

Renata Wojciechowska*

Konkurencyjność polskiego rynku pracy w latach 2004–2016

Competitiveness of the Polish labour market in 2004–2016: The aim of this paper is to provide an overview of the labour market in Poland in 2004–2016: demand for work, the supply, and the labour market institutions. It begins by looking at some key characteristics of the labour market that determined the opportunities and threats from the local, regional and European Union's perspective. The determinants of professional activity, mobility, labour costs and the movement people in the labour market are discussed. Next, the author addresses three research questions regarding the features of the Polish labour market, its opportunities and weaknesses.

Słowa kluczowe: konkurencyjność gospodarki narodowej, rynek pracy w Polsce, aktywność zawodowa w Polsce

Keywords: competitiveness of national economy, labour market in Poland, professional activity in Poland

* Doktor nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Ekonomii Politycznej i Historii Myśli Ekonomicznej, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, e-mail: rwojcie@sgh.waw.pl.

Wstęp

Rynek pracy jest specyficznym miejscem spotkania się pracobiorców i pracodawców. Sprzedaje się na nim oraz kupuje pracę, ustala warunki pracy i wysokość wynagrodzenia. Ilość i jakość oferowanej pracy zależy zaś od dopasowania oczekiwań i możliwości podmiotów rynku pracy.

Atrakcyjne zatrudnienie, które gwarantuje odpowiednie warunki pracy (wynagrodzenie płacowe i pozapłacowe), stabilność i możliwość rozwoju, ma istotny wpływ na standard życia. A to z kolei jest ważnym elementem konkurencyjności regionów i krajów. Dlatego warto badać czynniki wewnętrzne i zewnętrzne rynku pracy, które sprzyjają lub blokują rozwój danej gospodarki (zarówno jeśli chodzi o popyt na pracę i jego potencjał, jak i podaż pracy, zmiany aktywności i mobilności zawodowej).

Celem artykułu jest analiza ekonomiczna, która pokaże szanse i zagrożenia dla konkurencyjności polskiego rynku pracy. Problem ten jest bardzo złożony, gdyż nie wynika tylko z aspektu ekonomicznego, ale również psychologicznego, społecznego i kulturowego. Rynek pracy dotyczy ludzkiego działania, a więc należy na niego spojrzeć w różnych kontekstach, korzystając z interdyscyplinarnych badań naukowych (różne strategie badawcze i metody mieszane). Ważny jest bowiem nie tylko rachunek zysków i strat pracobiorców oraz pracodawców, ale też ich wartościowanie, etos pracy, zaangażowanie w rolę zawodową, jak i postawy wobec bezrobocia i zatrudnienia.

W poniższej analizie wykorzystano głównie badania ilościowe, czyli dane wtórne, które pozwoliły na opis rynku pracy przy wykorzystaniu odpowiednich mierników. Tylko w przypadku bezrobocia wykorzystano inne obserwacje dotyczące zachowań podmiotów na rynku pracy.

Tekst został podzielony na trzy części. W pierwszej omówiono uwarunkowania dotyczące konkurencyjności, w tym konkurencyjności rynku pracy. W drugiej przeanalizowano podaż pracy, głównie problem bezrobocia. W trzeciej zaś scharakteryzowano popyt na pracę, a w szczególności problem zatrudnienia i kosztów pracy.

Każdy rozdział rozpoczyna się od wyjaśnienia pojęć, wskazania źródła danych dotyczących badanego zjawiska czy zasobu. Następnie część teoretyczna została uzupełniona analizą empiryczną. Wykorzystano dane dotyczące rynku pracy w Polsce, państwach UE¹ oraz państwach Grupy Wyszehradzkiej (Polska, Czechy, Słowacja i Węgry). Analiza obejmuje lata 2004–2016.

Konkurencyjność a rynek pracy

Pojęcie konkurencyjności jest bardzo wieloznaczne (jeśli chodzi o zakres i treść oraz względność i subiektywność)², stworzone nie „przez teoretyków, ale przez praktyków z procesem tworzenia polityki”³. Na szeroką skalę zaczęto je wykorzystywać w latach 70. XX wieku, zarówno w państwach UE, jak i w Stanach Zjednoczonych. Przykładem mogą być raporty Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (*Organisation for Economic Co-operation and Development*, OECD) z 1975 r. czy powołanie w Stanach Zjednoczonych Prezydenckiej Komisji ds. Konkurencyjności Amerykańskiego Przemysłu (dalej: Prezydencka

¹ Według statystyki międzynarodowej dotyczącej rynku pracy dane o państwach UE można podzielić na te, które dotyczą 15 państw członkowskich (UE-15) lub 25 (UE-25) lub 28 (UE-28) państw członkowskich ze względu na rozszerzenie UE o kolejne państwa w latach 2004, 2007 i 2013.

² W. Bieńkowski, *Reaganomika i jej wpływ na konkurencyjność gospodarki amerykańskiej*, PWN, Warszawa 1995, s. 21–22.

³ J. Fagerberg, *Technology and Competitiveness*, „Oxford Review of Economic Policy” 1996, vol. 12, no. 3, s. 39.

Komisja). Początkowo przyjęto, że konkurencyjność, to określony: *stan (kondycja) gospodarki, kiedy dany kraj w warunkach wolnego i uczciwego rynku może produkować dobra i usługi, które sprostają wymogom rynku międzynarodowego, a jednocześnie zachowa lub podniesie dochody realne swoich obywateli*⁴. Zaproponowana przez Prezydencką Komisję definicja z 1985 r. została uznana przez kraje OECD oraz Światowe Forum Ekonomiczne.

W ostatnim dziesięcioleciu OECD oraz Komisja Europejska zwróciły uwagę, że konkurencyjność wiąże się również z „rosnącym standardem życia” (w szerokim ujęciu jest to zarówno wysoki poziom świadczeń, które odpowiadają: *europejskiemu modelowi społecznemu jak i określony rodzaj solidaryzmu społecznego*)⁵ i z: *relatywnie wysokimi dochodami z czynnika produkcji oraz wysoką stopą zatrudnienia, opartą na trwałych podstawach*⁶.

Również środowisko akademickie zareagowało na ten nowy obszar badawczy. Szczególnie, gdy okazało się, że proponowane modele wzrostu gospodarczego (modele Solowa, Harroda, Domara, Romera czy Lucasa) są: *niewystarczającym narzędziem wyjaśniającym przyczyny rozwoju gospodarki otwartej*⁷. Dzięki temu w *World Competitiveness Yearbook 2003* wypracowano tzw. akademicką definicję konkurencyjności, jako: *obszar wiedzy ekonomicznej, który analizuje fakty i politykę, kształtujące zdolność kraju do tworzenia i zachowania otoczenia, sprzyjającego tworzeniu większej wartości przez przedsiębiorstwa i większego dobrobytu mieszkańców*⁸.

Istotne dla konkurencyjności jest więc trwałe zatrudnienie, które zapewnia odpowiednie dochody oraz dobrobyt społeczeństwa. Ludzka praca, razem z jej kapitałem społecznym, jest wyznacznikiem tego, co dzieje się na rynku pracy.

Rynek pracy jest miejscem spotkania podmiotów, które oferują pracę i które ją kupują. Pierwszą grupę tworzą pracownicy (podaż pracy), a do drugiej grupy należą osoby, które określają popyt na pracę (pracodawcy). W tej specyficznej grze rynkowej nie wszyscy uczestniczą w podziale pracy. Przede wszystkim bierze się pod uwagę tylko osoby w wieku produkcyjnym [w zależności od źródła informacji jest to przedział wiekowy 18–60/65 lat (w sprawozdawczości polskiej) lub 15 lat i więcej (w badaniach ankietowych/międzynarodowych)]. Wśród osób w wieku produkcyjnym część osób to bierni zawodowo, a część to

⁴ D. Burawski, *Pojęcie konkurencyjności gospodarki w analizach ekonomicznych*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2000, s. 28.

⁵ *European competitiveness raport 2001*, European Commission, Luxembourg 2001, s. 19; M. Radło, *Wyzwanie konkurencyjności. Strategia lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, ISP, Warszawa 2003, s. 16.

⁶ *Globalisation and competitiveness: Relevant Indicators*, STI Working Papers, OECD, Paris 1996, s. 20.

⁷ D. Burawski, *Pojęcie konkurencyjności*, *op. cit.*, s. 58.

⁸ S. Garelli, *Competitiveness of nations: the fundamentals* [w:] *World Competitiveness Year-book 2003*, IMD, Lausanne 2003, s. 702.

aktywni zawodowo. Ta grupa, która nie szuka zatrudnienia albo nie jest gotowa do jego podjęcia, mimo że nie ma pracy, tworzy zasób biernych zawodowo. Pozostałe osoby w wieku produkcyjnym albo mają pracę, albo jej szukają. Dlatego aktywni zawodowo, to suma osób pracujących i bezrobotnych⁹.

Na rynku pracy pracobiorcy i pracodawcy ustalają ilość pracy, warunki pracy i tzw. roboczogodzinę, czyli stawkę prac. Relacja między popytem a podażą kształtuje wielkość zatrudnienia i bezrobocia na rynku pracy. W ujęciu makroekonomicznym na rynku pracy może dojść do równowagi, gdy zrównoważy się popyt na pracę z podażą pracy, dla określonej płacy i ilości osób pracujących. Nierównowaga zaś jest wtedy, gdy czynniki wewnętrzne lub zewnętrzne uniemożliwiają dokonanie się transakcji. Jest tak wtedy, gdy popyt jest mniejszy niż podaż (problem bezrobocia) lub gdy popyt jest większy od podaży (problem niedoboru pracowników). Obie sytuacje są niekorzystne ekonomicznie i społecznie.

Dopasowanie się popytu do podaży i odwrotnie jest więc bardzo ważne. Nie zawsze jednak mechanizm rynkowy jest w stanie „sprawnie działać”. Blokują go nie tylko sytuacja społeczno-gospodarcza czy działanie instytucji, ale też asymetria informacyjna czy postawy bezrobotnych, zatrudnionych oraz pracodawców. Dlatego podmioty publiczne i prywatne realizują różnego rodzaju projekty, które mają na celu zwiększenie efektywności dopasowania popytu i podaży, przepływu informacji, mobilności oraz aktywności siły roboczej. Sprawnie działający rynek pracy jest bowiem czynnikiem rozwoju gospodarczego.

