Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II

RYNEK PRACY WOBEC WYZWAŃ PRZYSZŁOŚCI

EWOLUCJA I WSPÓŁCZESNE UWARUNKOWANIA



red. Agnieszka Siedlecka
Danuta Guzal-Dec

Biała Podlaska 2022

Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II

RYNEK PRACY WOBEC WYZWAŃ PRZYSZŁOŚCI

EWOLUCJA I WSPÓŁCZESNE UWARUNKOWANIA

Redakcja

Agnieszka Siedlecka

Danuta Guzal-Dec

Biała Podlaska 2022

Wydawca

Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II

Recenzenci

prof. dr hab. Mieczysław Adamowicz
dr hab. Piotr Gradziuk, prof. IRWiR PAN
prof. dr hab. Marian Podstawka
dr hab. Małgorzata Radziukiewicz, prof. uczelni

© Copyright by Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II, Agnieszka Siedlecka, Danuta Guzal-Dec

ISBN 978-83-64881-95-4

Nakład: 100 egz.
Liczba arkuszy wydawniczych: 14,7 + grafika

Wydawnictwo ABNS JPII
ul. Sidorska 95/97, p. 334R
21-500 Biała Podlaska
www.akademiabialska.pl

Projekt okładki, skład i druk

druk-24h.com.pl
DRUKARNIA CYFROWA
Grabówka, ul. Szosa Baranowicka 77
15-523 Białystok; tel. 85 653-78-04
e-mail: biuro@partnerpoligrafia.pl

SPIS TREŚCI

Wstęp 5

Aldona Zawojska, Tomasz Siudek
PRZEMIANY NA EUROPEJSKIM RYNKU PRACY PO INWAZJI ROSJI NA UKRAINĘ 7

Zhanna Poplavska, Lidya Seniv, Vitaliy Humeniuk
PROBLEMY FUNKCJONOWANIA INSTYTUCJI SYSTEMU ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO NA RYNKU PRACY W WARUNKACH STANU WOJENNEGO 40

Anna Nowak
ZNACZENIE BIOGOSPODARKI Z PUNKTU WIDZENIA RYNKU PRACY KRAJÓW CZŁONKOWSKICH UNII EUROPEJSKIEJ 59

Anna Trocewicz
ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW W SEKTORZE FOTOWOLTAICZNYM W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ Z PERSPEKTYWĄ DO 2030 ROKU 76

Karolina Bolesta
SPECYFIKA RYNKU PRACY DLA POKOLENIA Z W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ W PERSPEKTYWIE ILOŚCIOWEJ I JAKOŚCIOWEJ . . 100

Mieczysław Adamowicz
CZYNNIKI PRZEMIAN RYNKU PRACY W POLSCE W LATACH 1989-2021 113

Paulina Stolarczyk
WPŁYW PANDEMII COVID-19 NA WYBRANE ASPEKTY RYNKU PRACY W POLSCE 147

Marian Podstawka, Weronika Dołęga-Kozierowska
ZATRUDNIENIE OBCOKRAJOWCÓW W POLSCE 159

Martyna Lichaczewska-Ziemba
ZASOBY PRACY W POLSKIM ROLNICTWIE I CZYNNIKI JE DETERMINUJĄCE 175

Monika Pawłowska
ZAWODY ZAUFANIA PUBLICZNEGO NA RYNKU PRACY 198

Konrad Żak
DETERMINANTY JAKOŚCI REKRUTACJI I SELEKCJI – WYZWANIA DLA EFEKTYWNOŚCI PROCESÓW POZYSKIWANIA KANDYDATÓW DO PRACY 213

Katarzyna Szymańska
SYMULACJE I GRY W EFEKTYWNYM KSZTAŁTOWANIU WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI NA RYNKU PRACY 236

Marzena Rydzewska, Patrycja Milczarek
ZDALNE NAUCZANIE RACHUNKOWOŚCI A KOMPETENCJE SPOŁECZNE PRZYSZŁYCH KSIĘGOWYCH 252

WSTĘP

Monografia, którą oddajemy do rąk Czytelników jest efektem dorobku naukowego, wymiany doświadczeń praktycznych oraz poglądów dotyczących tendencji i wyzwań związanych z interdyscyplinarnie postrzeganymi problemami współczesnego rynku pracy prezentowanych podczas konferencji pt. „Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujęcie interdyscyplinarne" zorganizowanej 14 września 2022 r. przez Wydział Nauk Ekonomicznych Akademii Bialskiej Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II.

Wybór problematyki funkcjonowania rynku pracy, na którym jak w soczewce, możemy obserwować efekty najważniejszych zmian zachodzących tak w gospodarce, jak i w życiu społecznym, został podyktowany mnogością zjawisk i procesów pojawiających się zwłaszcza ostatnio na rynku pracy, a wymagających dokładniejszego rozpoznania. To druga z cyklu konferencja skoncentrowana na bieżących zjawiskach i wydarzeniach mających już obecnie i mogących mieć w dalszej konsekwencji znaczący wpływ na funkcjonowanie rynku pracy w Polsce, Unii Europejskiej, ale i na świecie. O ile pierwsza z cyklu konferencja i monografia pokonferencyjna poświęcone były głównie bieżącym kwestiom oddziaływania pandemii COVID-19 na funkcjonowanie rynku pracy, tak tematyka i dyskusje podczas konferencji w 2022 r. w dużej mierze odnosiły się do konsekwencji dla rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, inwazji Rosji na Ukrainie natomiast problematyka oddziaływania pandemii COVID-19 rozpatrywana była z perspektywy jej skutków. W odniesieniu do współczesnych wyzwań rozwoju gospodarek, w tym kształtowania się rynków pracy w kontekście problemu zmian klimatycznych i wyzwań rozwoju zielonej gospodarki, ważnym sektorowym obszarem analiz poruszanym w niniejszej monografii jest kształtowanie się rynku pracy w sektorze biogospodarki.

Poruszane w monografii problemy funkcjonowania rynku pracy analizowane są w różnych układach przestrzennych, tak w ujęciu globalnym, europejskim i krajowym, jak i sektorowym oraz branżowym. Tematyka publikacji odnosi się do następujących aspektów funkcjonowania rynku pracy na początku lat 20. XXI wieku:

- kształtowania się współczesnych uwarunkowań funkcjonowania rynku pracy i jego ewolucji;
- kształtowania się wyzwań stojących przed pracobiorcą oraz pracodawcą;

– roli instytucji wobec współczesnych uwarunkowań funkcjonowania rynku pracy.

Układ szczegółowy podejmowanych problemów badawczych obejmuje w kolejnych rozdziałach monografii następujące kwestie:

– przemiany na europejskim rynku pracy w związku z inwazją Rosji na Ukrainę (rozdział 1 i 2),
– wyzwań dla rynku pracy w sektorze biogospodarki (rozdział 3 i 4),
– wpływu zmian pokoleniowych na funkcjonowanie rynku pracy w Unii Europejskiej (rozdział 5),
– nowych wyzwań dla rozwoju rynku pracy w Polsce (rozdział 6-10),
– problemów jakości rekrutacji i selekcji (rozdział 11),
– narzędzi edukacyjnych kształtowania wiedzy, umiejętności i kompetencji na rynku pracy (rozdział 12),
– skutków zdalnego nauczania dla kształtowania kompetencji społecznych (rozdział 13).

Organizatorzy konferencji pt. „Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujęcie interdyscyplinarne", a zarazem inicjatorzy publikacji monografii zamierzają kontynuować badania w tym obszarze problemowym i cyklicznie podejmować dyskusję wyników na forum konferencyjnym.

Jednocześnie chciałybyśmy serdecznie podziękować wszystkim Autorom, Recenzentom i Komitetowi Organizacyjnemu konferencji pod przewodnictwem dr Joanny Żurakowskiej-Sawy.

dr hab. Agnieszka Siedlecka, prof. uczelni
dr hab. Danuta Guzal-Dec, prof. uczelni

Aldona Zawojska[1]
Instytut Ekonomii i Finansów SGGW w Warszawie

Tomasz Siudek[2]
Instytut Ekonomii i Finansów SGGW w Warszawie

PRZEMIANY NA EUROPEJSKIM RYNKU PRACY PO INWAZJI ROSJI NA UKRAINĘ

Wstęp

Niesprowokowana i nieuzasadniona agresja wojskowa Rosji wobec Ukrainy, zapoczątkowana 24 lutego 2022 roku, wstrząsnęła międzynarodową opinią publiczną. Przyniosła Ukrainie i jej mieszkańcom niezmierzone cierpienia i straty. Społeczność międzynarodowa zareagowała na rosyjską inwazję ostrymi sankcjami. Zakłócenia gospodarcze wynikające zarówno z samej wojny, jak i restrykcji są dramatyczne i nie ograniczają się wyłącznie do Ukrainy i Rosji oraz czynnie wspierającej ją Białorusi. Oprócz utraty rosyjskiego i białoruskiego rynku eksportowego, nasilona presja kosztowa w wyniku wysokich cen surowców i energii, ryzyko stagflacji (podobnej do tej po szokach cen ropy w latach 70. XX w.), a także rosnące wąskie gardła w łańcuchu dostaw są czynnikami dotkliwie wpływającymi na gospodarki wielu innych krajów. Niepewność co do przyszłego rozwoju sytuacji geopolitycznej i ekonomicznej oddziałuje też negatywnie na nastroje gospodarcze (konsumentów i przedsiębiorców). Wojna na Ukrainie wywołała największe wysiedlenie ludności w Europie od czasów II wojny światowej, przy czym kobiety i dzieci stanowią zdecydowaną większość uchodźców. Granice Unii Europejskiej (UE) są otwarte dla Ukraińców ze względu na ruch bezwizowy i uruchomienie

[1] dr hab. prof. SGGW, aldona_zawojska@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0003-3668-0127.
[2] dr hab. prof. SGGW, tomasz_siudek@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0001-8400-5631.

unijnej dyrektywy o masowym napływie wysiedleńców z Ukrainy[3], która gwarantuje im i członkom ich rodzin tymczasową ochronę[4] przez państwa członkowskie UE (w tym, prawo do pobytu czy pracy we wszystkich krajach UE bez zbędnych formalności).

W poszukiwaniu bezpieczeństwa przed eskalacją przemocy większość uchodźców wyjechała do sąsiednich krajów: Polski, Słowacji, Węgier, Rumunii i Mołdawii. Już w ciągu tygodnia po inwazji (do dnia 1 marca 2022 r.) do UE z Ukrainy przybyło przez Polskę, Słowację, Węgry i Rumunię ponad 650 tysięcy wysiedleńców, a liczba ta wraz z rozwojem konfliktu rosła. Zgodnie z danymi Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców (UNHCR) od rozpoczęcia inwazji 24 lutego do 9 sierpnia 2022 r. miało miejsce około 10,64 mln wyjść z Ukrainy, z czego prawie 8,1 mln stanowiły wejścia z tego państwa do czterech krajów sąsiedzkich należących do UE. Zdecydowanie najwięcej, poza Rosją, jest ich obecnie w Polsce, która do 9 sierpnia 2022 r. przyjęła i nadała status ochrony tymczasowej dla ponad 1,27 miliona uciekinierów[5]. Przypuszcza się, że znaczna część obywateli Ukrainy uciekających do UE przed rosyjską agresją będzie zatrudniać się w jej krajach członkowskich. Poza tym, cudzoziemcy sami podejmują działalność gospodarczą, tworząc miejsca pracy w kraju docelowym. Nie bez znaczenia jest także dodatkowy popyt konsumpcyjny oraz na rynku nieruchomości mieszkaniowych i użytkowych kreowany przez napływ uchodźców z Ukrainy, będący źródłem wtórnego popytu na pracę. Wszystko to wiąże się z konsekwencjami dla europejskiego rynku pracy. Na razie nie jest jednak jasne, jak silny będzie ostateczny wpływ kryzysu wojennego na jego stronę popytową i podażową.

W niniejszym rozdziale podjęto próbę przedstawienia dotychczasowych oraz możliwych konsekwencji wojny na Ukrainie dla rynku pracy w UE, zwłaszcza w Polsce. Skoncentrowano się na imigracji i uchodźctwie obywateli Ukrainy do krajów europejskich przed i po inwazji Rosji na jej terytorium, jak też perspektywie aktywnego uczestnictwa Ukraińców w rynku pracy. Ponadto ukazano działania polityczne ukierunkowane na rynek pracy w czasie obecnego kryzysu wojennego. W badaniu wykorzystano przegląd polskiej i zagranicznej literatury oraz aktów

[3] Rada Unii Europejskiej. (2022). *Decyzja wykonawcza Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. Stwierdzająca istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkująca wprowadzeniem tymczasowej ochrony*. http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2022/382/oj/pol.

[4] Ochrona tymczasowa ma trwać do 4 marca 2023 r. W przypadku utrzymania się sytuacji wymagającej udzielania tej ochrony zostanie ona automatycznie przedłużona na okres 6 miesięcy dwukrotnie, tj. do 4 marca 2024 r. Gdy po tej dacie sytuacja nie zmieni się, Komisja Europejska może zwrócić się do Rady Europejskiej z wnioskiem o przedłużenie ochrony tymczasowej o maksymalnie jeden kolejny rok – do 4 marca 2025 r. (Komisja Europejska, 2022).

[5] UNHCR. (2022, July). *Situation Ukraine Refugee Situation*.

prawnych, a także dane statystyczne Eurostatu, NBP, Urzędu do Spraw Cudzoziemców, Komendy Głównej Straży Granicznej, Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców, Serwisu Rzeczypospolitej Polskiej, Europejskiego Sondażu Społecznego oraz Europejskiego Barometru Rynku Pracy. Opracowanie stanowi wkład w najnowszą literaturę na temat integracji imigrantów zarobkowych i uchodźców na rynkach pracy krajów przyjmujących.

Pracownicy – imigranci a rynek pracy

Współczesna literatura na temat związku imigracji z gospodarką kraju przyjmującego, w tym jego rynkiem pracy, jest obszerna, ale też niejednoznaczna w zakresie identyfikowanych efektów napływu cudzoziemców[6]. Nie będzie ona w tym rozdziale omawiana ze względu na ograniczoną liczbę stron.

Skutki imigracji dla kraju przyjmującego zależą od szeregu czynników ekonomicznych, społecznych i instytucjonalnych. Teoretyczne aspekty wpływu imigracji na rynek pracy są zwykle opisywane za pomocą neoklasycznego konkurencyjnego modelu podaży i popytu na rynku usług pracy[7]. Generalnie imigranci obniżają cenę czynnika produkcji (w tym pracy), dla którego są doskonałymi substytutami i podnoszą cenę czynnika, dla którego są komplementarni.

---

[6] Azlor, L., Damm, A. P., Schultz-Nielsen, M. L. (2020). Local labour demand and immigrant employment. *Labour Economics*, *63*, 101808. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101808; Brell, C., Dustmann, C., Preston, I. (2020). The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High--Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, *34*(1), 94-121. https://doi.org/10.1257/jep.34.1.94; Donnelly, M. J. (2016). Competition and solidarity: Union members and immigration in Europe. *West European Politics*, *39*(4), 688-709. https://doi.org/10.1080/01402382.2015.1110941; Edo, A. (2019). The Impact of Immigration on the Labor Market. *Journal of Economic Surveys*, *33*(3), 922-948. https://doi.org/10.1111/joes.12300; Fasani, F., Frattini, T., Minale, L. (2022). (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: Evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, *22*(2), 351-393. https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011; Fellini, I., Guetto, R. (2022). Legal status and immigrants' labour market outcomes: Comparative evidence from a quasi-experiment in Western and Southern Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *48*(11), 2740-2761. https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1752639; Guichard, L., Machado, J., Maystadt, J.F. (2022). The Location of Asylum Seekers in Europe Before and After Russia's Invasion of Ukraine. *CESifo Forum*, *23*(4), 21-27; Sarvimäki, M. (2017). Labor Market Integration of Refugees in Finland. *Nordic Economic Policy Review: Labour Market Integration in the Nordic Countries*, 91-114; Zawojska, A., Siudek, T. (2021). A theoretical and empirical approach to foreign labour migration and employment: The case of agri-food migrant workers in developed economies. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, *20*(4), 63-81. https://doi.org/10.22630/ASPE.2021.20.4.32.

[7] Johnson, G. E. (1980). The Labor Market Effects of Immigration. *ILR Review*, *33*(3), 331-341. https://doi.org/10.1177/001979398003300304.

P. Strzelecki i inni[8] na podstawie przeglądu literatury wyróżniają:

1. Efekty pierwszego rzędu: (i) wzrost całkowitej populacji w kraju przyjmującym, co przyczynia się do obniżenia marginalnej produktywności czynników produkcji i rozwodnienia kapitału (niższego jego poziomu w przeliczeniu na pracownika); (ii) zmiana produktywności pracy w kraju przyjmującym pod wpływem wydajności imigrantów uzależnionej od ich kapitału ludzkiego lub poziomu umiejętności[9];
2. Efekty drugiego rzędu: (i) powstanie „nadwyżki imigracyjnej" spowodowanej napływem imigrantów – w wyniku wzrostu podaży pracy, a następnie obniżenia płac równowagi rynkowej następuje przyrost zysków przedsiębiorców, który przewyższa straty pracowników, czyli nadwyżka jest redystrybuowana na korzyść przyjmującej gospodarki[10]; (ii) promowanie specjalizacji, zwiększenie konkurencji na rynku pracy i wnoszenie nowych pomysłów przez imigrantów, a przez to wzrost całkowitej produktywności czynników produkcji lub (iii) przyjmowanie przez krajowe przedsiębiorstwa mniej wydajnych technologii wymagających więcej niewykwalifikowanej siły roboczej, czy też opóźnianie innowacji oszczędzających pracę i zwiększających produktywność[11];
3. Efekty społeczne i kulturowe: napływ imigrantów może sprzyjać innowacjom technologicznym, ale – z drugiej strony – podkopywać spójność społeczną i tworzyć bariery koordynacyjne i komunikacyjne. Badania empiryczne sugerują jednak, że heterogeniczność, taka jak stopień rozdrobnienia zespołów pracowników na różne narodowości, poprawia wydajność pracy oraz wskazuje na wzajemne uczenie się w zespole i negocjacje wewnątrz zespołowe[12];
4. Efekt substytucyjny – imigranci mogą zastępować rodzimą siłę roboczą, konkurując z nią w tych samych sektorach i wypychając z rynku pracy oraz

[8] Strzelecki, P., Growiec, J., Wyszyński, R. (2022). The contribution of immigration from Ukraine to economic growth in Poland. *Review of World Economics*, *158*(2), 365-399. https://doi.org/10.1007/s10290-021-00437-y.

[9] Borjas, G. J. (2019). Immigration and Economic Growth. *NBER Working Paper*, *25836*. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25836/w25836.pdf.

[10] Borjas, G. J. (1995). The Economic Benefits from Immigration. *Journal of Economic Perspectives*, *9*(2), 3-22. https://doi.org/10.1257/jep.9.2.3.

[11] Lewis, E. (2005). Immigration, Skill Mix, and the Choice of Technique. *Working Paper, Federal Reserve Bank of Philadelphia*, *No. 05-8*. https://www.philadelphiafed.org/-/media/frbp/assets/working-papers/2005/wp05-8.pdf?la=en&hash=AE34769775EF23BCA26FC69B79378DFC.

[12] Bove, V., Elia, L. (2017). Migration, Diversity, and Economic Growth. *World Development*, *89*, 227-239. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.08.012; Trax, M., Brunow, S., Suedekum, J. (2015). Cultural diversity and plant-level productivity. *Regional Science and Urban Economics*, *53*, 85-96. https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2015.05.004.

zwiększając bezrobocie[13]. Dowody empiryczne na ogół odrzucają jednak tę hipotezę. Nawet w zawodach, w których elastyczność substytucji między pracownikami rodzimymi a imigrantami jest wysoka, wpływ imigracji na płace i bezrobocie wśród krajowej ludności wydaje się być stosunkowo niski.

W przeciwieństwie do narracji substytucji między pracownikami obcymi i rodzimymi, niektórzy badacze sugerują komplementarność między nimi – najmowanie pracowników z zagranicy faktycznie powiększa zatrudnienie całej siły roboczej[14]. Badania komplementarności sektorowej (pracownicy zagraniczni i krajowi włączają się w tę samą działalność) i substytucyjności między zagraniczną (imigracyjną) a krajową siłą roboczą podejmowane dotychczas w literaturze przedmiotu nie dają jednak jednoznacznych rozstrzygnięć[15].

Biorąc za przykład doświadczenie Polski, przybywający do niej imigranci z Ukrainy – o podobnych cechach kulturowych (i językowych) oraz rasowo/etnicznych dość dobrze asymilują się na rynku pracy, czyli upodabniają się do mieszkańców kraju przyjmującego. Jednak za pełną asymilację na rynku pracy można uznać sytuację, w której doświadczenia i cechy imigrantów są nie do odróżnienia od doświadczeń i cech rodzimych pracowników[16]. Aby ocenić stopień adaptacji imigrantów, należałoby porównać profile rynku pracy pracowników-imigrantów i rodzimych pracowników na podstawie poziomu zawodowego, wykształcenia, sektora zatrudnienia, członkostwa w związkach zawodowych, wynagrodzenia, czy też bezrobocia. Równość istniałaby tam, gdzie imigranci wykazywaliby podobne cechy, co rodzimi pracownicy, uwzględniając różnice w atrybutach kapitału ludzkiego, takich jak wykształcenie. Migracje czasowe i powrotne mogą stanowić jedną z przeszkód asymilacji.

Dotychczasowe raporty NBP na temat procesów migracyjnych[17] bazujące na danych z badań ankietowych wśród imigrantów z Ukrainy mieszkających we

---

[13] Lewis, E. (2011). *Immigrant-Native Substitutability: The Role of Language Ability* (No. w17609). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w17609.

[14] Kerr, S. P., Kerr, W. R., Lincoln, W. F. (2015). Skilled Immigration and the Employment Structures of US Firms. *Journal of Labor Economics*, *33*(S1), 147-186. https://doi.org/10.1086/678986.

[15] Vidal, E., Gil, F., Domingo, A. (2006). Participation of Immigrants in the European Union's National Labour Markets in a Context of Complementarity: Substitution and Competition with Local Labour Force. *Papers de Demografia (Centre d'Estudis Demogràfics)*, *301*, 1-31.

[16] Abramitzky, R., Boustan, L. P., Eriksson, K. (2015). A Nation of Immigrants: Assimilation and Economic Outcomes in the Age of Mass Migration. *Journal of Political Economy*, *122*(3), 467-506. https://doi.org/10.1086/675805.

[17] NBP. (2022a). *Publikacje o przepływach migracyjnych*. Publikacje. https://www.nbp.pl/home.aspx?f=/publikacje/migracyjne/migracyjne.html.

Wrocławiu[18], aglomeracji warszawskiej[19], Bydgoszczy[20] i innych miastach[21], wskazują na brak wykorzystania w pełni kapitału ludzkiego imigrantów – ich pracę na stanowiskach wymagających niższych od posiadanych kwalifikacji (marnotrawstwo mózgów); przeciętnie dłuższy czas pracy w tygodniu w porównaniu z Polakami oraz większą koncentracją w pracach o niskich kwalifikacjach i wynagrodzeniach.

Skala napływu i obecności ukraińskich imigrantów w krajach europejskich

Względna stabilność polityczna i dobrobyt gospodarczy Unii Europejskiej oraz innych krajów zachodnioeuropejskich oddziałują przyciągająco na imigrantów. W 2021 r. 23,7 mln osób (5,3%) z 447,2 mln mieszkańców UE było obywatelami państw spoza UE. W 2020 r. państwa członkowskie przyznały obywatelstwo 729 tys. osób mającym miejsce stałego pobytu na terytorium UE, co stanowi przyrost o około 3% w porównaniu z 2019 r. W pierwszym roku pandemii COVID-19 do UE przybyło 1,9 mln imigrantów z reszty świata, czyli o prawie 30% mniej w porównaniu z 2019 r.[22]. Sytuację zmieniła wojna na Ukrainie, powodując intensyfikację ruchów migracyjnych.

Samą granicę w kierunku Polski na odcinku z Ukrainą w I kwartale 2022 r. przekroczyło 3192754 cudzoziemców (o 256% więcej w porównaniu z analogicznym okresem 2021 r.), w tym 3046762 (ok. 94%) obywateli Ukrainy. Ogółem, przez wszystkie odcinki wschodniej granicy Polski napłynęło w tym czasie 3180897 obywateli ukraińskich[23].

Emigracja zewnętrzna z Ukrainy nasiliła się już po aneksji Półwyspu Krymskiego przez Federację Rosyjską w 2014 r., będącej następstwem tzw. rewolucji godności z listopada 2013 r., w czasie której społeczeństwo ukraińskie dało wyraz

---

[18] Strzelecki, P., Dudek, B. (2021). *Badania ankietowe imigrantów z Ukrainy we Wrocławiu w 2020 roku – Najważniejsze wnioski* (p. 18). NBP.

[19] Strzelecki, P. (2020a). *Badania ankietowe imigrantów w aglomeracji warszawskiej (2019-2020) – Najważniejsze wnioski* (p. 11). NBP. https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-Warszawa.pdf.

[20] Chmielewska, I., Panuciak, A., Strzelecki, P. (2019). *Informacja z badań ankietowych imigrantów w Bydgoszczy i we Wrocławiu w 2018 i 2019 roku* (p. 17). NBP. https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/raport_imigranci_Bydgoszcz_Wroclaw_2019.pdf.

[21] Strzelecki, P. (2020b). *Imigranci w polskiej gospodarce – raport z badań ankietowych* (p. 22). NBP. https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-vii2020.pdf.

[22] Eurostat. (2022b). *Migration and migrant population statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics.

[23] Straż Graniczna, Komenda Główna. (2022). *Informacja Statystyczna za I kwartał 2022 r.* https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html.

masowego sprzeciwu wobec impasu w zakresie integracji Ukrainy z UE. Rosja postrzegała potencjalną integrację Ukrainy z zachodnią Europą jako zagrożenie w realizacji jednego z jej najważniejszych interesów narodowych, tj. kontroli nad obszarem geograficznym byłego ZSRR. Po agresji rosyjskiej na Ukrainę w 2014 roku, głęboki kryzys gospodarczy oraz wzrost bezrobocia w tym kraju spowodowały, że do Polski i innych krajów UE przyjeżdżali głównie imigranci ekonomiczni. W Polsce zwiększenie skali imigracji z Ukrainy uwidoczniło się m.in. liczbą wydanych jej obywatelom pozytywnych decyzji o pobycie stałym (wzrost z 3886 w 2014 i do 6730 w 2015) oraz czasowym (wzrost z 17103 w 2014 do 37833 w 2015)[24].

Kolejnym ważnym czynnikiem przyciągającym imigrantów z Ukrainy było umożliwienie im od 11 czerwca 2017 r. przekroczenia zewnętrznych i wewnętrznych granic UE na okres do 90 dni wyłącznie na podstawie ważnego paszportu, bez konieczności posiadania krótkoterminowej wizy. Struktura migracji z Ukrainy ukazana w tabeli 1 wskazuje, że w latach 2017-2020, głównym kierunkiem destynacji były właśnie państwa UE.

Tabela 1. Udział państw UE w napływie i rozmieszczeniu imigrantów z Ukrainy oraz w ogóle wniosków o azyl składanych przez obywateli spoza UE-27 w latach 2017-2020

Obszar	Ukraińskie napływy migracyjne (średnia z 2017-2019)	Zasób ukraińskich migrantów (średnia z 2017-2020)	Wnioski o azyl składane przez obywateli spoza UE27* (średnia z 2017-2020)
	% ogółu zewnętrznych migrantów ukraińskich		% ogółu
UE25**	96	95	92
Strefa euro (UE19)	24	75	86

* Odsetek wszystkich wniosków o azyl złożonych w pierwszej instancji przez obywateli spoza UE-27 w krajach UE, Islandii, Norwegii, Szwajcarii, Turcji i Wielkiej Brytanii; ** UE25 – państwa UE poza Bułgarią i Chorwacją, dla których nie są dostępne dane.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Botelho, V. (2022). The impact of the influx of Ukrainian refugees on the euro area labour force. *ECB Economic Bulletin*, *4*, 58-62.

W latach poprzedzających bieżący konflikt (2017-2019) ukraińscy emigranci zwykle napływali do Polski (53%), Czech (9%), Niemiec (8%) i na Węgry (8%), przy czym 24% – do strefy euro. Jednak, po realokacji wewnątrz UE, przeciętnie w latach 2017-2020, 75% ogółu migrantów z Ukrainy osiedliło się w strefie euro. Szczególnie duża ich liczba znajdowała się we Włoszech (30%), Niemczech (18%) i Hiszpanii (13%). Ponadto UE i jej strefa euro wykazały zdolność do przyjmowania znacznej liczby uchodźców, absorbując odpowiednio 92% i 86% wszystkich

[24] Urząd do Spraw Cudzoziemców. (2022). *Statystyki – Świat – Aktualne dokumenty* – Migracje.Gov.PL. https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/swiat/.

wniosków o azyl składanych w pierwszej instancji przez obywateli spoza UE w UE25, Islandii, Norwegii, Szwajcarii, Turcji i Wielkiej Brytanii. Odbiorcami większości tych wniosków były Niemcy (około 38%), Francja (15%) i Włochy (11%). W wyniku napływu uchodźców w 2015 r. liczba wniosków o azyl w pierwszej instancji dramatycznie wzrosła w latach 2016 i 2017, ale były one składane w większości przez obywateli państw spoza Europy (np. Afganistanu, Erytrei, Iranu, Iraku, Pakistanu, Nigerii i Syrii). Ponad połowa tych uchodźców (55%) osiedliła się w Niemczech, choć duża ich liczba (po 8%) udała się również do Szwecji, Włoch i Francji[25].

Tabela 2 obrazuje przemieszczenia zewnętrzne z Ukrainy od dnia inwazji na nią wojsk rosyjskich w lutym do połowy lipca 2022 r. Spośród ok. 9,17 mln opuszczających Ukrainę prawie 7 mln (76,3%) wkroczyło bezpośrednio do UE, głównie do Polski. Rzeczpospolita odgrywa najważniejszą rolę wśród państw przyjmujących – około 4,63 mln osób (50,5%) przybyło na jej terytorium między 24 lutego i 12 lipca 2022 r.[26] W tym samym czasie na Ukrainę wkroczyło co najmniej 3,56 mln osób, głównie powracających Ukraińców, w tym mieszkających na obczyźnie przed wybuchem konfliktu, którzy wracali do kraju by go bronić przed rosyjskimi najeźdźcami.

Tabela 2. Przekroczenia granic po inwazji Rosji na Ukrainę

Kraje graniczące z Ukrainą	od strony Ukrainy (24.02-12.07.2022)	Odsetek ogółu (%)	w stronę Ukrainy (28.02-12.07.2022)	Odpływ z Ukrainy netto
Polska (UE)	4627610	50,5	2590357	2037253
Węgry (UE)	949664	10,4	b.d	
Rumunia (UE)	831957	9,1	492559	339398
Słowacja (UE)	589147	6,4	320956	268191
Mołdawia	531869	5,8	163164	368705
Rosja	1625231	17,7	b.d	
Białoruś	16675	0,2	b.d	
Ogółem	9172153	100,0	3567036	3013547

Źródło: Opracowanie własne na podstawie UNHCR. (2022, July). *Situation…,* dz. cyt.

[25] Botelho, V. (2022). The impact…, dz. cyt., 58-62.

[26] Statystyki ulegają nieustannym zmianom. Od 24.02. do 26.07.2022 r. funkcjonariusze SG odprawili w przejściach granicznych z Ukrainy do Polski ok. 5,06 mln, a w odwrotnym kierunku ok. 3,15 mln osób (Straż Graniczna, 2022).

Napływ netto uchodźców przekraczających jako pierwszą, granicę z przyjacielskimi państwami (z wyjątkiem Węgier, dla których brak danych) wynosił nieco ponad 3 mln osób. Nie oznacza to jednak, że w tej samej liczbie pozostali oni na ich terytorium. Dla części z nich Polska, Węgry, Rumunia, Słowacja i Mołdawia stanowią etap przechodni w podróży do innych krajów. Przepływ uchodźców będzie jednak prawdopodobnie inny niż podczas kryzysu uchodźczego w 2015 r., ponieważ Ukraina jest krajem wschodnioeuropejskim, silnie powiązanym z sąsiadami. Można zatem oczekiwać, że ze względu na bliskość geograficzną wielu uciekinierów wojennych w pierwszej kolejności pozostanie w krajach graniczących z Ukrainą. Część z nich następnie stopniowo przeniesie się do innych miejsc. Na ich ostateczny cel destynacji wpłynie ogólna zdolność krajów do przyjmowania uchodźców, ich polityki (społeczne, rynku pracy), a także istniejące społeczności ukraińskie, które mogą ułatwić proces integracji.

W Europie do połowy lipca (12-13.07) przebywało łącznie ok. 5,83 mln uchodźców z Ukrainy, w tym 3,13 mln (54%) w krajach sąsiadujących z nią i 2,69 mln (46%) w pozostałych (Tabela 3). Ponad 1,2 mln osób (1/5 ogółu) znajdowało się w Polsce, co wynika nie tylko ze względów geograficznych (wspólna granica o długości 535 km), ale także kulturowych i językowych oraz wieloletniej tradycji migracji zarobkowej pomiędzy Ukrainą a Polską. W całej UE zarejestrowano ok. 3,92 mln (67%) uchodźców, najwięcej, poza Polską, w Niemczech i Czechach. Do Rosji wyjechało ich ponad 1,6 mln.

Prawie 94% wszystkich ukraińskich uchodźców obecnych w 27 państwach członkowskich UE (100% w Polsce) skorzystało z unijnego mechanizmu ochrony tymczasowej (Tabela 3). Obok prawa pobytu, dostępu do mieszkania, pomocy społecznej, opieki prawnej i medycznej oraz edukacji dzieci, obejmuje ona dostęp do rynku pracy w danym kraju (zależny od krajowej polityki rynku pracy). Istotne jest, że prawa wynikające z tymczasowej ochrony są ważne wyłącznie w kraju UE, który wydał dokument pobytowy.

