive nearshoring, offshore outsourcing, międzynarodowy (*international*) outsourcing, centra usług wspólnych (*shared services centre* – SSC), centra outsourcingu: procesów biznesowych (BPO), technologii informatycznych (ITO) lub procesów wiedzy (KPO). W literaturze polskiej przyjęło się używanie anglojęzycznych terminów form z uwagi na brak adekwatnych, jednoznacznych odpowiedników. Pojęcia te zostaną objaśnione w rozdziale pierwszym.

² O outsourcingu procesów pisali E. Skrzypek, M. Hofman. Zob. E. Skrzypek, M. Hofman, *Zarządzanie procesami w przedsiębiorstwie*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Kraków 2010, s. 22-24.

³ Jest to definicja uszczegółwiająca zaproponowaną przez M. Trockiego, który nawiązując do M.F. Greavera, zdefiniował outsourcing jako: „wydzielenie ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym”. Zob. M. Trocki, *Outsourcing*, PWE, Warszawa 2001, s. 13.

celem zastosowania outsourcingu bądź jego form była obniżka kosztów funkcjonowania i koncentracja na działalności lub systemie procesów tworzących wartość dla klienta i przynoszących firmie wartość dodaną. Dobrze przygotowany i wdrożony outsourcing powinien przynieść przedsiębiorstwu pożądane efekty ekonomiczne w postaci: wzrostu przychodów ze sprzedaży, racjonalizacji kosztów prowadzonej działalności operacyjnej, lepszego wyniku finansowego.

Podjęcie decyzji o outsourcingu oznacza konieczność wprowadzenia zmian w sposobie zarządzania przedsiębiorstwem, w tym w jego zasobach i strukturze organizacyjnej. Zmiany te wiążą się z uwolnieniem części zaangażowanych zasobów ludzkich i rzeczowych oraz przesunięciem ich do realizacji innych celów lub na zewnątrz. W wymiarze ekonomicznym rosną koszty zmienne związane z zakupem dóbr i usług pośrednich, a zmniejszają się koszty stałe związane z utrzymaniem uwolnionych zasobów ludzkich i rzeczowych.

Znacznie niższe koszty pracy w krajach słabiej rozwiniętych były jednym z podstawowych czynników determinujących wzrost międzynarodowego outsourcingu⁴ lub offshoringu⁵ w krajach wysoko rozwiniętych. Koszty te stanowiły podstawowy czynnik prowadzący do: potaniaenia szeregu dóbr, większego zysku i podniesienia konkurencyjności firm wykorzystujących outsourcing w prowadzonej działalności. W krajach o niższych kosztach wytwarzania, takich jak Polska, równie często, a nawet częściej sięgano po outsourcing krajowy niż zagraniczny.

Zjawisko outsourcingu, pomimo korzyści ekonomicznych, budzi kontrowersje społeczne związane z: zagrożeniem miejsc pracy, degradacją stanowiska pracy, obniżką kosztów pracy bądź zmniejszeniem ochrony pracownika, gdyż w krótkim czasie dochodzi do: likwidacji części stanowisk pracy, naruszenia *status quo* pracownika oraz konieczności uzupełnienia kwalifikacji. W krajach wysoko rozwiniętych, w których popularną formą outsourcingu stał się outsourcing międzynarodowy lub offshoring do krajów o niższych kosztach pracy (w tym do Polski), wśród polityków i społeczeństwa wystąpiły wyraźne głosy sprzeciwu, traktujące tę formę jako zagrożenie ograniczenia zatrudnienia i zmniejszenia płac pracowników, a także ogólnie pogorszenie sytuacji pracowników.