Dane na temat rynku pracy pochodzą z badań ilościowych i jakościowych, gdzie określa się zasoby i ruch podmiotów rynku pracy (ujęcie zasobowe i strumieniowe)¹⁰. W Polsce informacje na temat liczby osób bezrobotnych, ich cech i przepływów gromadzi Główny Urząd Statystyczny (GUS). Pochodzą one ze sprawozdawczości podmiotów gospodarczych i instytucji rynku pracy oraz badań ankietowych. Badania jakościowe prowadzone są głównie w ramach badań warunków i jakości życia Polaków („Diagnoza Społeczna”), przez ekspertów z Instytutu Pracy i Spraw Społecznych (IPiSS) oraz uczelnie wyższe przy wykorzystaniu metod mieszanych lub określonego modelu badawczego (np. model teorii ugruntowanej) wykonywanych w ramach interdyscyplinarnych czynności naukowych.

W Polsce istnieją dwa główne i dwa dodatkowe źródła informacji na temat sytuacji podmiotów rynku pracy. Przede wszystkim jest to rejestr bezrobotnych w urzędach pracy oraz sprawozdawczość pracujących prowadzona przez jednostki publiczne i prywatne. Drugim głównym źródłem informacji jest Badanie

⁹ Więcej zob. W. Kozek, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa UW, Warszawa 2014; *Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy i demografia*, red. B. Liberda, E. Kwiatkowski, PTE, Warszawa 2015; J. Szaban, *Rynek pracy w Polsce i UE*, Difin, Warszawa 2013, s. 19–23.

¹⁰ Więcej zob. R. Wojciechowska, *Podstawowe problemy metodologii ekonomii [w:] Ekonomia. Wybrane zagadnienia z mikroekonomii i makroekonomii. Zbiór zadań*, red. I. Zawislińska, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Warszawa 2018.

Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), które jest badaniem ankietowym, reprezentatywnym, dostosowanym metodologicznie do badań międzynarodowych prowadzonych przez europejski urząd statystyczny (Eurostat, czyli urząd Komisji Europejskiej oraz Biuro Statystyczne UE¹¹), na podstawie terminologii Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Dane na temat podmiotów rynku pracy są uzupełniane przez wyniki Narodowego Spisu Powszechnego (NSP) lub Powszechnego Spisu Rolnego.

Niestety, różne źródła informacji oznaczają też różną metodologię, a więc sposób pozyskiwania i definiowania zasobów oraz zjawisk. Dlatego trudno jest porównywać dane statystyczne uzyskane w wyniku sprawozdawczości i BAEL, według badań wykonanych w GUS i MOP czy Eurostat. Problematyczna jest także cykliczność badań. Urzędy pracy w Polsce dostarczają co roku dane miesięczne, kwartalne i roczne, z pewnymi korektami. Tak już nie jest w przypadku innych badań (choć cykliczność BAEL jest największa). Publikowane statystyki są zawsze opóźnione, nawet o kilka lat (np. badanie kosztów pracy, co cztery lata). Największe różnice widać przy porównaniach międzynarodowych. Dlatego trudno jest opisać i analizować zasoby oraz strumienie na rynku pracy.

W porównaniach międzynarodowych najczęściej porównuje się aktywność zawodową podmiotów rynku pracy oraz współczynnik aktywności zawodowej, współczynnik zatrudnienia i stopę bezrobocia, o których będzie mowa w kolejnych rozdziałach (według metodologii międzynarodowej, którą stosuje się w Polsce, np. BAEL).

W Polsce aktywność zawodowa z pewnością jest za niska. Liczba aktywnych zawodowo osób w wieku 25–59/64, w latach 2005–2016 zmniejszyła się z 24 405 tys. w 2005 r. do 23 767,6 tys. w 2016 r. Z kolei udział osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym wzrósł w tym czasie z 56,3% w 2005 r. do 61,7% w 2016 r.¹²

Porównując współczynnik aktywności zawodowej¹³ szacowanej w Polsce i w państwach UE, można zauważyć niewielką różnicę, średnio 2 punktów procentowych (pkt proc.), (wykres 1). W Polsce wskaźnik wzrósł z 64% (2004 r.) do 68,8% (2016 r.). W tym samym okresie dla państw UE-15 zaobserwowano wzrost z 70,6% (2004 r.) do 73,8% (2016 r.) i odpowiednio dla państw UE-25 z 69,7% do 72,9%. Ogólny trend tych zmian był porównywalny (wykres 1)¹⁴.

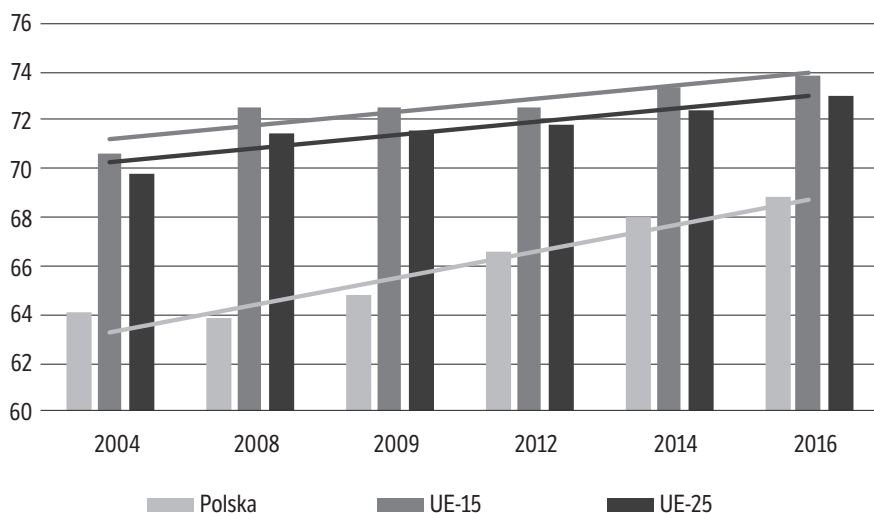
¹¹ Eurostat publikuje i prognozuje dane gromadzone przez Terminal Danych i Biuro Informacyjne.

¹² „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 411; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010, s. 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 343; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 334; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 326.

¹³ Dane na 31 grudnia danego roku sprawozdawczego.

¹⁴ „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 411; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010, s. 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 343; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 334; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 326.

Wykres 1. Współczynnik aktywności zawodowej wraz z linią trendu w Polsce i w państwach UE (UE-15 i UE-25) (w %)



Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 411; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS”, Warszawa 2010, s. 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 343; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 334; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 326.

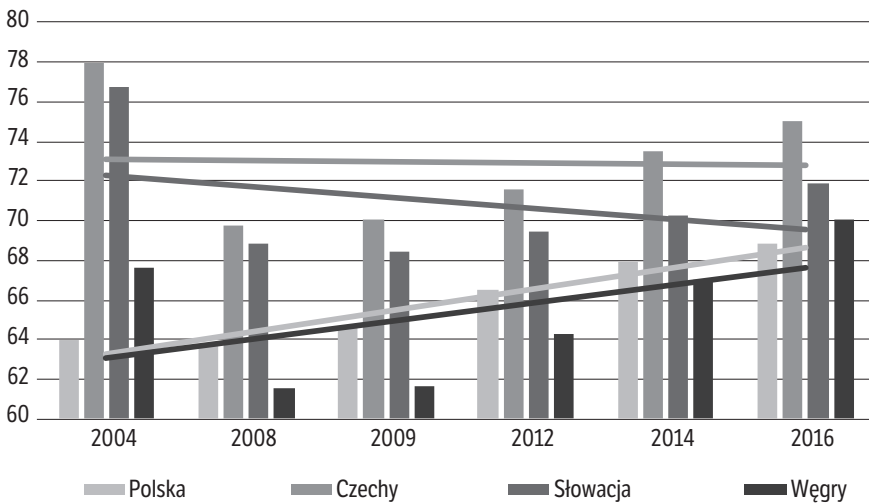
Największe różnice dotyczące aktywności zawodowej widać, gdy porównuje się współczynnik aktywności zawodowej w Polsce i w państwach z Grupy Wyszehradzkiej. Polska w badanym okresie charakteryzowała się małą aktywnością zawodową, szczególnie w stosunku do Czech, Słowacji i Węgier (wykres 2). W 2004 r. współczynnik aktywności zawodowej był najwyższy dla Czech (78%) i najniższy dla Polski (64%). W kolejnych latach miernik aktywności spadał w Czechach i Słowacji (Czechy – 78% w 2004 r. i 75% w 2016 r.; Słowacja – 76,7% w 2004 r. i 71,9% w 2016 r.)¹⁵. W Polsce i na Węgrzech zaobserwowano z kolei wzrost, odpowiednio ponad 4 i 2 pkt proc. (Polska – 64% w 2004 r. i 68,8% w 2016 r.; Węgry – 67,6% w 2004 r. i 70,1% w 2016 r.)¹⁶.

Obserwacja danych na temat aktywności zawodowej pozwala założyć, że jest to jeden z elementów, które należy zmienić, pobudzając mobilność i aktywność zawodową Polaków. Jest to szczególnie istotne ze względu na straty wynikające z tytułu małego wykorzystania zasobów pracy i obciążenie siły roboczej zasobami, które biernie korzystają z czynników wytwórczych.

¹⁵ „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 421; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010, s. 357; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 349, 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 339, 341; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 331, 333.

¹⁶ *Ibidem*.

Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej wraz z linią trendu w państwach Grupy Wyszehradzkiej (w %)



Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 421; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 357; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 349, 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 339, 341; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 331, 333.

Analiza podaży pracy

Podaż pracy to suma osób bezrobotnych i zatrudnionych. W tym kontekście chodzi więc o punkt widzenia ludzi chętnych do pracy, którzy dokonują maksymalizacji swojej korzyści przez optymalny podział czasu między pracą zarobkową a czas wolny. W tym ujęciu najczęściej akcentuje się problem bezrobocia lub zachowania bezrobotnych na rynku pracy. Bezrobocie jest związane z sytuacją, w której aktywni zawodowo nie mają pracy, mimo że jej szukają i są gotowi do jej podjęcia.