Relacje liczby osób objętych ochroną do liczby zarejestrowanych uchodźców w poszczególnych państwach, wynoszące poniżej lub powyżej 100%, wskazują na przepływy uciekinierów z Ukrainy między poszczególnymi państwami. Ochrona tymczasowa daje im prawo do przeniesienia się do innego kraju UE przed wydaniem dokumentu pobytowego oraz prawo do swobodnego przemieszczania się w krajach UE (innych niż kraj zamieszkania w UE) przez 90 dni w ciągu 180-dniowego okresu po wydaniu dokumentu pobytowego w przyjmującym kraju UE.

Tabela 3. Indywidualni uchodźcy z Ukrainy w Europie (stan na 13.07.2022)

Kraj	Liczba uchodźców	Odsetek ogółu uchodźców z Ukrainy	Objęci ochroną tymczasową lub podobnym krajowym systemem	
			Liczba	%
Polska	1221596	20,96	1221596	100,0
Niemcy	893000	15,32	670000	75,0
Czechy	391856	6,72	391703	100,0
Włochy	144838	2,49	138095	95,3
Hiszpania	127750	2,19	127661	99,9
Bułgaria	87510	1,50	121480	138,8
Francja	92156	1,58	92156	100,0
Słowacja	81370	1,40	81179	99,8
Austria	74492	1,28	74492	100,0
Niderlandy	68050	1,17	68050	100,0
Litwa	58971	1,01	58971	100,0
Belgia	50789	0,87	50164	98,8
Portugalia	47069	0,81	46974	99,8
Rumunia	84393	1,45	45530	53,9
Irlandia	40678	0,70	43400	106,7
Szwecja	41776	0,72	39930	95,6
Łotwa	34738	0,60	35500	102,2
Finlandia	30372	0,52	32446	106,8
Estonia	45935	0,79	29679	64,6
Dania	31561	0,54	29561	93,7
Węgry	26563	0,46	26563	100,0
Grecja	16804	0,29	16804	100,0
Chorwacja	15380	0,26	15379	100,0
Cypr	12782	0,22	14215	111,2
Słowenia	6962	0,12	6962	100,0
Luksemburg	5775	0,10	5775	100,0
Malta	1274	0,02	1196	93,9
UE-27	3918439	67,24	3664067	93,5
Wielka Brytania	95400	1,64	95400	100,0
Szwajcaria	57380	0,98	56496	98,5
Norwegia	20610	0,35	20610	100,0
Czarnogóra	9394	0,16	4885	52,0
Islandia	1215	0,02	1215	100,0
Serbia i Kosowo	11897	0,20	810	6,8
Liechtenstein	246	0,00	246	100,0
Federacja Rosyjska	1625231	27,89		

Kraj	Liczba uchodźców	Odsetek ogółu uchodźców z Ukrainy	Objęci ochroną tymczasową lub podobnym krajowym systemem	
			Liczba	%
Turcja	145000	2,49		
Macedonia	84562	1,45		
Gruzja	22529	0,39		
Białoruś	10771	0,18		
Azerbejdżan	4804	0,08		
Albania	2192	0,04		
Północna Macedonia	1368	0,02		
Armenia	489	0,01		
Bośnia i Hercegowina	304	0,01		
Ogółem	5827832	100,00	3665123	62,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie UNHCR. (2022, July). *Situation…,* dz. cyt.

Aktywność zawodowa imigrantów z Ukrainy

Jeszcze przed bieżącym konfliktem istniała bardzo liczna grupa Ukraińców mieszkających w krajach Europy, w tym Polsce, składająca się z osób potencjalnie aktywnych zawodowo. Według szacunków Eurostatu, w państwach (z dostępnymi danymi) Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz Szwajcarii w 2021 r. zarejestrowanych było ok. 665 tys. obywateli Ukrainy w wieku produkcyjnym. Zauważalny jest ich duży przyrost między 2014 (aneksja Krymu) a 2021 rokiem, wynoszący ok. 26%, najwyższy na Litwie, Węgrzech i Łotwie oraz w Bułgarii, czyli tzw. starych państwach członkowskich (Tabela 4). Państwa przyjmujące różniły się jednak znacząco pod względem struktury Ukraińców w wieku produkcyjnym według płci. W 2021 r. mężczyźni przeważali zaledwie w sześciu z nich, zdecydowanie dominując na Litwie i Łotwie. Kobiety stanowiły większość w UE-21 oraz całej grupie państw, z największym ich odsetkiem, między innymi, we Włoszech, Niemczech, Austrii i Belgii i Szwajcarii.

Pierwszą przemianą na rynku pracy, jaką już zauważa się, jest zmiana struktury płci potencjalnych pracowników z Ukrainy. W Polsce przed wybuchem wojny ok. 70% stanowili mężczyźni, którzy znajdowali zatrudnienie głównie w branży budowlanej, logistycznej i przemysłowej. Obecnie są to głównie kobiety, które niełatwo zapełnią wakaty, które powstały w tych branżach po odejściu ukraińskich mężczyzn[27].

[27] Harper, J. (2022, May 26). *Ukrainian women changing the way Poland works*. https://www.thefirstnews.com/article/russias-war-on-ukraine-has-had-a-profound-impact-on-the-polish-job-market-as-over-100k-ukrainian-women-join-workforce-30620.

Tak więc konsekwencją odpływu ukraińskich mężczyzn i napływu kobiet na unijny rynek pracy jest zmniejszenie podaży pracy w branżach zdominowanych przez mężczyzn (budownictwo, logistyka i magazynowanie, IT itp.) oraz jej wzrost w zawodach typowo kobiecych (np. w branży hotelarskiej, opiekuńczej, handlowej, usług sprzątania).

Tabela 4. Liczba obywateli Ukrainy w wieku produkcyjnym (15-64) w wybranych krajach europejskich[1]

Kraj	2014	2020	2021	2021/2014[2]	Mężczyźni 2021	Mężczyźni 2021 (%)
Włochy	195141	183792	187078	95,9	41176	22,0
Czechy	90414	123678	141550	156,6	81033	57,2
Niemcy	83395	100157	101493	121,7	32873	32,4
Hiszpania	69622	85746	84882	121,9	35817	42,2
Węgry	6748	28929	26118	387,0	17092	65,4
Litwa	1254	20462	25940	2068,6	23618	91,0
Portugalia	36328	25468	24279	66,8	10974	45,2
Dania	6045	10133	10077	166,7	5039	50,0
Austria	6350	9720	10039	158,1	3027	30,2
Estonia	3908	8572	bd	219,3	5612	65,5
Bułgaria	3026	6160	7329	242,2	2513	34,3
Niderlandy	2899	5843	5880	202,8	2047	34,8
Szwecja	2888	4793	5022	173,9	2047	40,8
Łotwa	1889	4736	4932	261,1	3557	72,1
Finlandia	2208	4158	4745	214,9	2532	53,4
Belgia	3505	4420	4553	129,9	1359	29,8
Słowacja	2258	3284	3537	156,6	1417	40,1
Irlandia	bd	2962	3076		1510	49,1
Słowenia	1253	1943	2016	160,9	722	35,8
Rumunia	1253	1906	1995	159,2	612	30,7
Luksemburg	bd	818	831		234	28,2
UE-21	520384	637680	655372	125,9	274811	41,9
Szwajcaria	5013	5855	5988	119,4	1322	22,1
Norwegia	2343	3124	3099	132,3	1001	32,3
Islandia	125	179	181	144,8	65	35,9
Liechtenstein	28	38	50	178,6	17	34,0
Ogółem	527893	646876	664690	125,9	277216	41,7

[1/] kraje, dla których istnieją dane o cudzoziemcach wg wieku produkcyjnego; [2/] w przypadku braku danych za 2021 rok, wyznaczono indeks 2020/2014 i odpowiednio udział mężczyzn w 2020

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Eurostat. (2022a). *Eurostat – Data Explorer. Population on 1 January by age group, sex and citizenship*. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.

Imigranci z Ukrainy na polskim rynku pracy

Z punktu widzenia prawa, w Polsce legalnie może pracować obywatel Ukrainy, który:

- przebywa legalnie w Polsce i ma ważny tytuł pobytowy albo
- przybył legalnie na terytorium Polski w okresie od 24 lutego 2022 r. z terenu Ukrainy i deklaruje zamiar pozostania w Polsce, albo
- jest małżonkiem obywatela Ukrainy, ale nie ma obywatelstwa ukraińskiego, o ile przybył na terytorium Polski z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa[28].

Ustawa precyzuje również, że ukraiński uchodźca, który legalnie przebywa w Polsce, może założyć działalność gospodarczą i prowadzić ją na takich samych zasadach jak obywatel Polski, pod warunkiem uzyskania numeru PESEL.

Tabela 5 przedstawia liczbę dokumentów zezwalających obywatelom Ukrainy na pobyt na terytorium Polski wystawionych przez urzędy wojewódzkie w 2014 i 2021 roku, a także ich stan na dzień 24 lipca 2022 r.

Tabela 5. Liczba dokumentów uprawniających do pobytu obywateli Ukrainy na terytorium Polski lub innego kraju UE wydanych przez wojewodów

Województwa	Wydane pozytywne decyzje						Aktualne dokumenty[1] (stan na 24.07.2022)
	pobyt stały			pobyt stały i czasowy			
	2014	2021	2014 =100	2014	2021	2014 =100	
mazowieckie	1162	2114	182	7384	27629	374	73792
wielkopolskie	130	463	356	1040	19140	1840	45426
małopolskie	341	908	266	2566	19090	744	40571
dolnośląskie	412	657	159	1939	17872	922	33390
łódzkie	73	281	385	721	10389	1441	24866
śląskie	151	376	249	931	11131	1196	24330
pomorskie	94	305	324	720	9961	1383	23175
lubuskie	63	105	167	329	5992	1821	16384
zachodniopomorskie	118	265	225	825	6714	814	16141
lubelskie	419	409	98	1424	4152	292	12067
kujawsko-pomorskie	83	126	152	523	5512	1054	9722
podkarpackie	264	242	92	837	3518	420	7858
opolskie	65	118	182	725	3378	466	7801

[28] *Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, (2022).

Województwa	Wydane pozytywne decyzje						Aktualne dokumenty[1] (stan na 24.07.2022)
	pobyt stały			pobyt stały i czasowy			
	2014	2021	2014 =100	2014	2021	2014 =100	
warmińsko-mazurskie	28	51	182	164	2624	1600	5732
świętokrzyskie	53	77	145	317	1619	511	3857
podlaskie	30	85	283	144	1667	1158	3709
Ogółem	3486	6582	189	20589	150388	730	348821

1/ zezwolenie pobyt czasowy, zezwolenie na pobyt stały, rezydent długookresowy UE, pobyt członka rodziny obywatela UE; dane nie obejmują osób, które przebywały w Polsce na podstawie wiz oraz tych, którym nadano status cudzoziemca na podstawie Ustawy z dnia 12 marca 2022 r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu ds. Cudzoziemców, Urząd do Spraw …, dz. cyt.

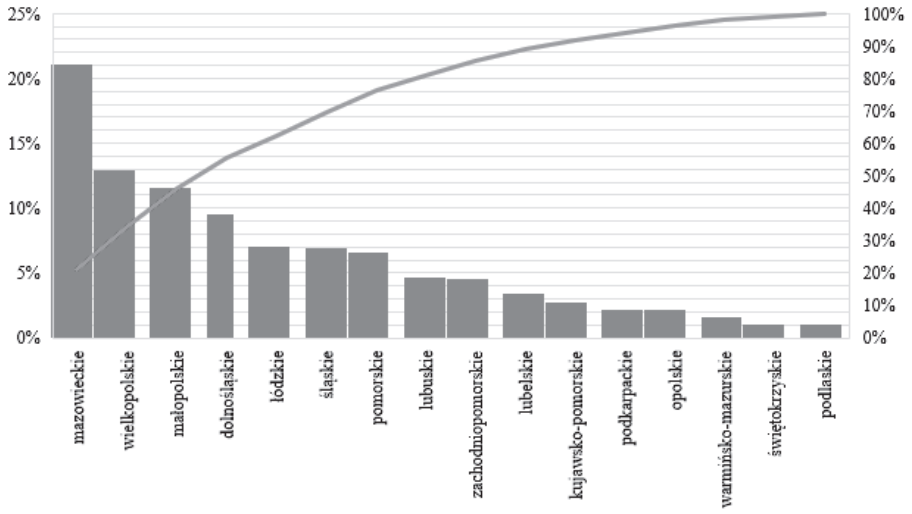
Między 2014 a 2021 r. liczba obywateli Ukrainy, którzy uzyskiwali zezwolenie na pobyt stały i czasowy w Polsce zwiększyła się ponad siedmiokrotnie, przy czym najwyższy wzrost (ponad osiemnastokrotny) wystąpił w przypadku województwa wielkopolskiego i lubuskiego, a najniższy – lubelskiego i mazowieckiego. W 2022 r. zalegalizowany status pobytu według przepisów sprzed działań wojennych na Ukrainie miało ok. 350 tys. Ukraińców.

Przedstawiony na Wykresie 1 – wykres Pareto (prawa oś wartości) wskazuje, że ponad połowa obywateli Ukrainy z zalegalizowanym przez wojewodów pobytem w Polsce[29] koncentrowała się w czterech najbardziej rozwiniętych województwach z relatywnie najniższą stopą bezrobocia oraz dużymi aglomeracjami (tj. mazowieckim, wielkopolskim, małopolskim i dolnośląskim), podczas gdy nieco ponad 8% ich ogółu znajdowało się w podkarpackim, opolskim, warmińsko-mazurskim, świętokrzyskim i podlaskim. Analizując strukturę pod względem wieku, istotne dla rynku pracy jest, że ponad połowa (53%) Ukraińców z uregulowanym statusem pobytu miała od 20 do 39 lat, a ok. 32% od 40 do 59 lat.

Ukraińscy uchodźcy, którzy przybyli legalnie do Polski po dniu 24 lutego 2022 r. i zadeklarowali zamiar pozostania na jej terytorium mają prawo przebywać tu legalnie przez okres 18 miesięcy, licząc od dnia 24 lutego 2022 r., czyli do dnia 23 sierpnia 2023 roku[30].

[29] Obywatele Ukrainy mogli zmienić miejsca pobytu w Polsce, co nie wpływało na właściwość miejscową wojewody.

[30] *Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom…,* dz. cyt.



Dane nie obejmują osób, które przebywają w Polsce na podstawie wiz

Wykres 1. Rozmieszczenie obywateli Ukrainy przebywających w Polsce na podstawie ważnych dokumentów pobytowych – kart pobytu (stan na 24.07.2022)

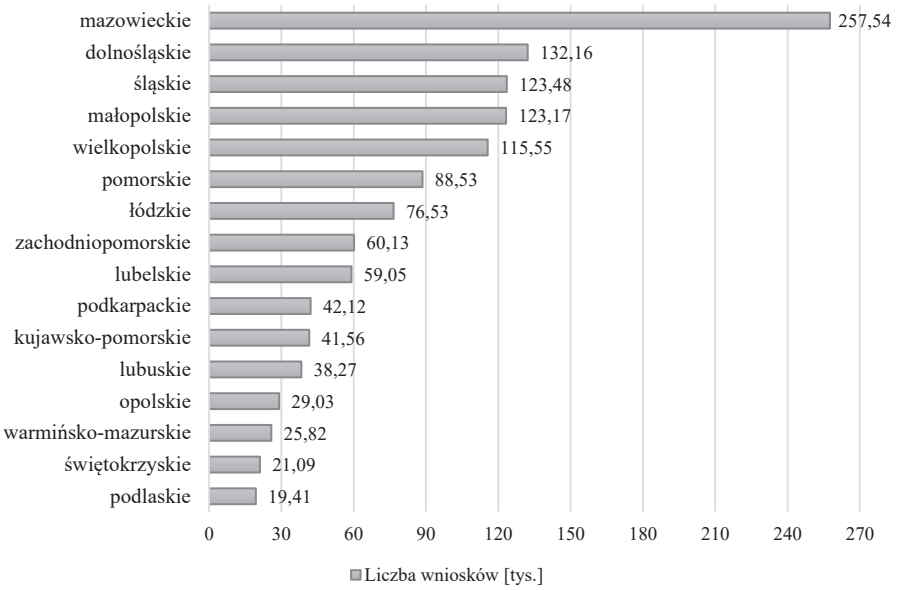
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Urzędu ds. Cudzoziemców.

Na Wykresie 2 zawarte są dane dotyczące zarejestrowanych wniosków o nadanie obywatelom Ukrainy specjalnego statusu cudzoziemca – UKR w związku z konfliktem na jej terytorium. Ich ranking według województw jest zbliżony do poprzedniego – co może oznaczać, że geograficzne rozmieszczenie uchodźców z Ukrainy wyjaśniają cechy lokalne, takie jak np. warunki na rynku pracy, a ponadto efekty sieci – wybór lokalizacji jest determinowany obecnością sieci opracowanych przez poprzednich imigrantów-rodaków, którzy mają w miarę ustabilizowaną sytuację osobistą i zawodową w Polsce. Bardzo wysoki współczynnik korelacji Pearsona między przestrzennymi danymi o liczbie osób ze statusem UKR oraz posiadających karty pobytu (r = 0,96) potwierdza, że efekty sieciowe mają znaczenie. Z drugiej jednak strony, pomimo dużej uprzedniej migracji zarobkowej do Polski, ponad 50% nowo przybyłych uchodźców wojennych, objętych badaniem ankietowym NBP, deklarowało, że jest po raz pierwszy w Polsce i nie miało wcześniej kontaktu z osobami, które kiedykolwiek przebywały na jej terytorium[31].

Co istotnie odróżnia te dwie grupy obywateli Ukrainy przebywających w Polsce, to ich liczebność i struktura według wieku. Według stanu na dzień 26 lipca

[31] Chmielewska-Kalińska, I., Dudek, B., Strzelecki, P. (2022). *Sytuacja życiowa i ekonomiczna uchodźców z Ukrainy w Polsce. Raport z badania ankietowego zrealizowanego przez Oddziały Okręgowe NBP*. NBP.
https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/sytuacja-uchodzcow-z-Ukrainy-w-Polsce.pdf.

2022 r., ogólna liczba zarejestrowanych o nadanie statusu UKR przekroczyła 1,25 mln i była 3,6 raza wyższa niż liczba posiadających aktualne tytuły pobytowe wymienione w Tabeli 5. Stan wojenny uniemożliwił opuszczenie Ukrainy przez mężczyzn w wieku 18-60 lat, więc zdecydowaną większość uchodźców stanowią kobiety, dzieci i osoby starsze, podobnie jak w innych krajach UE.



Wykres 2. Obywatele Ukrainy z zarejestrowanym statusem cudzoziemca „UKR" (stan na 26.07.2022)

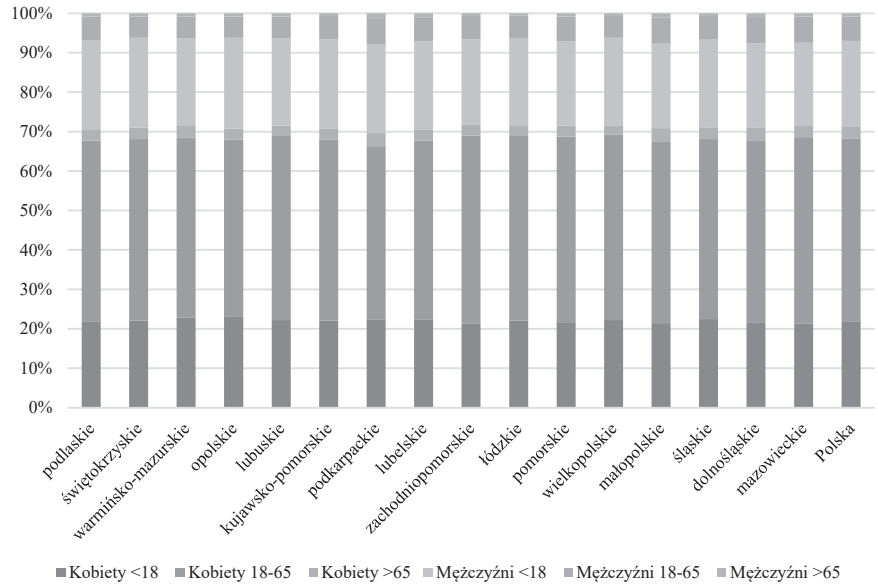
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Serwis Rzeczypospolitej Polskiej. (2022). *Szczegółowe statystyki dot. Osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy. Stan na 01.05.2022 r. – Otwarte Dane*.

https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715/resource/38265,szczegoowe-statystyki-dot-osob-zarejestrowanych-w-rejestrze-obywateli-ukrainy-i-czonkow-ich-rodzin-ktorym-nadano-numer-pesel-na-podstawie-specustawy-stan-na-01052022-r/table.

W Polsce wśród osób ze statusem UKR kobiety zajmują 71,2%, dzieci i młodzież do 18 roku życia – 43,7%, a osoby starsze – 3,7%. Występuje też wyraźna dysproporcja między udziałem kobiet i mężczyzn w wieku produkcyjnym, wynoszącym odpowiednio 46,4 i 21,8% (Wykres 3).

Wyniki ankiety przeprowadzonej przez NBP w kwietniu i maju 2022 r. wśród obywateli Ukrainy przybyłych do Polski jako uchodźcy w wyniku inwazji rosyjskiej wskazują, że połowa z nich dysponuje wyższym wykształceniem oraz że są bardzo aktywni na polskim rynku pracy, gdyż ok. 30% już pracowało lub miało zagwarantowane miejsce zatrudnienia, a ok. 50% było w trakcie poszukiwania pracy (bardzo często na część etatu ze względu na opiekę nad dziećmi). Z punktu widzenia

polskiego rynku pracy istotne jest również to, że: (i) dwie trzecie uchodźców zamierzało pozostać w Polsce tymczasowo (poniżej roku); (ii) chęć powrotu na Ukrainę w przeciągu roku częściej deklarowały kobiety, zwłaszcza samotne z dziećmi, oraz osoby z wyższym wykształceniem, którym może być trudno znaleźć w Polsce zatrudnienie satysfakcjonujące i zapewniające utrzymanie rodziny; (iii) wśród wyrażających gotowość stałego pobytu przeważali mężczyźni oraz ludzie młodzi; (iv) zaledwie ok. 5% chciałoby wyjechać z Polski do innego kraju, co mogło się już dokonać po przeprowadzeniu sondażu[32].



Wykres 3. Struktura obywateli Ukrainy ze statusem UKR według wieku (stan na 26.07.2022)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Serwis Rzeczypospolitej Polskiej (2022).

Pracę obywatela Ukrainy, który wjechał do Polski ze względu na działania wojenne w czasie od dnia 24 lutego 2022 r. i jego pobyt został uznany za legalny przez 1,5 roku (licząc od dnia 24 lutego 2022 r.) można zalegalizować wyłącznie na podstawie powiadomienia powiatowego urzędu pracy (PUP) o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. W powiadomieniu tym pracodawca ma obowiązek wskazać warunki zatrudnienia (m.in. rodzaj umowy, stanowisko, miejsce wykonywanej pracy, stawkę wynagrodzenia, wymiar czasu). Zmiana stanowiska pracy lub wymiaru czasu pracy wymaga złożenia nowego powiadomienia. Ukrainiec zatrudniony na podstawie takiego zgłoszenia może swobodnie zmienić pracodawcę; w okresie 18 miesięcy może pracować na podstawie ogólnego dostępu do rynku pracy dla obywateli Ukrainy.

[32] Chmielewska-Kalińska, I., Dudek, B., Strzelecki, P. (2022). *Sytuacja życiowa…,* dz. cyt.

Pracodawcy mogą dodatkowo występować o zezwolenia na pracę lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w przypadku tych obywateli Ukrainy i pracodawców polskich, którzy chcą zawrzeć dłuższe umowy (np. na 3 lata).

W ramach uproszczonej procedury ponad 270 tys. obywateli Ukrainy zostało zatrudnionych od dnia 15 marca do końca czerwca 2022 r., głównie w przetwórstwie przemysłowym, transporcie, gospodarce magazynowej, działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, rolnictwie i budownictwie. Zdecydowaną większość z nich (194 tys.) stanowiły kobiety. Najwięcej osób znalazło miejsca pracy w województwach: mazowieckim, dolnośląskim, łódzkim i wielkopolskim[33].

Z kolei według danych szacunkowych NBP, w Polsce na początku maja 2022 r. przebywało około 1,4-1,6 mln ukraińskich uchodźców, spośród których do dnia 24 czerwca 2022 r. pracę podjęło 255,1 tys. osób[34]. Jak można było oczekiwać, w niektórych sektorach (głównie transporcie i budownictwie) nastąpił odpływ ukraińskich pracowników, przede wszystkim mężczyzn, związany z powrotami do ojczyzny[35].

O utrzymującym się popycie na pracę Ukraińców w Polsce i innych krajach UE świadczy liczba ofert skierowanych do nich w języku ukraińskim w Centralnej Bazie Ofert Pracy (prawie 16 tys. wolnych miejsc pracy w Polsce, stan na 26.07.2022) oraz na portalu EURES (EURES, 2022; Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, 2022a).

Perspektywy europejskiego rynku pracy

Krótkookresowe skutki wojny na Ukrainie stają się coraz bardziej widoczne na całym europejskim rynku pracy, czego dowodzą, między innymi, wyniki Europejskiego Barometru Rynku Pracy – ELMB[36] (Wykres 4). Składnik A tego barome-

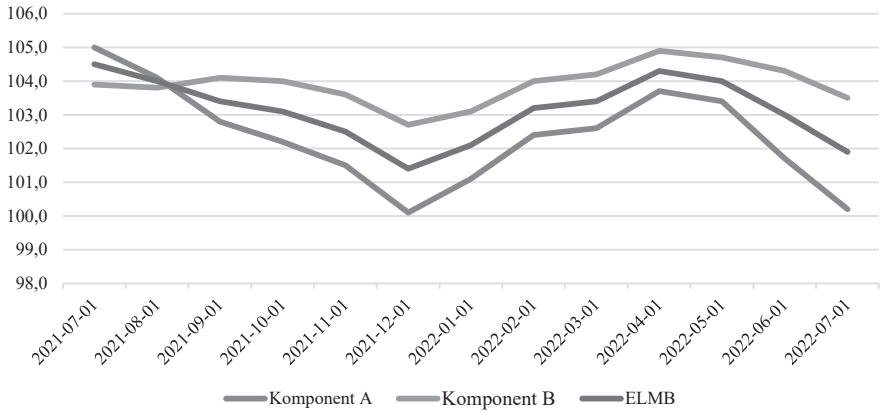
[33] Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. (2022b, July 2). *Już 270 tys. Obywateli Ukrainy zatrudnionych dzięki uproszczonej procedurze* (Portal Gov.pl). Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. https://www.gov.pl/web/rodzina/juz-270-tys-obywateli-ukrainy-zatrudnionych-dzieki-uproszczonej-procedurze.

[34] NBP. (2022b). *Raport o inflacji*. NBP. https://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/raport_lipiec_2022.pdf?w=1.

[35] Boguszewski, P., Bitner, U., Popowski, P., Postek, Ł., Puchalska, K., Sawicka, A., Tymoczko, I. (2022). *Szybki Monitoring NBP. Analiza sytuacji sektora przedsiębiorstw*. NBP.

[36] Europejski Barometr Rynku Pracy (European Labour Market Barometer) jest wskaźnikiem obrazującym ogólną sytuację na rynku pracy. Realizowany jest w ramach sieci Europejskich Publicznych Służb Zatrudnienia. Bazuje na badaniach prowadzonych przez lokalne lub regionalne agencje zatrudnienia (urzędy pracy) w 17 publicznych służbach zatrudnienia (Austria, Bułgaria, Cypr, Czechy, Dania, Belgia-wspólnota niemieckojęzyczna, Belgia-Flandria, Niemcy, Islandia, Liechtenstein, Litwa, Luksemburg, Malta, Polska, Portugalia, Szwajcaria i Belgia-Walonia). Koordynatorem jest niemiecki Instytut Rynku Pracy i Badań Zawodowych (IAB).

tru sygnalizuje rozwój sezonowo skorygowanych danych dotyczących bezrobocia na kolejne trzy miesiące, składnik B prognozuje trendy w zatrudnieniu. Średnia ze składników „bezrobocie" i „zatrudnienie" stanowi łączną wartość barometru. Najpierw ustalany jest wynik barometru dla każdej z uczestniczących krajowych służb zatrudnienia, a następnie jest wyprowadzony barometr europejski jako średnia ważona tych wyników. Jego skala waha się od 90 (bardzo słaby rozwój), poprzez 100 (neutralny rozwój) do 110 (bardzo dobry rozwój). Zmiany wskaźnika dają zatem obraz ogólnego rozwoju rynku pracy.



Wykres 4. Europejski Barometr Rynku Pracy

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IAB, IAB. (2022). *European labour market barometer / IAB*. https://www.iab.de/en/daten/european-labour-market-barometer.aspx.

W lipcu 2022 r. ELMB był o 2,6 punktu niższy niż rok wcześniej i o 1,5 punktu niższy w stosunku do marca 2022 r. Nadal jednak utrzymywał się na dobrym poziomie 101,9 punktu („bezrobocie" = 100,2, a „zatrudnienie" = 103,5). Najkorzystniejsze prognozy rozwoju rynku pracy występowały w Luxemburgu (107,5), Niemieckojęzycznej Wspólnocie Belgii (105) i Austrii (102,8), a najgorsze – na Cyprze, w Walonii i Bułgarii (98,4-99,5). W przypadku Polski, Niemiec i Czech, czyli państw z największą liczbą zarejestrowanych i objętych ochroną tymczasową uchodźców z Ukrainy, ELMB był bliski wartości 102, sugerując dobrą perspektywę rozwoju ich rynku pracy w krótkim okresie.

Średni dla krajów komponent bezrobocia obniżył się silniej (o 4,8 punktu rok do roku i o 2,4 punktu wobec marca) niż składowa wskazująca na rozwój zatrudnienia (strata odpowiednio o 0,4 i 0,7 punktu). Porównując jego wartość z początku lutego (przed inwazją rosyjską) z początkiem lipca 2022 r., w kilku krajach uległ on wyraźnemu spadkowi, m.in. w Belgii-Walonii (o 9 punktów), Niemczech i Danii (o 5 punktów), na Cyprze (o 4,3 punktu) i w Austrii (o 2 punkty). Wiąże się to

najprawdopodobniej z coraz większą integracją uchodźców ukraińskich na rynkach pracy, a w krótkim okresie droga do znalezienia zatrudnienia często prowadzi przez bezrobocie. Mimo iż europejskie służby zatrudnienia ogólnie postrzegały perspektywy rozwoju rynku pracy jako dobre, ewentualne wstrzymanie dostaw gazu i racjonowanie energii oraz skutkujące tym ograniczanie produkcji stwarza ryzyko dalszego pogorszenia sytuacji po stronie popytu na pracę.

W sierpniu 2022 r. wskaźnik wiodący spadł o kolejne 0,8 punktu w porównaniu z lipcem, ale nadal utrzymywał się powyżej neutralnej wartości 100, wynosząc 100,9 punktu. Nadal istniały dodatkowe zagrożenia związane z możliwą eskalacją kryzysu energetycznego.

Perspektywy uchodźców ukraińskich na europejskim rynku pracy

Z doświadczeń historycznych wynika, że migracja wymuszona wojną jest zupełnie inna niż migracja zarobkowa, która do tej pory była najczęściej obserwowana w Polsce, lub tzw. imigracja w celach socjalnych (motywowana dobrobytem) charakterystyczna w zachodnich krajach Europy.

Pozostawienie mężów/partnerów i krewnych na Ukrainie w stanie wojny i przejęcie odpowiedzialności za resztę rodziny stanowi obciążenie dla kobiet/matek w bardzo napiętej i niepewnej sytuacji, w której się znajdują. Ta niepewność może utrzymywać przybyszów w stanie zawieszenia i uniemożliwiać im wykorzystanie swojego potencjału w przystosowaniu się do nowego życia. Stabilizacja warunków życia w kraju przyjmującym poprzez zaspokojenie najpilniejszych potrzeb, takich jak mieszkalnictwo, opieka zdrowotna, edukacja, jest warunkiem wstępnym przejścia przez nowo przybyłych na kolejny etap integracji, jakim jest rynek pracy.

W UE, wielu uchodźców z Ukrainy dołącza do rodzin, znajomych i przyjaciół, co oznacza, że łańcuchy i sieci, podobnie jak wcześniej[37], odgrywają ważną rolę we wspieraniu integracji na rynku pracy. Pomimo tego, integracja ta będzie dużym wyzwaniem zarówno dla samych wysiedleńców, jak też władz centralnych, regionalnych i lokalnych goszczących państw. Przykładowo w Polsce, szczególnie trudna pod względem potencjalnej integracji uchodźców na rynku pracy może być sytuacja w tych województwach, do których trafiło stosunkowo dużo osób nie mających wcześniej kontaktu z państwem i językiem polskim (np. świętokrzyskie, podlaskie, warmińsko-mazurskie czy opolskie).

[37] Salaris, L., Tedesco, N. (2020). Migration and the Labour Market: Ukrainian Women in the Italian Care Sector. *Journal of International Migration and Integration*, *21*(1), 1-20. https://doi.org/10.1007/s12134-019-00656-1.

Status ograniczonej tymczasowej ochrony może demotywować nowoprzybyłych do budowania średnio- i długoterminowego planu pobytu w kraju przyjmującym. W państwach z niesłowiańskimi językami, bariera w porozumiewaniu się może być dla nich głównym wyzwaniem[38]. Inną barierą może być formalne uznanie czy potwierdzenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych oraz wykształcenia, co jest szczególnie ważne zważywszy, że, jak wcześniej ukazano w przypadku Polski, duża część nowych uchodźców posiada wykształcenie wyższe zdobyte w swoim kraju. Zaświadczenia i dyplomy o posiadaniu określonych umiejętności czy wykształcenia w ramach systemu ukraińskiego nie są jednak honorowane w UE. Jeśli więc Ukrainiec chciałby zostać zatrudniony w Polsce na stanowisku wymagającym określonych kwalifikacji (np. lekarz, prawnik, psycholog) konieczne może być np. przeprowadzenie procedury mającej na celu uznanie dyplomu wydanego przez uczelnię ukraińską za równoważny polskiemu odpowiednikowi lub uzyskanie zgody bądź prawa do wykonywania zawodu.