Społeczne i polityczne kontrowersje wokół rosnącej od kilku dekad popularności outsourcingu polegającego na zlecaniu produkcji podzespołów, materiałów lub świadczenia usług, zwłaszcza zewnętrznym dostawcom z lokalizacji o niższych kosztach wytworzenia, stały się obiektem zainteresowania badaczy. Liczne badania w tym zakresie (zaprezentowane w dalszej części pracy) pokazały, że nie zawsze obawy pracowników były uzasadnione. Oddziaływanie outsourcingu na: poziom i strukturę zatrudnienia według wybranych grup zawodów i kwalifikacji, poziom płac, elastyczność zatrudnienia bądź produktywność pracy na poziomie: przedsiębiorstw, branż, sektorów, gospodarek konkretnych krajów bądź grupy krajów

⁴ Outsourcing międzynarodowy oznacza wydzielenie funkcji /procesów oraz zlecenie wykonania dóbr i usług pośrednich zagranicznym dostawcom.

⁵ Przez offshoring rozumie się przeniesienie miejsc pracy do odległych lokalizacji o niższych kosztach pracy, np. z Niemiec do Chin.

jest zróżnicowane. W badaniach (np. H. Eggera i P. Eggera⁶) pojawił się wątek gospodarki polskiej jako dostawcy dóbr i usług pośrednich do wysoko rozwiniętych krajów Europy Zachodniej. Wyniki tych badań sygnalizowały, że offshoring z rozwiniętych krajów Europy Zachodniej pozytywnie wpływa na płace brutto w gospodarce polskiej.

Pierwsze badania 250 polskich przedsiębiorstw⁷, a także obserwacja zachowań firm pokazały, że coraz więcej procesów lub ich części zlecają one zewnętrznym, w znacznej mierze krajowym dostawcom⁸. Specyfiką outsourcingu stosowanego w polskich przedsiębiorstwach stał się dominujący udział krajowego outsourcingu, który mógł inaczej oddziaływać na obszar zasobów ludzkich niż w przedsiębiorstwach w krajach wysoko rozwiniętych. Pomimo dominacji outsourcingu krajowego nad międzynarodowym, nastroje społeczne były dość pesymistyczne. Występowały obawy związane z: utratą miejsca pracy, zmniejszeniem ochrony pracowniczej, zbyt słabym wzrostem wynagrodzeń i zwiększeniem zakresu obowiązków pracowniczych. Z jednej strony, obawy te częściowo mogły wynikać ze wzrostu outsourcingu, gdyż w gospodarce polskiej następował wzrost: zatrudnienia czasowego, samozatrudnienia, liczby pracowników tymczasowych oraz zatrudnienia w centrach SSC/BPO/ITO. Z drugiej strony, niedostateczne rozpoznanie oddziaływania outsourcingu na obszar zasobów ludzkich w sektorze przedsiębiorstw w Polsce wywołały zainteresowanie tą ważną i aktualną problematyką.

Przystępując do rozważań, założono, że outsourcing niekoniecznie jest substytutem zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie, a raczej solidnie przygotowanym, wdrożonym i monitorowanym narzędziem powodującym rozwój podmiotu dzięki podniesieniu efektywności i konkurencyjności, a w następstwie czynnikiem umożliwiającym ilościowy i jakościowy rozwój zasobów ludzkich przez kształtowanie: właściwego poziomu, struktury i form zatrudnienia, kosztów pracy oraz produktywności pracy. Poprawna analiza zjawiska outsourcingu i jego oddziaływania na obszar zasobów ludzkich powinna odbywać się na podstawie podejścia interdyscyplinarnego, które ukazuje wzajemne przenikanie się nauk ekonomii i o zarządzaniu. Jest to niezbędne, aby zrozumieć istotę outsourcingu jako metody zarządzania, dokonać jego pomiaru, bazując na kategoriach ekonomicznych, a także ocenić skutki w odniesieniu do obszaru zasobów ludzkich w przedsiębiorstwach.

⁶ H. Egger, P. Egger, *How International Outsourcing Drives Up Eastern European Wages*, „Weltwirtschaftliches Archiv” 2002, vol. 138 (1), s. 83-95.

⁷ R. Nawrocki, *Outsourcing w Polsce i na świecie*, Raport Conference Board & Accenture 2006.