Problem bezrobocia jest wielowymiarowy, dotyczy bowiem nie tylko czynników ekonomicznych, ale też psychologicznych, społecznych i kulturowych¹⁷. Osoba bezrobotna kieruje się rachunkiem zysków i strat, porównując korzyści i koszty związane z zatrudnieniem i bezrobociem. Nie są to jednak jedyne argumenty. Istnieją również czynniki, które wpływają na postawy bezrobotnych. Wartości, jakie przypisuje się pracy, przekładają się na to, czy stanowi ona intelektualne wyzwanie, czy wykorzystuje umiejętności i zdolności, jakie stwarza warunki rozwoju, możliwości współdziałania z innymi i czy zapewnia godziwe

¹⁷ Więcej zob. *Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, red. Z. Góral, LEX WKB, WUW, Warszawa 2013.

i sprawiedliwe wynagrodzenie¹⁸. Praca to nie tylko gratyfikacja finansowa, ale też wewnętrzna przyjemność, wynikająca z samorealizacji, prestiżu i społecznego uznania lub tożsamości. Jeśli wykonywana praca daje możliwości rozwoju tych wartości, to jest uznawana za trwałą i rozwojową.

Do jednych z ważniejszych cech, które kształtują postawę osoby poszukującej pracy, można zaliczyć stosunek do zatrudnienia wyrażony w wartościowaniu pracy¹⁹, etyce i zaangażowaniu zawodowym. W sytuacji braku pracy osoba bezrobotna przede wszystkim odczuwa zagrożenie bezpieczeństwa finansowego oraz kontroli nad bieżącymi wydarzeniami. W momencie, gdy praca oznacza również formę uczestnictwa w życiu określonej grupy społecznej, jej brak budzi strach przed osamotnieniem, często też poczucie izolacji. Dlatego związek człowieka z rolą zawodową jest bardzo istotny. Identyfikacja z zawodem i duże zaangażowanie może być czynnikiem zarówno motywującym, jak i demotywującym, szczególnie w kwestii mobilności zawodowej.

Dopełnieniem zaś powyższych zależności są: cechy demograficzne, wizerunek społeczny bezrobotnego i czas pozostawania bez pracy. Na pierwszy składają się wiek, płeć i wykształcenie²⁰.

Wiek w dużej mierze determinuje sposób poszukiwania pracy czy reakcje na brak zatrudnienia. Ludzie w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym często szukają pracy zarobkowej z powodów finansowych, kierując się głównie rachunkiem ekonomicznym. W wieku produkcyjnym osoby bezrobotne szukają również pracy, która pozwoliłaby realizować potrzeby psychologiczne i społeczne. W średnim wieku utrata pracy dotyczy nie tylko braku dochodów, ale też stwarza zagrożenie dla utrzymania rodziny czy niemożności spłaty zobowiązań finansowych. Oznacza również utratę dotychczasowej pozycji społecznej, prestiżu, możliwości kontaktów z innymi oraz brak możliwości rozwojowych dla dzieci. W tym aspekcie szacuje się liczbę osób młodych (do 24. roku życia) w ogólnej liczbie aktywnych zawodowo jako grupę szczególnie zagrożoną bezrobociem.

Z kolei aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn to bardzo złożony problem, wynikający z różnych ról życiowych, jakie przypisuje się osobom w zależności od płci oraz przyjętym w społeczeństwie lub kulturze zwyczajom dotyczącym pracy kobiet i mężczyzn czy też ich ról w obowiązkach domowych lub wychowaniu dzieci. Kobiety inaczej niż mężczyźni realizują aktywność oraz mobilność zawodową. Nie można tu również zapomnieć o problemie dyskryminacji

¹⁸ *Wynagrodzenie godziwe*, red. S. Borkowska, IPISS, Warszawa 1999, s. 27–35.

¹⁹ Z. Czaja, Z. Jacukowicz, M. Juchnowicz, *Wartościowanie pracy a zarządzanie płacami*, Difin, Warszawa 1998; J. Korney, *Człowiek i praca*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerska, Warszawa 2000, s. 15–17.

²⁰ Więcej zob. R. Wojciechowska, *Problem bezrobocia pozornego [w:] Bezrobocie w Polsce – diagnoza sytuacji, pożądane kierunki w ograniczaniu bezrobocia*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2006.

płacowej i rozwoju zawodowego ze względu na płeć. W tym przypadku grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem są kobiety. Dlatego szacuje się ilość bezrobotnych kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych lub stopę bezrobocia kobiet jako procentowy udział kobiet wśród ogółu aktywnych zawodowo²¹.

W końcu istotną cechą demograficzną, która ma wpływ na aktywność zawodową, jest wykształcenie. Określa ono kierunek rozwoju, preferencje i możliwości zawodowe, kompetencje i umiejętności. Wpływa również na typ wykonywanej pracy, zakres obowiązków oraz na elastyczność intelektualną. Z pewnością więc decyduje o możliwościach znalezienia i utraty zatrudnienia oraz o mobilności zawodowej. Dodatkowo ma przełożenie na dostęp do ofert pracy, a więc na skuteczne znalezienie pracy czy okres jej poszukiwania. Dlatego przyjmuje się, że im wyższe wykształcenie, tym więcej uniwersalnych umiejętności, większy wybór ról zawodowych oraz możliwości przystosowania się do nowych warunków. Dla osób lepiej wykształconych sytuacja pozostawania bez pracy nie przynosi więc tak poważnych konsekwencji i problemów jak dla osób o niskich kwalifikacjach. Przeważnie bowiem dają sobie lepiej radę i szybciej znajdują zatrudnienie. W tym aspekcie grupą zagrożoną bezrobociem są osoby o niskich kwalifikacjach (określa się ich ilość w ogólnej liczbie osób bezrobotnych). Dodatkowo szacuje się również stopę bezrobocia dla osób z wykształceniem wyższym, która pokazuje, jak zmienia się ich sytuacja rynkowa lub np. czy wykształcenie wyższe przekłada się na skuteczność znalezienia zatrudnienia.

Ostatnim czynnikiem, który wpływa na postawy bezrobotnych na rynku pracy, jest czas poszukiwania pracy. Nie jest bowiem obojętne, ile czasu pozostaje osoba bezrobotna bez pracy. Istnieje różnica w sposobie poszukiwania pracy w pierwszych trzech miesiącach, a np. po dwóch latach. Można wyróżnić fazy, które charakteryzują te zmiany. Na początku pojawia się szok lub niepewność, po którym następuje aktywne szukanie pracy. W kolejnym etapie (zazwyczaj po upływie 3 miesięcy) poziom aktywności maleje, a bezrobotny często zmienia sposób szukania pracy i zakres poszukiwanych ofert pracy. Niejednokrotnie też zmniejsza własne oczekiwania zawodowe. Następnie pojawia się niepokój, aż w końcu fatalizm. Najczęściej po 6 miesiącach bezrobotny adaptuje się do nowej sytuacji życiowej. W kolejnej fazie, w którą wchodzi się po upływie 12 miesięcy bezskutecznego poszukiwania pracy, u bezrobotnego nasilają się negatywne konsekwencje braku zatrudnienia, dochodów i izolacji społecznej. Dochodzi również do atrofii zachowań oraz dezaktywacji kwalifikacji i posiadanej wiedzy, obniżenia aktywności życiowej, pogarszających się problemów psychicznych i fizycznych. Dlatego grupą szczególnie zagrożoną bezrobociem są osoby, które długotrwale szukają pracy, czyli dłużej niż rok, bo ich szanse na wyjście z zasobu bezrobotnych maleją z każdym miesiącem. W tym wypadku oblicza się stopę

²¹ Więcej zob. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2014.

bezrobocia długotrwałego, jako procentowy udział bezrobotnych pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy do ogółu osób aktywnych zawodowo²².

Okres poszukiwania pracy w dużej mierze zależy od wieku, wykształcenia, ale też miejsca zamieszkania. Obszary wiejskie, ze względu na problemy z komunikacją, charakteryzują się ograniczonym dostępem do ofert pracy. To z kolei wpływa negatywnie na aktywność i elastyczność osoby poszukującej pracy. W mieście dostęp do mediów, pracodawców czy środków transportu zwiększa szanse znalezienia odpowiedniego zatrudnienia. To pozytywnie wpływa na mobilność i aktywność zawodową.

Należy również pamiętać, że osoba bezrobotna jest postrzegana w określony sposób przez społeczeństwo. Może to być negatywny wizerunek osoby pozostającej bez pracy, czyli niechęć do: *tych co wyludniają zasiłki, żyją na koszt państwa, którzy stają się bezrobotnymi z ulgą i radością*²³. Ale też można spotkać się z opinią przeciwną, gdy bezrobotnego traktuje się jako osobę, która jest w trudnej sytuacji życiowej i materialnej, która potrzebuje współczucia i pomocy. Te różne podejścia mają wpływ na samych bezrobotnych, motywująco lub demotywowująco (co jest związane z wykluczeniem społecznym). Każdy człowiek jest bowiem zanurzony społecznie w danej grupie, społeczeństwie i kulturze.

Postawy otoczenia wynikają z kilku zależności. W społeczeństwie istnieje pewna norma wzajemności²⁴. Brak dochodów odsuwa bezrobotnych coraz bardziej od pracujących, gdyż nie mogą oni ani odwzajemniać pewnych zachowań, ani aktywnie uczestniczyć w życiu społeczeństwa. W ich otoczeniu zaczynają dominować inni bezrobotni. Zmniejsza to szansę znalezienia pracy i często prowadzi do izolowania się wobec grupy i społeczeństwa.

W teorii ekonomii wyróżnia się wiele rodzajów bezrobocia. Ze względu na przyczynę najczęściej wyróżnia się bezrobocie: cykliczne, sezonowe i koniunkturalne oraz frykcyjne i strukturalne²⁵. Pierwsze trzy rodzaje bezrobocia zalicza się do bezrobocia faktycznego, a pozostałe rodzaje bezrobocia są przypisywane do bezrobocia naturalnego.