Warto tu wskazać, że obywatele Ukrainy stanowią dominującą grupę studentów na polskich uczelniach (po Białorusinach). W roku akademickim 2020/21 studiowało w Polsce 38473 Ukraińców, a ich stan na koniec 2021 roku wynosił 36030 osób. Stanowili oni odpowiednio 45,4% i 42% ogółu cudzoziemskich studentów[39].

Część uchodźców może zdecydować się na pozostanie w europejskich krajach schronienia ze względu na udogodnienia dotyczące edukacji wyższej. Przykładowo, Stała Konferencja Ministrów Edukacji i Kultury Krajów Związkowych w Republice Federalnej Niemic podjęła decyzję, że uczniowie, którzy uciekli z Ukrainy, mogą być rekrutowani na studia bez uzyskania świadectwa ukończenia szkoły średniej (świadectwa dojrzałości), ze względu na to, że z powodu wojny nie można było w 2022 r. przeprowadzić dla nich regularnych egzaminów państwowych. Niemieckie uczelnie miały przeprowadzić standaryzowane egzaminy dla ponad 5 tys. uchodźców z Ukrainy w celu rekrutacji bądź kontynuowania studiów rozpoczętych na ukraińskich uczelniach[40]. W Polsce, zgodnie z Ustawą o pomocy obywatelom Ukrainy, uczelnie są zobowiązane do przyjęcia na studia osób z tego kraju, natomiast ci z nich, którzy uzyskali status uchodźcy w Polsce mogą w niej

[38] Według sondażu NBP (Chmielewska-Kalińska et al., 2022), duża cześć ankietowanych uchodźców ukraińskich w Polsce (46%) nie znała języka polskiego.

[39] RAD-on. (2022). *Raport: Państwa pochodzenia studentów cudzoziemców*. https://radon.nauka.gov.pl/raporty/Studenci_cudzoziemcy_mapa_2021. Siwińska, B. (2021). *Study in Poland. Studenci zagraniczni w Polsce 2021*. Fundacja Edukacyjna „Perspektywy". http://www.studyinpoland.pl/konferencja2022/pdfy/rapport-studenci-zagraniczni-2021.pdf.

[40] University World News. (2022, July 15). *German universities host HE entrance tests for refugees*. University World News. https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20220615083129395.

bezpłatnie kontynuować naukę[41]. Ponadto Polska zobligowała się zapewnić stypendia i inne formy pomocy, które pozwolą Ukraińcom finansowo poradzić ze studiami (np. brak odpłatności na kierunkach prowadzonych w języku polskim, poza kierunkami medycznymi; zwolnienie z opłat za zakwaterowanie w akademiku).

Otwarte pozostaje pytanie o wpływ kształcenia obywateli Ukrainy w szkołach wyższych (ale też niższego szczebla) w krajach przyjmujących na przyszłą ich podaż pracy. W niektórych badaniach empirycznych z krajów UE emigracja powrotna imigrantów zmniejsza się wraz z wykształceniem wyższym[42], w innych zaś – wzrasta wraz z tym wykształceniem[43]. Jedno, co już obecnie jest zauważalne, to wzrost popytu na pracę nauczycieli, w tym władających językiem ukraińskim, w krajach pobytu uchodźców w obliczu bardzo dużej wśród nich liczby dzieci.

Uwarunkowania instytucjonalne integracji społecznej i ekonomicznej imigrantów różnią się między państwami. Mogą one stanowić dodatkowe bariery uniemożliwiające uchodźcom z Ukrainy w miarę szybką integrację z rynkiem pracy. Przykładowo we Francji każdy nowy legalny imigrant, który ukończył 16 lat, pochodzi spoza EOG i Konfederacji Szwajcarskiej oraz chce osiedlić się w tym kraju na stałe, musi podpisać „Le contrat d'intégration républicaine". Ta umowa przyjęcia i integracji narzuca odbycie szkolenia cywilnego (na temat francuskich instytucji i wartości Republiki Francuskiej), szkolenia językowego (w zależności od biegłości języka francuskiego), sesję informacyjną na temat życia we Francji oraz oświadczenie o kompetencjach zawodowych[44].

Mimo licznych barier, ogólnie rzecz biorąc, oczekuje się, że napływ ukraińskich uchodźców doprowadzi do stopniowego wzrostu liczebności siły roboczej w UE, w tym szczególnie w strefie euro[45]. Wynikający z tego wzrost podaży pracy mógłby nieco złagodzić niedobory w określonych segmentach rynku pracy nie tylko w strefie euro, ale również poza nią, przykładowo w Polsce. Jeśli uchodźcom z Ukrainy uda się znaleźć miejsce zatrudnienia bez długotrwałego procesu integracji, będą mogli odpowiedzieć na rosnący popyt na siłę roboczą i zaradzić pogłębiającym się niedoborom pracowników o określonych kwalifikacjach.

---

[41] Poszczególne uczelnie określają zasady, na jakich odbywa się weryfikacja osiągniętych przez kandydatów ukraińskich efektów kształcenia.

[42] Belgiojoso, E. B. D., Ortensi, L. E. (2013). Should I Stay or Should I Go? The Case of Italy. *Rivista Italiana Di Economia, Demografia e Statistica*, *67*(3-4), 31-38.

[43] Nekby, L. (2006). The emigration of immigrants, return vs onward migration: Evidence from Sweden. *Journal of Population Economics*, *19*(2), 197-226.

[44] Gourdeau, C. (2016). Le contrat d'accueil et d'intégration: Un racisme institutionnel teinté de bienveillance? *Migrations Société*, *163*(1), 109-120. https://doi.org/10.3917/migra.163.0109.

[45] Botelho, V. (2022). The impact of the influx of Ukrainian refugees on the euro area labour force. *ECB Economic Bulletin*, *4*, 58-62.

Jakiekolwiek przewidywania czy szacunki co do ostatecznej liczby migrantów z Ukrainy, którzy zasilą europejski rynek pracy są obarczone wysokim ryzykiem trafności. Przykładowo, po rozszerzeniu UE w 2004 r. przewidywano, że tylko niewielka liczba migrantów przybędzie do Wielkiej Brytanii z nowych państw członkowskich regionu Europy Centralnej i Środkowej. Dustmann i in. prognozowali migrację netto z tych państw do Wielkiej Brytanii na poziomie 5-13 tys. rocznie[46], podczas gdy rzeczywisty napływ był znacznie większy – od maja 2004 do końca 2006 r. wynosił ponad 550 tys. osób[47].

Paradoksalnie, przeciągająca się wojna może sprzyjać asymilacji uchodźców w krajach goszczących. Zgodnie z teorią asymilacji, chociaż po przybyciu imigranci są w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, to efekt ten słabnie z czasem; ich dłuższy pobyt umożliwia nabywanie umiejętności językowych, zdobywanie wiedzy o nowym kraju, awans zawodowy czy dostęp do lepszych miejsc pracy[48].

Istotna również będzie polityka państw po wygaśnięciu okresu ochrony tymczasowej dla osób uciekających z Ukrainy. W 2015 r., w szczytowym okresie europejskiego kryzysu uchodźczego, zaledwie cztery kraje europejskie (Grecja, Norwegia, Portugalia i Szwecja) umożliwiły osobom ubiegającym się o azyl natychmiastowy dostęp do ich rynków pracy. Większość krajów nakłada zakazy pracy na okres od 2 do 12 miesięcy, a niektóre, jak Irlandia i Litwa, nawet ograniczenie bezterminowe.

F. Fasani i współautorzy analizowali średnio- i długoterminowe skutki dla rynku pracy uchodźców, którzy napłynęli do 19 krajów europejskich w latach 1985–2012, spowodowane tymczasowym zakazem zatrudnienia osób ubiegających się o azyl przy wjeździe. Ich badania wykazały, że już pierwsze miesiące po przyjeździe odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu perspektyw integracji uchodźców na rynku pracy i proces ten trwa do 10 lat po wjeździe. Narażenie na zakaz pracy nałożony w momencie przybycia zmniejsza prawdopodobieństwo zatrudnienia uchodźców w latach po wygaśnięciu zakazu o 15%, co jest w większym stopniu skutkiem ich niższej aktywności zawodowej niż ryzyka stania się bezrobotnym. Szkodliwe konsekwencje tych zakazów koncentrowały się wśród mniej

---

[46] Dustmann, C., Casanova, M., Fertig, M., Preston, I., Schmidt, C. M. (2003). The impact of EU enlargement on migration flows. In *(Home Office Online Report 25/03). Research Development and Statistics Directorate, Home Office: London, UK.* (Report No. 25/03; Issue 25/03). Research Development and Statistics Directorate, Home Office. http://www.homeoffice.gov.uk/rds/onlinepubs1.html.

[47] Drinkwater, S., Eade, J., Garapich, M. (2009). Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the United Kingdom. *International Migration*, *47*(1), 161-190. https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2008.00500.x.

[48] Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, *18*(2), 221-251.

wykształconych uchodźców oraz przejawiały się nie tylko niższą aktywnością zawodową, ale też podrzędnym statutem na rynku pracy, niższą jakością zawodową oraz uzależnieniem od opieki społecznej[49].

Wyniki badań nad zatrudnieniem uchodźców w lokalnych wspólnotach w Danii dostarczyły quasi-eksperymentalnych dowodów na to, że zatrudnienie imigrantów jest wrażliwe na warunki na rynku pracy (popyt na pracę, bezrobocie) w początkowej lokalizacji, stąd ważne jest staranna alokacja uchodźców. Należy tu zaznaczyć, że w kraju tym odbywała się ona obowiązkowo w ramach duńskiej polityki rozproszenia przestrzennego, wymagającej aby osoby i rodziny zgodziły się mieszkać przez trzy lata w przydzielonej gminie, gdy zostaną przyjęte jako uchodźcy[50]. Z jednej strony taka polityka stoi w sprzeczności do celu, jakim jest zachęcanie uchodźców do poszukiwania zatrudnienia, z drugiej strony – pozwala bardziej równomiernie rozłożyć przestrzenie nową podaż pracy.

Inną niewiadomą jest potencjalny stopień akceptacji nowych migrantów, zważywszy, że w niektórych państwach członkowskich UE dostęp do krajowych rynków pracy i świadczeń socjalnych przez obcokrajowców, nawet jeśli pochodzą z UE, jest wyraźnie kwestionowany[51].

Po kolejnych rozszerzeniach UE o kraje Europy Środkowo-Wschodniej rosnący napływ osób z nowych państw członkowskich rozwinął wśród części elit politycznych i opinii publicznej tzw. „starej" UE (UE-15) wrogość wobec imigrantów, pociągając ich do odpowiedzialności za dynamikę dumpingu socjalnego w zakresie miejsc pracy i płac[52]. Należy pamiętać, że jedynie trzy państwa UE-15 (Wielka Brytania, Szwecja i Irlandia) po rozszerzeniu UE w maju 2004 r. pozwoliły

---

[49] Fasani, F., Frattini, T., Minale, L. (2022). (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: Evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, *22*(2), 351-393. https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011.

[50] Azlor, L., Damm, A. P., Schultz-Nielsen, M. L. (2020). Local labour demand and immigrant employment. *Labour Economics*, *63*, 101808. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101808; Larsen, B. R. (2011). Becoming Part of Welfare Scandinavia: Integration through the Spatial Dispersal of Newly Arrived Refugees in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *37*(2), 333-350. https://doi.org/10.1080/1369183X.2011.521337.

[51] Ferrera, M., Pellegata, A. (2018). Worker mobility under attack? Explaining labour market chauvinism in the EU. *Journal of European Public Policy*, *25*(10), 1461-1480. https://doi.org/10.1080/13501763.2018.1488886; Kramer, D., Sampson Thierry, J., van Hooren, F. (2018). Responding to free movement: Quarantining mobile union citizens in European welfare states. *Journal of European Public Policy*, *25*(10), 1501-1521.
https://doi.org/10.1080/13501763.2018.1488882.

[52] Schmidt, S. K., Blauberger, M., Martinsen, D. S. (2018). Free movement and equal treatment in an unequal union. *Journal of European Public Policy*, *25*(10), 1391-1402. https://doi.org/10.1080/13501763.2018.1488887.

migrantom z krajów przystępujących na mniej lub bardziej nieograniczone wejście na swoje rynki pracy bez okresów przejściowych.

Spośród państw UE-15 skonfrontowanych z opcją liberalizacji przepływu pracowników z nowych państw członkowskich do 1 maja 2005 r. aż siedem przyjęło restrykcyjny system imigracyjny, który skutecznie blokował dostęp do ich rynków pracy przez co najmniej dwa lata po rozszerzeniu, z możliwością przedłużenia tych ustaleń o następne pięć lat. Kolejne cztery kraje wprowadziły podobne zasady, zezwalając jednak na pewien kontyngent migrantów z nowych państw członkowskich. Dania, Irlandia i Wielka Brytania zezwoliły tym migrantom na wejście na ich rynki pracy, ale po spełnieniu pewnych wymagań. Wyłącznie Szwecja pozwoliła na swobodny przepływ siły roboczej z krajów przystępujących. Polityka ta nie była nowością, gdyż również we wcześniejszych rozszerzeniach przyznano okresy przejściowe w swobodnej mobilności siły roboczej – Grecy mieli do czynienia z sześcioletnim, a Portugalczycy i Hiszpanie – siedmioletnim okresem przejściowym (później skróconym do sześciu lat)[53].

Aby pośrednio zdiagnozować stopień akceptacji uchodźców z Ukrainy na krajowych rynkach pracy w UE wykorzystano badanie poglądów obywateli odnośnie korzyści imigracji dla ich gospodarek narodowych. Kierowano się założeniem teorii zagrożenia międzygrupowego[54], według której postrzeganie potencjalnej realistycznej (namacalnej) lub symbolicznej (niematerialnej) krzywdy czy szkody spowodowanej przez osoby z zewnątrz aktywuje negatywne emocje i antagonistyczne zachowania po stronie jednostek lub zbiorowych aktorów, którzy identyfikują się jako osoby z wewnątrz lub „w grupie".

Na podstawie najnowszych wyników Europejskiego Sondażu Społecznego (ESS) przeprowadzonego przed rosyjską agresją na Ukrainę (18.09.2020-31.01.2022) zidentyfikowano różnice w ocenie przez mieszkańców dziesięciu państw europejskich, dla których dostępne były dane, korzyści imigracji dla ich gospodarek, wybierając respondentów wg ich statusu na rynku pracy (Tabela 6). W zakresie ogólnych ocen czy imigracja jest zła czy dobra dla rodzimej gospodarki, najbardziej proimigranckimi byli mieszkańcy Finlandii, Chorwacji i Francji, natomiast najmniej – Węgier, Słowacji i Czech. Należy tu jednak zaznaczyć, że postrzegane korzyści gospodarcze mogą, ale nie muszą, przekładać się na gotowość do akceptacji imigrantów, zwłaszcza na krajowym rynku pracy. Wydaje się jednak, że ryzyko, jakim jest narażenie na bezrobocie, ma znaczenie przy ocenie korzyści imigracji – średnia ocen osób, które doświadczyły bezrobocia długoterminowego

[53] Boeri, T., Brücker, H. (2005). Why are Europeans so tough on migrants? *Economic Policy*, *20*(44), 630-703. https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2005.00148.x.

[54] Stephan, W. G., Ybarra, O., Rios Morrison, K. (2009). Intergroup threat theory. In *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (pp. 43-59). Lawrence Erlbaum Associates.

na ogół była niższa w porównaniu z reprezentującymi samo zatrudniających się, najemną siłę roboczą (poza Chorwacją) oraz zatrudnionych w rodzinnych przedsiębiorstwach (poza Czechami). Z analizy wyłania się wniosek, że zagrożenie bezrobociem, a zatem zwiększona konkurencja na rynku pracy po stronie podaży, może wzmagać nastroje przeciwko przyjmowaniu imigrantów oraz presję społeczną na bardziej restrykcyjną politykę migracyjną i zatrudniania cudzoziemców. Z drugiej strony, można przypuszczać, że z punktu widzenia pracodawców imigracja jest dobra dla gospodarki, ponieważ sami bezpośrednio czerpią z niej korzyści, bądź to wypełniając cudzoziemcami lukę w zatrudnieniu, bądź też ponosząc niższe koszty pracy poprzez substytucję rodzimych pracowników tańszą siłą roboczą.

Tabela 6. Opinie na temat korzyści imigracji dla gospodarki kraju przyjmującego (skala 0-10)

Kraje	Respondenci				
	Ogółem	Kiedykolwiek bezrobotni rok lub dłużej	Zatrudnieni (siła najemna)	Samozatrudnieni	Pracujący we własnym rodzinnym biznesie
Bułgaria	5,63	4,70	4,91	4,84	5,31
Chorwacja	6,45	5,20	4,95	5,65	5,43
Czechy	4,78	4,30	4,43	4,89	3,84
Estonia	5,48	5,06	5,38	5,81	5,80
Finlandia	6,48	5,51	6,15	6,11	6,43
Francja	6,06	5,37	5,44	5,42	4,50
Litwa	5,64	4,57	5,06	4,98	5,20
Słowacja	4,77	3,16	3,66	4,39	4,47
Słowenia	5,09	4,49	4,77	4,95	5,10
Węgry	4,74	3,65	3,69	4,46	3,79
E-10	5,50	4,79	4,85	5,18	5,15

Źródło: Obliczenia i opracowanie własne na podstawie danych European Social Surve Sikt – Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. (2022). *ESS10-2020 Integrated file [Data set]*. https://ess-search.nsd.no/en/study/172ac431-2a06-41df-9dab-c1fd8f3877e7.

Podsumowanie

Liczba uchodźców ukraińskich oraz udział tych, którzy pozostaną w UE i innych krajach zachodnioeuropejskich w perspektywie średnioterminowej będzie zależeć od czasu trwania i srogości wojny. Jeśli walki będą się przedłużać lub intensyfikować, liczba uciekinierów wzrośnie. Dłuższy i ostrzejszy konflikt zbrojny prawdopodobnie zmniejszy też odsetek uchodźców powracających na Ukrainę.

Struktura uchodźców według wieku będzie miała kluczowe znaczenie w zakresie ich wpływu na podaż pracy w krajach przyjmujących. Po inwazji Rosji Ukraina wprowadziła w całym kraju stan wojenny, uniemożliwiając mężczyznom od 18 do 60 roku życia opuszczenie kraju. W konsekwencji pierwsze fale uchodźców obejmowały osoby starsze, dzieci i kobiety w wieku produkcyjnym. W Polsce wśród obywateli Ukrainy ze statusem UKR osoby w wieku przedprodukcyjnym (do 18 roku życia) oraz poprodukcyjnym stanowiły mniejszość (łącznie ok. 47%). W późniejszym etapie również niektórzy ukraińscy mężczyźni zdolni do pracy ostatecznie mogą dołączyć do swoich rodzin za granicą, powiększając tam zasób siły roboczej.

Nawet niezależnie od dalszego przebiegu wojny pomiędzy Rosją a Ukrainą oraz jej rozstrzygnięcia, państwa członkowskie UE powinny liczyć się z tym, że liczba imigrantów z Ukrainy będzie znacznie wyższa niż w połowie 2022 roku. Jednym z czynników tego wzrostu jest rosnący popyt na pracę określonych zawodów, którego nie są w stanie bądź nie są skłoni w pełni zaspokoić rodzimi obywatele.

Zważywszy na to, że w strefie euro już wcześniej mieszkała znaczna społeczność ukraińska, a należące do niej kraje dysponują środkami ekonomicznymi na przyjmowanie uchodźców, wygnani przez wojnę Ukraińcy mogą być bardziej zainteresowani osiedleniem się na jej terytorium niż w pozostałych państwach. W Polsce, regionalny wzorzec rozlokowania obywateli Ukrainy, zarówno tych z kartami pobytu, jak też przybyłych po 24 lutego 2022 r., podobnie wskazuje na ich preferencje mieszkania w wiodących pod względem gospodarczym województwach (głównie w dużych aglomeracjach). Skupiając się w tych regionach zasilają tym samym przede wszystkim ich rynki pracy.

Pomimo szybkich działań politycznych podejmowanych przez władze krajowe i europejskie, bariery na rynku pracy i poza nim (np. niewystarczające umiejętności językowe, brak placówek opieki nad dziećmi, problemy z uznawaniem kwalifikacji) pozostają poważnymi przeszkodami dla uchodźców, utrudniając im integrację z rynkami pracy krajów przyjmujących, zwłaszcza w perspektywie krótkoterminowej. Ze względu na ograniczony okres ochrony tymczasowej w UE, w najbliższej przyszłości uchodźcy będą prawdopodobnie wykonywać przede wszystkim prace tymczasowe.

W dłuższej perspektywie, na akceptację Ukraińców na rynku pracy wpłynie sytuacja gospodarcza w poszczególnych krajach. Narastające bezrobocie, inflacja i spowolnienie wzrostu gospodarczego mogą być uznane przez część społeczeństwa za procesy zaistniałe z powodu napływu imigrantów. W ostatnich latach, zwłaszcza po tzw. kryzysie uchodźczym z 2015 r., nasiliły się obawy, że niestabilność rynku pracy i krajowe wyniki gospodarcze mogą wchodzić w interakcje, wywołując spolaryzowane opinie na temat imigracji łącznie z nastrojami antyimigracyjnymi

(„kradzież miejsc pracy", obniżanie płac, wywieranie nadmiernej presji na wydatki publiczne). W krajach przyjmujących kluczowe jest zatem wspieranie uchodźców w jak najszybszej inkorporacji do rynku pracy. Przygotowanie do integracji nowo przybyłej siły roboczej jest zadaniem zarówno decydentów polityki publicznej na wszystkich szczeblach, jak też wszystkich pracodawców oraz całego społeczeństwa.

Wysoki poziom niepewności co do przyszłego przebiegu wojny utrudnia dokładną ocenę i kwantyfikację jej ewentualnego wpływu na rynek pracy. Odsetek uchodźców ukraińskich w wieku produkcyjnym będzie miał kluczowe znaczenie dla ustalenia wpływu na siłę roboczą w krajach przyjmujących.

Piśmiennictwo:

1. Abramitzky, R., Boustan, L. P., Eriksson, K. (2015). A Nation of Immigrants: Assimilation and Economic Outcomes in the Age of Mass Migration. *Journal of Political Economy*, *122*(3), 467-506. https://doi.org/10.1086/675805.
2. Azlor, L., Damm, A. P., Schultz-Nielsen, M. L. (2020). Local labour demand and immigrant employment. *Labour Economics*, *63*, 101808. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101808.
3. Belgiojoso, E. B. D., Ortensi, L. E. (2013). Should I Stay or Should I Go? The Case of Italy. *Rivista Italiana Di Economia, Demografia e Statistica*, *67*(3-4), 31-38.
4. Boeri, T., Brücker, H. (2005). Why are Europeans so tough on migrants? *Economic Policy*, *20*(44), 630-703. https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2005.00148.x.
5. Boguszewski, P., Bitner, U., Popowski, P., Postek, Ł., Puchalska, K., Sawicka, A., Tymoczko, I. (2022). *Szybki Monitoring NBP. Analiza sytuacji sektora przedsiębiorstw*. NBP.
6. Borjas, G. J. (1995). The Economic Benefits from Immigration. *Journal of Economic Perspectives*, *9*(2), 3-22. https://doi.org/10.1257/jep.9.2.3.
7. Borjas, G. J. (2019). Immigration and Economic Growth. *NBER Working Paper*, *25836*. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25836/w25836.pdf.
8. Botelho, V. (2022). The impact of the influx of Ukrainian refugees on the euro area labour force. *ECB Economic Bulletin*, *4*, 58-62.
9. Bove, V., Elia, L. (2017). Migration, Diversity, and Economic Growth. *World Development*, *89*, 227-239. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.08.012.
10. Brell, C., Dustmann, C., Preston, I. (2020). The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries. *Journal of Economic Perspectives*, *34*(1), 94-121. https://doi.org/10.1257/jep.34.1.94.
11. Chmielewska, I., Panuciak, A., Strzelecki, P. (2019). *Informacja z badań ankietowych imigrantów w Bydgoszczy i we Wrocławiu w 2018 i 2019 roku* (p. 17). NBP. https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/raport_imigranci_Bydgoszcz_Wroclaw_2019.pdf.

12. Chmielewska-Kalińska, I., Dudek, B., Strzelecki, P. (2022). *Sytuacja życiowa i ekonomiczna uchodźców z Ukrainy w Polsce. Raport z badania ankietowego zrealizowanego przez Oddziały Okręgowe NBP*. NBP. https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/sytuacja-uchodzcow-z-Ukrainy-w-Polsce.pdf.
13. Donnelly, M. J. (2016). Competition and solidarity: Union members and immigration in Europe. *West European Politics*, *39*(4), 688-709. https://doi.org/10.1080/01402382.2015.1110941.
14. Drinkwater, S., Eade, J., Garapich, M. (2009). Poles Apart? EU Enlargement and the Labour Market Outcomes of Immigrants in the United Kingdom. *International Migration*, *47*(1), 161-190. https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2008.00500.x.
15. Dustmann, C., Casanova, M., Fertig, M., Preston, I., Schmidt, C. M. (2003). The impact of EU enlargement on migration flows. In *(Home Office Online Report 25/03). Research Development and Statistics Directorate, Home Office: London, UK.* (Report No. 25/03; Issue 25/03). Research Development and Statistics Directorate, Home Office. http://www.homeoffice.gov.uk/rds/onlinepubs1.html.
16. Edo, A. (2019). The Impact of Immigration on the Labor Market. *Journal of Economic Surveys*, *33*(3), 922-948. https://doi.org/10.1111/joes.12300.
17. EUAA. (2022, July). *Analysis on Asylum and Temporary Protection in the EU+ in the Context of the Ukraine Crisis*. European Union Agency for Asylum. https://euaa.europa.eu/publications/analysis-asylum-and-temporary-protection-eu-context-ukraine-crisis-1.3.
18. EURES. (2022). *Strona główna*. https://eures.praca.gov.pl/.
19. Eurostat. (2022a). *Eurostat – Data Explorer. Population on 1 January by age group, sex and citizenship*. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do.
20. Eurostat. (2022b). *Migration and migrant population statistics*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics.
21. Fasani, F., Frattini, T., Minale, L. (2020). *Lift the Ban? Initial Employment Restrictions and Refugee Labour Market Outcomes* (Vol. 13149). IZA – Institute of Labor Economics. https://www.iza.org/publications/dp/13149/lift-the-ban-initial-employment-restrictions-and-refugee-labour-market-outcomes.
22. Fasani, F., Frattini, T., Minale, L. (2022). (The Struggle for) Refugee integration into the labour market: Evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, *22*(2), 351-393. https://doi.org/10.1093/jeg/lbab011.
23. Fellini, I., Guetto, R. (2022). Legal status and immigrants' labour market outcomes: Comparative evidence from a quasi-experiment in Western and Southern Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *48*(11), 2740-2761. https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1752639.
24. Ferrera, M., Pellegata, A. (2018). Worker mobility under attack? Explaining labour market chauvinism in the EU. *Journal of European Public Policy*, *25*(10), 1461-1480. https://doi.org/10.1080/13501763.2018.1488886.

25. Friedberg, R. M. (2000). You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital. *Journal of Labor Economics*, *18*(2), 221-251.
26. Gourdeau, C. (2016). Le contrat d'accueil et d'intégration: Un racisme institutionnel teinté de bienveillance ? *Migrations Société*, *163*(1), 109-120. https://doi.org/10.3917/migra.163.0109.
27. Guichard, L., Machado, J., Maystadt, J.F. (2022). The Location of Asylum Seekers in Europe Before and After Russia's Invasion of Ukraine. *CESifo Forum*, *23*(4), 21-27.
28. Harper, J. (2022, May 26). *Ukrainian women changing the way Poland works*. https://www.thefirstnews.com/article/russias-war-on-ukraine-has-had-a-profound-impact--on-the-polish-job-market-as-over-100k-ukrainian-women-join-workforce-30620.
29. IAB. (2022). *European labour market barometer/IAB*. https://www.iab.de/en/daten/european-labour-market-barometer.aspx.
30. Johnson, G. E. (1980). The Labor Market Effects of Immigration. *ILR Review*, *33*(3), 331-341. https://doi.org/10.1177/001979398003300304.
31. Kerr, S. P., Kerr, W. R., Lincoln, W. F. (2015). Skilled Immigration and the Employment Structures of US Firms. *Journal of Labor Economics*, *33*(S1), S147-S186. https://doi.org/10.1086/678986.
32. Komisja Europejska. (2022). *Informacje dla osób uciekających z Ukrainy przed wojną*. Komisja Europejska – European Commission. https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-solidarity-ukraine/eu-assistance-ukraine/information-people-fleeing-war-ukraine_pl.
33. Kramer, D., Sampson Thierry, J., van Hooren, F. (2018). Responding to free movement: Quarantining mobile union citizens in European welfare states. *Journal of European Public Policy*, *25*(10), 1501-1521. https://doi.org/10.1080/13501763.2018.1488882.
34. Larsen, B. R. (2011). Becoming Part of Welfare Scandinavia: Integration through the Spatial Dispersal of Newly Arrived Refugees in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, *37*(2), 333–350. https://doi.org/10.1080/1369183X.2011.521337.
35. Lewis, E. (2005). Immigration, Skill Mix, and the Choice of Technique. *Working Paper, Federal Reserve Bank of Philadelphia*, *No. 05-8*. https://www.philadelphiafed.org/-/media/frbp/assets/working-papers/2005/wp05-8.pdf?la=en&hash=AE34769775EF23BCA26FC69B79378DFC.
36. Lewis, E. (2011). *Immigrant-Native Substitutability: The Role of Language Ability* (No. w17609). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w17609.
37. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. (2022a). *Oferty.praca.gov.pl*. https://oferty.praca.gov.pl/portal/index.cbop#/listaOfert?N4IgTg9gJgXg6g-TwM4wLIEsCmArJBjAQxAC4A7AVwBtKAaEAWy1z0xJBDqQBcDSIB-3dEgDWENhxAwCAczC90hEgDMClJJk5dIpBQPmtioPBHKkuJAIwAGTQTD-niNkAAcZmAMImzJACwBWCzpIfk9TBxAfAAK/KwBOCWDQswBJb2J/OLpKBRgAIwIMHHw2Cz9I2IB2ACYJbLw8gqZ8ABkIUmlLP0qqrJz8gAUBdA-IuARIKal76/IB5JAhc8apKAF9OCHs9HQNQSFgCbDYAEQBBABUTgH1+gFU-AIWbkgGkT9wApZIlhLDBTTGFjgBRADK7hAaxA/AQuTkpEwTxGmGk-GywJAA2gBdIIQGCCbZceGI5FgVHENGgdBQNgAJRmRwAWic3tdaf0Zv-SAJrvT7Y/aHYggADi1JutzerxOElIBFxRAFtIZTJZMzZnO54Kx4GgUmw/

UgzhxCDw2HQS0mDCaLHpBCQWA6AqsElUBLA0q4CH40r1mBgmDMBGNj-SKeGUqnUdChMN4CDePoQAIF5CIKyAAA.

38. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. (2022b, July 2). *Już 270 tys. Obywateli Ukrainy zatrudnionych dzięki uproszczonej procedurze* [Portal Gov.pl]. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. https://www.gov.pl/web/rodzina/juz-270-tys-obywateli-ukrainy-zatrudnionych-dzieki-uproszczonej-procedurze.
39. NBP. (2022a). *Publikacje o przepływach migracyjnych*. Publikacje. https://www.nbp.pl/home.aspx?f=/publikacje/migracyjne/migracyjne.html.
40. NBP. (2022b). *Raport o inflacji*. NBP. https://www.nbp.pl/polityka_pieniezna/dokumenty/raport_o_inflacji/raport_lipiec_2022.pdf?w=1.
41. Nekby, L. (2006). The emigration of immigrants, return vs onward migration: Evidence from Sweden. *Journal of Population Economics*, *19*(2), 197-226.
42. Rada Unii Europejskiej. (2022). *Decyzja wykonawcza Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. Stwierdzająca istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkująca wprowadzeniem tymczasowej ochrony*. http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2022/382/oj/pol.
43. RAD-on. (2022). *Raport: Państwa pochodzenia studentów cudzoziemców*. https://radon.nauka.gov.pl/raporty/Studenci_cudzoziemcy_mapa_2021.
44. Salaris, L., Tedesco, N. (2020). Migration and the Labour Market: Ukrainian Women in the Italian Care Sector. *Journal of International Migration and Integration*, *21*(1), 1-20. https://doi.org/10.1007/s12134-019-00656-1.
45. Sarvimäki, M. (2017). Labor Market Integration of Refugees in Finland. *Nordic Economic Policy Review: Labour Market Integration in the Nordic Countries*, 91-114.
46. Schmidt, S. K., Blauberger, M., Martinsen, D. S. (2018). Free movement and equal treatment in an unequal union. *Journal of European Public Policy*, *25*(10), 1391-1402. https://doi.org/10.1080/13501763.2018.1488887.
47. Serwis Rzeczypospolitej Polskiej. (2022). *Szczegółowe statystyki dot. Osób zarejestrowanych w rejestrze obywateli Ukrainy i członków ich rodzin, którym nadano status cudzoziemca na podstawie specustawy. Stan na 01.05.2022 r. – Otwarte Dane*. https://dane.gov.pl/pl/dataset/2715/resource/38265,szczegoowe-statystyki-dot-osob-zarejestrowanych-w-rejestrze-obywateli-ukrainy-i-czonkow-ich-rodzin-ktorym-nadano-numer-pesel-na-podstawie-specustawy-stan-na-01052022-r/table.
48. Sikt – Norwegian Agency for Shared Services in Education and Research. (2022). *ESS10-2020 Integrated file [Data set]*. https://ess-search.nsd.no/en/study/172ac431-2a06-41df-9dab-c1fd8f3877e7.
49. Siwińska, B. (2021). *Study in Poland. Studenci zagraniczni w Polsce 2021*. Fundacja Edukacyjna „Perspektywy". http://www.studyinpoland.pl/konferencja2022/pdfy/rapport-studenci-zagraniczni-2021.pdf.
50. Stephan, W. G., Ybarra, O., Rios Morrison, K. (2009). Intergroup threat theory. In *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination* (pp. 43-59). Lawrence Erlbaum Associates.