⁸ Przeprowadzony przez autorkę pomiar outsourcingu na podstawie dostępnych danych zagregowanych na poziomie podstawowych sektorów przemysłu i usług w gospodarce polskiej dla okresu 2000-2012 pokazał, że zjawisko outsourcingu zaczęło rozpowszechniać się na większą skalę wśród podmiotów funkcjonujących w Polsce od 2004 roku i obejmować swoim zakresem coraz więcej funkcji lub ich części. Mogło ono oddziaływać na przepływy w strukturze zatrudnienia w obu sektorach, choć nie udało się przeprowadzić weryfikacji tej zależności, gdyż ocena jakości modelu nie wskazywała na jego praktyczną przydatność. Zob. A. Grześ, *Outsourcing a przepływy w strukturze zatrudnienia*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach 2016, nr 258, s. 177-186.

Jednakże pomiar outsourcingu okazał się utrudniony z racji niedopasowania obowiązującej sprawozdawczości finansowej. Brakuje bowiem kategorii finansowych jednoznacznie go opisujących, a przedsiębiorstwa ze zrozumiałych względów zazwyczaj nie dzielą się tego typu informacjami (np. wartością zawartych kontraktów). W związku z tym przyjęto, że efekt końcowy outsourcingu znajduje odzwierciedlenie w kategorii kosztów działalności operacyjnej, w szczególności kosztów dóbr i usług pośrednich. Autorka ma świadomość uproszczenia pomiaru tego narzędzia. Mimo to, po gruntownym zapoznaniu się z zawartością sprawozdań finansowych składanych do Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) i częstotliwością ich składania na przestrzeni możliwie najdłuższego okresu, tylko takie rozwiązanie stało się możliwe do zastosowania w sektorze przedsiębiorstw zatrudniających 10 i powyżej pracowników. To podejście oznacza, że pomiarem nie została objęta liczna grupa mikroprzedsiębiorstw, które – jak wynika z obserwacji – również stosują outsourcing, np. w zakresie: księgowości, kadr i płac, ochrony mienia czy transportu.

Świadomość specyfiki outsourcingu i celu jego zastosowania w praktyce polskich przedsiębiorstw, zmian, jakie może wywołać w obszarze zasobów ludzkich, a także niedostatek opracowań naukowych odnoszących się do jego oddziaływania na obszar zasobów pracy i związane z nim kategorie sprawiły, że w niniejszej rozprawie habilitacyjnej autorka postawiła następujące cele badawcze:

- rozpoznanie rozmiarów zjawiska outsourcingu w przedsiębiorstwach funkcjonujących w gospodarce polskiej, w podziale na outsourcing materiałów i outsourcing usług;
- dokonanie oceny wpływu outsourcingu na poziom zatrudnienia, koszty pracy i produktywność pracy w przedsiębiorstwach prowadzących działalność w działach przetwórstwa przemysłowego wymagających: zaawansowanej technologii (HT), średnio wysokiej technologii (MHT), średnio niskiej technologii (MLT) i niskiej technologii (LT) (zgodnie z klasyfikacją Eurostatu) oraz w działach usług biznesowych⁹ wymagających specjalistycznej

⁹ Za usługi biznesowe przy obliczaniu makroekonomicznych wskaźników uznaje się: „usługi związane z obsługą działalności gospodarczej. Zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności – PKD 2007, zalicza się do nich: usługi związane z działalnością wydawniczą (Sekcja J, dział 58); usługi związane z oprogramowaniem i doradztwem w zakresie informatyki i usługi powiązane (Sekcja J, dział 62); usługi w zakresie informacji (Sekcja J, dział 63); usługi prawne, rachunkowo-księgowe i doradztwa podatkowego; usługi doradztwa związane z zarządzaniem (Sekcja M, dział 69 i grupa 70.2); usługi architektoniczne i inżynierii, usługi w zakresie badań i analiz technicznych (Sekcja M, dział 71); usługi reklamowe, usługi badania rynku i opinii publicznej (Sekcja M, dział 73); pozostałą działalność profesjonalną, naukową i techniczną (Sekcja M, dział 74); usługi związane z zatrudnieniem (Sekcja N, dział 78); usługi detektywistyczne i ochroniarskie (Sekcja N, dział 80); usługi sprzątania obiektów (Sekcja N, grupa 81.2) oraz usługi związane z administracyjną obsługą biura i pozostałe usługi wspomagające prowadzenie działalności gospodarczej (Sekcja N, dział 82)”. Zob.: stat.gov.pl/cps/rde/xbcrgus/roczne_wskazniki_makroekonomiczne_cz_III_xls (data wejścia: 15.11.2015). W związku z brakiem danych z poziomu poddziałów PKD 2007 do usług biznesowych zostały zaliczone całe działy: M 70 i N 81.