²² Według krzywej Clarke'a osoby tracące pracę w miarę upływu czasu przechodzą przez fazy szoku, optymizmu, pesymizmu i fatalizmu. Dwie ostatnie reakcje przypisywane są zazwyczaj długotrwałemu pozostawaniu bez pracy. W miarę upływu czasu nastawienie to nasila się, co negatywnie wpływa na możliwość znalezienia pracy. Zob. M. Kabaj, G. Koptas, *Bezrobocie długookresowe*, seria „Studia i Materiały IPiSS”, z. 2, Warszawa 1995, s. 110. Więcej zob. R. Wojciechowska, *Badanie bezrobocia długoterminowego w Polsce*, „Menedżer” 2004, nr 9–10.

²³ M. Kłosiński, *Semantyczna analiza pojęć „bezrobocie” i „bezrobotny” w wypowiedziach prasowych*, „Kultura i Społeczeństwo” 1994, nr 3, s. 151–162.

²⁴ M. Kabaj, G. Koptas, *Bezrobocie długookresowe*, *op. cit.*, s. 110.

²⁵ W teorii ekonomii zwraca się również uwagę na znaczenie bezrobocia instytucjonalnego, które wynika z niesprawnego działania instytucji formalnych. Więcej w: R. Wojciechowska, *Podstawowe problemy metodologii ekonomii*, *op. cit.*

Bezrobocie faktyczne jest wywołane najczęściej zmianami koniunkturalnymi (wtedy mówi się o bezrobociu koniunkturalnym), ale też zmianami sezonowymi (wtedy mówi się o bezrobociu cyklicznym i sezonowym).

Z kolei bezrobocie naturalne to określony poziom bezrobocia, który towarzyszy równowadze na rynku pracy. Wiąże się z naturalną dynamiką procesów zachodzących na rynku pracy, czyli napływem i odpływem bezrobotnych, zatrudnionych i biernych zawodowo między poszczególnymi zasobami. Dlatego też na rynek pracy należy patrzeć jak na dynamicznie zmieniające się procesy.

Wyróżnia się w ramach bezrobocia naturalnego bezrobocie, które jest krótkotrwałe (zazwyczaj 3 miesiące), dotyczące naturalnych zmian na rynku pracy, braku jasnej informacji na temat wolnych miejsc pracy, jak również osób szukających pracy. Proces zajmowania wolnych miejsc pracy nie jest bowiem natychmiastowy. W rezultacie zawsze istnieje pewna liczba wolnych miejsc pracy oraz osób poszukujących lub zmieniających pracę.

W wyniku asymetrii informacji, ograniczonej mobilności zawodowej oraz braku zasobów dochodzi do niedopasowań struktury popytu do struktury podaży pracy. Prowadzi to do powstania bezrobocia strukturalnego. Niedopasowania mogą dotyczyć wykształcenia, wykonywanych zawodów, regionów (bezrobocie regionalne), miejsca, typu, formy i czasu wykonywanej pracy (bezrobocie sezonowe). Bezrobocie instytucjonalne dotyczy zachowania pracodawcy i pracobiorcy na rynku pracy. Wiąże się z pojęciem dobrowolnego i przymusowego bezrobocia. Pierwsze wynika głównie z małej mobilności, nieakceptowania niskich płac przez bezrobotnych, ale też: *z ustawodawstwa, z ustalonych zwyczajów, ze zrzeszania się do zbiorowych przetargów o lepsze warunki pracy, z powolnej reakcji na zmianę warunków lub po prostu z ludzkiego oporu*²⁶. Ponadto instytucjonalne uwarunkowania bezrobocia mogą być efektem zachowania pracodawców, którzy w polityce zatrudniania kierują się dyskryminacją albo usztywniają rynek, stosując płacę motywacyjną²⁷.

W statystyce szacuje się liczbę bezrobotnych, stopę bezrobocia, napływy i odpływy z bezrobocia oraz grupy zagrożone bezrobociem. Najczęściej w statystyce międzynarodowej porównuje się stopę bezrobocia, którą oblicza się pod koniec roku, według metodologii MOP, jako procentowy udział bezrobotnych wśród osób aktywnych zawodowo (tzw. siły roboczej).

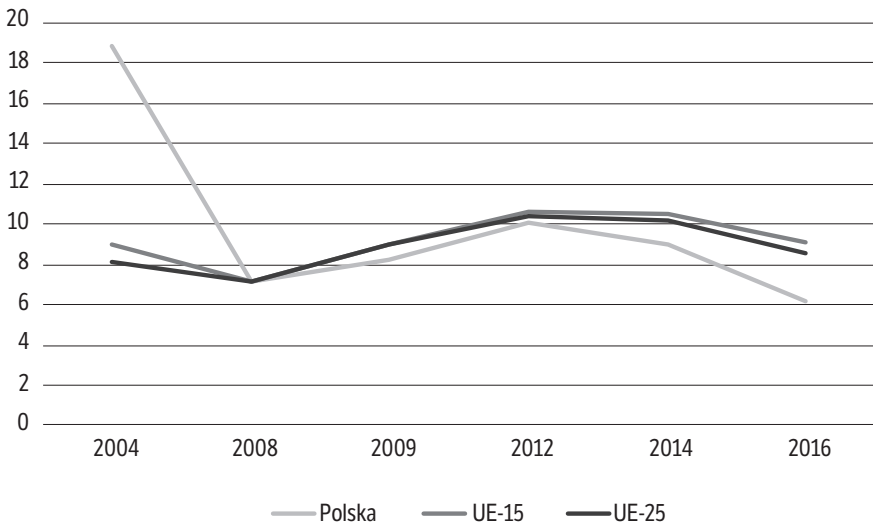
Jeśli chodzi o stopę bezrobocia w Polsce, to można zaobserwować pozytywne zmiany, szczególnie gdy porówna się dane dla Polski i dla krajów UE-15 i UE-25. W latach 2004–2016 udało się zredukować stopę bezrobocia z ponad 18% do poziomu nieznacznie przekraczającego 6% (wykres 3). W tym samym

²⁶ J. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1985, s. 32.

²⁷ M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 27.

okresie w państwach UE-15 stopa bezrobocia oscylowała wokół 9% (w 2004 r. 9%, a w 2016 r. 9,1%), a w UE-25 kształtowała się na poziomie ok. 8% (w 2004 r. 8,1%, a w 2016 r. 8,6%)²⁸.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w Polsce i w państwach UE (w %)



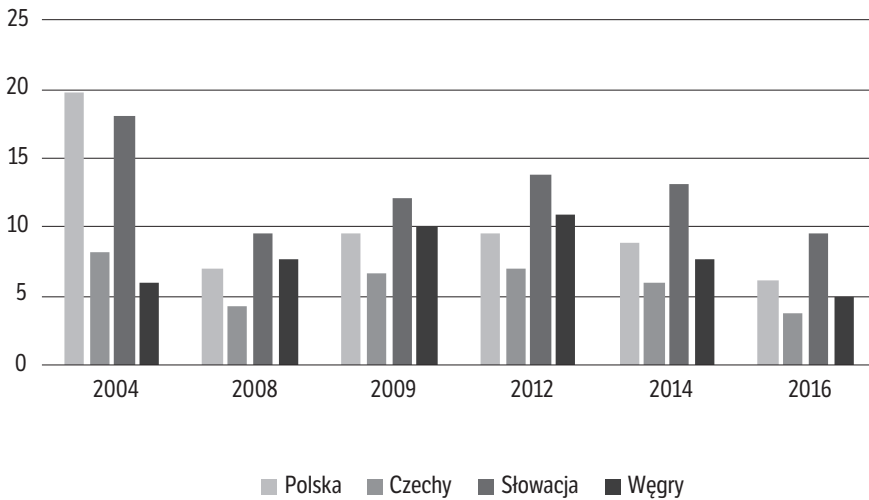
Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 411; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 343; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 334; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 326.

Inaczej jest, gdy porównuje się dane Polski i Grupy Wyszehradzkiej. Tu zdecydowanie najlepsze parametry mają Czechy, dla których stopa bezrobocia w 2004 r. była na poziomie 8,3%, a w 2016 r. 3,9% (wykres 4).

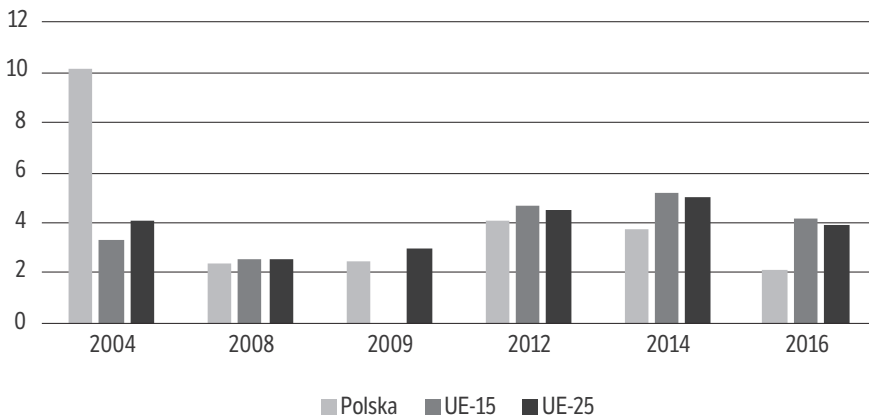
W statystykach międzynarodowych nie analizuje się wszystkich grup zagrożonych bezrobociem, czyli kobiet, osób młodych, o niskim poziomie wykształcenia czy długotrwale pozostających bez pracy. Porównuje się głównie stopę bezrobocia długotrwałego i osób młodych. W Polsce stopa bezrobocia długotrwałego była wysoka przez wiele lat. Jeszcze w 2004 r. była na poziomie 10,2%, ale już w 2016 r. wynosiła tylko 2,2%. W państwach UE w badanym okresie stopa bezrobocia długotrwałego zwiększyła się dla UE-15 z 3,4% w 2004 r. do 4,2% w 2016 r., a dla UE-25 niewiele zaś spadła z 4,1% na 4% (wykres 5).

Również w porównaniu z Czechami, Słowacją i Węgrami stopa bezrobocia długotrwałego w Polsce jest bardzo niska. Lepsze wyniki mają tylko Czechy, dla

²⁸ „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” Warszawa 2006, s. 411; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010, s. 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 343; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 334; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 326.