51. Straż Graniczna. (2022, July 26). *Straż Graniczna (@Straz_Graniczna) / Twitter*. Twitter. https://twitter.com/Straz_Graniczna.
52. Straż Graniczna, Komenda Główna. (2022). *Informacja Statystyczna za I kwartał 2022 r.* https://www.strazgraniczna.pl/pl/granica/statystyki-sg/2206,Statystyki-SG.html.
53. Strzelecki, P. (2020a). *Badania ankietowe imigrantów w aglomeracji warszawskiej (2019-2020) – Najważniejsze wnioski* (p. 11). NBP. https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-Warszawa.pdf.
54. Strzelecki, P. (2020b). *Imigranci w polskiej gospodarce – raport z badań ankietowych* (p. 22). NBP. https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-vii2020.pdf.
55. Strzelecki, P., Dudek, B. (2021). *Badania ankietowe imigrantów z Ukrainy we Wrocławiu w 2020 roku – Najważniejsze wnioski* (p. 18). NBP. https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/imigranci-Wroclaw-2020.pdf.
56. Strzelecki, P., Growiec, J., Wyszyński, R. (2022). The contribution of immigration from Ukraine to economic growth in Poland. *Review of World Economics*, *158*(2), 365-399. https://doi.org/10.1007/s10290-021-00437-y.
57. Trax, M., Brunow, S., Suedekum, J. (2015). Cultural diversity and plant-level productivity. *Regional Science and Urban Economics*, *53*, 85-96. https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2015.05.004.
58. UNHCR. (2022, July). *Situation Ukraine Refugee Situation*. https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine.
59. University World News. (2022, July 15). *German universities host HE entrance tests for refugees*. University World News. https://www.universityworldnews.com/post.php?story=20220615083129395.
60. Urząd do Spraw Cudzoziemców. (2022). *Statystyki – Świat – Aktualne dokumenty –*. Migracje.Gov.PL. https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/swiat/.
61. *Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, (2022). https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220000583.
62. Vidal, E., Gil, F., Domingo, A. (2006). Participation of Immigrants in the European Union's National Labour Markets in a Context of Complementarity: Substitution andnd Competition with Local Labour Force. *Papers de Demografia (Centre d'Estudis Demogràfics)*, *301*, 1-31.
63. Zawojska, A., Siudek, T. (2021). A theoretical and empirical approach to foreign labour migration and employment: The case of agri-food migrant workers in developed economies. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, *20*(4), 63-81. https://doi.org/10.22630/ASPE.2021.20.4.32.

Streszczenie

W niniejszym rozdziale przyjrzano się konsekwencjom rosyjskiej inwazji na Ukrainę w 2022 dla europejskiego rynku pracy, skupiając się na państwach członkowskich Unii Europejskiej, w tym na Polsce. Przedstawiono skalę i wzorce lokalizacyjne napływu ukraińskich migrantów przed i po wybuchu wojny. Następnie dokonano analizy perspektyw rozwoju europejskiego rynku pracy oraz potencjalnych szans i barier w krótko- i długoterminowej asymilacji obywateli Ukrainy na tym rynku. Wojna Rosji z Ukrainą wywarła głęboki krótkoterminowy wpływ na europejski rynek pracy, ponieważ tysiące Ukraińców, głównie kobiet, dołączyło do siły roboczej. Jednak liczba uchodźców ukraińskich i odsetek tych, którzy pozostaną w UE i innych krajach Europy Zachodniej będzie zależeć od czasu trwania i dotkliwości wojny, a także od polityki imigracyjnej i pracy w krajach przyjmujących. Pomimo szybkich działań politycznych podejmowanych przez władze krajowe oraz europejskie (m.in. objęcia uchodźców ochroną tymczasową), zarówno bariery na rynku pracy, jak i poza nim pozostają istotnymi przeszkodami utrudniającymi uchodźcom integrację z rynkami pracy krajów przyjmujących.

Słowa kluczowe: imigranci, europejski rynek pracy, aktywność zawodowa

Zhanna Poplavska[1]
Politechnika Lwowska

Lidya Seniv[2]
Politechnika Lwowska

Vitaliy Humeniuk[3]
Politechnika Lwowska

PROBLEMY FUNKCJONOWANIA INSTYTUCJI SYSTEMU ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO NA RYNKU PRACY W WARUNKACH STANU WOJENNEGO

Wstęp

W czasie wojny problem socjalnej ochrony ludności jest jednym z głównych. Brak pracy, kryzys gospodarczy, sytuacja militarna w Ukrainie – wskutek tych negatywnych czynników ludność nie jest w stanie zaspokoić swoich podstawowych potrzeb. System socjalnej ochrony ludności został stworzony w celu zapewnienia obywatelom minimum egzystencji i jest ustalany na szczeblu państwowym. W ten sposób koncepcja „socjalnej ochrony" ludności jest zapisana w Konstytucji Ukrainy. Zgodnie z art. 46 Konstytucji Ukrainy obywatele mają prawo do socjalnej ochrony, która obejmuje prawo do wsparcia w przypadku całkowitej, częściowej lub czasowej utraty zdolności do pracy, utraty żywiciela rodziny, bezrobocia spowodowanego okolicznościami od nich niezależnymi, a także na starość oraz w innych przypadkach przewidzianych prawem. Ponadto zwraca się uwagę, że emerytury,

[1] prof., zhanna.v.poplavska@lpnu.ua, ORCID: 0000 0002 5031 7802.
[2] dr, lidya.a.seniv@lpnu.ua, ORCID: 0000 0003 3088 6108.
[3] dr, vitaiy.v.humeniuk@lpnu.ua, ORCID: 0000 0003 0657 1720.

inne rodzaje świadczeń i zapomogi socjalne, będące głównym źródłem utrzymania, powinny zapewniać standard życia nie niższy niż ustawowe minimum egzystencji [4].

Pojęcie „socjalnej ochrony ludności" badają zarówno naukowcy ukraińskie (P. Szewczuk, W. Rudkiewicz, N. Abakumowa, K. Didkiwska, S. Horyanska, E. Libanova itd.), jak i zagraniczni. Ogólnie rzecz biorąc, socjalna ochrony ludności to zespół gwarancji ekonomicznych, prawnych i socjalnych, które gwarantują każdemu pracującemu, prawo do bezpiecznej pracy, ochronę zdrowia w procesie pracy, ochronę ekonomiczną oraz wsparcie pracowników i ich rodzin w przypadku tymczasowej niezdolność do pracy, rehabilitację medyczną, społeczną i zawodową [5].

System socjalnej ochrony ludności Ukrainy

Ukraiński system socjalnej ochrony ludności dzieli się na 3 poziomy: krajowy, regionalny i okręgowy, które mają odpowiedni zakres działalności i odpowiedzialności i są regulowane różnymi aktami prawnymi.

Krajowy poziom systemu ochrony socjalnej ludności reprezentuje Ministerstwo Polityki Społecznej Ukrainy, które jest centralnym organem władzy wykonawczej, kierowanym i koordynowanym przez Gabinet Ministrów Ukrainy i które zapewnia tworzenie i realizacja polityki państwa w zakresie polityki społecznej, obowiązkowych państwowych ubezpieczeń społecznych i emerytalnych, społecznej ochrony ludności, wolontariatu, spraw rodzinnych i dziecięcych, zdrowia i wypoczynku dzieci, adopcji i ochrony praw dziecka, profilaktyki i przeciwdziałania przemocy w rodzinie, przemocy ze względu na płeć, handlu ludźmi, zapewnienia równych praw i szans kobietom i mężczyznom, świadczenia usług socjalnych i prowadzenia pracy socjalnej, adaptacji społecznej i zawodowej zwalnianych żołnierzy itp. [6].

Regionalny szczebel ochrony socjalnej ludności jest reprezentowany przez Departament Ochrony Socjalnej Ludności i Służby ds. Dzieci regionalnej administracji państwowej. Departament Ochrony Socjalnej Ludności Obwodowej Administracji Państwowej zapewnia realizację polityki państwa w kwestiach: wsparcia społecznego i świadczenia usług socjalnych dla słabszych grup ludności,

---

[4] Konstytucja Ukrainy. https://kodeksy.com.ua/konstitutsiya_ukraini/statja-46.htm.

[5] Rudkiewicz, I.V. (2011). *Regulacja systemu ochrony socjalnej ludności Ukrainy: teoria, metodologia i polityka państwa: monografia*. Donieck, s. 42-43; Uchwała Gabinetu Ministrów Ukrainy „Niektóre kwestie świadczenia państwowej pomocy społecznej" z dnia 8 kwietnia 2020 r., #264. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/264-2020- %D0%BF#Tekst.

[6] Uchwała Gabinetu Ministrów Ukrainy *O zatwierdzeniu rozporządzenia w sprawie Ministerstwa Polityki Społecznej Ukrainy* z dnia 17 czerwca 2015 r., nr 423. https://zakon.rada.gov.ua/laws/pokaż/423-2015-%D0% BF#top.

w szczególności dla osób starszych, osób z niepełnosprawnością, weteranów wojennych oraz uczestników operacji antyterrorystycznych, obywateli, którzy ucierpieli w wyniku katastrofy w Czarnobylu, rodzin i osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, osób o niskich dochodach, osób wewnętrznie przesiedlonych, innych kategorii osób, które zgodnie z ustawodawstwem Ukrainy mają prawo do świadczeń i dopłat mieszkaniowych; rodziny i dzieci, rekonwalescencji i rekreacji dzieci, zapobiegania i przeciwdziałania przemocy domowej, przeciwdziałania handlowi ludźmi; zapewnienia równych praw i szans kobiet i mężczyzn na poziomie regionalnym.

Do głównych zadań służby należy zapewnienie realizacji polityki państwa w obszarze: ochrony socjalnej dzieci, realizacja działań na rzecz ochrony praw i wolności dzieci, przeciwdziałanie zaniedbaniu dzieci i bezdomności, przestępstwa popełniane przez dzieci; określenie kategorii dzieci potrzebujących pomocy; ustanowienia opieki i opieki nad dziećmi, których życie może być zagrożone; adopcji dzieci, ich adopcji czasowej, umieszczenie u rodziców zastępczych i stałego miejsca w rodzinnych domach dziecka i rodzinach zastępczych; kontroli warunków przetrzymywania i wychowywania dzieci w tych placówkach; określenia priorytetowych kierunków poprawy sytuacji dzieci, ich ochrony socjalnej, promocji rozwoju fizycznego, duchowego i intelektualnego, przeciwdziałania zaniedbywaniu i bezdomności dzieci oraz popełnianiu przez dzieci wykroczeń.

Do elementów systemu ochrony socjalnej ludności na poziomie powiatu należą:

- Wydział Ochrony Socjalnej Ludności Okręgowej Administracji Państwowej;
- służby powiatowe administracji państwowej w sprawach dzieci;
- ośrodki pomocy społecznej dla rodzin, dzieci i młodzieży, utworzone pod powiatową administracją państwową;
- ośrodki świadczące obsługę administracyjną organów samorządu terytorialnego;
- usługi dla dzieci i młodzieży samorządów lokalnych;
- terytorialne ośrodki usług społecznych (świadczenie usług społecznych) organów samorządu terytorialnego.

Cele i przeznaczenie systemu ochrony socjalnej ludności

W Ukrainie jednym z głównych kierunków systemu ochrony socjalnej ludności jest wdrażanie środków zapewniających obywatelom minimum egzystencji oraz zapewnienie materialnej pomocy społecznej tym, którzy naprawdę jej potrzebują.

Zgodnie z art. 7 Ustawy Ukrainy „O budżecie państwa na 2022 r."[7] ustalono koszty utrzymania na osobę miesięcznie w wysokości 2393 hrywien (81,81 USD) od 1 stycznia, od 1 lipca – 2508 hrywien (85,74 USD), od 1 grudnia – 2589 hrywien (88,51 USD), głównych grup społeczno-demograficznych ludności Tabela 1.

Tabela 1. Minimum egzystencji dla niektórych kategorii ludności Ukrainy w 2022 roku

Główne grupy społeczno-demograficzne ludności (w przeliczeniu na miesiąc)	Okres kalendarzowy/wysokość wpłat		
	od 1 stycznia 2022 r.	od 1 lipca 2022 r.	od 1 grudnia 2022 r.
dzieci poniżej 6 roku życia	2100 hrywien (71,79 USD)	2201 hrywien (75,24 USD)	2272 hrywien (77,67 USD)
dzieci w wieku od 6 do 18 lat	2618 hrywien (89,50 USD)	2744 hrywien (93,81 USD)	2833 hrywien (96,85 USD)
osoby pełnosprawne	2481 hrywien (84,82 USD)	2600 hrywien (88,88 USD)	2684 hrywien (91,76 USD)
osoby pełnosprawne, do których stosuje się minimum socjalne przy ustalaniu wynagrodzenia zasadniczego sędziego	2102 hrywien (85,74 USD)	2102 hrywien (85,74 USD)	2102 hrywien (85,74 USD)
osoby pełnosprawne, wobec których stosuje się minimum egzystencji przy ustalaniu wynagrodzeń pracowników innych organów państwowych, których wynagrodzenia regulują szczególne ustawy, a także pracowników organów podatkowych i celnych	2102 hrywien (85,74 USD)	2102 hrywien (85,74 USD)	2102 hrywien (85,74 USD)
pełnosprawne, wobec których stosuje się minimum socjalne do ustalenia wynagrodzenia służbowego prokuratora prokuratury rejonowej	1600 hrywien (54,70 USD)	1600 hrywien (54,70 USD)	1600 hrywien (54,70 USD)
osoby, które utraciły zdolność do pracy	1934 hrywien (66,11 USD)	2027 hrywien (69,29 USD)	2093 hrywien (71,55 USD)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawa Ukrainy „O budżecie państwowym na rok 2022" z dnia 02.12.2021r., nr 1928-IX/ Rada Najwyższa Ukrainy. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text.

Z analizy powyższych danych wynika, że wielkość minimum egzystencji dla obywateli jest nieznaczna, a biorąc pod uwagę kryzys gospodarczy, stale rosnącą inflację, wprowadzenie stanu wojennego na Ukrainie, nie pokrywa minimum potrzeb obywateli. W celu wsparcia słabszych grup społecznych państwo wypłaca dotacje na mieszkania i usługi komunalne, co umożliwia częściowe pokrycie kosztów usług komunalnych. Również władze państwowe i organy samorządu terytorialnego udzielają corocznej jednorazowej pomocy pieniężnej osobom

[7] Ustawa Ukrainy „O budżecie państwowym na rok 2022" z dnia 02.12.2021r., nr 1928-IX/ Rada Najwyższa Ukrainy. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text.

z niepełnosprawnością, rodzinom o niskich dochodach oraz emerytom, którzy złożyli wniosek o tego typu pomoc.

Organy socjalnej ochrony ludności podlegają weryfikacji w zakresie prawidłowości powoływania i wypłaty państwowej pomocy społecznej, świadczeń i dotacji. Zgodnie z weryfikacją (sprawdzeniem danych) prowadzoną przez Ministerstwo Finansów Ukrainy oraz selektywną weryfikacją danych odbiorców świadczeń socjalnych, państwowe świadczenia socjalne mogą zostać wypowiedziane z powodu niezgodności z prawem ich świadczenia oraz nadwyżki wypłacanych świadczeń socjalnych, kwota musi zostać zwrócona do budżetu państwa.

Również instytucje systemu ochrony socjalnej ludności przewidują różnego rodzaju programy mające na celu zaspokojenie potrzeb edukacyjnych obywateli, pomoc medyczną itp. W szczególności uczestnicy operacji wojskowych, operacji antyterrorystycznej w Ukrainie za pomocą tych programów mają możliwość nauki jazdy na kursach różnych kategorii za darmo – czesne opłacane z budżetu państwa. Wymienieni obywatele, osoby dorosłe oraz dzieci z niepełnosprawnością mają możliwość odbycia rehabilitacji w przedsiębiorstwach i instytucjach oraz adaptacji psychologicznej. Dzieci z rodzin wielodzietnych, o niskich dochodach oraz rodzin kombatantów mają możliwość skorzystania zrehabilitacji i wypoczynku opłaconego z budżetu państwa i samorządu.

Innym kierunkiem systemu ochrony socjalnej ludności jest wdrażanie działań mających na celu przeciwdziałanie i zapobieganie handlowi ludźmi, zapobieganie przemocy w rodzinie, zapewnienie równych praw kobiet i mężczyzn. Tak więc co roku na przełomie listopada i grudnia we wszystkich szkołach i bibliotekach Ukrainy odbywa się kampania „16 dni bez przemocy", w ramach której uczniowie i inni zainteresowani informowani są o środkach zapobiegania i przeciwdziałania przemocy w rodzinie, handlu ludźmi oraz głównych działaniach na rzecz usprawnienia pracy profilaktycznej służb opieki społecznej, powiatowych instytucji i organizacji przeciwdziałania przemocy w rodzinie.

Rząd Ukrainy zatwierdził Koncepcję Państwowego Celowego Programu Społecznego Zwalczania Handlu Ludźmi na okres do 2025 roku (Dekret CMU z dnia 14 lipca 2021 roku nr 800-r)[8] oraz opracował projekt Państwowego Celowego Programu Społecznego Zwalczania Handlu Ludźmi na okres do 2025 roku.

W warunkach stanu wojennego Ministerstwo Polityki Społecznej w dalszym ciągu zapewnia wypłatę pomocy finansowej osobom dotkniętym handlem ludźmi, zgodnie z Procedurą wypłaty jednorazowej pomocy finansowej osobom dotkniętym handlem ludźmi (Tabela 2)

[8] Koncepcja państwowego celowego programu społecznego zwalczania handlu ludźmi na okres do 2025 roku. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2021-%D1%80#Text.

Tabela 2. Wypłaty pomocy materialnej dla ofiar handlem ludźmi w 2022 r.

Kategorie ludności	Okres kalendarzowy/kwota wpłat		
	od 1 stycznia 2022r.	od 1 lipca 2022r.	od 1 grudnia 2022r.
jedna osoba miesięcznie	2393 hrywien (81,81 USD)	2508 hrywien (85,74 USD)	2589 hrywien (88,51 USD)
dzieci do lat 6	6300 hrywien (215,38 USD)	6603 hrywien (225,74 USD)	6816 hrywien (233,03 USD)
dzieci w wieku od 6 do 18 lat	7854 hrywien (268,51 USD)	8232 hrywien (281,44 USD)	8499 hrywien (290,56 USD)
osoby pełnosprawne	7443 hrywien (254,46 USD)	7800 hrywien (266,66 USD)	8052 hrywien (275,28 USD)
osoby z niepełnosprawnością	5802 hrywien (198,36 USD)	6081 hrywien (207,9 USD)	6279 hrywien (214,66 USD)

Źródło: Opracowanie autorów na podstawie Pomoc materialna dla osób dotkniętych handlem ludźmi. Wydział Ochrony Socjalnej Ludności Rady Miasta Sumy. https://dszn.smr.gov.ua/materialna-dopomoga-osobam-yaki-postrazhdali-vid-torgivli-lyudmi-2/.

Dziś problem handlu ludźmi nabiera szczególnego znaczenia i aktualności w związku z zakrojoną na szeroką skalę inwazją Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, w wyniku której miliony ludzi zostały zmuszone do ewakuacji na inne terytoria lub za granicę. Wśród osób najbardziej narażonych na handel ludźmi w takiej sytuacji są dzieci bez opieki lub oddzielone od rodziny, kobiety, osoby z niepełnosprawnością, osoby starsze oraz osoby, które wcześniej padły ofiarą handlu ludźmi. W związku z tym organy ochrony socjalnej odgrywają ważną rolę we wspieraniu takich osób.

Tworzenie korzystnego klimatu społecznego i psychologicznego wśród ludności, ochrona obywateli przed presją psychologiczną jest również ważnym kierunkiem systemu ochrony socjalnej ludności. W ten sposób pracownicy ośrodków pomocy społecznej ds. rodziny, dzieci i młodzieży, jako element systemu zabezpieczenia społecznego ludności, realizują działania w zakresie świadczenia usług psychologicznych, społeczno-pedagogicznych, socjo-medycznych, społeczno-ekonomicznych, informacyjnych i prawnych rodzinom, dzieciom i młodzieży, które znajdują się w trudnej sytuacji życiowej i potrzebują pomocy z zewnątrz. W ten sposób udzielane jest wsparcie psychologiczne dzieciom i ich rodzicom znajdującym się w trudnych sytuacjach życiowych, a różne szkolenia i edukacja mają na celu nauczenie rodziców rozumienia swojego dziecka. Rodzice mają możliwość odbycia szkolenia, różnych testów psychologicznych, które pozwalają im zrozumieć istotę problemu i dają zalecenia dotyczące ich rozwiązania. W niektórych, szczególnie trudnych przypadkach, opieka społeczna dla rodziny, dzieci i młodzieży usuwa dzieci z rodzin, ale dzieje się to tylko wtedy, gdy inne środki nie pomagają, a istnieje realne zagrożenie dla życia i zdrowia dziecka. W takich przypadkach, zgodnie z decyzją Komisji do Spraw Dziecka, dzieci mogą zostać usunięte z rodzin na okres do 3 miesięcy. Okres ten jest przyznawany rodzicom dziecka,

aby mogli zadośćuczynić. W tym okresie dzieci trafiają do opiekunów zastępczych. Jeśli rodzice nie zdadzą sobie sprawy ze swoich błędów w ciągu trzech miesięcy i nie zaczną ich korygować, mogą zostać pozbawieni praw rodzicielskich, a dzieci mogą zostać przeniesione do domów typu rodzinnego, gdzie będą wychowywane do 18 roku życia. W ten sposób państwo zapewnia nieletnim możliwość uniknięcia presji psychicznej ze strony bliskich ludzi.

Jednym z kierunków systemu ochrony socjalnej ludności jest zapewnienie maksymalnej stabilności życia publicznego w Ukrainie w dzisiejszych dramatycznych warunkach wojny. Jednak ten kierunek jest niewystarczająco rozwinięty. W warunkach wysokiej inflacji, niestabilności kursu walutowego, niedoboru towarów, dużej migracji wewnętrznej, kwestia możliwości zaspokojenia podstawowych potrzeb ludności staje się coraz pilniejsza. Ukraiński rząd opracowuje liczne normatywne akty prawne i stale dokonuje zmian w istniejących i nowych aktach prawnych, aby zapewnić ochronę socjalną ludności nawet w warunkach wojny z Rosją.

System socjalnej ochrony ludności w Ukrainie regulowany jest licznymi aktami ustawodawczymi i wykonawczymi (według statystyk różne świadczenia, świadczenia socjalne i usługi socjalne na Ukrainie są bezpośrednio przewidziane w 58 ustawach i ponad 120 podległych aktach regulacyjnych i prawnych[9]). Obowiązujące akty regulacyjne i prawne determinują regulację systemu ochrony socjalnej ludności w różnych aspektach. W związku z wprowadzeniem stanu wojennego w Ukrainie od 24 lutego 2022 r.[10] dokonano zmian i uzupełnień w istniejącym ustawodawstwie ukraińskim, w szczególności w zakresie zabezpieczenia społecznego ludności, które ma na celu skorygowanie aktualnej sytuacji w kraju w zakresie świadczeń socjalnych dla ludności oraz działalności instytucji społecznych.

Badając działalność instytucji systemu zabezpieczenia społecznego na rynku pracy Ukrainy, warto zauważyć, że głównymi zadaniami resortów jest zapewnienie realizacji państwowej polityki społecznej w zakresie ochrony socjalnej ludności, co obejmuje:

- wyznaczenie i wypłatę pomocy społecznej, odszkodowań i innych świadczeń socjalnych ustanowionych przez ustawodawstwo Ukrainy, udzielanie dotacji na zwrot kosztów opłat mieszkaniowych i usług komunalnych, zakup gazu płynnego, stałego i płynnego paliwa domowego;
- opracowanie i organizację realizacji kompleksowych programów i działań na rzecz poprawy sytuacji grup ludności słabszej społecznie, rodzin i obywateli znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej oraz kompleksową

[9] Uchwała Gabinetu Ministrów Ukrainy „Niektóre kwestie świadczenia państwowej pomocy społecznej" z dnia 8 kwietnia 2020 r., #264. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/264-2020-%D0%BF#Tekst.

[10] Dekret Prezydenta Ukrainy „O wprowadzeniu stanu wojennego" z dnia 24 lutego 2022 r., nr 64/2022. https://www.president.gov.ua › dokumenty.

pomoc w uzyskiwaniu przez nie świadczeń i usług socjalnych w miejscu zamieszkania i pobytu;
- zapewnienie realizacji polityki państwa w kwestiach ochrony socjalnej ludności, wsparcia rodziny, przeciwdziałania przemocy w rodzinie; zapewnienie równouprawnienia kobiet i mężczyzn, zdrowia i rekreacji dzieci, zwalczanie handlu ludźmi, wdrażanie programów i działań w tym zakresie;
- zapewnienie integracji społecznej osób z niepełnosprawnościami, promowanie tworzenia warunków swobodnego dostępu osób z niepełnosprawnościami do obiektów infrastruktury społecznej;
- zapewnienie realizacji polityki państwa w zakresie społecznej i zawodowej adaptacji żołnierzy zwolnionych do rezerwy lub w stanie spoczynku oraz zwalnianych z Sił Zbrojnych Ukrainy i innych formacji wojskowych;
- organizację usług socjalnych dla ludności, realizację pracy socjalnej i świadczenie usług socjalnych, w tym wsparcie socjalne rodzin / osób fizycznych, poprzez rozwój wyspecjalizowanych instytucji, instytucji i usług oraz zaangażowanie organizacji pozarządowych świadczących usługi socjalne;
- nadzór nad przestrzeganiem wymogów ustawodawstwa podczas powoływania (przeliczania) i wypłaty emerytur przez organy Funduszu Emerytalnego Ukrainy; prowadzenie prac informacyjnych i wyjaśniających;
- opracowanie i organizację realizacji kompleksowych programów i działań zapewniających równe prawa i szanse kobiet i mężczyzn, zwalczanie handlu ludźmi.

Kierunki pracy wydziałów ochrony socjalnej w regionach Ukrainy w czasie wojny

Od 1 stycznia 2022 r. w Ujednoliconym Państwowym Zautomatyzowanym Rejestrze Osób Uprawnionych do Świadczeń w Wydziałach Ochrony Socjalnej Ludności zarejestrowane są następujące kategorie obywateli:
- weterani wojenni;
- dzieci wojny;
- ofiary prześladowań nazistowskich;
- uczestnicy likwidacji awarii w elektrowni jądrowej w Czarnobylu;
- weterani służby wojskowej i organów spraw wewnętrznych;
- wiejscy nauczyciele, lekarze, bibliotekarze i emerytowani pracownicy kultury;
- rodziny wielodzietne;
- dzieci z rodzin wielodzietnych;

– domy rodzinne i rodziny opiekuńcze;
– osoby z niepełnosprawnością;
– emeryci według wieku;
– emeryci.

W 2021 r. administracje ochrony socjalnej ludności na terytorium Ukrainy zapewniły przyznanie i wypłatę wszystkich rodzajów pomocy społecznej:

1. Państwowa pomoc społeczna dla rodzin o niskich dochodach;
2. Jednorazowa pomoc przy narodzinach dziecka;
3. Pomoc w czasie ciąży i porodu;
4. Pomoc dla dzieci pozostających pod opieką;
5. Pomoc pieniężna dla osoby o niskich dochodach, która mieszka z osobą z niepełnosprawnością I grupy z powodu zaburzenia psychicznego wymagającego opieki z zewnątrz;
6. Alimenty dla samotnych matek;
7. Dotacja do refundacji mieszkań i usług komunalnych;
8. Dotacja na zakup gazu skroplonego, paliwa stałego i płynnego do pieców domowych oraz opłacenie usług mieszkaniowych i komunalnych;
9. Pomoc osobom z niepełnosprawnością od dzieciństwa i dzieciom z niepełnosprawnością;
10. Pomoc osobom nieposiadającym prawa do emerytury i z niepełnosprawnością;
11. Wypłata odszkodowania osobom sprawującym opiekę nad osobą z niepełnosprawnością I grupy lub osobą starszą;
12. Odszkodowania dla osób świadczących usługi socjalne;
13. Państwowa pomoc społeczna dla sierot i pomoc materialna dla rodziców – wychowawców;
14. Tymczasowa pomoc państwa dla dzieci, których rodzice unikają płacenia alimentów;
15. Pomoc dla adoptowanych dzieci;
16. Tymczasowa państwowa pomoc społeczna dla bezrobotnego, który osiągnął powszechny wiek emerytalny, ale nie nabył prawa do emerytury;
17. Pomoc dla dzieci wychowanych w rodzinach wielodzietnych;
18. Pomoc dla „miejskiej opiekunki”.

Główne obszary pracy administracji ochrony socjalnej to pomoc społeczna rodzinom, dzieciom, kobietom, niektórym kategoriom osób (np. zwolnionym z więzień), wsparcie młodzieży, osób starszych, osób z niepełnosprawnością, chorych (m.in. narkomani, osoby z niepełnosprawnością rozwojową i zaburzeniami psychicznymi). Analizując stan ochrony socjalnej można stwierdzić, że wypłacanie obywatelom świadczeń z pomocy społecznej nawet w stanie wojennym było trudne bez pomocy zachodnich partnerów.

Ogólnie rzecz biorąc, Departament Ochrony Socjalnej Ludności Ukrainy zapewnia realizację polityki państwa w zakresie ochrony socjalnej ludności i wsparcia rodziny poprzez stały monitoring i nadzór nad prawidłowością wyznaczania i wypłacania państwowych świadczeń socjalnych, emerytury i kontrolę świadczenia pomocy społecznej. Działalność instytucji systemu zabezpieczenia społecznego na rynku pracy polega na weryfikacji rzetelności i kompletności informacji o dochodach i stanie majątkowym osób będących członkami rodziny ubiegających się o przyznanie dotacji mieszkaniowej. Na podstawie wyników kontroli sporządzane są odpowiednie akty badania warunków materialnych i bytowych rodziny.

Prowadzenie wyrywkowych kontroli akt osobowych beneficjentów pomocy społecznej i dotacji zapewnia celowe udzielanie pomocy społecznej. Na podstawie wyników kontroli sporządzane są stosowne akty z wnioskami o prawidłowości przyznawania państwowych świadczeń socjalnych. Otrzymane nadpłaty są zwracane do budżetu państwa. Administracja zapewnia również realizację kontroli nad nadzorem prawidłowości i terminowości wyznaczania (przeliczania) rent i selektywnych zasiłków pogrzebowych.

Zapewnienie polityki państwa w zakresie przestrzegania praw, wolności i uzasadnionych interesów osób wewnętrznie przesiedlonych

Innym ważnym kierunkiem pracy wydziałów ochrony socjalnej w regionach Ukrainy jest zapewnienie polityki państwa w zakresie przestrzegania praw, wolności i uzasadnionych interesów osób wewnętrznie przesiedlonych, co nabiera szczególnego znaczenia przy wprowadzaniu stanu wojennego i wojny z Federacją Rosyjską. Osoby wewnętrznie przesiedlone potrzebujące dodatkowej ochrony otrzymują miesięczne płatności w wysokości 2220 UAH (75,9 USD) w ramach wspólnego programu Rząd – ONZ. Większość takich osób przeniosła się do zachodnich regionów Ukrainy i po zarejestrowaniu otrzymuje te płatności.

Największy ciężar pracy z osobami wewnętrznie przesiedlonymi spadł na zachodnie regiony Ukrainy. Są daleko od granic z Rosją i Białorusią, z których prowadzona jest agresja militarna. Dotyczy to zwłaszcza obwodu Lwowskiego, Iwano-Frankowskiego i Zakarpackiego, gdzie istnieje możliwość zakwaterowania znacznej liczby osób w rozwiniętej infrastrukturze rekreacyjnej. Do analizy działań instytucji ochrony socjalnej wybrano obwód Zakarpacki i zlokalizowaną tam administrację powiatu Berehowskiego. W szczególności, według stanu na dzień 3 maja 2022 r. pomocy pieniężnej udzielono już 62 380 przesiedleńcóm w obwodzie zakarpackim. W ten sposób 14 500 przesiedleńców w regionie otrzymało wsparcie od Agencji ds. Uchodźców ONZ, 18 280 przesiedleńców ze Światowego Programu Żywnościowego ONZ w Ukrainie. Kolejne 29 600 osób przymusowo

przesiedlonych otrzymało pomoc od przedstawicielstwa Międzynarodowej Organizacji Migracji Agencji Narodów Zjednoczonych ds. Migracji w Ukrainie, w tym 1431 osób starszych, 261 kobiet w ciąży, 1522 samotnych ojców i matek oraz 1398 rodzin wychowujących 2 lub więcej dzieci[11].

Za okres od 22 marca 2022 r. (od momentu złożenia dokumentów w celu ustalenia statusu osoby wewnętrznie przesiedlonej) do 2 maja 2022 r. do Wydziału Ochrony Socjalnej Ludności Beregivskiej Rejonowej Administracji Państwowej Regionu Zakarpackiego zwróciły się do zarejestrowania 5409 rodzin wewnętrznie przesiedlonych (Tabela 3)

Tabela 3. Struktura osób wewnętrznie przesiedlonych w obwodzie Zakarpackim w 2022 r.

Lp. s/p	Kategoria przesiedleńców wewnętrznych	% ogółu przesiedleńców wewnętrznych
1	dzieci	38,35
2	kobiety	40,82
3	mężczyźni	20,83

Źródło: Opracowanie autorów na podstawie Główny Departament Statystyki Obwodu Zakarpackiego. http://www.uz.ukrstat.gov.ua/.