wiedzy (KIBS) i niewymagających specjalistycznej wiedzy (LKIBS), według PKD 2007¹⁰.

W warstwie teoretycznej pracy uznano za celowe:

- rozpoznanie istoty outsourcingu, czynników warunkujących podjęcie decyzji o jego zastosowaniu oraz dokonanie przeglądu terminologii związanej z outsourcingiem i jego formami;
- rozpoznanie sposobów pomiaru outsourcingu i jego form oraz opracowanie własnego, bazującego na obowiązujących statystykach finansowych, podejścia do pomiaru outsourcingu i jego dwóch podstawowych rodzajów (outsourcingu materiałów i outsourcingu usług);
- omówienie outsourcingu w świetle teorii ekonomii oraz teorii zarządzania;
- analizę klasycznych i alternatywnych teorii rynku pracy w kontekście skutków oddziaływania outsourcingu na: wielkość, cenę i efektywność zasobów ludzkich;
- rozpoznanie poziomu i form zatrudnienia, składników kosztów pracy, jak również istoty i sposobów pomiaru produktywności pracy.

W warstwie empirycznej sformułowano natomiast następujące cele pracy:

- rozpoznanie zmian w wielkości outsourcingu i kierunków na podstawie raportów, dostępnych baz Statista i UNCTAD;
- rozpoznanie wielkości i dynamiki outsourcingu w latach 2003-2011 na podstawie danych z bazy World Input-Output Database (WIOD);
- rozpoznanie rozmiarów outsourcingu w latach 2005-2013 w podziale na outsourcing materiałów i outsourcing usług, w powiązaniu ze wzrostem przychodów ze sprzedaży, a także wartości dodanej w sektorze przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 osób według kryteriów: sekcji i działów PKD 2007, poziomu zaangażowania technologicznego w działach sekcji C i wymaganej wiedzy specjalistycznej w działach usług biznesowych (zgodnie z klasyfikacją Eurostatu);
- rozpoznanie dynamiki zmian w poziomie i formach zatrudnienia oraz w kosztach pracy na jednego zatrudnionego w sektorze przedsiębiorstw według wymienionych powyżej kryteriów;
- przeprowadzenie pomiarów produktywności pracy według wymienionych powyżej kryteriów;
- weryfikacja empiryczna trzech modeli ekonometrycznych ukazujących wpływ outsourcingu materiałów oraz outsourcingu usług odpowiednio

¹⁰ Autorka analizuje sektor przedsiębiorstw pod kątem stosowania outsourcingu. Z przeglądu danych statystycznych oraz z obserwacji praktyki wynika, że przedsiębiorstwa funkcjonujące w gospodarce polskiej, niezależnie od tego, czy zajmują się produkcją, czy świadczeniem usług biznesowych, same również korzystają z outsourcingu dóbr lub/ i usług pośrednich. Autorka ma świadomość, że dynamiczny wzrost przychodów ze sprzedaży w sektorze usług stanowi potwierdzenie tego, że zaliczane do niego przedsiębiorstwa są zarówno odbiorcami, jak dostawcami outsourcingu. Aspekt dostawców dóbr lub usług outsourcingowych w niniejszej rozprawie nie jest analizowany.

na: poziom zatrudnienia, koszty pracy i produktywność pracy na jednego zatrudnionego w czterech grupach przedsiębiorstw przetwórstwa przemysłowego prowadzących działalność w działach wymagających: HT, MHT, MLT, LT oraz w dwóch grupach przedsiębiorstw świadczących usługi biznesowe w działach KIBS i LKIBS.