Wykres 4. Stopa bezrobocia w państwach Grupy Wyszehradzkiej (w %)

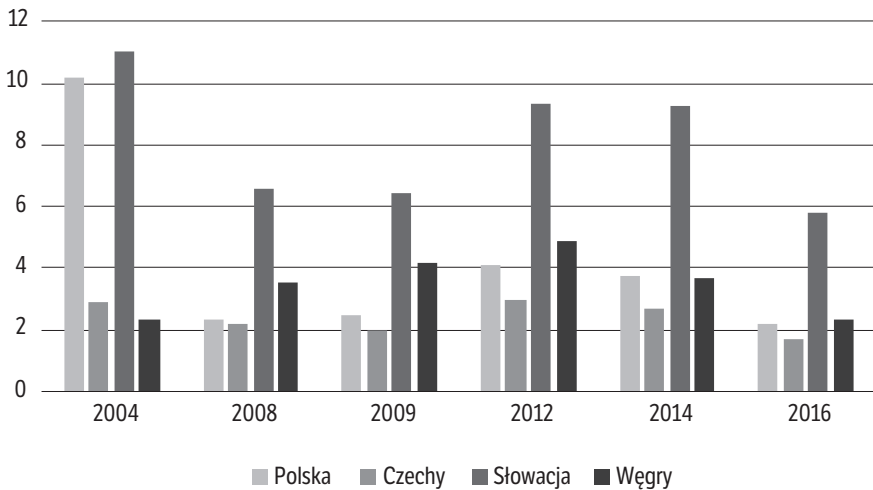
Źródło: OECD *Economic Outlook 2017*, OECD 2017, s. 279; „Rocznik Statystyki Międzynarodowej GUS” 2015, s. 70–73; *Work and employment [w:] Human Development Report 2016*, UNDP, New York 2016, s. 240; *Employment by economic activity*, „Statistical Yearbook 2011”, UN, 2013, s. 238; *OECD Labour Force Statistics 2004–2013*, OECD, 2014, s. 181; *OECD Employment Outlook 2015*, OECD, 2015, s. 266–267.

Wykres 5. Stopa bezrobocia długotrwałego w Polsce i państwach UE (w %)

Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 411; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 343; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 334; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 326.

których wskaźnik ten w 2004 r. wynosił ponad 2%, a w 2016 r. 1,7%. W Słowacji w 2004 r. co dziesiąty bezrobotny szukał pracy ponad rok, a już w 2016 r. co 20. Dla Węgier w badanym okresie stopa ta wynosiła ok. 2,4% (wykres 6).

Wykres 6. Stopa bezrobocia długotrwałego w państwach Grupy Wyszehradzkiej (w %)

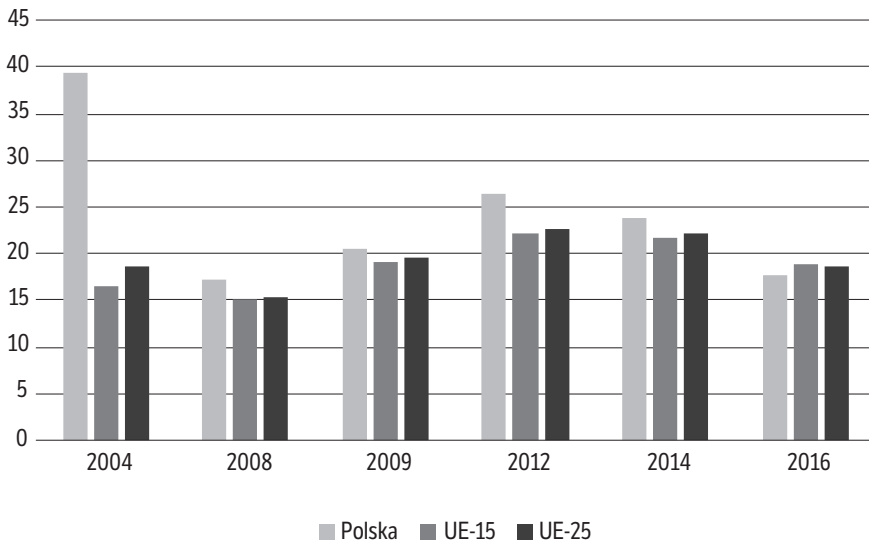


Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 421; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 357; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 349, 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 339, 341; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 331, 333.

Mniej korzystną sytuację pokazuje wskaźnik stopy bezrobocia młodych osób, tj. do 24. roku życia. W tym przypadku wyniki dla Polski są niepokojące. W 2004 r. aż 39,5% osób młodych miało problem z znalezieniem zatrudnienia. W tym samym czasie w państwach UE-15 stopa ta wynosiła 16,6%, a w państwach UE-25 – 18,7%. Kolejne lata przyniosły poprawę dla tej grupy bezrobotnych. W 2016 r. w Polsce stopa spadła do 17,7%, w państwach UE-15 – 18,9%, a dla UE-25 – 18,7% (wykres 7).

Wśród krajów Grupy Wyszehradzkiej lepsze wyniki od Polski w 2016 r. miały tylko Czechy, tj. 10,5%. Jednak analiza danych w całym badanym okresie pokazuje, że w każdym z krajów wyjściowo stopa bezrobocia wśród młodzieży była niska: 4,8% dla Węgier, 7,3% dla Czech i 15,6% dla Słowacji. Potem stopa wzrosła aż do 34% w Słowacji (2012 r.) czy 28,1% na Węgrzech (2012 r.). W Polsce obserwuje się zaś spadek o ponad 20 pkt proc. (39% w 2004 r. i 17,7% w 2016 r.). Szczegółowe dane zaprezentowano w tabeli 1.

Ruch w zasobie bezrobotnych ocenia się poprzez wielkość napływu i odpływu bezrobotnych (można również obliczyć stopę napływu i odpływu). Napływ bezrobotnych oznacza liczbę osób, które zarejestrowały się w określonym momencie sprawozdawczym (po raz pierwszy lub kolejny), a odpływ bezrobotnych

Wykres 7. Stopa bezrobocia osób do 24. roku życia w Polsce i w państwach UE (w %)

Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 411; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 343; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 334; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 326.

Tabela 1. Stopa bezrobocia osób do 24. roku życia w państwach Grupy Wyszehradzkiej (w %)

Lata/stopa bezrobocia	Polska	Czechy	Słowacja	Węgry
2004	39,5	7,3	15,6	4,8
2008	17,3	9,9	19,0	19,9
2009	20,6	16,6	27,3	26,5
2012	26,5	19,5	34,0	28,1
2014	23,9	15,9	29,7	20,4
2016	17,7	10,5	22,2	12,9

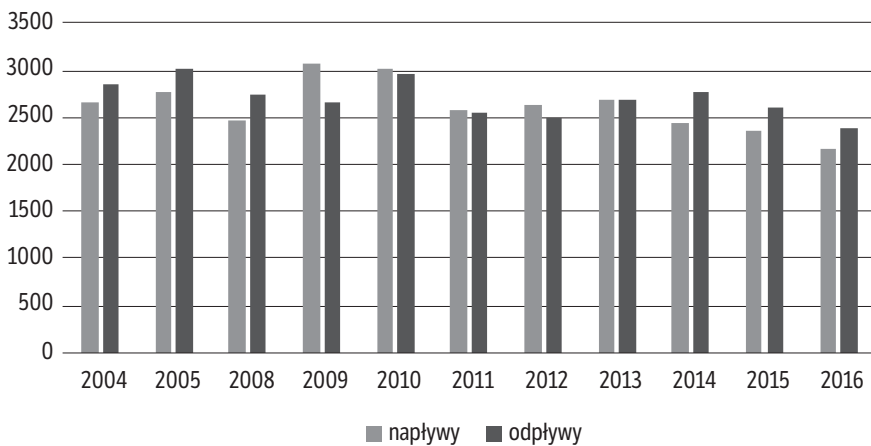
Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 421; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 357; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 349, 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 339, 341; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 331, 333.

to liczba osób, które się wyrejestrowały w ciągu roku z ewidencji urzędów pracy (z różnych przyczyn).

W Polsce analiza strumieniowa pokazała, że wielkość odpływów w stosunku do napływów była większa w latach 2004–2008 i później od roku 2014. W 2013 r. można zauważyć, że napływy równoważyły się odpływami. Jednak od 2009 r. do 2013 r. więcej osób napływało niż odpływało z zasobu bezrobotnych (wykres 8).

Oprócz analizy zasobowej i strumieniowej dotyczącej rynku pracy warto również zwrócić uwagę na otoczenie rynku pracy oraz wewnętrzne i zewnętrzne

Wykres 8. Porównanie wielkości napływów i odpływów do/z zasobu bezrobocia w Polsce (w tys. osób)



Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 233; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 170; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 173; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 172; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 171.

ne czynniki, które je kształtują. Do takich należy zaliczyć zmiany pokoleniowe i migracje zarobkowe²⁹.

Zmiany pokoleniowe dotyczą postaw na rynku pracy, podejmowanej aktywności i mobilności zawodowej. Okazuje się bowiem, że podmioty rynku pracy reagują na zmiany rynkowe w zależności od tego, jak były przygotowane na zmiany zewnętrzne, w tym czas, w którym urodziły się i rozwijały. Duże zmiany obserwuje się między pokoleniami X,Y,Z. Są to nie tylko kategorie wymyślone przez badaczy społecznych, to określone postawy, oczekiwania, decyzje rynkowe, które ukształtowały ludzi żyjących w danym przedziale czasowym. Dlatego w odniesieniu do rynku pracy mówi się o „straconej generacji”, NEET (*Not in Employment, Education or Training*) czy różnicach między pokoleniami X, Y, Z oraz o „pokoleniu 1500”.

Obserwuje się bowiem grupę osób, które mimo wykształcenia i podejmowanej aktywności na rynku pracy nie znajdują zatrudnienia („stracona generacja”)³⁰ oraz grupę osób, które nie pracują, nie uczą się (nie uczestniczą również w szkoleniach), korzystają zaś z dochodów rodziców (NEET)³¹. Sporym problemem jest niska płaca i związane z nią pojęcie „pokolenia 1500”. Dotyczy to sytuacji młodych ludzi, którzy pracują za stawkę zbliżoną do płacy minimalnej,

²⁹ Więcej w: R. Wojciechowska, *Problemy współczesnego rynku pracy w Polsce* [w:] *Dobór pracowników w organizacji wobec wyzwań rynku pracy*, red. J. Kardas, E. Multan, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Siedlce 2012.