Wysokość pomocy określona ustawowo wynosi 2000 UAH. (68,37 USD) na osobę pełnosprawną i rencistę oraz 3000 UAH. (102,56 USD) – dla dzieci i osób z niepełnosprawnością.

Terytorialne administracje ochrony socjalnej w Ukrainie obliczają i wypłacają państwowe świadczenia socjalne, świadczenia z tytułu mieszkalnictwa i usług komunalnych, dopłaty do refundacji opłat za mieszkanie i usługi komunalne, na zakup gazu skroplonego, stałego i płynnego piecowego paliwa domowego oraz opłacenie usług mieszkaniowych i komunalnych. Wypłaty te uzależnione są od całkowitego dochodu danego gospodarstwa domowego zgodnie z obowiązującymi przepisami. Płatności dokonywane są zarówno w gotówce (za pośrednictwem oddziału komunikacyjnego), jak i w formie bezgotówkowej (za pośrednictwem oddziałów banku). Korzystający z ochrony socjalnej mogą samodzielnie wybrać (przy składaniu dokumentów), jak dokładnie chcą otrzymywać zgromadzone środki, czy to za pośrednictwem oddziału komunikacji, czy też oddziału banku.

Konsumenci usług socjalnych – beneficjenci pomocy społecznej mogą zwrócić się do dowolnego urzędu pomocy społecznej w miejscu rejestracji lub pod adresem stałego zamieszkania. Dokumenty do uzyskania państwowej pomocy społecznej przyjmowane są za pośrednictwem ośrodków świadczenia usług lub wydziałów

[11] Ponad 62 tys. przesiedleńców w regionie otrzymało płatności z ONZ. Oficjalna strona Administracji Państwowej Obwodu Berehowskiego. https://bereg-rda.gov.ua/news/?p=3.

ochrony socjalnej ludności zjednoczonych wspólnot terytorialnych (organy samorządu terytorialnego). Departament Ochrony Socjalnej Ludności przyjmuje dokumenty otrzymane bezpośrednio za pośrednictwem poczty, elektronicznego portalu usług socjalnych Ministerstwa Polityki Społecznej lub portalu elektronicznego „Diya" Ministerstwa Cyfrowej Transformacji Ukrainy.

W celu wzmocnienia ochrony socjalnej obywateli na okres kwarantanny lub środków ograniczających związanych z rozprzestrzenianiem się ostrej choroby układu oddechowego COVID-19, zgodnie z uchwałą Gabinetu Ministrów Ukrainy „Niektóre kwestie świadczenia państwowego pomocy społecznej"[12] z dnia 08.04.2020 nr 264, zapewniona jest kontynuacja płatności określonej zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem o płatnościach, sporządzaniu i weryfikacji dokumentów płatniczych różnych rodzajów państwowej pomocy społecznej bez konieczności ubiegania się przez obywateli osobiście.

Działalność instytucji systemu zabezpieczenia społecznego ludności obejmuje relacje z organizacjami publicznymi, międzynarodowymi funduszami i placówkami medycznymi. W szczególności Departament Ochrony Socjalnej Ludności Administracji Okręgu Beregiw współpracuje z ośrodkami rehabilitacji „Elita", „Innovo", „Samotuzhka", Międzynarodową Kliniką Rehabilitacji Kozyavkina, centrum rehabilitacji fizycznej „Krok po kroku" w celu realizacji polityki państwa w zakresie ochrony socjalnej osób z niepełnosprawnością. I tak, w 2021 r. zawarto ze środków budżetu państwa 26 umów na rehabilitację leczniczą dzieci z niepełnosprawnością na kwotę 462,94 tys. UAH (15,83 tys. USD).

Łącznie w 2021 r. z obwodu Zakarpackiego 26 dzieci zostało skierowanych do przedsiębiorstwa państwowego „MDC „Artek" na rehabilitację i rekreację, przedsiębiorstwa państwowego „Mołoda Gwardija" UDC – 16 dzieci, Obózu Zdrowia Dzieci „Zaczarowana Dolina" – 6 dzieci, obozu dziecięczego „Horbok" – 16 dzieci, DOT „Artek-Prykarpattia" – 1 dziecko, DOT „Sokolyata" – 3 dzieci.

Badanie działalności terytorialnych administracji ochrony socjalnej ujawniło ich aktywną współpracę z organami samorządu lokalnego, przedsiębiorstwami, instytucjami i organizacjami na terenie Ukrainy. Ogólnie rzecz biorąc, działalność departamentów pomocy społecznej w Ukrainie charakteryzuje się udzielaniem pomocy zgodnie z normami prawnymi odpowiednim grupom społecznym, realnymi wyzwaniami dnia dzisiejszego, spowodowanymi wojną Rosji w Ukrainie oraz realizacją głównych kryteriów polityki społecznej państwa w ramach jego kompetencji.

[12] Uchwała Gabinetu Ministrów Ukrainy „Niektóre kwestie świadczenia państwowej pomocy społecznej" z dnia 8 kwietnia 2020 r., #264. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/264-2020-%D0%BF#Tekst.

Opracowywanie i wdrażanie zasad polityki komunikacyjnej państwa

Ważną cechą funkcjonowania instytucji systemu ochrony socjalnej ludności na rynku pracy jest nawiązanie komunikacji z organizacjami, instytucjami powiatu i różnymi grupami ludności.

Pilna potrzeba opracowania i wdrożenia zasad polityki komunikacyjnej państwa wynika z konieczności wprowadzenia ogólnych standardów dwustronnej wymiany informacji między organami państwowymi, organami samorządu terytorialnego, społeczeństwem i środkami masowego przekazu, których brak prowadzi do spadku jakości decyzji z powodu lekceważenia interesów wszystkich zainteresowanych stron. Konsekwencją tego jest spadek poziomu zaufania obywateli do władz państwowych, tworzenie napięć społecznych w społeczeństwie.

Polityka społeczna państwa pozostaje ukierunkowana głównie na wspieranie osób z niepełnosprawnością i ubogich części społeczeństwa, a nie na zapewnienie praw społeczno-ekonomicznych pełnosprawnym obywatelom, tj. prawa do pracy, jej godnej i terminowej zapłaty. Biorąc pod uwagę specyfikę pracy w organach ochrony socjalnej, należy zwrócić uwagę na proces komunikacji z różnymi grupami ludności ubiegającymi się o państwową pomoc społeczną.

Ludność, która występuje do organów ochrony socjalnej, można podzielić na kilka kategorii:

– młodzież do 35 roku życia;
– sprawna ludność w wieku produkcyjnym;
– osoby w wieku emerytalnym, którym nie przysługuje emerytura.

Według innego podejścia to:

– osoby z niepełnosprawnością i dzieci z niepełnosprawnością;
– obywatele o niskich dochodach;
– rodziny wielodzietne;
– osoby, które nie mają prawa do emerytury.

Zgodnie z art. 5 Ustawy Ukrainy „O Odwołaniach Obywatelskich”[13] aplikacje kierowane są do władz państwowych i organów samorządu terytorialnego, przedsiębiorstw, instytucji, organizacji bez względu na formę własności, stowarzyszeń obywateli lub urzędników, których organem jest rozstrzygnięcie kwestii poruszonych w pytaniach odwoławczych. Analizując proces składania dokumentów przez obywateli do organów ochrony socjalnej zauważamy, że największy odsetek to „komunikacja na żywo” („kolejka na żywo”) (67%), korzystanie z poczty (30%), a najmniejszy udział przypada na media elektroniczne (3%). Charakterystyki grupspołecznych wskazują, że wśród młodzieży największą popularnością cieszą

[13] Prawo Ukrainy „O odwołaniach obywateli”. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text.

się aplikacje elektroniczne, a wśród emerytów „komunikacja na żywo" i korzystanie z komunikacji pocztowej.

Nowoczesne instytucje ochrony socjalnej ludności realizują proces komunikacji w czasie rzeczywistym, poprzez oficjalną stronę itnernetową instytucji państwowej i środki masowego przekazu, a także za pomocą komunikacji telefonicznej. W celu zapewnienia efektywnej współpracy między organami ochrony socjalnej a obywatelami prowadzone są stale prace informacyjno-wyjaśniające wśród ludności za pomocą środków masowego przekazu, zasobów internetowych, udzielanie konsultacji podczas komunikacji, umieszczanie niezbędnych informacji na stoiskach informacyjnych dostępnych dla ogół społeczeństwa.

W celu usprawnienia komunikacji między organami ochrony socjalnej a obywatelami uwzględnienia opinii pracowników badanego podmiotu przez autorów została przeprowadzona analiza SWOT, która pozwoli zrozumieć zalety i wady takiej interakcji. Metodologia analizy SWOT polega na identyfikacji mocnych i słabych stron, szans i zagrożeń, a także tworzeniu powiązań między nimi, które w przyszłości mogą posłużyć do sformułowania strategii usprawnienia procesów komunikacji w instytucjach systemu zabezpieczenia społecznego na rynku pracy (Tabela 4).

Tabela 4. Analiza SWOT instytucji systemu zabezpieczenia społecznego ludności

Mocne strony	**Slabe strony**
– Struktura instytucjonalna systemu usług społecznych i usług publicznych; – Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe pracowników organów ochrony socjalnej; – Zidentyfikowane obszary pracy; – Prowadzenie prac informacyjnych i wyjaśniających wśród ludności.	– Niskie zarobki i niski prestiż pracy; – Rotacja personelu; – Ujednolicenie usług bez uwzględnienia potrzeb społeczności; – Przeciążenie personelu zbyt dużym zakresem prac; – Brak oceny potrzeb klienta; – Deklaratywny charakter programów państwowych, niski poziom ich finansowania.
Możliwości	**Zagrożenia**
– Zmiany ram regulacyjnych; – Dostosowanie do ustawodawstwa europejskiego; – Decentralizacja władzy; – Reforma administracyjna i terytorialna; – Traktowanie organizacji pozarządowych jako równoprawnych partnerów; – Rynek usług odpowiadający potrzebom.	– Niedoskonałość obecnego ustawodawstwa; – Brak państwowych standardów socjalnych; – Niski poziom organizacji publicznych na poziomie regionalnym; – Niestabilność polityczna, brak sukcesji; – Niski priorytet sfery społecznej; – Niezrozumienie pracy organów ochrony socjalnej; – Brak systemu kontroli po świadczeniu usługi konkretnej osobie i oceny jakości usługi społecznej przez klienta.

Źródło: Opracowanie własne.

Tak więc przeprowadzona analiza SWOT pozwala zmodelować scenariusze reformy systemu świadczenia usług społecznych dla obywateli, poprawiając komunikację między podmiotami rynku pracy. Można wyróżnić trzy scenariusze usprawnienia procesów komunikacyjnych:

1. „Status quo" oznacza brak zmian, ponieważ niedociągnięcia i zagrożenia są znaczące i nie do pokonania. W przeważającej części agencje ochrony socjalnej stosują ten scenariusz, ponieważ szereg negatywnych czynników nie stymuluje wdrażania nowej polityki komunikacyjnej.

2. „Europejskie usługi socjalne dzisiaj" (wykorzystanie zasobów finansowych i informacyjnych do usprawnienia pracy organizacji). W tej chwili organizacje europejskie zapewniają ogromną pomoc, zarówno finansową, jak i informacyjną. Organizowane są liczne seminaria i szkolenia online mające na celu nawiązanie interakcji i podniesienie poziomu świadomości pracowników w zakresie aktów regulacyjnych i prawnych oraz doświadczenia krajów europejskich.

3. „Decentralizacja usług społecznych jako proces i rezultat" opracowanie strategii i taktyki, wytyczenie i zaangażowanie zainteresowanych podmiotów, dywersyfikacja źródeł finansowania, system kontroli i monitoringu itp.

Analizując powyższe scenariusze zauważamy, że warto skupić się nadwóch ostatnich, tworząc udane połączenie adaptacji doświadczeń krajów Unii Europejskiej w zakresie świadczenia usług społecznych oraz wypracowania odpowiednich strategii i taktyk dla efektywnego funkcjonowania instytucji systemu ochrony socjalnej ludności Ukrainy.

W celu zbliżenia usług administracyjnych o charakterze społecznym mieszkańcom zjednoczonych wspólnot terytorialnych wprowadzono kompleks programowy „Wspólnota Zintegrowana". W szczególności na terytorium zachodniej części Ukrainy rozpatrzenie wniosków o przyznanie pomocy przy urodzeniu dziecka, „miejskiej niani" i zasiłku mieszkaniowego są zapewnione za pomocą środków telekomunikacji, za pośrednictwem oficjalnej strony Ministerstwa Polityki Społecznej. Organizowano prace polegające na zapewnieniu kompleksu usług mających na celu stworzenie korzystnych warunków realizacji praw dziecka, a mianowicie kompleksowej usługi „Je-Malyatko".

Efektywne funkcjonowanie administracji systemu zabezpieczenia społecznego na Ukrainie jest determinowane identyfikacją mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń w procesie jego funkcjonowania z punktu widzenia zarządzania personelem jako głównego elementu działalności tych instytucji. Wśród mocnych stron administracji ochrony socjalnej na rynku pracy Ukrainy warto podkreślić:

– kompetencje zawodowe pracowników kierowniczych – każdego roku urzędnicy państwowi przechodzą różne programy szkoleniowe, szefowie departamentów i personel są stale szkoleni w zakresie informowania

o zmianach w ustawodawstwie, o specyfice powoływania i wypłacania różnych świadczeń socjalnych, świadczeń i odszkodowań słabszym społecznie grupom ludności.

– wypłatę wynagrodzeń według jasno ustalonego harmonogramu (płatności dokonywane są dwa razy w miesiącu do 14 i 30 każdego miesiąca zgodnie z terminem określonym w Układzie Zbiorowym) oraz zapewnienie urlopów rocznych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami wymiar corocznego urlopu podstawowego wynosi 30 dni kalendarzowych, ponadto za każdy rok służby publicznej po ukończeniu pięciu lat służby publicznej urzędnikowi przysługuje jeden dzień kalendarzowy corocznego dodatkowego płatnego urlopu, ale nie więcej niż 15 dni kalendarzowych (art. 58 Ustawy Ukrainy „O służbie publicznej") [14], a także urlop socjalny dla kobiet, które pracują i mają 2 lub więcej dzieci poniżej 15 roku życia, trwające 10 dni kalendarzowych. Istnieje jednak limit, zgodnie z którym czas trwania wszystkich wakacji nie może przekroczyć 59 dni kalendarzowych. Urlopy w urzędach pomocy społecznej można podzielić na części, przy czym część rocznego urlopu podstawowego nie może być krótsza niż 14 dni.
– przyjazną atmosferę – w wydziałach pomocy społecznej podejmowane są działania mające na celu utrzymanie przyjaznej atmosfery w zespołach poprzez obchodzenie świąt zawodowych dwa razy w roku (w Dniu Pracownika Służby Cywilnej (23 czerwca) oraz Dniu Pracownika Socjalnego (pierwsza niedziela listopada). Komisje związkowe organizują wycieczki i inne uroczystości z okazji obchodów tych świąt.

Wśród słabych stron działalności wydziałów ochrony socjalnej ludności można wyróżnić niski poziom wynagrodzeń. Zgodnie z Dekretem Gabinetu Ministrów Ukrainy z dnia 18 stycznia 2017 r. nr 15 „Kwestie wynagrodzeń pracowników organów państwowych"[15] i z art. 50 Ustawy Ukrainy „O służbie cywilnej"[16] 13-a pensja składa się z:

1) wynagrodzenia służbowego;
2) dodatku za staż pracy;
3) dodatku za stopień urzędnika;
4) składki (jeżeli zostały ustalone)[17].

[14] Ustawa Ukrainy „O służbie cywilnej" z dnia 10 grudnia 2015 r., nr 889-VIII/ Rada Najwyższa.
[15] Uchwała Gabinetu Ministrów Ukrainy „Kwestie wynagrodzeń pracowników organów państwowych" z dnia 18 stycznia 2017 r., nr 15. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017 -%D0%BF# Tekst.
[16] Ustawa Ukrainy „O służbie cywilnej" z dnia 10 grudnia 2015 r., nr 889-VIII/ Rada Najwyższa.
[17] Ustawa Ukrainy „O służbie cywilnej" z dnia 10 grudnia 2015 r., nr 889-VIII/ Rada Najwyższa.

Zgodnie z art. 6 Ustawy Ukrainy „O służbie cywilnej" stanowiska służby cywilnej w organach państwowych są podzielone na kategorie i podkategorie w zależności od kolejności powoływania, charakteru i zakresu uprawnień, treści pracy i jej wpływu na podjęcie ostatecznej decyzji, stopień odpowiedzialności zawodowej, wymagany poziom kwalifikacji i kompetencji zawodowych urzędników służby cywilnej[18].

Według analizy SWOT, głównymi możliwościami zarządzania ochroną socjalną ludności są dostępność potencjału kadrowego i niski poziom zatrudnienia ludności. Od 1 lipca 2022 r. niski poziom zatrudnienia ludności wynika z operacji wojskowych w Ukrainie, zamknięcia wielu przedsiębiorstw i częściowego funkcjonowania istniejących firm. Tylko niewielka część przedsiębiorstw mogą oferować oficjalne zatrudnienie z pakietem socjalnym. Dzięki temu instytucje ochrony socjalnej ludności na ukraińskim rynku pracy są w stanie przyciągnąć do swojej działalności wykwalifikowany personel.

Wskutek wprowadzenia stanu wojennego na terytorium Ukrainy od 24 lutego 2022 r. i kontynuowania działań wojennych, populacja zachodnich regionów Ukrainy znacznie wzrosła. Wynika to ze znacznej liczby przesiedleńców wewnętrznych, którzy przenieśli się ze strefy działań wojennych i poszukują pracy, co prowadzi do wzrostu potencjału kadrowego.

Zagrożenia dla działalności wydziałów pomocy społecznej w Ukrainie to: niekorzystna polityka społeczno-gospodarcza, wojna i zmiany demograficzne. Tym samym, w związku z niekorzystną sytuacją społeczno-gospodarczą w kraju, a także z powodu wojny, od 24 lutego 2022 r. urzędnicy państwowi zrezygnowali z pracy w tych instytucjach, co było spowodowane w szczególności niskimi zarobkami, dużą odpowiedzialnością pracowników oraz wzrostem obciążenia związanego z przetwarzaniem płatności dla osób wewnętrznie przesiedlonych.

Wnioski

Charakterystyka mocnych i słabych stron instytucji systemu zabezpieczenia społecznego ludności na rynku pracy oraz ich szans i zagrożeń wykazała, że możliwe jest zapewnienie efektywnego funkcjonowania tych resortów przy pomocy:

- zapewnienia godziwego poziomu wynagrodzeń i środków motywacyjnych, co pozwoli zmniejszyć rotację kadr i przyciągnąć wysoko wykwalifikowanych;
- przyciągania dodatkowych źródeł finansowych i innych w celu zapewnienia godnego wynagrodzenia urzędników;

[18] Tamże.

– wdrożenia działań zwiększających prestiż służby cywilnej, w tym informacyjnych, które zwiększą liczbę kandydatów na wolne stanowisko;
– odmłodzenie siły roboczej, która jest w stanie szybko i sprawnie reagować na zmiany w środowisku zewnętrznym i wewnętrznym.

Powyższe działania przyczynią się do efektywnego funkcjonowania wydziałów ochrony socjalnej w Ukrainie, rozwoju europejskiego systemu ochrony socjalnej ludności, zmniejszenia problemów na rynku pracy oraz ograniczenia negatywnych skutków rosyjskiej inwazji na Ukrainę.

Piśmiennictwo:

1. Dekret Prezydenta Ukrainy „O wprowadzeniu stanu wojennego" z dnia 24 lutego 2022 r., nr 64/2022. https://www.president.gov.ua › dokumenty.
2. Główny Departament Statystyki Obwodu Zakarpackiego. http://www.uz.ukrstat.gov.ua/.
3. Koncepcja państwowego celowego programu społecznego zwalczania handlu ludźmi na okres do 2025 roku. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2021-%D1%80#Text.
4. Konstytucja Ukrainy. https://kodeksy.com.ua/konstitutsiya_ukraini/statja-46.htm.
5. Pomoc materialna dla osób dotkniętych handlem ludźmi. Wydział Ochrony Socjalnej Ludności Rady Miasta Sumy. https://dszn.smr.gov.ua/materialna-dopomoga-osobam-yaki-postrazhdali-vid-torgivli-lyudmi-2/.
6. Prawo Ukrainy „O zwróceniach obywateli". https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/393/96-%D0%B2%D1%80#Text.
7. Rudkiewicz, I.V. (2011). *Regulacja systemu ochrony socjalnej ludności Ukrainy: teoria, metodologia i polityka państwa.* Monografia. Donieck.
8. System ochrony socjalnej i zabezpieczenia społecznego na Ukrainie: stan rzeczywisty i perspektywy reform: raport analityczny.
9. Uchwała Gabinetu Ministrów Ukrainy „Kwestie wynagrodzeń pracowników organów państwowych" z dnia 18 stycznia 2017 r., nr 15. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/15-2017 -%D0%BF# Tekst.
10. Uchwała Gabinetu Ministrów Ukrainy „Niektóre kwestie świadczenia państwowej pomocy społecznej" z dnia 8 kwietnia 2020 r., #264. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/264-2020- %D0%BF#Tekst.
11. Uchwała Gabinetu Ministrów Ukrainy „O zatwierdzeniu rozporządzenia w sprawie Ministerstwa Polityki Społecznej Ukrainy" z dnia 17 czerwca 2015 r., nr 423. https://zakon.rada.gov.ua/laws/ pokaż/423-2015-%D0% BF#top.
12. Ustawa Ukrainy „O służbie cywilnej" z dnia 10 grudnia 2015 r., nr 889-VIII/ Rada Najwyższa.
13. Ustawa Ukrainy „O budżecie państwowym na rok 2022" z dnia 02.12.2021r., nr 1928-IX/ Rada Najwyższa Ukrainy. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text.
14. https://bereg-rda.gov.ua/news/?p=3.

Streszczenie

Przedstawiono podstawy systemu socjalnej ochrony ludności i jej elementy składowe na różnych poziomach zarządzania. Rozpatrzono główne kierunki systemu socjalnej ochrony ludności w Ukrainie oraz obowiązujące w tym zakresie ustawodawstwo. Scharakteryzowano działalność wydziałów ochrony socjalnej oraz główne obszary ich pracy w stanie wojennym. Omówiono problematykę aktualnego stanu działalności administracji systemu ochrony socjalnej ludności Ukrainy i opracowano strategie doskonalenia procesów komunikacyjnych w działaniach instytucji systemu zabezpieczenia społecznego ludności na rynku pracy z wykorzystaniem analizy SWOT.

Słowa kluczowe: osoby wewnętrznie przesiedlone, polityka społeczna państwa, uprzywilejowane kategorie obywateli, ochrona socjalna, ośrodki pomocy społecznej, administracja ochrony socjalnej

Anna Nowak[1]
Uniwersytet Przyrodniczy w Lublinie, Katedra Ekonomii i Agrobiznesu

ZNACZENIE BIOGOSPODARKI Z PUNKTU WIDZENIA RYNKU PRACY KRAJÓW CZŁONKOWSKICH UNII EUROPEJSKIEJ

Wstęp

Postulat uwzględnienia problematyki środowiskowej przy podejmowaniu decyzji produkcyjnych stał się podstawą koncepcji zrównoważonego rozwoju, która za swój cel przyjmuje rozwój gospodarczy bez umniejszenia szans przyszłym pokoleniom na zaspokojenie ich potrzeb[2]. Cele zrównoważonego rozwoju mają być również realizowane w założeniach biogospodarki. Pojęcie biogospodarki pojawiało się w koncepcjach życia gospodarczego krajów należących do Unii Europejskiej na początku XXI wieku. Z jednej strony traktowana jest ona jako koncepcja teoretyczno-poznawcza w ekonomii, z drugiej natomiast jako prężnie rozwijający się obszar współczesnej gospodarki[3]. Według definicji OECD biogospodarka jest „działalnością polegająca na zastosowaniu biotechnologii, bioprocesów i bioproduktów w celu tworzenia zrównoważonych, ekologicznych oraz konkurencyjnych produktów i usług”[4]. Założenia biogospodarki pojawiają się w dokumentach o charakterze strategicznym oraz programach rozwojowych poszczególnych krajów należących

[1] dr hab., prof. uczelni, anna.nowak@up.lublin.pl, ORCID: 0000-0003-1741-8692.

[2] Borychowski, M. (2014). Czy produkcja biopaliw w Polsce wspiera zrównoważony rozwój rolnictwa? Refleksje na marginesie perspektywy rozwoju biogospodarki. *Roczniki Ekonomiczne KPSW, 7*, 126-141.

[3] Firlej, Ch. (2020). Koncepcja, czynniki oraz perspektywy rozwoju biogospodarki w Polsce. W: D., Bedla, J., Szarek, (red.), *Biogospodarka – aspekty społeczne, instytucjonalne i produkcyjne.* Kraków: Tyniec Wydawnictwo Benedyktynów, 11-26.

[4] OECD (2009). The Bioeconomy to 2030. Designing a Policy Agenda. http://www.oecd.org OECD (dnia 10.06.2022).

do Unii Europejskiej i ich regionów[5]. Zainteresowanie koncepcją biogospodarki wynika z szeregu wyzwań stawianych przed światową gospodarką[6]. Należą do nich zrównoważone zarządzanie zasobami naturalnymi, zrównoważona produkcja, poprawa zdrowia publicznego, łagodzenie niekorzystnych skutków zmian klimatycznych, integrowanie rozwoju społecznego i gospodarczego oraz zrównoważony rozwój globalny[7]. Sektor biogospodarki obejmuje wszystkie działalności związane z innowacyjną produkcją oraz z wykorzystaniem i konwersją zasobów biologicznych[8]. W jego skład wchodzą zatem sektory rolnictwa, leśnictwa, rybołówstwa, żywności i produkcji celulozy oraz papieru, a także części przemysłu chemicznego, biotechnologicznego i energii[9]. Wraz ze wzrostem znaczenia biogospodarki w programie politycznym UE istnieje potrzeba przejrzystych i spójnych ram monitorowania tego sektora, aby można było ocenić rozwój działań w zakresie biogospodarki[10]. Wkład biogospodarki w gospodarkę był w literaturze szacowany z różnych perspektyw, najczęściej jednak z perspektywy wpływu na wartość dodaną brutto[11]. B. El-Chichakli i in. wskazują na potrzebę znalezienia sposobów mierzenia rozwoju biogospodarki i jej wkładu w realizację strategii rozwoju zrównoważonego[12].

Biogospodarka jest przedmiotem licznych opracowań naukowych. Większość z nich dotyczy jednak tylko idei biogospodarki oraz ram politycznych tej koncepcji[13].

---

5 Adamowicz, M. (2017). Biogospodarka – koncepcja, zastosowanie i perspektywy. *Zagadnienia Ekonomiki Rolnej*, *1*(350), 29-49.

6 Mougenot, B., Doussoulin, J.P. (2022). Conceptual evolution of the bioeconomy: a bibliometric analysis. *Environment, Development and Sustainability*, *24*(1), 1031-1047. https://doi.org/10.1007/s10668-021-01481-2.

7 Lewandowski, I., Lippe, M., Castro Montoya, J., Dickhöfer, U. (2018). Agricultural Production. In. *Bioeconomy. Shaping the Tran-sition to a Sustainable, Biobased Economy*, Lewandowski, I. (eds). Switzerland: Springer: Cham, 99-175. https://doi.org/10.1007/978-3-319-68152-8.

8 Jonsson, R., Rinaldi, F., Pilli, R., Fiorese, G., Hurmekoski, E., Cazzaniga, N., Robert, N., Camia, A. (2021). Boosting the EU for-est-based bioeconomy: Market, climate, and employment impacts. *Technol. Forecast. Soc. Change*, *163*, 120478. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120478.

9 European Commission (2012). Innovating for Sustainable Growth. A Bioeconomy for Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

10 Ronzon, T., Iost, S., Philippidis, G. (2022). Has the European Union entered a bioeconomy transition? Combining an output based approach with a shift share analysis. *Environment, Development and Sustainability,* 24, 8195–8217. https://doi.org/10.1007/s10668-021-01780-8.

11 Ronzon, T., Piotrowski, S., Tamosiunas, S., Dammer, L., Carus, M., M'barek, R. (2020). Developments of economic growth and employment in bioeconomy sectors across the EU. *Sustainability*, *12*, 4507. doi:10.3390/su12114507.

12 El-Chichakli, B., von Braun, J., Lang, Ch., Barben, D., Philp, J. (2016). Five cornerstones of a global bioeconomy. *Nature 535*(7611), 221-223. https://doi.org/10.1038/535221a.

13 McCormick, K., Kautto, N. (2013). The Bioeconomy in Europe: An Overview. *Sustainability*, *5*, 2589-2608. https://doi.org/10.3390/su5062589; Stegmann, P., Londo, M., Junginger, M. (2020). The circular bioeconomy: Its elements and role in European bioeconomy clusters. *Resources, Conservation & Recycling, 10*(6), 100029. https://doi.org/10.1016/j.rcrx.2019.100029.

Inne odnoszą się do roli rolnictwa w rozwoju biogospodarki[14]. Rzadziej natomiast podejmowana jest problematyka znaczenia poszczególnych sektorów w kontekście rynku pracy. Tymczasem P. Jurga i in. podkreślają, że istotną rolę w prowadzonych badaniach odgrywa także ocena znaczenia danego sektora dla rozwoju biogospodarki, m.in. w zakresie zasobów pracy[15]. W literaturze przedmiotu rynek pracy definiowany jest jako obszar działania lub strefa, na której swobodnie przemieszczający się ludzie oferują podaż usług pracy i zgłaszają popyt na te usługi[16]. Przedmiotem wymiany na tym rynku jest praca rozumiana jako towar, różniący się jednak od innych dóbr[17]. W. Jarmołowicz i B. Woźniak podkreślają, że współczesny rynek pracy charakteryzuje się wysoką dynamiką przepływów siły roboczej z tych sektorów, działów i gałęzi gospodarki, które określane są mianem tradycyjnych, do sektorów nowoczesnych i konkurencyjnych, w tym zwłaszcza o charakterze szeroko pojętych usług[18]. Jedną z głównych determinant zmian zachodzących w strukturze gospodarki narodowej są zmiany struktury popytu wewnętrznego i zewnętrznego na produkty i usługi, a także zmiany relatywnej konkurencyjności poszczególnych sektorów gospodarczych. Czynniki te są z kolei uwarunkowane relacjami zachodzącymi pomiędzy tempem zmian wydajności pracy i zatrudnienia, decydującymi o chłonności zatrudnieniowej poszczególnych sektorów[19]. Rozwój biogospodarki kreuje nowe możliwości zatrudnienia w różnych sektorach pracowników o zróżnicowanym poziomie kwalifikacji.

Mając na względzie rolę, jaką przypisuje się biogospodarce, za cel niniejszego opracowania przyjęto ocenę jej znaczenia w krajach członkowskich Unii Europejskiej z punktu widzenia rynku pracy.

---

[14] Nowak, A., Kobiałka, A., Krukowski, A. (2021). Significance of Agriculture for bioeconomy in the member states of the European Union. *Sustainability, 13*, 8709. https://doi.org/10.3390/su13168709.

[15] Jurga, P., Loizou, E., Rozakis, S. (2021). Comparing bioeconomy potential at national vs. regional level employing input-output modeling. *Energies*, *14*, 1714. https://doi.org/10.3390/en14061714.

[16] Jarmołowicz, W., Knapińska, M. (2005). *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*. Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, s. 13.

[17] Antoszak, P. (2020). Analiza zmian na rynku pracy w Polsce w latach 2009-2018. *Myśl Ekonomiczna i Polityczna*, *1*(68), 33-55. https://doi.org/10.26399/meip.1(68).2020.02/p.antoszak.

[18] Jarmołowicz, W., Woźniak, B. (2016). Polityka państwa wobec bezrobocia. *Zeszyty Naukowe, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne*, *4*, 113-130.

[19] Wąsowicz, J. (2013). Sektorowe zróżnicowanie wydajności pracy w polskiej gospodarce. *Studia Ekonomiczne Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne, krajowe, międzynarodowe*, *160*, 190-198.

Metody badań

W opracowaniu wykorzystano oficjalną klasyfikację sektorów działalności gospodarczej w Europie (NACE). Składowe biogospodarki przyjęto na podstawie Raportu Centrum Badawczego Komisji Europejskiej (Joint Research Centre)[20]. Analizę przeprowadzono w oparciu o wyodrębnione zgodnie z tą klasyfikacją sektory biogospodarki, tj. 1) rolnictwo, 2) leśnictwo, 3) rybołówstwo i akwakultura, 4) żywność, napoje i tytoń, 5) tekstylia pochodzenia biologicznego, 6) produkty z drewna i meble, 7) papier, 8) chemikalia pochodzenia biologicznego, farmaceutyki, tworzywa sztuczne i guma (z wyłączeniem biopaliw), 9) płynne biopaliwa oraz 10) bioenergia elektryczna. Zakres czasowy badań obejmował lata 2010-2019, co pozwoliło uchwycić zmiany, jakie zaszły w biogospodarce w ciągu dekady. Większość analizowanych wielkości przedstawiono jako średnią dla lat 2010-2019, podano także je dla skrajnych lat objętych badaniem.

Badania zrealizowano na podstawie danych pochodzących z Data-Modelling platform of resource economics, która gromadzi informacje w zakresie zatrudnienia, wartości dodanej brutto oraz obrotów poszczególnych sektorów biogospodarki w Unii Europejskiej. Zakres podmiotowy obejmował 28 krajów członkowskich UE. Uwzględniał on również Wielką Brytanię z uwagi na to, że w okresie objętym badaniem była ona jeszcze w strukturach UE. Rolę biogospodarki analizowano na podstawie wielkości i struktury zatrudnienia, udziału pracujących w biogospodarce w ogólnej liczbie pracujących, a także wydajności pracy.