Uwzględniając powyższe cele rozprawy, postawiono hipotezy:

- H₁: Wraz ze wzrostem przychodów ze sprzedaży rośnie zarówno outsourcing materiałów, jak i outsourcing usług. Wzrost skali każdego z nich jest powiązany ze specyfiką prowadzonej działalności, specyfiką posiadanych aktywów oraz sytuacją gospodarczą na rynku, na którym przedsiębiorstwa prowadzą sprzedaż.
- H₂: Wraz ze wzrostem przychodów ze sprzedaży zarazem outsourcing materiałów, jak i outsourcing usług implikują zróżnicowane zmiany w poziomie zatrudnienia. Siła oddziaływania każdego rodzaju outsourcingu jest determinowana poziomem technologicznym i możliwościami zastąpienia zasobów pracy kapitałem rzeczowym w przedsiębiorstwie.
- H₃: Specyfika usług powoduje, że outsourcing materiałów oddziałuje negatywnie na zatrudnienie, a outsourcing usług sprzyja wzrostowi zatrudnienia w przedsiębiorstwach usług biznesowych. Oznacza to, że bardziej opłacalne staje się dokonanie zakupu materiałów pośrednich wykorzystywanych w procesie wytwórczym niż zatrudnienie kolejnych pracowników. Wzrost rozmiarów outsourcingu usług, przy relatywnie wysokim poziomie przychodów ze sprzedaży, niweluje ograniczanie zatrudnienia.
- H₄: Outsourcing służy wzrostowi zatrudnienia czasowego (*temporary employment*), gdyż zlecenie wykonania usług i/lub materiałów pośrednich powoduje zmiany w strukturze zatrudnienia związane z przejściem do nowego pracodawcy bądź zatrudnieniem nowych pracowników na umowy okresowe albo cywilno-prawne.
- H₅: Wzrost outsourcingu materiałów i usług wykazuje słaby pozytywny wpływ na wzrost kosztów pracy na jednego zatrudnionego w przedsiębiorstwach wymagających wysokiego zaangażowania technologicznego i specjalistycznej wiedzy. Outsourcingowi w pierwszej kolejności są poddawane te funkcje/procesy (np. produkcja materiałów pośrednich lub usługi ochrony mienia), których realizacja sposobem organicznym wymaga zaangażowania odpowiednio dużej liczby słabiej zarabiających pracowników. Uwolnienie tych zasobów pracy sprawia, że koszty pracy ogółem spadają wolniej niż liczba zatrudnionych, co skutkuje niewielkim wzrostem kosztów pracy na jednego zatrudnionego.

- H₆: Wzrost kosztów pracy w przedsiębiorstwach, prowadzących działalność w działach wymagających zastosowania niskiej technologii oraz niewymagających wiedzy specjalistycznej¹¹, w najwyższym stopniu jest determinowany wzrostem produktywności pracy, która jest pochodną sprzedaży większej ilości produkcji lub usług przy danym poziomie zatrudnienia. Dochodzi zatem do poprawy efektywności ekonomicznej, będącej jednym z podstawowych czynników wywołujących wzrost wynagrodzeń (głównego składnika kosztów pracy). Z uwagi na postrzegany, niski poziom kosztów pracy w tych przedsiębiorstwach, outsourcing ma niewielki bądź neutralny wpływ.
- H₇: Oba rodzaje outsourcingu wywierają pozytywny, choć zróżnicowany, wpływ na produktywność pracy. W wyniku zastąpienia zasobów pracy outsourcingiem materiałów lub usług, przy podobnym albo rosnącym poziomie przychodów ze sprzedaży następuje wzrost produktywności pracy. Dominującym rodzajem outsourcingu materiałów, oddziałującym na produktywność pracy, jest outsourcing krajowy materiałów.
- H₈: W przedsiębiorstwach prowadzących działalność w działach o słabym zaangażowaniu technologicznym (LT) oraz świadczących usługi biznesowe niewymagające specjalistycznej wiedzy (LKIBS) jest widoczny silny wzrost technicznego uzbrojenia pracy na jednego zatrudnionego. Wzrost nowocześniejszych rzeczowych aktywów trwałych oraz wartości niematerialnych i prawnych umożliwia wytworzenie większej ilości asortymentu przez danego pracownika, a także zmniejszenie jednostkowych kosztów produkcji i obniżenie ceny rynkowej wytwarzanego dobra czy usługi. W konsekwencji następuje zwiększenie popytu na wytwarzane dobra, co przekłada się na wzrost produktywności pracy.