³⁰ *Młodzi 2011*, red. M. Boni, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011, s. 136.

³¹ *Ibidem*, s. 149.

nawet jeśli zakres obowiązków i wykształcenie powinno umożliwiać wyższe zarobki. Mimo że płaca rośnie, to nadal dominanta pokazuje, że najczęściej wypłacana pensja „na rękę” to 1500 zł³².

Inne warunki ekonomiczne, polityczne i społeczne osób urodzonych w Polsce w latach 1965–1979 (pokolenie X określane jako „średniolatkowie”³³), osób urodzonych w latach 1980–2000 (pokolenie Y) oraz osób urodzonych po roku 2000 (pokolenie Z) ukształtowały odmienne postawy wobec pracy, pracodawcy czy bezrobocia. Młodzi ludzie korzystają z ogromnego postępu technologicznego, są wykształceni, pewni siebie i swojej wartości, często jednak mało samodzielni, roszczeniowi i wyizolowani³⁴.

Dodatkowo oprócz zmian pokoleniowych warto zwrócić uwagę na masowe wyjazdy Polaków za granicę, tzw. fale migracyjne. Już w 2014 r. szacowano, że ponad 2 mln osób pracuje i mieszka poza granicami kraju. A zaledwie 17 na 100 dorosłych Polaków nie myśli o zmianie miejsca zamieszkania. Motywacją do wyjazdu są już nie tylko płace, ale również warunki pozapłacowe i koszty niematerialne, które są dla nich atrakcyjniejsze na zagranicznych rynkach pracy³⁵. Jednocześnie rynek pracy w Polsce zasilają pracownicy z innych krajów. Szacuje się, że w Polsce do końca 2018 r. będzie pracowało ok. 3 mln osób pochodzących z Ukrainy³⁶.

W tym samym czasie pracodawcy poszukują pracowników, co oznacza również problemy na rynku pracy od strony popytowej.

Analiza popytu na pracę

Popyt na pracę tworzą przedsiębiorcy, którzy kreują miejsca pracy. Zgłaszają oni zapotrzebowanie na określony potencjał ludzi zdolnych do pracy. Popyt na pracę stanowi więc sumę wolnych i zajętych miejsc pracy. Dlatego też w części popytowej rynku pracy bada się ilość ofert pracy, liczbę osób zatrudnionych, koszty pracy lub wysokość płacy (realnej, nominalnej). Analizuje się też czynniki, które wpływają na powstanie i utrzymanie miejsc pracy³⁷.

Dodatkowo gromadzi się dane na temat wolnych, zajętych czy nowo utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy. Informacje na temat nowych i wolnych miejsc pracy podają pracodawcy. Powstają one w wyniku ruchu zatrudnionych,

³² <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/najczestsza-pensja-w-polsce-w-pazdzierniku-2016-r-15-tys-zl-na-reke/2t3wrj5> [dostęp: 2 lipca 2018 r.].

³³ *Młodzi 2011, op. cit.*, s. 23.

³⁴ *Ibidem.*

³⁵ E. Daszkiewicz, *Emigracja Polaków po 2004 r. i jej skutki*, <http://www.geopolityka.org/analizy/2142-rosyjski> [dostęp: 28 lipca 2018 r.].

³⁶ <https://kariera.goldenline.pl/jak-ukraincy-zmieniaja-polski-rynek-pracy/> [dostęp: 28 lipca 2018 r.].

³⁷ Więcej zob. R. Wojciechowska, *Podstawowe problemy metodologii ekonomii, op. cit.*

zmian organizacyjnych lub zmiany profilu działalności przedsiębiorców. Takie zmiany można obserwować poprzez wskaźnik wolnych miejsc pracy, czyli procentowy udział wolnych miejsc pracy w łącznej liczbie miejsc pracy, jakie są zgłoszone (zagospodarowane i wolne) w gospodarce³⁸.

Informacje na temat popytu na pracę w gospodarce pochodzą ze sprawozdawczości prowadzonej przez przedsiębiorstwa i jednostki sfery budżetowej oraz podmioty gospodarki narodowej oraz z BAEL, spisów powszechnych czy spisu rolnego. Według pierwszego źródła osoba pracująca powinna wykonywać pracę zarobkową na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego lub prowadzić własną działalność gospodarczą. W badaniu ankietowym (BAEL, Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 r.) za osobę pracującą uważa się każdego, kto przepracował przynajmniej 1 godzinę w badanym tygodniu, bez względu na to, czy jest to praca zarejestrowana czy w szarej strefie³⁹.

Dlatego istotny jest wskaźnik zatrudnienia, przeciętne zatrudnienie, dynamika oraz ruch zatrudnionych. Przeciętne zatrudnienie to wielkość zatrudnienia obliczana dla danego okresu (miesiąca, kwartału lub roku). W szacunku bierze się pod uwagę wszystkie osoby zatrudnione, pochodzące z ewidencjonowanego stanu zatrudnienia, po przeliczeniu osób niepełnozatrudnionych na liczbę pełnozatrudnionych⁴⁰. Przy czym wskaźnik zatrudnienia to udział tylko osób zatrudnionych (lub pracujących) w ogólnej liczbie osób w wieku 15 lat i więcej.

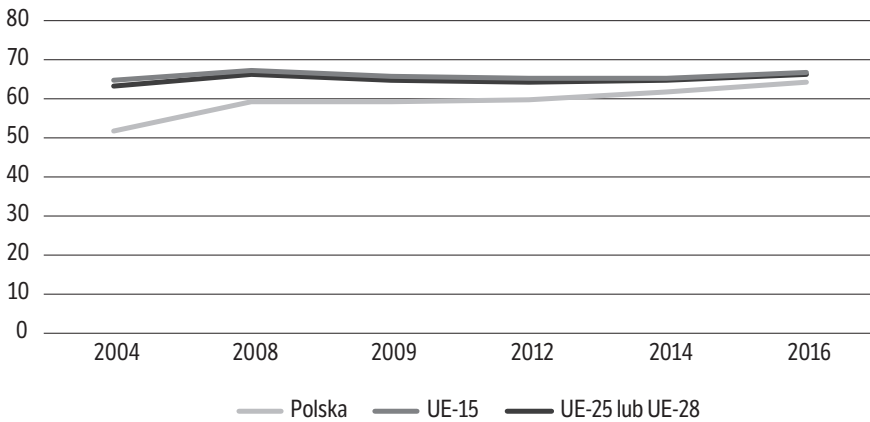
Porównując wskaźnik zatrudnienia dla Polski i krajów UE, w początkowym okresie obserwuje się dużą różnicę między Polską a krajami UE. W 2004 r. wynosił on 51,7% w Polsce i 64,7% w państwach UE-15 i 63,3% w państwach UE-25. Sytuacja ta wyraźnie poprawiła się na korzyść Polski, dla której w 2016 r. było to już 64,5%, a w państwach UE-15 67% i w państwach UE-25/28 66,6%. Wzrost dla Polski był więc znaczący, bo o 13 pkt proc., a w państwach UE-15 i UE-25 ponad 2 pkt proc. (wykres 9). Zmiany dotyczące wielkości zatrudnienia wynikają z wielu czynników wewnętrznych i zewnętrznych. Relatywne pogorszenie się sytuacji na rynku pracy państw UE wynikało głównie z pogorszenia sytuacji makroekonomicznej w takich krajach jak Grecja i Hiszpania. Z kolei w Polsce zaobserwowano wzrost gospodarczy oraz wzrost popytu na pracę.

Podobnie jest, gdy porównuje się Polskę na tle Grupy Wyszehradzkiej. Wiadac, że Czechy w badanych latach miały wskaźnik zatrudnienia na najwyższym poziomie, ponad 73% w 2004 r. i 72% w 2016 r., co pokazano na wykresie 10. W Czechach, których gospodarka jest silnie powiązana z gospodarką niemiecką, w badanym okresie nie było bowiem problemu z bezrobociem, tylko z deficytem pracowników. Szacuje się, że było tam ponad 100 tys. nieobsadzonych

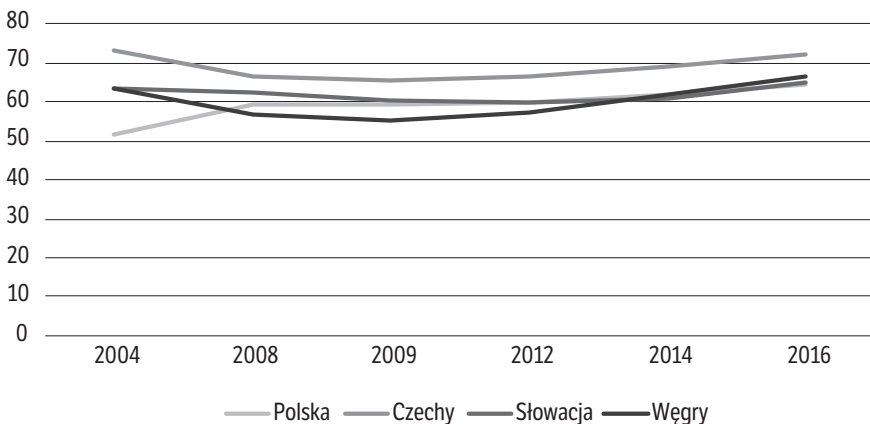
³⁸ *Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, GUS, Warszawa 2008, s. 53.

³⁹ Więcej zob. *ibidem*, s. 23–43.

⁴⁰ *Ibidem*, s. 35.

Wykres 9. Wskaźnik zatrudnienia w Polsce i w państwach UE (w %)

Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 411; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 343; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 334; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 326.

Wykres 10. Wskaźnik zatrudnienia w państwach Grupy Wyszehradzkiej (w %)

Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 421; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 357; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 349, 351; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 339, 341; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 331, 333.