Wyniki badań i dyskusja

Sytuacja panująca na rynku pracy należy do podstawowych zagadnień współczesnej gospodarki. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że rynek pracy i zachodzące na nim zjawiska cechują się ogromnym zróżnicowaniem. Wynika to z wielu czynników, takich jak bardzo różnorodna struktura zarówno podaży, jak i popytu na pracę[21]. Zasoby pracy są podstawowym źródłem konkurencyjności sektora[22]. Ponadto ważnym celem strategii biogospodarki jest tworzenie nowych

[20] M'barek, R., Parisi, C., Ronzon, T. (ed.) (2018). Getting (some) numbers right – derived economic indicators for the bioeconomy. EUR 29353 EN, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[21] Antoszak, P. (2020). Analiza zmian na rynku pracy w Polsce w latach 2009-2018. *Myśl Ekonomiczna i Polityczna*, *1*(68), 33-55. https://doi.org/10.26399/meip.1(68).2020.02/p.antoszak.

[22] Kryńska, E. (2004). Globalizacja a rynek pracy. W: Z. Wiśniewski, A. Pocztowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki.* Oficyna Ekonomiczna, Kraków, 90-102.

miejsc pracy, zwłaszcza na obszarach przybrzeżnych i wiejskich[23]. Analizując znaczenie biogospodarki dla rynku pracy ocenie poddano liczbę pracujących w latach 2010-2019 (Tabela 1) oraz udział poszczególnych krajów w całkowitym zatrudnieniu w biogospodarce w UE (Wykres 1).

Tabela 1. Zatrudnienie w biogospodarce w krajach członkowskich UE w latach 2010–2019

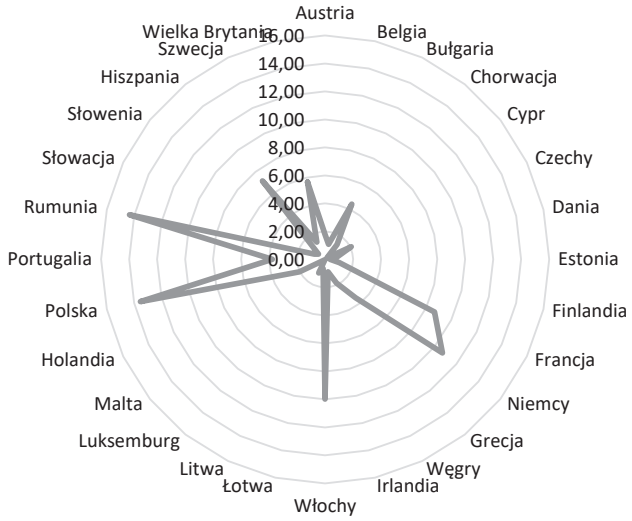
Kraj członkowski	Liczba pracujących			Dynamika (2010=100)
	2010	2019	2010-2019	
Austria	355568,3	328605,6	342087,0	92,4
Belgia	215175,9	220554,3	217865,1	102,5
Bułgaria	910864,6	773528,3	842196,5	84,9
Chorwacja	349540,8	205758,6	277649,7	58,9
Cypr	36009,5	34002,65	35006,06	94,4
Czechy	399080,7	387509,6	393295,2	97,1
Dania	165476,2	167977,4	166726,8	101,5
Estonia	60199,8	61756,43	60978,1	102,6
Finlandia	210167,6	181250,4	195709,0	86,2
Francja	1671964,1	1701310	1686637,0	101,8
Niemcy	2018144,2	2169035	2093590,0	107,5
Grecja	692846,6	672561,9	682704,3	97,1
Węgry	335304,5	372592,8	353948,6	111,1
Irlandia	169358,4	178678,3	174018,4	105,5
Włochy	1979899,4	1917142	1948521	96,8
Łotwa	125765,2	120455,1	123110,1	95,8
Litwa	200304,7	186023,5	193164,1	92,9
Luksemburg	9598,1	10179,13	9888,6	106,1
Malta	8372,0	8571,626	8471,8	102,4
Holandia	396326,3	404116,8	400221,5	102,0
Polska	2802396,9	2369059	2585728,0	84,5
Portugalia	793697,4	648813,6	721255,4	81,7
Rumunia	3225665,5	2308292,0	2766979,0	71,6
Słowacja	175848,5	161568,0	168708,2	91,9
Słowenia	125957,8	116555,3	121256,6	92,5
Hiszpania	1421134,0	1443288	1432211	101,6
Szwecja	262297,0	263105,2	262701,1	100,3

[23] Komisja Europejska (2008). Zrównoważona biogospodarka dla Europy: wzmocnienie powiązań między gospodarką, społeczeństwem i środowiskiem. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela, dnia 11.10.2018 r. COM(2018) 673 final.

Kraj członkowski	Liczba pracujących			Dynamika (2010=100)
	2010	2019	2010-2019	
Wielka Brytania	1086616,8	1097644	1092130	101,0
UE-28	20203580,8	18509935	19356758	91,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Data-Modelling platform of resource economics.

Krajami o największej liczbie pracujących w biogospodarce są Rumunia, Polska, Niemcy, Włochy, Francja, Hiszpania i Wielka Brytania. Łącznie pracowało w nich średnio w latach 2010-2019 ponad 13,6 mln osób, co stanowiło 70,3% całkowitej liczby zatrudnionych w biogospodarce UE. Udział Rumunii i Polski w unijnej liczbie pracujących w sektorach biogospodarki był najwyższy i wynosił około 14% (Wykres 1). W małych obszarowo krajach, takich jak Malta, Luksemburg, Cypr oraz Estonia, liczebność ta wahała się od 8,5 tys. do 61 tys. osób. Analizując dynamikę zmian poziomu zatrudnienia w badanym okresie można zauważyć, że w 13 krajach nastąpił wzrost liczby pracujących w biogospodarce. Najwyższą dynamikę wzrostu odnotowano na Węgrzech, gdzie wyniosła ona 111,1%. Było to efektem znacznego zwiększenia zatrudnienia w sektorze biopaliw płynnych, papieru oraz chemikaliów pochodzenia biologicznego, farmaceutyków, tworzyw sztucznych i gumy. Natomiast w 15 krajach nastąpił spadek liczby pracujących w biogospodarce, przy czym w Chorwacji był on najwyższy (o 41,1%). Było to głównie efektem odpływu pracujących z sektora rolnego i leśnictwa.



Wykres 1. Udział w całkowitym zatrudnieniu UE w biogospodarce w latach 2010-2019 (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Data-Modelling platform of resource economics.

Struktura zatrudnienia w biogospodarce różniła się pomiędzy krajami członkowskimi UE. Stanowi ona ważny wskaźnik służący do oceny zmian strukturalnych zachodzących w gospodarkach. Poszczególne gospodarki charakteryzują się nie tylko odmienną dynamiką, ale także różnym kierunkiem zmian zachodzących w przepływach siły roboczej. Stąd zmiany zachodzące w jednych gospodarkach można określić jako modernizacyjne, w innych jako stagnacyjne, a w jeszcze innych jako cofanie się (regres)[24]. W przypadku struktury zatrudnienia w biogospodarce największą rolę odgrywa rolnictwo, w którym średnio w UE w latach 2010-2019 pracowało 45,3% ogółu pracujących. Ponad 70% udział rolnictwa w liczbie pracujących w biogospodarce występował w badanym okresie w Rumunii, Bułgarii oraz w Grecji. Wyższy niż średnio w UE udział tego sektora w strukturze zatrudnienia występował również w Polsce, Portugalii, Słowenii, Hiszpani, Irlandii, Chorwacji, na Litwie oraz w Holandii. W miarę rozwoju gospodarczego zmniejsza się jednak znaczenie rolnictwa na rynku pracy, a także w tworzeniu wartości dodanej brutto w stosunku do przemysłu spożywczego, obrotu i usług[25]. Leśnictwo miało największy udział w strukturze zatrudnienia na Słowacji, Łotwie i w Finlandii. Rybołówstwo i akwakultura zajmowały średnio zaledwie 1,3% ogółu pracujących w biogospodarce w UE. Sektor ten miał relatywnie duże znaczenie na Malcie oraz w Grecji i Hiszpanii (Tabela 2). Żywność, napoje i tytoń to sektor, który zatrudniał 27,9% pracujących w biogospodarce. Do krajów o najwyższym udziale tego sektora w strukturze zatrudnienia należały Luksemburg, Belgia, Niemcy i Malta. Ponadto w krajach tych w przeciwieństwie do pozostałych (poza Szwecją), udział pracujących w tym sektorze był wyższy niż w rolnictwie. Tekstylia pochodzenia biologicznego angażowały 3,65% pracujących, wyróżniały się tu Włochy i Portugalia, gdzie pracowało odpowiednio 12,3 oraz 10,1% zatrudnionych. Sektor produktów z drewna i mebli stanowił przeciętnie 10,2%, a papieru 3,8% w strukturze zatrudnienia. Sektor chemikaliów pochodzenia biologicznego, farmaceutyków, tworzyw sztucznych i gumy (z wyłączeniem biopaliw) angażował 2,%, biopaliw płynnych 0,16%, a bioenergii elektrycznej 0,2% pracujących w biogospodarce (Tabela 2).

[24] Węgrzyn, G. (2015). Zmiany strukturalne na rynku pracy – modernizacja czy stagnacja? *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, *380*, 525-534.

[25] Pawlewicz, A., Brodziński, Z. (2017). Zmiany potencjału wytwórczego w sektorze rolno-spożywczym w Polsce. *Roczniki Naukowe SERiA*, *19*(2), 188-193. https://doi.org/10.5604/01.3001.0010.1187.

Tabela 2. Struktura zatrudnienia w biogospodarce w krajach członkowskich UE w latach 2010–2019 (%)

Kraj członkowski	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Austria	44,8	6,8	0,1	24,4	2,6	12,5	5,0	3,3	0,3	0,2
Belgia	27,3	1,1	0,2	47,0	3,4	8,1	5,3	6,0	0,4	1,2
Bułgaria	75,2	2,4	0,2	11,8	5,3	3,1	1,2	0,8	0,1	0,0
Chorwacja	48,5	8,2	2,8	25,0	4,2	8,1	1,8	1,2	0,1	0,0
Cypr	44,7	1,2	1,7	38,6	1,2	8,2	1,8	2,5	0,0	0,1
Czechy	35,2	5,9	0,4	29,3	5,3	15,7	5,0	3,3	0,0	0,0
Dania	35,7	3,5	1,3	34,8	1,2	7,6	3,2	12,3	0,1	0,4
Estonia	26,2	9,5	1,4	23,0	5,4	31,6	2,1	0,5	0,0	0,3
Finlandia	39,1	10,9	0,9	20,3	1,5	12,4	11,8	2,1	0,5	0,6
Francja	42,9	1,7	1,1	38,4	2,8	5,2	4,0	3,7	0,2	0,0
Niemcy	28,6	2,0	0,2	44,5	2,4	9,4	7,2	4,9	0,2	0,7
Grecja	73,4	1,0	3,1	16,5	1,9	2,0	1,2	0,8	0,1	0,0
Węgry	44,9	5,4	0,4	29,9	4,4	7,4	3,7	3,7	0,1	0,1
Irlandia	59,0	1,8	1,9	27,7	0,8	3,7	1,8	3,5	0,0	0,0
Włochy	45,1	2,0	1,5	23,2	12,3	9,5	3,8	2,5	0,1	0,1
Łotwa	38,1	13,3	1,1	19,4	3,9	21,4	1,1	1,5	0,0	0,2
Litwa	46,4	5,8	0,7	20,7	5,3	18,4	2,1	0,4	0,2	0,1
Luksemburg	34,1	3,4	0,0	54,0	0,2	7,1	0,0	1,1	0,0	0,1
Malta	22,4	0,0	7,9	46,6	2,1	10,3	3,1	7,6	0,0	0,0
Holandia	49,7	0,5	0,8	34,0	1,9	6,0	4,6	2,4	0,1	0,0
Polska	65,8	2,8	0,3	16,8	2,4	8,3	2,3	1,0	0,2	0,1
Portugalia	61,6	1,9	2,1	15,4	10,1	6,3	1,6	0,9	0,1	0,1
Rumunia	83,2	1,9	0,1	6,9	3,3	3,6	0,5	0,5	0,0	0,0
Słowacja	29,1	15,3	0,1	25,2	6,6	18,0	4,4	1,2	0,0	0,2
Słowenia	58,4	5,6	0,2	14,4	4,1	10,5	3,8	3,1	0,0	0,0
Hiszpania	51,9	1,3	3,1	28,3	3,8	5,9	3,3	2,5	0,1	0,0
Szwecja	23,7	15,6	0,4	25,1	0,9	15,7	12,8	4,8	0,6	0,4
Wielka Brytania	34,4	1,8	1,3	39,8	3,1	9,8	5,9	3,6	0,1	0,2

UWAGA: A – Rolnictwo; B – Leśnictwo; C – Rybołówstwo i akwakultura; D – Żywność, napoje i tytoń; E – Tekstylia pochodzenia biologicznego; F – Produkty z drewna i meble; G – Papier; H – Chemikalia pochodzenia biologicznego, farmaceutyki, tworzywa sztuczne i guma (z wyłączeniem biopaliw); I – Płynne biopaliwa; J – Bioenergia elektryczna

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Data-Modelling platform of resource economics.

Zatrudnieni w biogospodarce stanowili w UE w badanych latach średnio 10,8% ogółu pracujących. Można ponadto zauważyć, że w latach 2010–2019 odsetek ten nieznacznie zmniejszył się. Szczególną rolę analizowanych sektorów z perspektywy rynku pracy można zauważyć w Rumunii, Bułgarii, a także w Grecji,

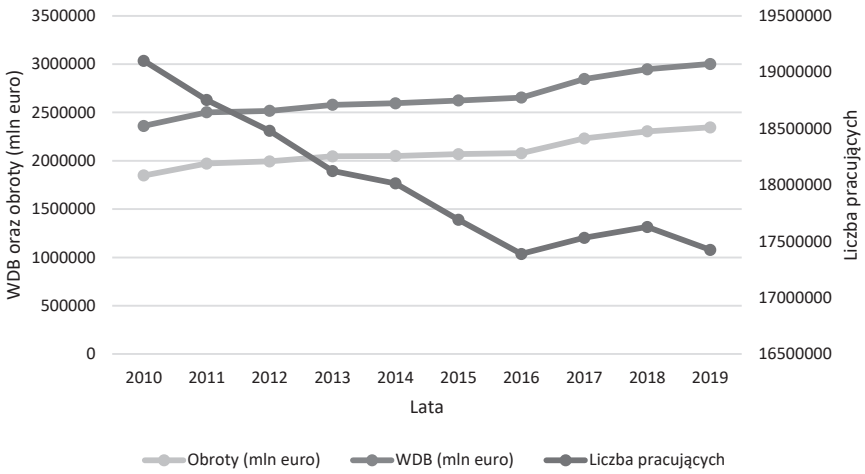
Chorwacji, Polsce, Portugalii i na Litwie (Tabela 3). Jednak cechą charakterystyczną tych państw jest relatywnie wysoki udział sektora rolnego w strukturze zatrudnienia. W większości krajów wysoko rozwiniętych udział pracujących w biogospodarce był niższy niż średnio w UE, najniższy poziom osiągał on w Wielkiej Brytanii, Luksemburgu, na Malcie, w Holandii, Belgii oraz w Niemczech.

Tabela 3. Udział pracujących w biogospodarce w ogólnej liczbie pracujących w krajach członkowskich UE w latach 2010-2019

Kraj członkowski	2010	2019	Średnia dla lat 2010–2019	Zmiana w latach 2010–2019 (p.p.)
Austria	9,0	7,7	8,4	-0,6
Belgia	4,8	4,6	4,6	-0,2
Bułgaria	30,0	24,7	28,1	-1,9
Chorwacja	21,2	12,5	16,4	-4,8
Cypr	9,4	8,4	8,8	-0,6
Czechy	8,3	7,5	8,0	-0,3
Dania	6,4	6,0	6,6	0,2
Estonia	11,0	9,7	10,6	-0,4
Finlandia	8,7	7,3	8,1	-0,6
Francja	6,4	6,4	6,3	-0,1
Niemcy	5,4	5,3	5,2	-0,2
Grecja	16,1	17,6	18,0	1,9
Węgry	9,1	8,4	8,7	-0,3
Irlandia	9,0	8,0	8,8	-0,3
Włochy	8,9	8,5	8,6	-0,4
Łotwa	15,2	13,8	14,8	-0,3
Litwa	16,4	14,1	15,9	-0,4
Luksemburg	4,4	3,5	4,0	-0,3
Malta	5,2	3,4	4,3	-0,9
Holandia	4,9	4,7	4,7	-0,2
Polska	18,4	14,7	16,5	-1,9
Portugalia	17,3	13,9	16,3	-1,0
Rumunia	38,8	27,5	33,2	-5,7
Słowacja	7,6	6,4	6,8	-0,8
Słowenia	13,4	12,0	12,8	-0,6
Hiszpania	7,7	7,4	7,5	-0,1
Szwecja	6,0	5,3	5,7	-0,3
Wielka Brytania	3,8	3,5	3,6	-0,2
UE-28	11,5	9,7	10,8	-0,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Data-Modelling platform of resource economics.

Prawie we wszystkich krajach członkowskich (poza Danią i Grecją) w latach 2010-2019 nastąpił spadek udziału zatrudnienia w biogospodarce. Było to efektem prawie 8% spadku liczby pracujących w jej sektorach. Z badań T. Ronzona i in. wynika, że biogospodarka 27 krajów UE zatrudniała w latach 2015-2017 od 18,7 do 19,9 mln pracowników, przy czym ponad dwie trzecie pochodziło z rolnictwa i przemysłu spożywczego. Jednakże, w dużej mierze z powodu restrukturyzacji sektora rolnego UE, w latach 2008–2010 i 2015–2017 baza zatrudnienia zmniejszyła się o około 2 mln pracowników (z czego -1,7 mln to pracownicy rolnictwa)[26]. Warto jednocześnie zauważyć, że wartość dodana brutto i wartość obrotów biogospodarki wzrastały w badanych latach i w 2019 roku były w UE wyższe odpowiednio o 26,2% oraz 26,9% niż w roku 2010 (Wykres 2).



Wykres 2. Zmiany zatrudnienia, wartości dodanej brutto i obrotów w biogospodarce UE w latach 2010-2019

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Data-Modelling platform of resource economics.

Kolejnym ważnym aspektem oceny funkcjonowania biogospodarki jako grupy sektorów współtworzących rynek pracy jest pomiar wydajności pracy. Odzwierciedla ona stosunek wartości dodanej do wielkości zatrudnienia w odpowiadającym jej sektorze. Jest to zatem wskaźnik, który w możliwie najbardziej obiektywny sposób pozwala porównać sektory pod względem skuteczności działania,

[26] Ronzon, T., Iost, S., George Philippidis, G. (2022). Has the European Union entered a bioeconomy transition? Combining an output based approach with a shift share analysis. *Environment, Development and Sustainability*, *24*, 8195-8217. https://doi.org/10.1007/s10668-021-01780-8.

a co za tym idzie porównać potencjał ich rozwoju[27]. J. Wąsowicz podkreśla, że jest ona stosowana do zilustrowania wydajności systemu gospodarczego, z którą przekształca on pracę w wynik ekonomiczny[28]. Wartość analizowanego wskaźnika dla biogospodarki wahała się od 1909,3 euro/osobę w Rumunii do 90202,8 euro/osobę w Irlandii. Można zauważyć wyraźną dysproporcję pomiędzy starymi i nowymi krajami członkowskimi pod względem efektywności wykorzystania czynnika pracy w biogospodarce. Spośród krajów nowo przyjętych do UE jedynie Malta odznaczała się wyższą od średniej dla UE wydajnością pracy. Różnica pomiędzy grupą krajów nowo przyjętych do UE (UE-13) oraz krajów tzw. „starej 15" była 3-krotna. W grupie UE-13 jedna osoba zatrudniona w biogospodarce wytwarzała przeciętnie w ciągu roku 17941,8 euro wartości dodanej brutto, a w UE-15 wartość ta wynosiła 57003,7 euro. Można jednak zauważyć, że w większości nowych członków dynamika wzrostu wydajności pracy w latach 2010-2019 była wyższa niż w przypadku starych krajów członkowskich. W grupie krajów UE-13 przeciętny wzrost wydajności pracy w badanym okresie wyniósł 55,1%, natomiast wśród państw UE-15 był o połowę niższy i osiągnął 25,3%. Spadek wydajności pracy w roku 2019 względem 2010 obserwowano jedynie w Grecji i na Malcie (Tabela 4).

Tabela 4. Wydajność pracy w biogospodarce w krajach członkowskich UE w latach 2010-2019

Państwo	Wydajność pracy (euro/osobę)			Dynamika (2010=100)
	2010	2019	Średnia dla lat 2010-2019	
Austria	40373,0	59391,2	48252,7	147,1
Belgia	73896,7	105691,8	84630,2	143,0
Bułgaria	3268,7	5520,7	4404,1	168,9
Chorwacja	10146,6	19331,0	13871,5	190,5
Cypr	26969,8	30438,8	27224,6	112,9
Czechy	18581,3	27915,2	22843,3	150,2
Dania	69468,6	98460,7	78240,5	141,7
Estonia	19859,4	31328,6	24748,1	157,8
Finlandia	59541,2	79600,7	68337,0	133,7
Francja	49489,7	60060,1	54818,1	121,4

[27] Bas, D., Janakowska, A., Kryszak, Ł. (2019). Potencjał ekonomiczny biogospodarki w wybranych krajach Unii Europejskiej. W: A., Grzelak, J., Staniwszewski (red.), *Rozwój biogospodarki w Unii Europejskiej – uwarunkowania, dylematy, perspektywy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy, s. 17-28.

[28] Wąsowicz, J. (2013). Sektorowe zróżnicowanie wydajności pracy w polskiej gospodarce. *Studia Ekonomiczne Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy – ujęcie regionalne, krajowe, międzynarodowe*, *160*, 190-198.

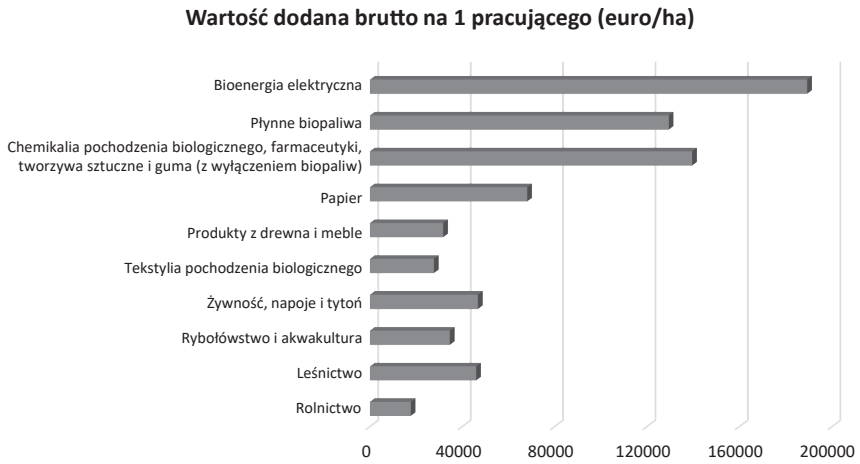
Państwo	Wydajność pracy (euro/osobę)			Dynamika (2010=100)
	2010	2019	Średnia dla lat 2010-2019	
Niemcy	44165,7	57833,9	49791,0	130,9
Grecja	18234,3	17449,4	16754,4	95,7
Węgry	19067,7	26387,3	22793,8	138,4
Irlandia	80050,4	94377,3	90202,8	117,9
Włochy	39453,0	49696,7	45056,4	126,0
Łotwa	12749,7	20798,5	15169,2	163,1
Litwa	9575,3	19567,8	13905,9	204,4
Luksemburg	42495,2	49165,5	45632,5	115,7
Malta	33373,7	31692,8	34322,2	95,0
Holandia	67719,7	81186,6	74046,7	119,9
Polska	9195,5	15470,0	11679,1	168,2
Portugalia	12421,1	18639,0	14795,5	150,1
Rumunia	1390,7	2785,4	1909,3	200,3
Słowacja	16610,0	21473,6	20755,9	129,3
Słowenia	16765,0	23133,2	19617,1	138,0
Hiszpania	40909,2	48003,5	44277,9	117,3
Szwecja	77672,8	85976,3	81801,2	110,7
Wielka Brytania	53512,3	58114,5	58418,0	108,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Data-Modelling platform of resource economics.

Z badań A. Szewc-Rogalskiej i T. Jakiela wynika, że na kształtowanie się dynamiki wydajności pracy krajów Europy Środkowej większy wpływ niż przekształcenia strukturalne miał wewnątrzsektorowy wzrost wydajności pracy, wynikający z postępu technologicznego, zmian organizacyjnych, wprowadzania innowacyjnych rozwiązań[29]. I. Muizniece i in. podkreślają ponadto duże zróżnicowanie wydajności pracy pomiędzy sektorami biogospodarki[30]. Wyniki badań prezentowanych w niniejszym opracowaniu również potwierdzają te spostrzeżenia (Wykres 3).

[29] Szewc-Rogalska, A., Jakiel, T. (2021). Zmiany strukturalne a wydajność pracy w krajach Europy Środkowej. *Gospodarka Narodowa*, *3*(307), 63-96. https://doi.org/10.33119/GN/139050.

[30] Muizniece, I., Timma, L., Blumberg, A., Blumberg, D. (2016). The methodology for assessment of bioeconomy efficiency. *Energy Procedia, 95*, 482-486. https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.09.072.



Wykres 3. Wydajność pracy w sektorach biogospodarki w krajach członkowskich UE w latach 2010-2019 (euro/osobę)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy danych Data-Modelling platform of resource economics.

Sektorem, który osiągał najwyższą wartość dodaną brutto w przeliczeniu na 1 pracującego była bioenergia elektryczna. Analizowany wskaźnik osiągał tu w latach 2010-2019 ponad 189 tys. euro/osobę. Wysoką efektywnością wykorzystania czynnika pracy, przekraczającą średni jej poziom w biogospodarce, odznaczały się także sektory chemikaliów pochodzenia biologicznego, farmaceutyków, tworzyw sztucznych i gumy (z wyłączeniem biopaliw) oraz biopaliw płynnych. Natomiast sektor rolniczy jest tym, w którym wydajność pracy jest najniższa, w badanym okresie osiągnęła 17724,1 euro/osobę. Zdaniem W. Kołodziejczaka efektywność zaangażowanych czynników produkcji, w tym czynnika pracy, jest jedną z przyczyn określających kierunek przekształceń sektorowej struktury zatrudnienia. O ile w przypadku przemysłu i usług postęp w tym zakresie jest dość szybki, to rolnictwo napotyka na istotne ograniczenia, wynikające z jego przyrodniczej natury, pełnionych funkcji społecznych i uwarunkowań instytucjonalnych (np. regulacji WPR)[31]. Analizując wydajność pracy rolnictwa warto dodać, że jest ono największym sektorem produkcji podstawowej[32]. Rolnictwo kształtuje krajobrazy kulturowe, ale jednocześnie wiąże się z degradacją gruntów i zasobów wodnych oraz degradacją powiązanych

[31] Kołodziejczak, W. (2018). Zatrudnienie i wartość dodana brutto w sektorach gospodarki państw Unii Europejskiej w latach 2002 i 2016. *Problemy Rolnictwa* Światowego, t. 18, z. 4, 270-283. https://doi.org/10.22630/PRS.2018.18.4.117.

[32] Kołodziejczak, W. (2020), Employment and gross value added in agriculture versus other sectors of the European Union economy. *Sustainability*, *12*, 5518. https://doi.org/10.3390/su12145518.

dóbr i usług ekosystemowych. Jest ono odpowiedzialne za utratę różnorodności biologicznej i za 13,5% globalnej emisji gazów cieplarnianych. Dlatego też w przyszłej biogospodarce rolnictwo musi być prowadzone w sposób zrównoważony[33]. Z badań T. Ronzona i R. M`bareka wynika, że od 2008 roku biogospodarki w państwach członkowskich UE podążają różnymi trajektoriami pod względem zmian zatrudnienia i wzrostu gospodarczego. Wykazali oni, że wprawdzie wydajność pracy wzrosła we wszystkich państwach członkowskich, z wyjątkiem Grecji, ale różnice w wydajności między różnymi grupami państw członkowskich pogłębiły się[34]. Z badań wynika ponadto, że głównym stymulatorem rozwoju biogospodarki jest popyt na zrównoważone dostawy żywności, paliw i surowców[35].

Podsumowanie

W opracowaniu dokonano analizy biogospodarki w kontekście jej znaczenia dla rynku pracy. Badania wykazały, że unijna biogospodarka składa się z sektorów, które znacznie różnią się zarówno pod względem zdolności do zatrudniania, jak również do osiągania wydajności pracy. Różnice te dotyczyły nie tylko poszczególnych sektorów, ale także państw członkowskich UE. Z zaprezentowanych danych wynika, że biogospodarka zatrudniała w latach 2010-2019 ponad 10% ogółu pracujących. Najwyższym zatrudnieniem w biogospodarce odznaczały się Rumunia, Polska, Niemcy, Włochy, Francja, Hiszpania i Wielka Brytania. Łącznie pracowało w nich średnio w latach 2010-2019 ponad 13,6 mln osób, tj. 70,3% całkowitej liczby zatrudnionych w biogospodarce UE. Efektem procesów rozwojowych i towarzyszącym im zmianom strukturalnym było to, że w 15 krajach nastąpił spadek liczby pracujących w biogospodarce, przy czym w Chorwacji był on najwyższy (o 41,1%). Było to głównie efektem odpływu pracujących z sektora rolnego i leśnictwa. Sektorami o największych zasobach pracy jest rolnictwo oraz sektor żywności, napojów i tytoniu. Jednak wydajność pracy, jaki osiągało rolnictwo była najniższa spośród wszystkich sektorów. Można także zauważyć wyraźne różnice pomiędzy starymi i nowymi krajami członkowskimi pod względem liczby pracujących w biogospodarce, zwłaszcza w rolnictwie. Niewielkie znaczenie dla rynku pracy miał sektor biopaliw płynnych oraz bioenergii elektrycznej.

---

[33] Nowak, A., Kobiałka, A., Krukowski, A. (2021). Significance of agriculture for bioeconomy in the member states of the European Union. *Sustainability*, 2021, *13*, 8709. https://doi.org/10.3390/su13168709.

[34] Ronzon, T., M`barek, R. (2022). Brief on jobs and growth in the EU bioeconomy 2008-2019, Sanchez Lopez, J. Avraamides, M. editor(s), European Commission, 2022, JRC129733.

[35] McCormick, K., Kautto, N. (2013). The Bioeconomy in Europe: An Overview. *Sustainability*, *5*, 2589-2608. https://doi.org/10.3390/su5062589.

Zmiany następowały nie tylko w liczbie i strukturze zatrudnienia w biogospodarce, ale także w poziomie wydajności pracy. Zarówno kraje członkowskie, jak i sektory biogospodarki różniły się efektywnością wykorzystania czynnika pracy. Było to efektem zarówno struktury biogospodarki, jak również poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego w poszczególnych krajach. Należy sądzić, że nadal większą dynamiką zmian w tym zakresie będą odznaczały się kraje przyjęte do UE w 2004 roku i później. Ponadto, czynnikami, które wpływają i z pewnością wciąż będą wpływały na kierunki rozwoju biogospodarki, w tym na poziom i strukturę zatrudnienia, są pandemia Covid-19 oraz wojna na Ukrainie. Nowe uwarunkowania, w jakich znalazła się europejska gospodarka wskazują na potrzebę rozwoju biogospodarki i jej społecznej akceptacji. Stanowi to także przesłankę prowadzenia dalszych badań z uwzględnieniem nowych warunków społeczno-ekonomicznych.

Piśmiennictwo:

1. Adamowicz, M. (2017). Biogospodarka – koncepcja, zastosowanie i perspektywy. *Zagadnienia Ekonomiki Rolnej*, *1*(350), 29-49.
2. Antoszak, P. (2020). Analiza zmian na rynku pracy w Polsce w latach 2009-2018. *Myśl Ekonomiczna i Polityczna*, *1*(68), 33-55. https://doi.org/10.26399/meip.1(68).2020.02/p.antoszak.
3. Bas, D., Janakowska, A., Kryszak, Ł. (2019). Potencjał ekonomiczny biogospodarki w wybranych krajach Unii Europejskiej. W: A., Grzelak, J., Staniszewski (red.), *Rozwój biogospodarki w Unii Europejskiej – uwarunkowania, dylematy, perspektywy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy.
4. Borychowski, M. (2014). Czy produkcja biopaliw w Polsce wspiera zrównoważony rozwój rolnictwa? Refleksje na marginesie perspektywy rozwoju biogospodarki. *Roczniki Ekonomiczne KPSW, 7*, 126-141.
5. El-Chichakli, B., von Braun, J., Lang, Ch., Barben, D., Philp, J. (2016). Five cornerstones of a global bioeconomy. *Nature, 535*(7611), 221-23. https://doi.org/10.1038/535221a.
6. European Commission (2012). Innovating for Sustainable Growth. A Bioeconomy for Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
7. Firlej, Ch. (2020). Koncepcja, czynniki oraz perspektywy rozwoju biogospodarki w Polsce. W: D., Bedla, J., Szarek (red.), *Biogospodarka - aspekty społeczne, instytucjonalne i produkcyjne.* Kraków: Tyniec Wydawnictwo Benedyktynów.
8. Jarmołowicz, W., Knapińska, M. (2005). *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*. Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
9. Jarmołowicz, W., Woźniak, B. (2016). Polityka państwa wobec bezrobocia. *Zeszyty Naukowe, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne*, *4*, 113-130.
10. Jonsson, R., Rinaldi, F., Pilli, R., Fiorese, G., Hurmekoski, E., Cazzaniga, N., Robert, N., Camia, A. (2021). Boosting the EU for-est-based bioeconomy: Market, climate, and employment impacts. *Technol. Forecast. Soc. Change*, *163*, 120478. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120478.