Tak sformułowanym celom i hipotezom badawczym zostały podporządkowane metody badawcze i układ rozprawy. W warstwie teoretycznej posłużono się metodą analizy opisowej, umożliwiającą prezentację dorobku teoretycznego, zawartego zwłaszcza w zagranicznej literaturze przedmiotu i stosunkowo ubogiej literaturze polskiej dotyczącej kwestii oddziaływania outsourcingu na podstawowe kategorie związane z zasobami pracy. W pracy wykorzystano również literaturę z zakresu ekonometrii, która była nieodzowna do budowy i weryfikacji modelu oraz interpretacji uzyskanych wyników.

Na płaszczyźnie dociekań empirycznych zastosowano wtórne, przetworzone na zamówienie, zagregowane na poziomie sekcji i działów PKD 2007 dane finansowe i osobowe obejmujące okres 2005-2013. Dane te pochodziły ze sprawozdań statystycznych składanych do Głównego Urzędu Statystycznego: F-01/I-01 (w cyklu półrocznym) oraz Z-06 (raz do roku) przez podmioty gospodarcze zatrudniające

¹¹ Jednocześnie można przyjąć, że w strukturze zatrudnienia przedsiębiorstw z tych działów przeważają pracownicy o niskich kwalifikacjach. Natomiast w działach wymagających zaawansowanej wiedzy specjalistycznej (KIS) i wysokiego zaangażowania technologicznego (HT) dominującą grupę zatrudnionych stanowią pracownicy o wysokich kwalifikacjach.

10 i więcej osób, zaliczane do sektora przedsiębiorstw. Należy zauważyć, że ze względu na zmianę klasyfikacji PKD 2004 na PKD 2007 był to maksymalnie najdłuższy, możliwy do pozyskania, szereg czasowy jednorodnych danych ($n = 18$).

Analizę danych przeprowadzono dwuetapowo. Na etapie analizy wstępnej zostały wykorzystane dane roczne przedstawione za pomocą wskaźników dynamiki i struktury obliczonych na podstawie danych z baz GUS i WIOD. Analizując przebieg dynamiki: obu rodzajów outsourcingu, poziomu zatrudnienia, kosztów pracy na jednego zatrudnionego, produktywności pracy, wartości dodanej brutto w działach PKD 2007, zauważono dość duże różnice pomiędzy działami. Poszukując sposobu grupowania działów pod względem jednorodnych cech, podobieństwa dostrzeżono we wspomnianej klasyfikacji Eurostatu. Klasyfikacja ta umożliwiła wyodrębnienie czterech grup przedsiębiorstw przetwórstwa przemysłowego (HT, MHT, MLT i LT) z uwagi na poziom zaangażowania technologicznego i dwóch grup przedsiębiorstw świadczących usługi biznesowe z racji poziom wymagalności zaawansowanej wiedzy specjalistycznej (KIBS i LKIBS).