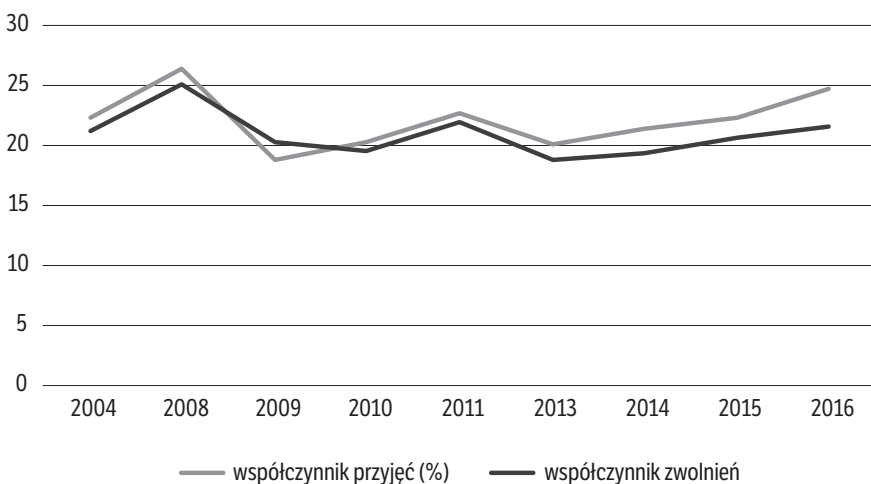
miejsz pracy. Dlatego też pracodawcy z Czech coraz częściej poszukują pracowników z Polski, dla których stało się to dobrą alternatywą w stosunku do pracy w Niemczech⁴¹.

⁴¹ <http://forsal.pl/artykuly/1009553,czechy-lepsze-niz-niemcy-polacy-coraz-czesciej-za-praca-wyjezdza-na-poludnie.html> [dostęp: 16 sierpnia 2018 r.].

Dynamikę zatrudnienia analizuje się, biorąc pod uwagę zmiany w liczbie osób zatrudnionych, zachodzące z okresu na okres (z miesiąca na miesiąc, kwartału na kwartał czy roku na rok). Z kolei ruch zatrudnionych to zmiany, jakie zachodzą między zasobami: pracujących i bezrobotnych. Wynikają one albo z przemieszczania się pracowników między poszczególnymi jednostkami (działami) określonego miejsca pracy, albo zawarcia lub rozwiązania umowy o pracę (przyjęcie lub zwolnienie z pracy).

Badania dotyczące strony popytowej dotyczą nie tylko osób zatrudnionych, ale też współczynnika przyjęć i zwolnień. Oblicza się je jako stosunek osób przyjętych lub zwolnionych do liczby osób pełnozatrudnionych w porównaniu z poprzednim okresem badawczym. W Polsce w latach 2004–2016 obserwowano niewielkie różnice między poziomami współczynników przyjęć i zwolnień. Oprócz roku 2009 współczynnik przyjęć był większy niż zwolnień. Największą różnicę widać było w roku 2016 (współczynnik przyjęć 24,8%, a współczynnik zwolnień 21,6%), co pokazano na wykresie 11.

Wykres 11. Współczynnik przyjęć i zwolnień na rynku pracy w Polsce (w %)



Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 219; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 153; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 153; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 154; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 154.

Dodatkowo informacje te są uzupełniane o dane dotyczące płacy minimalnej i przeciętnej, kosztów pracy oraz liczby ofert pracy lub wolnych miejsc pracy. Koszty pracy są rozumiane jako suma kosztów płacowych (wynagrodzeń brutto) i pozapłacowych pracodawcy związanych z zatrudnieniem pracownika (obliczanych jako koszt na jednego zatrudnionego, koszt pracy jednej godziny przepracowanej). Koszty pracy szacuje się na podstawie metodologii Unii Euro-

pejskiej (tzw. spójność i porównywalność metodologiczna), która rekomenduje gromadzenie danych na temat kosztów pracy w cyklach 4-letnich.

W latach 2004–2016 przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wzrosło o ponad 78%. W tym czasie płaca minimalna wzrosła o ponad 124% (tabela 2 i 3). W 2004 r. stosunek płacy minimalnej do przeciętnej wynosił zaś ponad 36%, a w 2016 r. ponad 45%.

Tabela 2. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w Polsce

Lata	w zł
2004	2273,44
2005	2360,62
2006	2475,88
2007	2672,58
2008	2942,17
2009	3101,74
2010	3224,13
2011	3403,51
2012	3530,47
2013	3659,40
2014	3777,10
2015	3907,85
2016	4052,19

Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 22–23; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 22–23, 262; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 292; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 22–23, 293; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 22–23 [dostęp: 30 czerwca 2018 r.].

Tabela 3. Płaca minimalna w Polsce

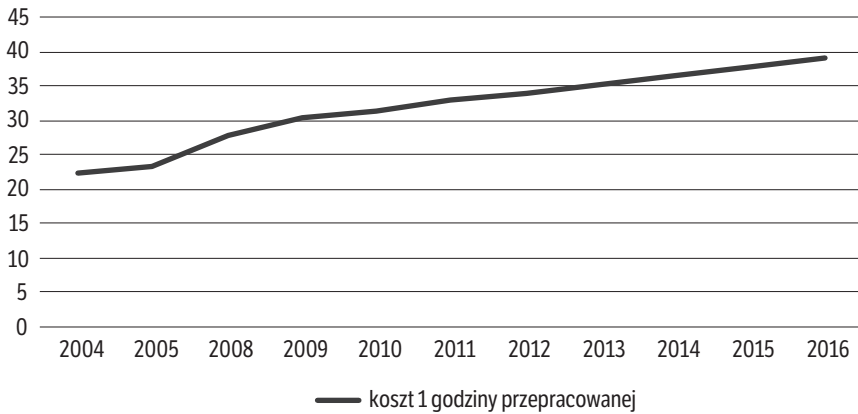
Lata	w zł
2004	824
2005	849
2006	899
2007	936
2008	1126
2009	1276
2010	1317
2011	1386
2012	1500
2013	1600
2014	1680
2015	1750
2016	1850

Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 296; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 328; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 328; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 318; www.stat.gov.pl; zus.pl [dostęp: 30 czerwca 2018 r.].

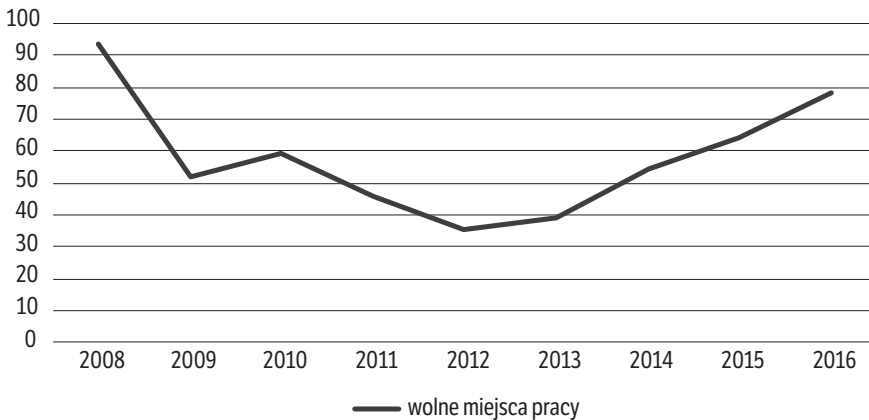
Wzrost płac jest mało efektywny, jeśli weźmie się pod uwagę koszt pracy na jednego zatrudnionego lub koszty jednej godziny opłacanej lub przepracowanej⁴². W 2016 r. przeciętny koszt jednej godziny opłacanej wynosił 33,73 zł, a godziny przepracowanej 39,13 zł (wykres 12). Dla działalności z zakresu informacji i komunikacji koszt jednej godziny przepracowanej wynosił z kolei 64,28 zł, a dla usług gastronomicznych 25,15 zł. W sektorze publicznym w 2016 r. wyniósł on 44,13 zł, zaś w prywatnym 36,58 zł⁴³.

⁴² Koszt pracy na 1 godzinę opłaconą, to stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin opłaconych w tym samym okresie, a koszt pracy na 1 godzinę przepracowaną to stosunek kosztów pracy w danym okresie do liczby godzin faktycznie przepracowanych w tym samym okresie, zob. *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2016 r.*, GUS, Warszawa 2017, s. 14.

⁴³ *Ibidem*, s. 18.

Wykres 12. Koszt pracy jednej godziny przepracowanej w Polsce (w zł)

Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006, s. 377; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 315; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 335; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 326; *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2016 r.*, GUS, Warszawa 2017.

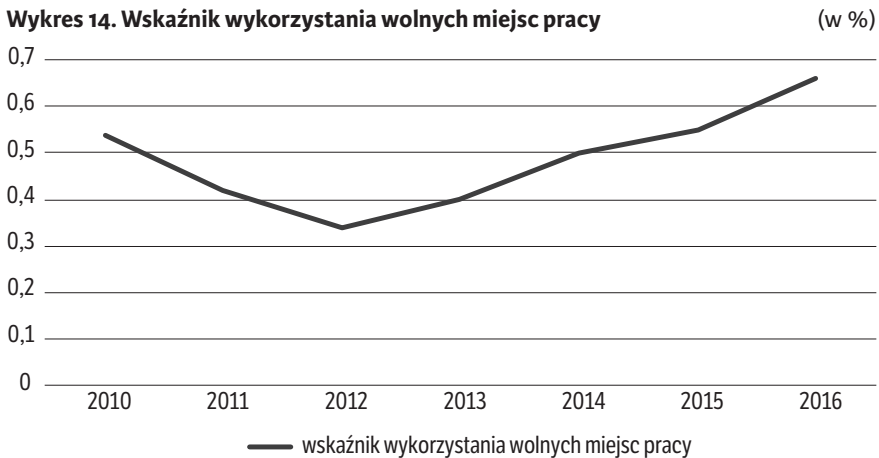
Wykres 13. Wolne miejsca pracy w Polsce (w tys.)

Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010 s. 161; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 160; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 160; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 162.

Wysokie koszty pracy poważnie osłabiają konkurencyjność rynku pracy. Dlatego też obserwuje się spadek wolnych miejsc pracy – z 93,4 tys. (2004 r.) do 78 tys. (w 2016 r.), co pokazano na wykresie 13.

Należy pamiętać, że wolne miejsca pracy to miejsca powstałe w wyniku ruchu zatrudnionych bądź nowo utworzone. Oblicza się dla nich wskaźnik wykorzystania wolnych miejsc pracy, który określony jest przez *stosunek wolnych*

miejsc pracy do sumy zagospodarowanych i niezagospodarowanych miejsc pracy⁴⁴ (wykres 14).