11. Jurga, P., Loizou, E., Rozakis, S. (2021). Comparing bioeconomy potential at national vs. regional level employing input-output modeling. *Energies*, *14*, 1714. https://doi.org/10.3390/en14061714.
12. Kołodziejczak, W. (2018). Zatrudnienie i wartość dodana brutto w sektorach gospodarki państw Unii Europejskiej w latach 2002 i 2016. *Problemy Rolnictwa* Światowego, t. 18, z. 4, 270-283.
13. Kołodziejczak, W. (2020). Employment and gross value added in agriculture versus other sectors of the European Union economy. *Sustainability*, *12*, 5518. https://doi.org/10.3390/su12145518.
14. Komisja Europejska (2008). Zrównoważona biogospodarka dla Europy: wzmocnienie powiązań między gospodarką, społeczeństwem i środowiskiem. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Bruksela, dnia 11.10.2018 r. COM(2018) 673 final.
15. Kryńska, E. (2004). Globalizacja a rynek pracy. W: Z. Wiśniewski, A. Pocztowski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach nowej gospodarki.* Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
16. Lewandowski, I., Lippe, M., Castro Montoya, J., Dickhöfer, U. (2018). Agricultural Production. In. *Bioeconomy. Shaping the Tran-sition to a Sustainable, Biobased Economy*, Lewandowski, I. (eds). Switzerland: Springer: Cham, 99-175. https://doi.org/10.1007/978-3-319-68152-8.
17. M'barek, R., Parisi, C., Ronzon, T. (ed.) (2018). Getting (some) numbers right – derived economic indicators for the bioeconomy. EUR 29353 EN, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
18. McCormick, K., Kautto, N. (2013). The Bioeconomy in Europe: An Overview. *Sustainability*, *5*, 2589-2608. https://doi.org/10.3390/su5062589.
19. Mougenot, B., Doussoulin, J.P. (2022). Conceptual evolution of the bioeconomy: a bibliometric analysis. *Environment, Development and Sustainability*, *24*(1), 1031-1047. https://doi.org/10.1007/s10668-021-01481-2.
20. Muizniece, I., Timma, L., Blumberg, A., Blumberg, D. (2016). The methodology for assessment of bioeconomy efficiency. *Energy Procedia, 95*, 482-486. https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.09.072.
21. Nowak, A., Kobiałka, A., Krukowski, A. (2021), Significance of Agriculture for bioeconomy in the member states of the European Union. *Sustainability, 13*, 8709. https://doi.org/10.3390/su13168709.
22. OECD (2009). The Bioeconomy to 2030. Designing a Policy Agenda. http://www.oecd.org OECD (dostęp 10.06.2022).
23. Pawlewicz, A., Brodziński, Z. (2017). Zmiany potencjału wytwórczego w sektorze rolno-spożywczym w Polsce. *Roczniki Naukowe SERiA*, *19*(2), 188-193. https://doi.org/10.5604/01.3001.0010.1187.
24. Ronzon, T., Iost, S., Philippidis, G. (2022). Has the European Union entered a bioeconomy transition? Combining an output based approach with a shift share analysis. *Environment, Development and Sustainability, 24*, 8195-8217. https://doi.org/10.1007/s10668-021-01780-8.

25. Ronzon, T., M`barek, R. (2022). Brief on jobs and growth in the EU bioeconomy 2008-2019, Sanchez Lopez, J. Avraamides, M. editor(s), European Commission, 2022, JRC129733.
26. Ronzon, T., Piotrowski, S., Tamosiunas, S., Dammer, L., Carus, M., M'barek, R. (2020). Developments of economic growth and employment in bioeconomy sectors across the EU. *Sustainability*, *12*, 4507. doi:10.3390/su12114507.
27. Stegmann, P., Londo, M., Junginger, M. (2020). The circular bioeconomy: Its elements and role in European bioeconomy clusters. *Resources, Conservation & Recycling, 10*(6), 100029. https://doi.org/10.1016/j.rcrx.2019.100029.
28. Szewc-Rogalska, A., Jakiel, T. (2021). Zmiany strukturalne a wydajność pracy w krajach Europy Środkowej. *Gospodarka Narodowa*, *3*(307), 63-96. https://doi.org/10.33119/GN/139050.
29. Wąsowicz, J. (2013). Sektorowe zróżnicowanie wydajności pracy w polskiej gospodarce. *Studia Ekonomiczne Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Zróżnicowanie sytuacji na rynku pracy - ujęcie regionalne, krajowe, międzynarodowe*, *160*, 190-198.
30. Węgrzyn, G. (2015). Zmiany strukturalne na rynku pracy – modernizacja czy stagnacja? *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, *380*, 525-534.

Streszczenie

Celem opracowania była ocena znaczenia biogospodarki w krajach członkowskich Unii Europejskiej z punktu widzenia rynku pracy. Wykorzystano w tym celu oficjalną klasyfikację sektorów działalności gospodarczej w Europie (NACE). Analizę przeprowadzono na podstawie danych pochodzących z Data-Modelling platform of resource economics z lat 2010-2019. Badania wykazały, że pomimo spadku liczby osób pracujących w biogospodarce, w 2019 roku zatrudniał on prawie 10% ogółu pracujących w UE. Najwyższym zatrudnieniem w biogospodarce odznaczały się Rumunia, Polska, Niemcy, Włochy, Francja, Hiszpania i Wielka Brytania. Sektory składające się na biogospodarkę różniły się zarówno pod względem zdolności do zatrudniania ludzi, jak również do osiągania wydajności pracy. Najwyższym udziałem w strukturze zatrudnienia w biogospodarce odznaczało się rolnictwo, w którym średnio w UE w badanym okresie pracowało 45,3% ogółu pracujących. Jedynie w Belgii, Niemczech, Luksemburgu i na Malcie wyższy niż w rolnictwie udział pracujących przypadał na sektor żywności, napojów i tytoniu. Poszczególne sektory biogospodarki i kraje różniły się także poziomem wydajności pracy. Występowała wyraźna dysproporcja pomiędzy starymi i nowymi krajami członkowskimi w poziomie wydajności pracy. Spośród sektorów biogospodarki najwyższą wartość dodaną w przeliczeniu na 1 pracującego osiągano w produkcji bioenergii elektrycznej, a najmniej wydajnym sektorem było rolnictwo.

Słowa kluczowe: biogospodarka, rynek pracy, Unia Europejska, kraje członkowskie

Anna Trocewicz[1]
Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II

ZAPOTRZEBOWANIE NA PRACOWNIKÓW W SEKTORZE FOTOWOLTAICZNYM W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ Z PERSPEKTYWĄ DO 2030 ROKU

Wstęp

W latach 60. i 70. XX w. zaczęły pojawiać się oznaki kryzysu energetycznego, który był spowodowany bardzo wysoką i ciągle rosnącą ilością konsumowanej energii. Ekonomista R. Manteuffel bardzo celnie ujął ten problem opisując, że: „surowiec, z którego przemysł dzisiaj sięga pełną garścią, stanowi dobro ograniczone, a wszystkie liczące się dzisiaj źródła energii dotyczą energii nieodtwarzalnej. I to jest zmora, która będzie trapić ludzkość tak długo, aż geniusz ludzki wynajdzie sposób korzystania bez ograniczeń z energii słonecznej”[2]. Ilość energii słonecznej, która dociera do powierzchni Ziemi przewyższa aż 1000-krotnie zapotrzebowanie energetyczne populacji światowej[3]. Energia ta jest rozproszona i do końca pierwszej dekady XXI w. jej pozyskiwanie w większości zastosowań było nieefektywne ekonomicznie. A. Woś i J. Zegar w swoich opracowaniach wyrazili ten pogląd, stwierdzając, że proces wykorzystywania zasobów odnawialnych będący procesem powolnym, zostanie przyśpieszony z powodu rozwoju nowych technologii[4]. Jako bardzo dobry przykład można podać Polskę, w której w latach 2010-2020 zostało zainstalowanych, przede wszystkim na potrzeby gospodarstw domowych, 2,35 mln m^2 kolektorów słonecznych[5], 213,6 tys. pomp ciepła[6], a także 466,1 tys.

---

1 mgr, a.trocewicz@dyd.akademiabialska.pl, ORCID: 0000-0002-7630-417X.

2 Manteuffel, R. (1987). *Filozofia rolnictwa*. Warszawa: PWN.

3 Ney, R. (1994). Energia odnawialna. *Nauka*, *3*, 43-66.

4 Woś, A., Zegar, J. (2002). *Rolnictwo społecznie zrównoważone*. Warszawa: IERiGŻ.

5 Obliczenia własne na podstawie The State of Renewables Energie in Europe 2011 i 2021. https://www.eurobserv-er.org/category/all-annual-overview-barometers.

6 Obliczenia własne na podstawie Heat pumps Barometr 2011 i 2021. https://www.eurobserv-er.org/heat-pumps-barometer-2021/.

przydomowych elektrowni fotowoltaicznych[7]. Na tym przykładzie można zauważyć jak szybko poprzez postęp naukowo-techniczny przewidywania stały się faktem. Czynnikami dynamizującymi rozwój sektora oprócz liberalizacji prawa energetycznego i przeznaczania znaczących finansowych środków publicznych jest obniżenie kosztów jednostkowych instalacji fotowoltaicznych, zarówno prosumenckich, jak i komercyjnych[8]. Mimo, że w latach 2010-2020 produkcja energii elektrycznej w takich instalacjach wzrosła ze stanu prawie zerowego do 168,4 ktoe[9], to jej udział w pozyskaniu energii pierwotnej ogółem wyniósł w 2020 r. tylko 0,29%.

Na podstawie najnowszych dokumentów krajowych: Polityki Energetycznej Polski do 2040 r.[10] oraz założeń do jej aktualizacji[11] można zauważyć dążenie do bardziej dynamicznego rozwoju wykorzystania odnawialnych źródeł energii we wszystkich sektorach. Wyzwanie to związane jest z „niezależnością i suwerennością" [12], a także z koniecznością obniżenia stężenia w powietrzu poziomu cząstek zawieszonych pyłów (PM10 oraz PM2,5) i bezno(a)pirenu, które są poważnym zagrożeniem dla zdrowia publicznego. Polska w dalszym ciągu jest jednym z krajów UE, w którym występuje najgorsza jakość powietrza. W celu osiągnięcia założeń do 2040 roku połowa produkcji energii elektrycznej powinna być wytwarzana z OZE, a 10% przypadać na sektor fotowoltaiczny. Z analiz tempa rozwoju tego sektora wynika, iż jest ono znacznie szybsze niż założone w prognozach PEP 2040[13]. Z szacunków sporządzonych na podstawie Raportu „Rynek Fotowoltaiki w Polsce 2022"[14] i założeniu, że wydajność paneli fotowoltaicznych będzie na takim samym poziomie jak w latach 2018-2020, to w 2022 r. ilość wytworzonej energii elektrycznej przez ten sektor wyniesie tyle ile zaprogramowano na 2025 r.

---

7 Stowarzyszenie Branży Fotowoltaicznej Polska. *Rynek mikroinstalacji fotowoltaicznych Polska '20*. http://polskapv.pl/wp-content/uploads/2021/04/RYNEK-MIKROINSTALACJI-FOTOWOLTAICZNYCH-POLSKA-2020-STOWARZYSZENIE-BRAN%C5%BBY-FOTOWOLTAICZNEJ-SBF-POLSKA-PV.pdf.

8 Gradziuk, P., Gradziuk, B., Us, A. (2018). Tendencje kształtowania się kosztów inwestycyjnych w sektorze fotowoltaicznym. *Roczniki Naukowe SERiA*, *XX*(1), 44-49.

9 Eurostat. *Energy balances*. https://ec.europa.eu/eurostat/web/energy/data/energy-balances.

10 Ministerstwo Klimatu i Środowiska. (2021). *Polityka Energetyczna Polski do 2040 r*. Warszawa.

11 Ministerstwo Klimatu i Środowiska. (2022). *Założenia do aktualizacji Polityki Energetycznej Polski do 2040 r. Wzmacnianie bezpieczeństwa i niezależności energetycznej*. Warszawa.

12 Tamże.

13 Ministerstwo Klimatu i Środowiska. (2021). *Polityka Energetyczna Polski do 2040 r. Załącznik nr 2 Wnioski z analiz prognostycznych dla sektora elektroenergetycznego*. https://bip.mos.gov.pl/fileadmin/user_upload/bip/strategie_plany_programy/Polityka_energetyczna_Polski/zal._2_do_PEP2040_-_Wnioski_z_analiz_prognostycznych_2021-02-02.pdf.

14 Instytut Energetyki Odnawialnej. (2022). *Rynek Fotowoltaiki w Polsce 2022*. Warszawa: IEO.

(584 ktoe)[15]. Przy tych samych założeniach ilość wytworzonej energii elektrycznej zaplanowana w PEP 2040 na 2040 r. zostanie już zrealizowana w 2030 r. Na tak szybki rozwój tego sektora zarówno w Polsce jak i Europie wskazywali już między innymi J. Olchowik[16], V. Devabhaktuni[17], czy też P. Gradziuk[18].

Dzięki wykorzystaniu OZE można dostrzec wiele pozytywnych następstw, zarówno w skali lokalnej, a także w kategoriach globalnych. Najczęściej wymienia się poprawę stanu środowiska naturalnego oraz bezpieczeństwa energetycznego. Poprzez korzystanie z energetyki rozproszonej zmniejszą się zakłócenia powstające w przypadku awarii sieci energetycznych oraz u producentów energii. Do pozytywnych następstw zalicza się również zmniejszenie kosztów, które wynikają z budowy oraz eksploatacji przesyłowych linii, jak również przyczynianie się do poprawy zaopatrzenia w energię terenów zwłaszcza o słabej strukturze energetycznej[19]. Jednocześnie z rozwojem wykorzystania OZE, wzrasta również zatrudnienie[20], co niejednokrotnie było argumentem postulującym za zwiększaniem finansowania wytwarzania energii z tych źródeł[21]. Dzięki odnawialnym źródłom energii tworzona jest największa ilość trwałych miejsc pracy, których pozytywnym aspektem jest przestrzenne uniezależnienie od centrów przemysłowych. Zarówno „Krajowy Plan Rozwoju Mikroinstalacji Odnawialnych Źródeł Energii do 2020 roku", jak również „Strategia bezpieczeństwo energetyczne i środowisko perspektywa do 2020 r." nawiązują do tworzonych etatów na potrzeby budowy instalacji OZE oraz ich obsługi. Do wad tworzenia takich miejsc pracy wymienia się ewentualne uzależnienie lokalnie posadowionych instalacji od konieczności napływu zewnętrznego zasobu pracy, podyktowanej kwalifikacjami pracowników. Ze względu na możliwość wykształcenia

---

[15] Ministerstwo Klimatu i Środowiska. (2021). *Polityka Energetyczna Polski do 2040 r. Załącznik nr 2 Wnioski z analiz prognostycznych dla sektora elektroenergetycznego*. https://bip.mos.gov.pl/fileadmin/user_upload/bip/strategie_plany_programy/Polityka_energetyczna_Polski/zal._2_do_PEP2040_-_Wnioski_z_analiz_prognostycznych_2021-02-02.pdf.

[16] Olchowik, J. M. (2011). Trendy rozwoju fotowoltaiki w Europie i na świecie. *Fotowoltaika*, *1*, 9-11.

[17] Devabhaktuni, V., Mansoor, A., Shekara, S., Green, R., Nims, D., Near, C. (2013). Solar energy: Trends and enabling technologies. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, *19*, 555-564.

[18] Gradziuk, P. (2017). Energetyka słoneczna w Unii Europejskiej. *Roczniki Naukowe SERiA*, *XIX*(1), 52-59.

[19] Gradziuk, P. (2015). *Gospodarcze znaczenie i możliwości wykorzystania słomy na cele energetyczne w Polsce*. Monografie i rozprawy naukowe nr 45, Puławy: Instytutu Uprawy, Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowy Instytut Badawczy.

[20] Cameron, L., van der Zwaan, B. (2015). Employment factors for wind and solar energy technologies: A literature review. *Renewable and Sustainable Energy Review*, *45*, 160-172.

[21] European Commission. (2021). *The EU's 2021-2027 long-term budget and NextGenerationEU. Facts and figures*. https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/d3e77637-a963-11eb-9585-01aa75ed71a1/language-en.

niewystarczającej liczby osób do podjęcia pracy w sektorze OZE, konieczne będzie zatrudnienie absolwentów innych kierunków związanych z budownictwem oraz wsparcie sektora przez system kształcenia pozaszkolnego[22]. Nowe miejsca pracy w sektorze OZE tworzone są przede wszystkim na obszarach niezurbanizowanych o stosunkowo wysokiej stopie bezrobocia[23]. Na obszarach wiejskich powoływane są m. in. spółdzielnie energetyczne wspierające rozwój OZE, które mogą być rentownym rozwiązaniem przyczyniającym się do ochrony środowiska naturalnego efektywnie wykorzystującym potencjał odnawialnych źródeł energii[24].

Realizacja długoterminowej wizji dojścia do zerowych emisji netto w 2050 r., którą Komisja Europejska zaproponowała w strategii „Czysta planeta dla wszystkich" [25], wymaga całkowitej rezygnacji z wykorzystania węgla, a także znaczącego ograniczenia zużycia ropy naftowej oraz gazu, aby uczynić z Europy pierwszy na świecie kontynent neutralny dla klimatu[26]. Miejsce tych paliw mają głównie zajmować odnawialne źródła energii, co znacznie zwiększyłoby bezpieczeństwo dostaw. Obietnice te znalazły również potwierdzenie w Europejskim Zielonym Ładzie[27] oraz pakiecie „Gotowi na 55"[28]. Stanowią one spójną część opracowanej przez Komisję strategii, która ma na celu wdrożenie agendy Organizacji Narodów Zjednoczonych na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030[29]. Urzeczywistnienie tych ambitnych zamierzeń wymagać będzie nie tylko znaczących środków finansowych, ale także zasobów materiałowych i pracowników.

---

[22] Bańkowska, K., Gradziuk, P. (2017). Energetyka odnawialna – implikacje dla rolnictwa i rozwoju obszarów wiejskich w Polsce. *Wieś i Rolnictwo*, *3*(176), 121–146. doi: 10.53098/wir032017/06.

[23] Gradziuk, P. L. (2022). The impact of the polish renewable energy sector on employment / Oddziaływanie polskiego sektora energetyki odnawialnej na zatrudnienie. *Economic and Regional Studies*, *15*(4), 478-491. https://doi.org/10.2478/ers-2022-0032.

[24] Jasiński, J., Kozakiewicz, M., Sołtysik, M. (2021). Determinants of Energy Cooperatives' Development in Rural Areas – Evidence from Poland. *Energies*, *14*, 319. Doi: 10.3390/en14020319.

[25] Komisja Europejska. (2018). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów i Europejskiego Banku Inwestycyjnego. Czysta planeta dla wszystkich Europejska długoterminowa wizja strategiczna dobrze prosperującej, nowoczesnej, konkurencyjnej i neutralnej dla klimatu gospodarki*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0773&from=PL.

[26] Jasiński, J., Kozakiewicz, M., Sołtysik, M. (2021). The Effectiveness of Energy Cooperatives Operating on the Capacity Market. *Energies*, *14*, 3226. doi: 10.3390/ en14113226.

[27] Komisja Europejska. (2019). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady, Komitetu ekonomiczno-społecznego i Komitetu Regionów. Europejski Zielony Ład*. Pobrane z: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0016.02/DOC_1&format=PDF

[28] Komisja Europejska. (2021). Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. „Gotowi na 55": osiągnięcie unijnego celu klimatycznego na 2030 r. w drodze do neutralności klimatycznej. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0550&from=PL.

[29] Organizacja Narodów Zjednoczonych. (2015). *Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*.

Materiał i metodyka badań

Celem badań była ocena oddziaływania sektora fotowoltaicznego, który należy do najbardziej perspektywicznych branż OZE, na rynek pracy w UE. W opracowaniu zbudowano oraz poddano szczegółowej weryfikacji modele, w których zmienną zależną (Y) była liczba miejsc pracy, natomiast zmiennymi niezależnymi: wytworzona energia pierwotna (x_1) i zainstalowana moc ogniw fotowoltaicznych (x_2). Informacje dotyczące produkcji energii zostały zaczerpnięte z Bazy Danych Eurostatu[30], natomiast liczbę zatrudnionych oraz moc zainstalowanych urządzeń określono na podstawie raportów wydanych przez organizację EurObserv'ER[31]. Zakres badań obejmował 27 państw należących do Unii Europejskiej w latach 2009-2020. Z uwagi na znaczące zmiany na rynku energii z odnawialnych źródeł, które nastąpiły po przyjęciu przez Parlament Europejski oraz Radę UE Pakietu klimatyczno-energetycznego, zdecydowano się na przyjęcie do opracowania powyższego okresu. W celu empirycznej identyfikacji zależności między zmiennymi obliczono wartości współczynników korelacji liniowej i nieliniowej. Otrzymane modele ekonometryczne, których parametry estymowano z wykorzystaniem Klasycznej Metody Najmniejszych Kwadratów, poddawano weryfikacji, oceniając ich jakość oraz poprawność specyfikacji.

Charakterystyka sektora odnawialnych źródeł energii w Unii Europejskiej

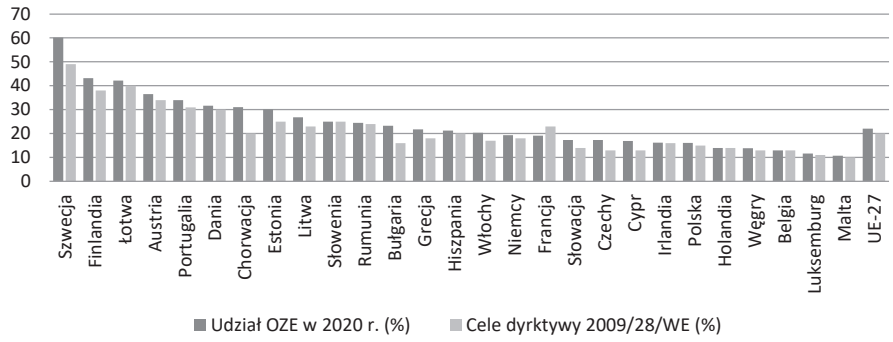
Udział wykorzystania odnawialnych źródeł energii w UE systematycznie wzrasta, co jest skutkiem polityki prowadzonej przez Wspólnotę. Zwiększenie wykorzystania OZE zawarto już w Pakiecie klimatycznym będącym zbiorem przepisów prawnych, które miały na celu zapewnienie przez Unię Europejską redukcję emisji gazów cieplarnianych GHG (wyrażonej w ekwiwalencie CO_2) o 20% do 2020 r. w stosunku do roku 1990[32]. W tym dokumencie, który został nazwany „Planem 20-20-20" zostało zawarte zobowiązanie do poprawy efektywności energetycznej

[30] Eurostat. (2022). *Final energy consumption: new methodology of energy balances*. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/38154/4956218/Energy-balance-sheets-February-2021-edition.zip/4b1d6665-f303-be7d-a7e5-1e0da16ec0d9?t=161270956547.

[31] EurObserv'ER. (2010-2022). *Photovoltaic barometr*. https://www.eurobserv-er.org/category/all-photovoltaic-barometers/.

[32] Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej. (2009). *Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2009/406/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie wysiłków podjętych przez państwa członkowskie, zmierzających do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych w celu realizacji do roku 2020 zobowiązań Wspólnoty dotyczących redukcji emisji gazów cieplarnianych*. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:140:0136:0148:PL:PDF.

o 20% oraz do wzrostu do 20% udziału energii ze źródeł odnawialnych w końcowym zużyciu energii brutto w 2020 r., w tym do 10% – udziału biopaliw w paliwach wykorzystywanych w transporcie[33]. Punkty wyjściowe oraz potencjał poszczególnych państw był różny w zakresie odnawialnych źródeł energii, w związku z tym zróżnicowano cele wspólnotowe, które początkowo ustalono na poziomie 20%. Wartości te wynosiły od 10% dla Malty do 49% dla Szwecji (Polska – 15%). Odnosząc się do 10% celu dla energii z OZE, w sektorze transportu zróżnicowania takiego nie zastosowano[34]. Na podstawie danych zawartych na stronach internetowych Eurostat można odczytać, że cele odnoszące się zarówno do udziału energii z OZE w końcowym zużyciu energii brutto w 2020 r. (Rysunek 1)[35], jak i udziału biopaliw w paliwach wykorzystywanych w transporcie (Rysunek 2)[36] w UE27 zostały zrealizowane.



Rysunek 1. Udział energii ze źródeł odnawialnych w końcowym zużyciu energii brutto w krajach członkowskich UE-27 w 2020 r. i docelowe cele wynikające z dyrektywy 2009/28/WE

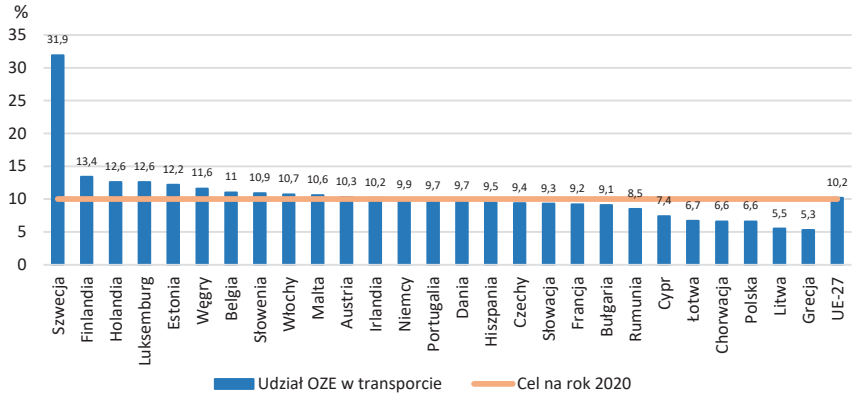
Źródło: Opracowanie własne na podstawie dyrektywy 2009/28/WE i Approximated estimates for the share of gross final consumption of renewable energy sources in 2020 (EEA 2020 RES share proxies). https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/approximated-estimates-for-the-share-4 (dostęp 20.10.2022).

[33] Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej. (2009). *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/28/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych zmieniająca i w następstwie uchylająca dyrektywy 2001/77/WE oraz 2003/30/WE*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0028&from=PL.

[34] Tamże.

[35] European Environment Agency. (2021). *Approximated estimates for the share of gross final consumption of renewable energy sources in 2020 (EEA 2020 RES share proxies)*. https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/approximated-estimates-for-the-share-4.

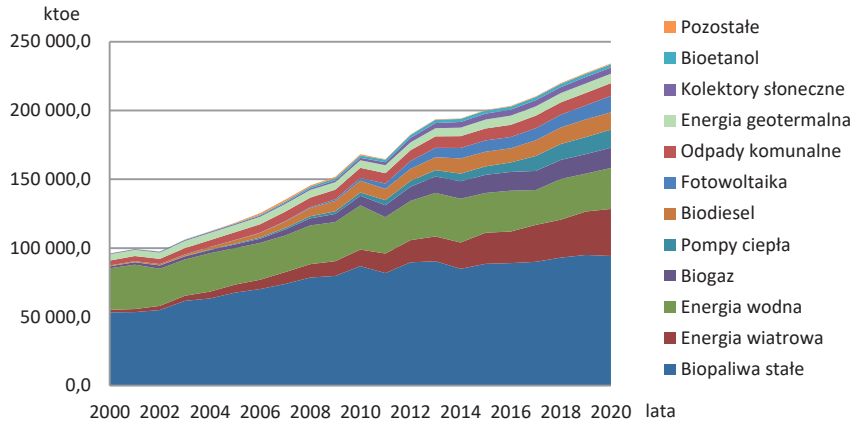
[36] EUROSTAT. *EU meets 2020 renewable energy target in transport*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NRG_IND_REN__custom_1935987/default/table?lang=en.



Rysunek 2. Udział energii ze źródeł odnawialnych w transporcie w krajach członkowskich UE-27 w 2020 r. i docelowy cel wynikający z dyrektywy 2009/28/WE

Źródło: Opracowanie własne na podstawie EU meets 2020 renewable energy target in transport. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NRG_IND_REN__custom_1935987/default/table?lang=en (dostęp 20.10.2022).

W latach 2000-2020 produkcja energii pierwotnej z OZE w UE-27 zwiększyła się o 243,7% (Rysunek 3), co jest wynikiem realizacji polityki klimatyczno-energetycznej Unii Europejskiej.



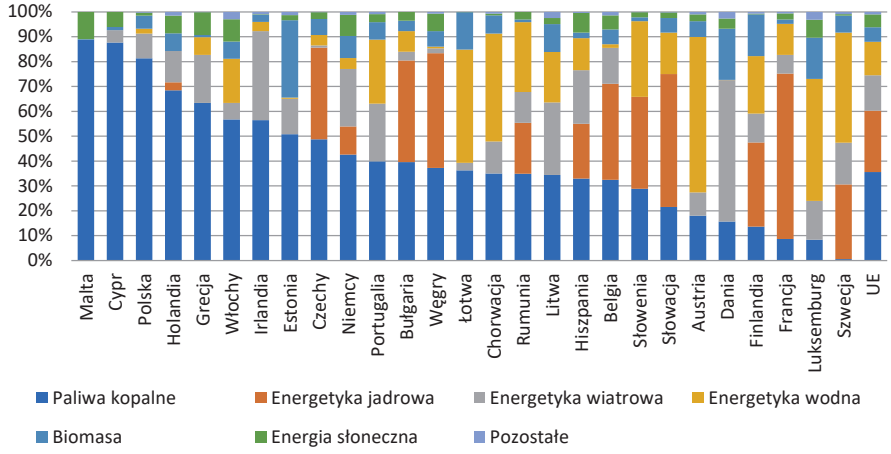
Rysunek 3. Produkcja energii z OZE w UE-27 wg sektorów w latach 2000-2020 (ktoe)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Energy balances. https://ec.europa.eu/eurostat/web/energy/data/energy-balances (dostęp 20.09.2022).

Analizując strukturę pozyskania energii z OZE w UE można zaobserwować, że dotychczas największe znaczenie przypadało biomasie, która jest dostępna

powszechnie oraz można ją wykorzystywać w procesach spalania bezpośredniego (np. słoma, drewno, osady ściekowe), może być przetwarzana na ciekłe paliwa (np. alkohol, czy estry oleju rzepakowego), a także gazowe (np. gaz wysypiskowy, biogaz rolniczy, biogaz z oczyszczalni ścieków). Najszybciej rozwijającym się sektorem była fotowoltaika (wzrost ponad tysiąc dwustukrotny), pompy ciepła (wzrost stu pięćdziesięciokrotny), jak również biogaz, energia wiatrowa, biodiesel oraz bioetanol (od 1069 do 3845%). W produkcji w dalszym ciągu największe znaczenie miała biomasa stała, która była wykorzystywana w ciepłownictwie oraz elektroenergetyce, jednak udział jej w badanym okresie zmniejszył się z 54,0 do 40,2%.

W przypadku sektora elektroenergetycznego 35,6% wytworzonej energii elektrycznej przypadało na paliwa kopalne, 24,6% energetykę jądrową, a 39,8% pochodziło z OZE, w tym 5,2% z sektora fotowoltaicznego (Rysunek 4).



Rysunek 4. Struktura produkcji energii elektrycznej w UE-27 wg źródeł w 2020 (%)

Źródło: Opracowanie własne: na podstawie https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/energy/bloc-3b.html?lang=en (dostęp 20.10.2022).

Ze względu na konieczność osiągnięcia zobowiązań unijnych, które wynikają z Porozumienia paryskiego, Unia Europejska a także kraje do niej należące są zobligowane do kolejnych działań ograniczających emisję GHG. Propozycje takie zostały zawarte w dokumencie „Czysta energia dla wszystkich Europejczyków”[37] zwanego też „Pakietem zimowym”. To jest wizja długoterminowa, aby dojść do dobrze prosperującej, konkurencyjnej, nowoczesnej, a także neutralnej dla klimatu gospodarki w 2050 roku. W dokumencie tym wyznaczono siedem priorytetów, jak

[37] Komisja Europejska. (2019). *Czysta energia dla wszystkich Europejczyków*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.

również prawne ramy unijnej polityki klimatycznej i energetycznej do 2030 roku. Z punktu widzenia energetycznego sektora najważniejsze znaczenie miała dyrektywa 2018/2001 (RED II)[38], wyznaczono w niej cel (na poziomie co najmniej 32%) udziału energii z odnawialnych źródeł w końcowym zużyciu energii brutto w 2030 roku. W 2020 r. Komisja Europejska uznała ten cel „za mało ambitny", w związku z czym wdrożyła procedurę zmiany dyrektywy (UE) 2018/2001, wnioskując o zwiększenie celu unijnego w zakresie odnawialnych źródeł energii do 38-40% w roku 2030[39], czyli podwojenie go w porównaniu do 2020 r.

Wyniki badań i dyskusja

Z przeprowadzonych analiz wynika, że w badanym okresie najwyższym wzrostem produkcji energii pierwotnej ze źródeł odnawialnych charakteryzował się sektor fotowoltaiczny. W UE27 ilość tak wytworzonej energii elektrycznej wzrosła z 1204 ktoe do 11972 ktoe, przy czym tendencje te były znacząco zróżnicowane między państwami Wspólnoty. W 2009 r. 89,6% wytworzonej energii w instalacjach fotowoltaicznych przypadało na Niemcy (47,0%) i Hiszpanię (42,6%), a w takich państwach jak Chorwacja, Estonia, Irlandia, Litwa, Łotwa, Malta, Polska, Rumunia i Słowacja, wartość ta była bliska zera (Tabela 1).

Tabela 1. Produkcja energii elektrycznej z urządzeń fotowoltaicznych w krajach UE w 2009 i 2020 roku

Kraj	Lata			
	2009		2020	
	tys. toe	%	tys. toe	%
Niemcy	566,1	47,02%	4182,4	34,93%
Włochy	58,2	4,83%	2144,6	17,91%
Hiszpania	512,6	42,57%	1347,8	11,26%
Francja	15	1,25%	1152,1	9,62%

[38] Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej. (2018). *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/2001 z dnia 11 grudnia 2018 r. w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L2001&from=en.