Na etapie analizy przyczynowej przyjęto zagregowane na poziomie wymienionych sześciu zbiorowości (tzn.: HT, MHT, MLT, LT, KIBS i LKIBS) półroczne dane finansowe i osobowe z lat 2005-2013, pochodzące od wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających 10 i powyżej osób, które złożyły sprawozdanie F-01/I-01, aby móc uzyskać maksymalnie najdłuższy, jednorodny szereg czasowy $n = 18$. Według stanu na dzień 31.12.2013 roku, do analizy przyczynowej zostały wykorzystane dane zebrane od 18 385¹² spośród 51 569 przedsiębiorstw tworzących sektor przedsiębiorstw. Podjęto próbę weryfikacji wpływu outsourcingu materiałów i (lub) usług odpowiednio na: zatrudnienie, koszty pracy i produktywność pracy na jednego zatrudnionego za pomocą modeli ekonometrycznych. Do estymacji modeli regresji względem parametrów strukturalnych zastosowano klasyczną metodę najmniejszych kwadratów (KMNK) dla szeregów czasowych poziomów zmiennych bądź pierwszych różnic. Wszystkie szeregi czasowe zostały poddane ocenie stopnia stacjonarności za pomocą testu pierwiastka jednostkowego Dickeya-Fullera. W przypadku stwierdzenia niestacjonarności na poziomie zmiennych, czyli integracji w stopniu $\sim I(0)$, model był budowany na podstawie pierwszych różnic, czyli integracji w stopniu $\sim I(1)$. Czynność powtarzano, gdy stwierdzono brak stacjonarności na poziomie pierwszych różnic. Po doprowadzeniu zmiennych do stacjonarności oceniono istotność wpływu zmiennych lub ich przyrostów na zmienną zależną (za pomocą testu t-Studenta) oraz zbadano kointegrację procesu (za pomocą testu Engle'a-Grangera). Następnie przeprowadzono weryfikację empiryczną modeli pod kątem ich przydatności do analiz interpretacyjnych w każdej z sześciu wyodrębnionych zbiorowości. Do analiz ekonometrycznych zostało wykorzystane oprogramowanie GRETL.

¹² Według stanu na 31.12.2013 roku, w poszczególnych zbiorowościach zagregowane dane pochodziły od: 410 przedsiębiorstw prowadzących działalność w działach HT, 2 485 przedsiębiorstw z działów MHT, 5 543 przedsiębiorstw z działów MLT, 5 797 przedsiębiorstw z działów LT, 3 536 przedsiębiorstw z działów KIBS oraz 614 przedsiębiorstw z działów LKIBS.

Rozprawa obejmuje sześć rozdziałów. W pierwszym rozdziale pokazano teoretyczne aspekty outsourcingu i różnorodne podejścia do jego rozumienia i istoty. Ustalono także podstawową definicję outsourcingu, stanowiącą podbudowę do dalszych rozważań nad jego ewolucją. Pokazano również tendencje zmian występujących w outsourcingu, które mogą uzasadniać pewne zachowania przedsiębiorstw w obszarze zasobów ludzkich.

W rozdziale drugim przedstawiono sposoby pomiaru outsourcingu spotykane wśród badaczy, a także źródła informacji o outsourcingu. Z uwagi na posługiwanie się danymi GUS zaproponowano własną koncepcję pomiaru outsourcingu, zbudowaną na bazie analizy dotychczasowych sposobów pomiaru i danych finansowych podawanych w sprawozdaniu F-01/ I-01, choć nieudostępnianych w tej formie w ogólnodostępnych bazach danych. Następnie ukazano tendencje kształtowania się poziomu outsourcingu krajowego i zagranicznego w układzie sekcji i działów PKD na podstawie bazy WIOD i zamówionych danych GUS. W tym rozdziale zweryfikowano pierwszą hipotezę.