Źródło: „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012, s. 163; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015, s. 164; „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017, s. 163.

Analiza popytu na pracę okazała się mniej korzystna dla Polski niż analiza podaży. Obserwuje się mały przyrost zatrudnienia i wysokie koszty pracy, szczególnie w sekcji gospodarczej B+R, która jest najbardziej rozwojowa i innowacyjna.

Dodatkowo, jak pokazują wyniki GUS dotyczące kosztów zatrudnienia, ze względu na sektory własności, w sektorze publicznym były znacząco wyższe koszty pracy niż w sektorze prywatnym (ok. 7,3% większe były koszty zatrudnienia jednego pracownika⁴⁵). Również koszt jednej godziny opłacanej i przepracowanej był wyższy (o 17,7% była „droższa” godzina opłacana i o 20,64% godzina przepracowana w sektorze publicznym⁴⁶).

Ponadto na 1000 godzin opłaconych przez pracodawcę w sektorze prywatnym przepracowano faktycznie 869 godzin, a w sektorze publicznym tylko 848 godziny. Jednocześnie płaca dla osób zatrudnionych w sektorze publicznym była wyższa o 8,9% niż w sektorze prywatnym⁴⁷.

⁴⁴ „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010, s. 151.

⁴⁵ *Ibidem*, s. 21.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ *Ibidem*.

Podsumowanie

Rynek pracy jest szczególnym miejscem, które można uznać za swoisty rodzaj barometru społeczno-gospodarczego. Efektywność dopasowania się popytu i podaży pracy, uwarunkowana wieloma czynnikami wewnętrznymi i zewnętrznymi niewątpliwie decyduje o konkurencyjności danej gospodarki. Od sprawnie działających mechanizmów rynkowych zależy bowiem standard życia. W tej kwestii rynek pracy w Polsce jest coraz bardziej atrakcyjnym miejscem powstania zatrudnienia o trwałych i solidnych podstawach. Pokazują to zarówno rosnący współczynnik aktywności zawodowej, jak i malejąca stopa bezrobocia. Ponadto indeks mobilności Europejczyków, który pozwala analizować skłonność do przeprowadzki w związku z zmianą zatrudnienia, pokazał, że Polacy znaleźli się na trzecim miejscu pod względem mobilności zawodowej, zaraz po Francuzach i Grekach (według badań Instytutu Randstad)⁴⁸. Mimo to nadal w Polsce długo szuka się pracy stabilnej i rozwojowej. Jednocześnie polscy pracodawcy mają problem z znalezieniem pracowników.

Konkurencyjność polskiego rynku pracy jest niższa również ze względu na postawy i oczekiwania osób na rynku pracy, reprezentujących różne pokolenia (X, Y, Z). Istotnym problemem są też masowe wyjazdy Polaków za granicę i niedostateczne zasilanie rynku pracy przez obcokrajowców.

Warto więc zwiększyć atrakcyjność rynku pracy poprzez wzrost wynagrodzeń i lepsze warunki zapłacowe (warunki pracy i jej stabilność). Należy również zainwestować w projekty, które umożliwiają powrót Polaków pracujących zagranicą. Jest to bowiem korzystne pod względem ekonomicznym i społecznym. Pracownicy powracający do Polski mają bowiem większe doświadczenie, kwalifikacje, znajomość języka i tzw. kulturę ekonomiczną⁴⁹.

Nie można również zapominać o ważnym problemie, jakim jest ubóstwo i wykluczenie społeczne, które są silnie powiązane z problemem bezrobocia, niskimi dochodami (obok niepełnosprawności i sytuacji rodzinnych)⁵⁰. Brak możliwości uczestniczenia w: *ważnych aspektach życia zbiorowego: społecznego, gospodarczego, politycznego i kulturowego oraz w normalnych aktywnościach charakterystycznych dla danego społeczeństwa*⁵¹ to ważna blokada rozwoju i konkurencyjności

⁴⁸ <https://rynekpracy.pl/monitory/indeks-mobilnosci-europejczykow> [dostęp: 2 lipca 2018 r.].

⁴⁹ E. Daszkiewicz, *Emigracja Polaków po 2004 r.*, op. cit.

⁵⁰ *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf [dostęp: 28 czerwca 2018 r.]; *Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2011.pdf [dostęp: 28 czerwca 2018 r.].

⁵¹ L. Frąckiewicz, *Wykluczenie społeczne w skali makro i mikroregionalnej* [w:] *Wykluczenie społeczne*, red. L. Frąckiewicz, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2005, s. 13.

ryнку pracy⁵². Zjawiska te charakteryzują się dużą trwałością, dziedziczeniem społecznym (międzypokoleniowym), dużym ubóstwem dzieci (juwenilizacja), rodzin wielodzietnych oraz kobiet (feminizacja ubóstwa). Wszystko to powoduje pogłębienie się ubóstwa, szczególnie wśród młodzieży, atrofie zachowań, niską mobilność czy ograniczony dostęp do edukacji. Takie błędne koło ubóstwa prowadzi do wytworzenia się tzw. *underclass* oraz problemu *working poor*⁵³.

Nie ulega więc wątpliwości, że ubóstwo i wykluczenie społeczne to ważny problem społeczny, gdyż wpływa na stopę życia społeczeństwa, rozwój gospodarczy oraz konkurencyjność kraju. Szczególnie jeśli mówi się o konkurencyjności w obszarach jej występowania.

Bibliografia

- Bezrobocie i polityka zatrudnienia*, red. Z. Góral, LEX WKB, UW, Warszawa 2013.
- Bieńkowski W., *Reaganomika i jej wpływ na konkurencyjność gospodarki amerykańskiej*, PWN, Warszawa 1995.
- Burawski D., *Pojęcie konkurencyjności gospodarki w analizach ekonomicznych*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2000.
- Czaja Z., Jacukowicz Z., Juchnowicz M., *Wartościowanie pracy a zarządzanie płacami*, Difin, Warszawa 1998.
- Daszkiewicz E., *Emigracja Polaków po 2004 r. i jej skutki*, <http://www.geopolityka.org/analizy/2142-rosyjski>.
- Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy i demografia*, red. B. Liberda, E. Kwiatkowski, PTE, Warszawa 2015.
- Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2009.pdf.
- Diagnoza społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, red. J. Czapiński, T. Panek, http://www.diagnoza.com/pliki/raporty/Diagnoza_raport_2011.pdf.
- Employment by economic activity*, „Statistical Yearbook 2011”, UN, 2013.
- European competitiveness report 2001*, European Commission, Luxembourg 2001.
- Fagerberg J., *Technology and Competitiveness*, „Oxford Review of Economic Policy” 1996, vol. 12, no. 3.
- Frąckiewicz L., *Wykluczenie społeczne w skali makro i mikroregionalnej [w:] Wykluczenie społeczne*, red. L. Frąckiewicz, Akademia Ekonomiczna w Katowicach, Katowice 2005.
- Garelli S., *Competitiveness of nations: the fundamentals [w:] World Competitiveness Yearbook 2003*, IMD, Lausanne 2003.
- Globalisation and competitiveness: Relevant Indicators*, STI Working Papers, OECD, Paris 1996.
- Kabaj M., Koptas G., *Bezrobocie długookresowe*, seria „Studia i Materiały IPISS”, z. 2, Warszawa 1995.

⁵² *Ibidem*, s. 78.

⁵³ E. Tarkowska, *Polska bieda*, „Socjologia. ACADEMIA PAN” 2005, nr 4, s. 26–27.

- Keynes J., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 1985.
- Kłosiński M., *Semantyczna analiza pojęć „bezrobocie” i „bezrobotny” w wypowiedziach prasowych*, „Kultura i Społeczeństwo” 1994, nr 3.
- Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2014.
- Korney J., *Człowiek i praca*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerska, Warszawa 2000.
- Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2016 r.*, GUS, Warszawa 2017.
- Kozek W., *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwa UW, Warszawa 2014.
- Młodzi 2011*, red. M. Boni, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2011.
- OECD Economic Outlook 2017*, OECD, 2017, https://doi.org/10.1787/eco_outlook-v2017-sup2-en.
- OECD Employment Outlook 2015*, OECD, 2015, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2015-en.
- OECD Labour Force Statistics 2004–2013*, OECD, 2014.
- Radło M., *Wyzwanie konkurencyjności. Strategia lizbońska w poszerzonej Unii Europejskiej*, ISP, Warszawa 2003.
- „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2006.
- „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2010.
- „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2012.
- „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2015.
- „Rocznik Statystyczny Pracy GUS” 2017.
- „Rocznik Statystyczny Międzynarodowej GUS” 2015.
- Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, PWN, Warszawa 2000.
- Szaban J., *Rynek pracy w Polsce i UE*, Difin, Warszawa 2013.
- Tarkowska E., *Polska bieda*, „Socjologia. ACADEMIA PAN” 2005, nr 4.
- Wojciechowska R., *Badanie bezrobocia długoterminowego w Polsce*, „Menedżer” 2004, nr 9–10.
- Wojciechowska R., *Podstawowe problemy metodologii ekonomii [w:] Ekonomia. Wybrane zagadnienia z mikroekonomii i makroekonomii*, red. I. Zawiślińska, Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, Warszawa 2018.
- Wojciechowska R., *Problem bezrobocia pozornego [w:] Bezrobocie w Polsce – diagnoza sytuacji, pożądane kierunki w ograniczaniu bezrobocia*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2006.
- Wojciechowska R., *Problemy współczesnego rynku pracy w Polsce [w:] Dobór pracowników w organizacji wobec wyzwań rynku pracy*, red. J. Kardas, E. Multan, Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach, Siedlce 2012.
- Work and employment [w:] Human Development Raport 2016*, UNDP, New York 2016, <https://doi.org/10.18356/b6186701-en>.
- Wynagrodzenie godziwe*, red. S. Borkowska, IPiSS, Warszawa 1999.
- Zasady metodyczne statystyki rynku pracy i wynagrodzeń*, GUS, Warszawa 2008.
- <https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/najczestsza-pensja-w-polsce-w-pazdzierniku-2016-r-15-tys-zl-na-reke/2t3wrj5>.