W trzecim rozdziale podjęto próbę odnalezienia w teoriach ekonomii i zarządzania motywów uzasadniających zastosowanie outsourcingu i określających jego wpływ na przedsiębiorstwo i obszar zasobów ludzkich. Nawiązano również do wybranych teorii zatrudnienia i rynku pracy, aby pośrednio uchwycić kwestie, które mogą sygnalizować oddziaływanie outsourcingu na wewnętrzny rynek pracy i charakteryzujące go kategorie. Jednakże brakowało w nich mechanizmów teoretycznych, ukazujących oddziaływanie outsourcingu na zasoby pracy, ich cenę i produktywność pracy. Poznanie wybranych teorii, zwłaszcza motywów kierujących przedsiębiorstwami oraz pośrednio uzasadniających zastosowanie outsourcingu i ewentualne konsekwencje wynikające z niego dla przedsiębiorstwa, stanowiło podbudowę do sformułowania pozostałych siedmiu hipotez.

W rozdziale czwartym przeprowadzono rozważania nad: istotą, pomiarem poziomu zatrudnienia oraz czynnikami oddziałującymi na przepływy w strukturze zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw. Po czym dokonano analizy, dostępnych autorce, wyników badań nad wpływem outsourcingu na poziom zatrudnienia, a także za pomocą modelu regresji dokonano weryfikacji empirycznej oddziaływania outsourcingu materiałów i usług na poziom zatrudnienia w sześciu wyodrębnionych zbiorowościach, w których przedsiębiorstwa prowadzą działalność. Przesłanki dotyczące wybranych teorii, charakterystyka kategorii zatrudnienia oraz wyników badań na wpływem offshoringu lub outsourcingu międzynarodowego stały się podstawą do weryfikacji drugiej, trzeciej i czwartej hipotezy.

W rozdziale piątym przedstawiono pojęcie kosztów pracy i sposobów ich pomiaru. Równocześnie ukazano relacje między kosztami pracy a zatrudnieniem. Podobnie jak w poprzednim rozdziale, autorka dokonała analizy wyników badań nad wpływem offshoringu na koszty pracy i za pomocą modelu regresji przeprowadziła weryfikację empiryczną oddziaływania outsourcingu materiałów i usług na poziom

kosztów pracy na jednego zatrudnionego w sześciu wyodrębnionych zbiorowościach polskich przedsiębiorstw. Działanie to umożliwiło weryfikację piątej i szóstej hipotezy.

W rozdziale szóstym autorka zdefiniowała pojęcia wydajności pracy i produktywności pracy oraz sposoby pomiaru produktywności pracy. Następnie poddała analizie dostępne wyniki badań nad wpływem outsourcingu na poziom produktywności pracy, jak również za pomocą modelu regresji przeprowadziła empiryczną weryfikację oddziaływania outsourcingu materiałów i usług na tę zmienną zależną. W tym rozdziale zweryfikowano siódmą i ósmą hipotezę.

Rozpoznanie zjawiska w ujęciu teoretycznym oraz przeprowadzone badania pozwoliły określić stopień oddziaływania outsourcingu materiałów i usług na: poziom zatrudnienia, koszty pracy i produktywność pracy w sektorze przedsiębiorstw w Polsce, a także uzupełnić występującą w tym obszarze lukę. Uzyskane wyniki badań mogą stanowić dość istotny argument w negocjacjach z pracownikami o potrzebie podjęcia bądź zacieśnienia współpracy outsourcingowej w celu osiągnięcia większych korzyści z zastosowania outsourcingu. Niezmiernie ważne stają się umiejętne zaplanowanie i wdrożenie outsourcingu oraz monitorowanie wyników współpracy pomiędzy dwiema stronami kontraktów.

W tym miejscu autorka pragnie złożyć serdeczne podziękowania pracownikom Wydziału Ekonomii i Zarządzania i zaprzyjaźnionym osobom, które dzięki swojej życzliwości i pomocy inspirowali, wspierali ją swoimi radami i dopingowali do pisania niniejszej rozprawy. Autorka wyraża ogromną wdzięczność także rodzinie za wyrozumiałość i cierpliwość okazaną podczas pisania rozprawy.

Szczególne podziękowania autorka kieruje pod adresem recenzentów – Pana Profesora Eugeniusza Kwiatkowskiego oraz Pana Profesora Joachima Foltysa, których cenne wskazówki i uwagi pozwoliły nadać pracy ostateczny kształt.