[39] Komisja Europejska. (2021). *Wniosek: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) zmieniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/2001, rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1999 i dyrektywę 98/70/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do promowania energii ze źródeł odnawialnych oraz uchylająca dyrektywę Rady (UE) 2015/652. 2021/0218 (COD)*.
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:dbb7eb9c-e575-11eb-a1a5-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF.

Kraj	Lata			
	2009		2020	
	tys. toe	%	tys. toe	%
Holandia	3,9	0,32%	753,7	6,30%
Belgia	14,3	1,19%	439	3,67%
Grecja	4,3	0,36%	382,4	3,19%
Węgry	0,1	0,01%	211,4	1,77%
Republika Czeska	7,6	0,63%	196,6	1,64%
Austria	4,2	0,35%	175,7	1,47%
Polska	0	0,00%	168,4	1,41%
Rumunia	0	0,00%	149	1,24%
Portugalia	13,8	1,15%	147,5	1,23%
Bułgaria	0,3	0,02%	127,3	1,06%
Dania	0,3	0,02%	101,5	0,85%
Szwecja	0,6	0,05%	90,4	0,76%
Słowacja	0	0,00%	57	0,48%
Słowenia	0,3	0,02%	31,7	0,26%
Cypr	0,3	0,02%	25,4	0,21%
Malta	0	0,00%	20,4	0,17%
Finlandia	0,4	0,03%	18,8	0,16%
Luksemburg	1,7	0,14%	13,9	0,12%
Litwa	0	0,00%	11,1	0,09%
Estonia	0	0,00%	10,5	0,09%
Chorwacja	0	0,00%	8,2	0,07%
Irlandia	0	0,00%	5,5	0,05%
Łotwa	0	0,00%	0,4	0,00%
UE	1204	100,00%	11972,7	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/energy/bloc-3b.html?lang=en (20.10.2022).

Zobowiązania nałożone na państwa członkowskie w Pakiecie klimatyczno-energetycznym (dyrektywa 2009/28/WE)[40] oraz spadek jednostkowych kosztów paneli fotowoltaicznych[41] przyczyniły się do rozwoju komunitariańskiej czy też obywatelskiej wizji energetyki, która bazuje na inicjatywie obywateli oraz ich

[40] Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej. (2009). *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/28/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych zmieniająca i w następstwie uchylająca dyrektywy 2001/77/WE oraz 2003/30/WE*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0028&from=PL.

[41] Gradziuk, P., Gradziuk, B., Us, A. (2018). Tendencje kształtowania się kosztów inwestycyjnych w sektorze fotowoltaicznym. *Roczniki Naukowe SERiA*, *XX*(1), 44-49.

wspólnotach. Znaczącą przesłanką wpływającą na rozpowszechnienie stosowania takich praktyk był także znaczący wzrost w dostępie do środków finansowych na promocję korzystania z OZE[42] a także stosunkowo proste procedury związane zarówno z przygotowaniem jak i samą realizacją inwestycji. Stąd też w latach 2010-2020 wzrost rangi Wspólnotowego sektora fotowoltaicznego z 0,8% do 5,0% w wytwarzaniu energii elektrycznej[43]. Spośród państw UE27 energia słoneczna w 2020 r. największe znaczenie miała na Malcie, Grecji, Włoszech i Niemczech, gdzie ten udział wynosił około 10%. Polska należała do grupy państw Wspólnoty o najniższym takim wskaźniku (Tabela 2).

Tabela 2. Udział sektora fotowoltaicznego w produkcji energii elektrycznej ogółem

Kraj	Produkcja energii elektrycznej [TWh]		Udział sektora fotowoltaicznego w produkcji energii elektrycznej ogółem
	sektor fotowoltaiczny	ogółem	
Malta	237,3	2143,1	11,1%
Grecja	4447,3	48251,9	9,2%
Włochy	24941,7	280531,0	8,9%
Niemcy	48641,3	572666,0	8,5%
Luksemburg	161,7	2233,9	7,2%
Holandia	8765,5	123554,8	7,1%
Węgry	2458,6	34930,0	7,0%
Cypr	295,4	4849,2	6,1%
Hiszpania	15674,9	263373,0	6,0%
Belgia	5105,6	89389,0	5,7%
Dania	1180,4	28733,6	4,1%
Bułgaria	1480,5	40766,6	3,6%
Portugalia	1715,4	53078,4	3,2%
Rumunia	1732,9	55934,9	3,1%
Austria	2043,4	72566,3	2,8%
Republika Czeska	2286,5	81517,2	2,8%
Francja	13398,9	531762,3	2,5%
Litwa	129,1	5517,5	2,3%
Słowacja	662,9	28838,0	2,3%
Słowenia	368,7	17190,7	2,1%

[42] Gradziuk, P., Gradziuk, B. (2017). Próba oceny absorpcji środków z funduszy europejskich na rozwój wykorzystania odnawialnych źródeł energii w woj. lubelskim. *Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich*, *104*(3), 95-105.

[43] Eurostat. (2022). *Electricity production, consumption and market overview*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Electricity_production,_consumption_and_market_overview.

Kraj	Produkcja energii elektrycznej [TWh]		Udział sektora fotowoltaicznego w produkcji energii elektrycznej ogółem
	sektor fotowoltaiczny	ogółem	
Estonia	122,1	5955,9	2,1%
Polska	1958,5	158042,7	1,2%
Chorwacja	95,4	13385,3	0,7%
Szwecja	1051,4	163833,0	0,6%
Finlandia	218,6	68949,0	0,3%
Irelandia	64,0	32289,9	0,2%
Łotwa	4,7	5724,8	0,1%
UE	139242,5	2786007,9	5,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/nrg_ind_peh/default/table?lang=en.

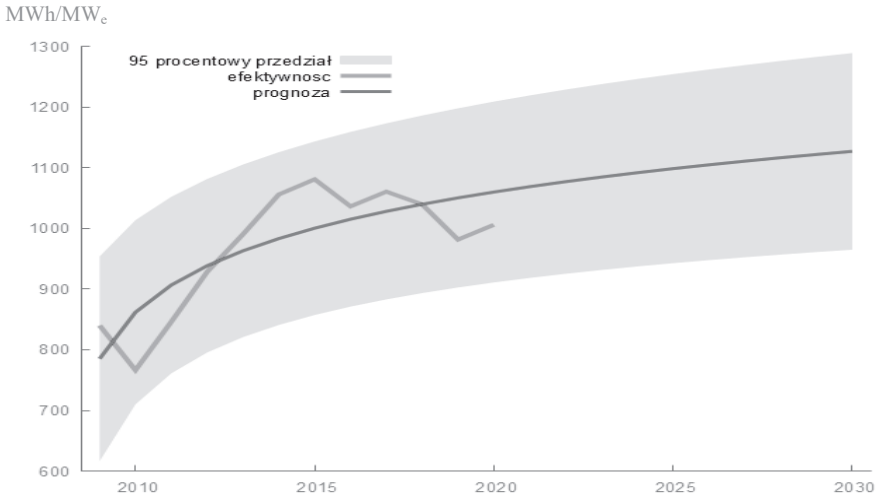
Do tak znaczącego wzrostu produkcji energii elektrycznej w instalacjach fotowoltaicznych przyczyniło się nie tylko ponad ośmiokrotne zwiększenie ich mocy (Tabela 3) ale także poprawa sprawności energetycznej w wyniku postępu technologicznego (Rysunek 5).

Tabela 3. Zainstalowana moc urządzeń fotowoltaicznych w krajach Unii Europejskiej w 2009 i 2020 r.

Kraj	2009		2020	
	[MW]	%	[MW]	%
Belgia	386	2,32%	53721,0	38,80%
Bułgaria	2	0,01%	21650,0	15,64%
Republika Czeska	465	2,79%	12589,5	9,09%
Dania	5	0,03%	12022,2	8,68%
Niemcy	10 564	63,36%	10949,7	7,91%
Estonia	0	0,00%	5574,8	4,03%
Irlandia	0	0,00%	3955,0	2,86%
Grecja	46	0,28%	3287,7	2,37%
Hiszpania	3 488	20,92%	2131,0	1,54%
Francja	263	1,58%	2122,7	1,53%
Chorwacja	0	0,00%	2042,9	1,48%
Włochy	1 142	6,85%	1382,6	1,00%
Cypr	4	0,02%	1304,3	0,94%
Łotwa	0	0,00%	1107,0	0,80%
Litwa	1	0,01%	1100,3	0,79%
Luksemburg	26	0,16%	1097,4	0,79%
Węgry	1	0,01%	535,0	0,39%

Kraj	2009		2020	
	[MW]	%	[MW]	%
Malta	1	0,01%	369,8	0,27%
Holandia	68	0,41%	318,0	0,23%
Austria	71	0,43%	229,1	0,17%
Polska	1	0,01%	207,7	0,15%
Portugalia	115	0,69%	187,9	0,14%
Rumunia	1	0,01%	186,6	0,13%
Słowenia	4	0,02%	164,0	0,12%
Słowacja	2	0,01%	108,5	0,08%
Finlandia	7	0,04%	92,8	0,07%
Szewcja	9	0,05%	5,1	0,00%
UE	16 672	100,00%	138 443	100,00%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EurObserv'ER.



Rysunek 5. Prognoza zmian sprawności technologii fotowoltaicznych w UE27 do 2030 r.

Źródło: Opracowanie własne.

Z przeprowadzonych badań wynika, że zatrudnienie w sektorze fotowoltaicznym charakteryzowało się bardzo dużą zmiennością w czasie (Tabela 4). Jej przyczyn należy upatrywać w fazach rozwoju branży, bowiem najwięcej miejsc pracy generowana jest na etapie montażu (6 etatów/MW_e) i produkcji urządzeń (4,5 etatu/MW_e), a najmniej w okresie eksploatacji (0,5 etatu/MW_e)[44].

[44] Instytut Energetyki Odnawialnej. (2022). *Rynek Fotowoltaiki w Polsce 2022*. Warszawa: IEO.

Tabela 4. Liczba miejsc pracy w sektorze fotowoltaicznym [tys.]

Kraj	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Belgia	7,8	6,2	20,5	20,5	5,0	3,0	1,3	2,4	3,0	1,7	3,6	4,3
Bułgaria	0,1	0,4	3,6	10,0	1,5	0,8	0,7	0,8	0,6	0,6	0,8	1,8
Republika Czeska	5,0	8,0	0,5	1,5	1,5	1,5	2,1	1,7	1,3	1,9	2,0	2,9
Dania	0,3	0,4	6,1	7,0	0,7	0,9	1,9	1,2	1,1	1,6	2,0	2,5
Niemcy	64,7	107,8	110,9	87,8	56,0	38,3	32,2	27,1	29,3	41,9	45,3	55,6
Estonia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,5	1,2	0,4
Irlandia	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2
Grecja	1,4	4,3	22,0	23,5	10,0	2,0	1,2	1,1	1,3	1,8	2,6	5,5
Hiszpania	14,0	19,5	15,0	12,0	7,5	6,5	3,0	2,2	5,5	2,2	52,2	19,1
Francja	18,9	58,1	62,8	39,0	26,4	21,4	10,4	5,2	9,3	15,0	11,6	3,6
Chorwacja	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2	0,4	0,1	0,1	0,4	0,3	0,1
Włochy	22,0	45,0	55,0	16,0	10,0	10,0	10,0	10,7	11,2	11,4	13,2	11,4
Cypr	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,1	0,1	0,5	0,2	0,2	0,1
Łotwa	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Litwa	0,0	0,0	0,1	0,1	0,5	0,2	0,1	0,3	0,1	0,1	0,4	0,8
Luksemburg	0,0	0,0	0,1	0,1	0,4	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2
Węgry	0,1	0,1	1,0	0,8	0,0	0,0	1,8	2,0	1,3	4,5	7,0	6,3
Malta	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,4	0,2	0,1	0,3	0,2	0,2	0,3
Holandia	2,2	2,3	5,0	7,5	5,0	5,0	4,2	4,7	6,0	14,3	16,5	18,6
Austria	2,9	4,4	4,2	4,9	4,9	5,0	1,5	1,3	1,6	1,9	2,3	2,2
Polska	0,0	0,1	0,4	0,4	0,0	0,3	1,2	1,5	1,1	3,1	10,1	20,2
Portugalia	3,0	3,5	3,5	3,5	0,9	0,8	0,8	0,7	1,5	1,6	3,3	2,4
Rumunia	0,0	0,0	0,0	0,0	7,5	4,0	1,8	1,8	0,9	1,1	1,4	1,5
Słowenia	0,2	0,8	1,2	2,4	0,6	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,4	0,1
Słowacja	0,1	1,0	3,0	2,0	0,4	0,5	0,2	0,4	0,2	0,2	1,1	0,2
Finlandia	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,5	0,4	0,7	1,2	1,7	1,3
Szwecja	0,7	0,8	0,5	0,6	0,8	0,8	0,3	0,3	0,5	1,1	1,7	4,0
UE	143,6	262,9	315,4	240,0	140,2	102,5	76,4	66,5	77,8	108,9	181,5	165,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EurObserv'ER.

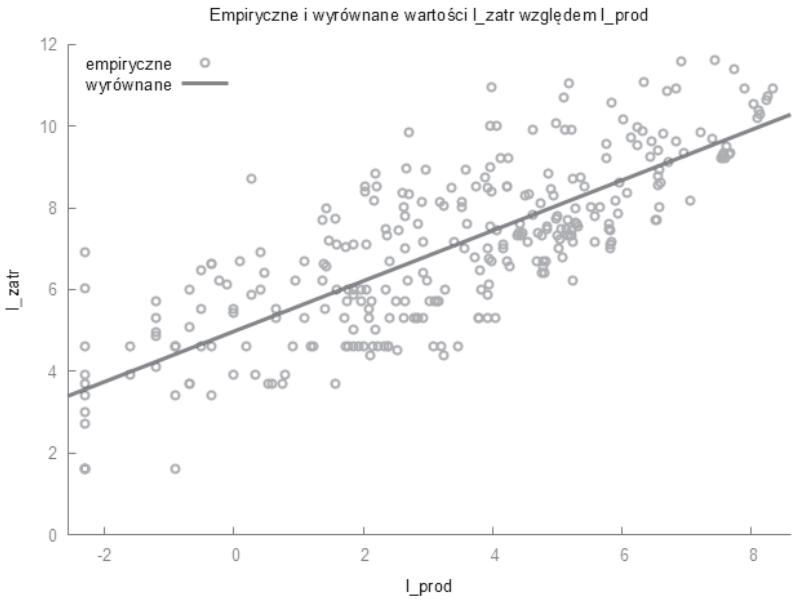
Do określenia zależności między liczbą zatrudnionych (Y) a ilością pozyskanej energii pierwotnej (x_1) oraz zainstalowanej mocy (x_2) w sektorze fotowoltaicznym posłużono się metodami statystyki i ekonometrii. Po usunięciu obserwacji odstających i wpływowych oszacowano parametry modelu liniowego (Tabela 5). Na podstawie wykonanych testów niezależności – przy wykorzystaniu korelacji Pearsona – okazało się, że w przypadku zmiennych x_1 i x_2 wystąpiły parametry o odmiennych znakach, co uniemożliwia ich sensowną interpretację.

Tabela 5. Parametry modelu zależności między liczbą zatrudnionych (Y) a produkcją energii (x_1) i zainstalowaną mocą instalacji fotowoltaicznych (x_2)

	współczynnik	błąd standardowy	t-Studenta	wartość p
const	3094,47	469,831	6,586	1,84e-010
x_1	−63,8309	14,0274	−4,550	7,60e-06
x_2	6,39203	1,22927	5,200	3,56e-07
Średn.aryt.zm.zależnej	5806,157	**Odch.stand.zm.zależnej**	14243,17	
Suma kwadratów reszt	2,60e+10	**Błąd standardowy reszt**	9006,314	
Wsp. determ. R-kwadrat	0,602641	**Skorygowany R-kwadrat**	0,600165	
F(2, 321)	32,40378	**Wartość p dla testu F**	1,52e-13	
Logarytm wiarygodności	−3408,470	**Kryt. inform. Akaike'a**	6822,940	
Kryt. bayes. Schwarza	6834,282	**Kryt. Hannana-Quinna**	6827,467	

Źródło: Obliczenia własne.

Wynika to ze współzmienności zmiennych zależnych (0,99), stąd też podjęto decyzję o zbudowaniu dwóch osobnych modeli $Y(x_1)$ i $Y(x_2)$. Zgodnie z oczekiwaniami zależności te były dodatnie. Najlepiej dopasowanymi do danych empirycznych okazały się modele ze zlogarytmowanymi wartościami zmiennych (Tabele 6 i 7) dla których skorygowane współczynniki determinacji odpowiednio wynosiły =0,615 i =0,698.



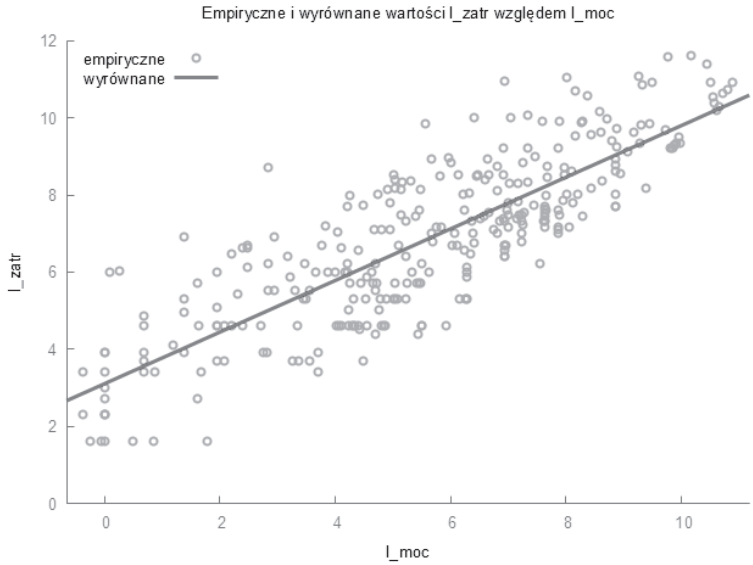
Rysunek 6. Empiryczne i wyrównane wartości l_Y względem l_x_1

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 6. Parametry modelu l_Y(l_x_1) ze zlogarytmowanymi wartościami zmiennych

	współczynnik	błąd standardowy	t-Studenta	wartość p
const	4,97548	0,129642	38,38	1,84e-115
l_x_1	0,616955	0,0275227	22,42	3,49e-065
Średn.aryt.zm.zależnej	7,017049	**Odch.stand.zm.zależnej**	2,063843	
Suma kwadratów reszt	473,9555	**Błąd standardowy reszt**	1,280619	
Wsp. determ. R-kwadrat	0,616305	**Skorygowany R-kwadrat**	0,614977	
F(1, 289)	502,4882	**Wartość p dla testu F**	3,49e-65	
Logarytm wiarygodności	−483,8846	**Kryt. inform. Akaike'a**	971,7692	
Kryt. bayes. Schwarza	979,1158	**Kryt. Hannana-Quinna**	974,7123	

Źródło: Obliczenia własne.



Rysunek 7. Empiryczne i wyrównane wartości l_Y względem l_x_2

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 7. Parametry modelu l_Y(l_x_2) ze zlogarytmowanymi wartościami zmiennych

	współczynnik	błąd standardowy	t-Studenta	wartość p
const	3,10073	0,164408	18,86	6,38e-053
l_x_2	0,670316	0,0241080	27,80	3,85e-085
Średn.aryt.zm.zależnej	6,863064	**Odch.stand.zm.zależnej**	2,171708	
Suma kwadratów reszt	428,5353	**Błąd standardowy reszt**	1,193191	
Wsp. determ. R-kwadrat	0,699131	**Skorygowany R-kwadrat**	0,698132	
F(1, 301)	773,0993	**Wartość p dla testu F**	3,85e-85	
Logarytm wiarygodności	−482,4544	**Kryt. inform. Akaike'a**	968,9087	
Kryt. bayes. Schwarza	976,3362	**Kryt. Hannana-Quinna**	971,8802	

Źródło: Obliczenia własne.

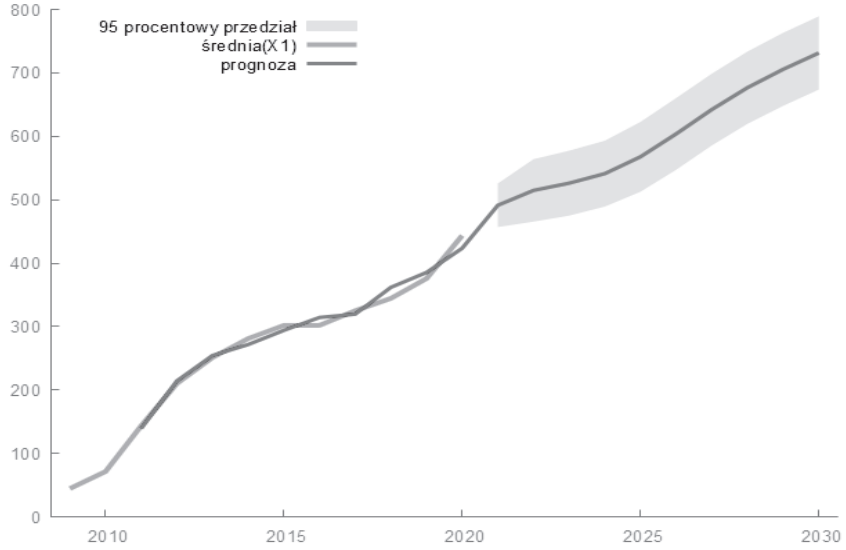
Wszystkie modele szacowano na danych dla wszystkich krajów UE łącznie bez uwzględnienia struktury panelowej. Modele te przeszły pozytywnie test specyfikacji RESET. Z przeprowadzonych analiz wynika, że w analizowanym okresie zarówno wzrost produkcji energii elektrycznej (x_1) jak i zainstalowanej mocy (x_2) o 1% generowała przyrost zatrudnienia (Y) o 0,6%.

Na podstawie powyżej scharakteryzowanych modeli w pierwszej kolejności wygenerowano prognozy dla zmiennych zależnych (x_1 i x_2). Aproksymowano je przy założeniu, że zależności te przybiorą postać modeli autoregresyjnych (z opóźnieniami t-1 i t-2) i z trendem liniowym (Rysunki 8-9 i Tabele 8-9). Oszacowane na podstawie wartości średnich z lat 2009-2020 charakteryzujące się bardzo wysokimi skorygowanymi współczynnikami determinacji =0,972 i =0,985.

Tabela 8. Parametry modelu autoregresyjnego Y(x_1) z opóźnieniami t-1 i t-2

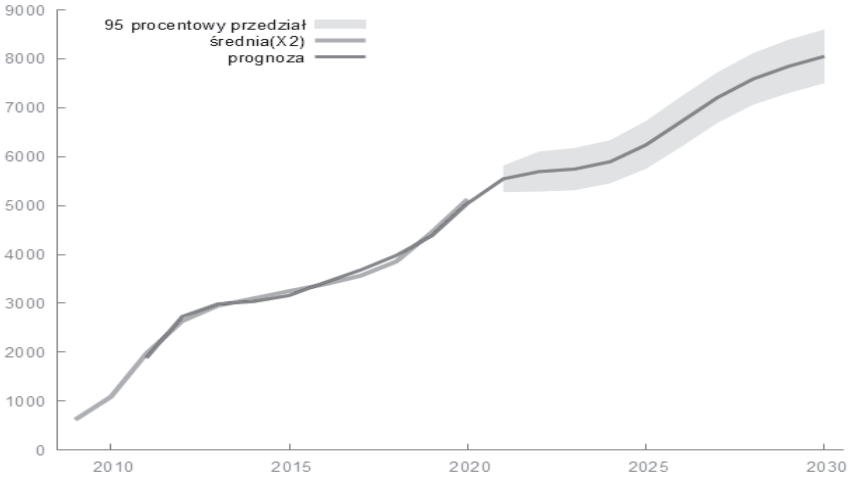
	współczynnik	błąd standardowy	t-Studenta	wartość p
const	39,0624	13,6309	2,866	0,0286
time	18,6044	4,34458	4,282	0,0052
x_1_1	1,02991	0,126100	8,167	0,0002
x_1_2	−0,655693	0,159917	−4,100	0,0064
Średn.aryt.zm.zależnej	297,8544	**Odch.stand.zm.zależnej**	84,41050	
Suma kwadratów reszt	1176,764	**Błąd standardowy reszt**	14,00454	
Wsp. determ. R-kwadrat	0,981649	**Skorygowany R-kwadrat**	0,972474	

Źródło: Obliczenia własne.



Rysunek 8. Prognoza wartości średnich produkcji energii elektrycznej w sektorze fotowoltaicznym (x_1)

Źródło: Obliczenia własne.



Rysunek 9. Prognoza wartości średnich zainstalowanej mocy w sektorze fotowoltaicznym (x_2)

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 9. Parametry modelu autoregresyjnego $Y(x_2)$ z opóźnieniami t-1 i t-2

	współczynnik	błąd standardowy	t-Studenta	wartość p
const	502,792	142,424	3,530	0,0124
time	211,801	29,0144	7,300	0,0003
x_1_1	1,13430	0,173192	6,549	0,0006
x_1_2	−0,792521	0,137021	−5,784	0,0012
Średn.aryt.zm.zależnej		3429,111	**Odch.stand.zm.zależnej**	897,7558
Suma kwadratów reszt		73500,38	**Błąd standardowy reszt**	110,6800
Wsp. determ. R-kwadrat		0,989867	**Skorygowany R-kwadrat**	0,984801

Źródło: Obliczenia własne.

W Tabeli 10 zaprezentowano przewidywane zmiany zatrudnienia w sektorze fotowoltaicznym oszacowane na podstawie modeli prognozowanych wartości produkcji energii elektrycznej $Y(x_1)$ i zainstalowanej mocy w $Y(x_2)$. W przypadku zmiennej x_1 oczekiwany jest wzrost zatrudnienia od 31,1 do 44,9%, a dla zmiennej x_2 od 42,8 do 57,8%.

Tabela 10. Prognozy przedziałowe zatrudnienia w sektorze fotowoltaicznym UE do 2030 r. na podstawie modeli przyczynowo-skutkowych

Lata	**95% przedział ufności**			
	$Y(x_1)$		**$Y(x_2)$**	
2020	165 660			
2021	169 951	187 840	184 178	203 565
2022	174 914	193 326	187 479	207 213
2023	177 297	195 960	188 602	208 455
2024	180 395	199 384	191 925	212 128
2025	185 804	205 363	199 349	220 333
2026	193 012	213 330	209 529	231 584
2027	200 497	221 602	219 558	242 669
2028	207 070	228 867	227 276	251 200
2029	212 487	234 854	232 456	256 925
2030	217 247	240 115	236 490	261 384

Źródło: Obliczenia własne.

Podsumowanie

Udział odnawialnych źródeł energii w krajach Unii Europejskiej ulega zwiększeniu, co jest wynikiem prowadzonej przez Wspólnotę polityki. W 2020 roku udział energii z OZE w końcowym zużyciu energii brutto w krajach UE wyniósł ponad 20%, co oznacza, że cel wyznaczony dla Wspólnoty na poziomie 20%, został osiągnięty. W przypadku sektora elektroenergetycznego wykorzystanie odnawialnych źródeł energii w krajach Unii Europejskiej w 2020 roku stanowiło niemal 40% porównując pozostałe źródła.Sektor fotowoltaiczny w latach 2009-2020 charakteryzował się najwyższym wzrostem produkcji energii pierwotnej z odnawialnych źródeł energii w UE-27, wzrastając z 1 204 ktoe w 2009 r. do 11 972 ktoe w 2020 roku ze znaczącym zróżnicowaniem pomiędzy krajami. Było to konsekwencją nie tylko ponad ośmiokrotnego zwiększenia mocy systemów fotowoltaicznych, ale także poprawą sprawności energetycznej w wyniku postępu technologicznego.

W opracowaniu dokonano analizy wpływu sektora fotowoltaicznego na rynek pracy. Zatrudnienie w sektorze fotowoltaicznym w krajach Unii Europejskiej w latach 2009-2020 charakteryzowało się bardzo dużą zmiennością, co było spowodowane fazami rozwoju branży. Aby określić zależności pomiędzy liczbą zatrudnionych (Y) a ilością pozyskanej energii pierwotnej (x_1) oraz zainstalowanej mocy (x_2) zbudowano dwa osobne modele $Y(x_1)$ i $Y(x_2)$. Z przeprowadzonych analiz wynika, że w badanym okresie zarówno wzrost produkcji energii elektrycznej (x_1), jak i zainstalowanej mocy (x_2) o 1% generowała przyrost zatrudnienia (Y) o 0,6%. W celu oszacowania wielkości zatrudnienia w sektorze fotowoltaicznym do 2030 roku w UE-27 stworzono dwa modele przyczynowo-skutkowe. Na podstawie opracowanego modelu prognozowanych wartości produkcji energii elektrycznej $Y(x_1)$ szacuje się, że wielkość zatrudnienia w sektorze fotowoltaicznym wzrośnie o wartość mieszczącą się w przedziale od 51 587 do 74 455 w 2030 roku w stosunku do 2020 roku. W przypadku modelu prognozowanych wartości zainstalowanej mocy $Y(x_2)$ wzrost ten szacowany jest w przedziale od 70 830 do 95 724 w 2030 r. w porównaniu do 2020 roku.

Z uwagi na znaczący rozwój sektora fotowoltaicznego wzrośnie zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę m. in. instalatorów, stąd też można byłoby rozważyć uruchomienie kierunków zawodowych związanych z zagadnieniem fotowoltaiki.

Piśmiennictwo:

1. Bańkowska, K., Gradziuk, P. (2017). Energetyka odnawialna – implikacje dla rolnictwa i rozwoju obszarów wiejskich w Polsce. *Wieś i Rolnictwo*, *3* (176), 121-146. DOI: 10.53098/wir032017/06.
2. Cameron, L., van der Zwaan, B. (2015). Employment factors for wind and solar energy technologies: A literature review. *Renewable and Sustainable Energy Review*, *45*, 160-172.
3. Devabhaktuni, V., Mansoor, A., Shekara, S., Green, R., Nims, D., Near, C. (2013). Solar energy: Trends and enabling technologies. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, *19*, 555-564.
4. EurObserv'ER. (2010-2022). *Photovoltaic barometr*. https://www.eurobserv-er.org/category/all-photovoltaic-barometers/.
5. EurObserv'ER. Heat pumps Barometr 2011 i 2021. https://www.eurobserv-er.org/heat-pumps-barometer-2021/.
6. EurObserv'ER. The State of Renewables Energie in Europe 2011 i 2021. https://www.eurobserv-er.org/category/all-annual-overview-barometers (dostęp 20. 09. 2022).
7. European Commission. (2021). *The EU's 2021-2027 long-term budget and NextGenerationEU. Facts and figures*. https://op.europa.eu/pl/publication-detail/-/publication/d3e77637-a963-11eb-9585-01aa75ed71a1/language-en.
8. European Environment Agency. (2021). *Approximated estimates for the share of gross final consumption of renewable energy sources in 2020 (EEA 2020 RES share proxies)*. https://www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/approximated-estimates-for-the-share-4.
9. Eurostat. *Energy balances*. https://ec.europa.eu/eurostat/web/energy/data/energy-balances.
10. Eurostat. (2022). *Final energy consumption: new methodology of energy balances*. https://ec.europa.eu/eurostat/documents/38154/4956218/Energy-balance-sheets-February-2021-edition.zip/4b1d6665-f303-be7d-a7e5-1e0da16ec0d9?t=161270956547.
11. EUROSTAT. *EU meets 2020 renewable energy target in transport*. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/NRG_IND_REN__custom_1935987/default/table?lang=en.
12. Eurostat. (2022). *Electricity production, consumption and market overview*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Electricity_production,_consumption_and_market_overview.
13. Gradziuk, P. (2015). *Gospodarcze znaczenie i możliwości wykorzystania słomy na cele energetyczne w Polsce*. Monografie i rozprawy naukowe nr 45, Puławy: Instytutu Uprawy, Nawożenia i Gleboznawstwa – Państwowy Instytut Badawczy.
14. Gradziuk, P. (2017). Energetyka słoneczna w Unii Europejskiej. *Roczniki Naukowe SERiA*, *XIX*(1), 52-59.
15. Gradziuk, P. L. (2022). The impact of the polish renewable energy sector on employment / Oddziaływanie polskiego sektora energetyki odnawialnej na zatrudnienie. *Economic and Regional Studies*, *15*(4), 478-491. DOI: 10.2478/ers-2022-0032.

16. Gradziuk, P., Gradziuk, B. (2017). Próba oceny absorpcji środków z funduszy europejskich na rozwój wykorzystania odnawialnych źródeł energii w woj. lubelskim. *Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich*, *104*(3), 95-105.
17. Gradziuk, P., Gradziuk, B., Us, A. (2018). Tendencje kształtowania się kosztów inwestycyjnych w sektorze fotowoltaicznym. *Roczniki Naukowe SERiA*, *XX*(1), 44-49.
18. Instytut Energetyki Odnawialnej. (2022). *Rynek Fotowoltaiki w Polsce 2022*. Warszawa: IEO.
19. Jasiński, J., Kozakiewicz, M., Sołtysik, M. (2021). Determinants of Energy Cooperatives' Development in Rural Areas – Evidence from Poland. *Energies*, *14*, 319. DOI: 10.3390/en14020319.
20. Jasiński, J., Kozakiewicz, M., Sołtysik, M. (2021). The Effectiveness of Energy Cooperatives Operating on the Capacity Market. *Energies*, *14*, 3226. DOI: 10.3390/en14113226.
21. Komisja Europejska. (2018). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów i Europejskiego Banku Inwestycyjnego. Czysta planeta dla wszystkich Europejska długoterminowa wizja strategiczna dobrze prosperującej, nowoczesnej, konkurencyjnej i neutralnej dla klimatu gospodarki*.
https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0773&from=PL.
22. Komisja Europejska. (2019). *Czysta energia dla wszystkich Europejczyków*. Luksemburg: Urząd Publikacji Unii Europejskiej.
23. Komisja Europejska. (2019). *Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady Europejskiej, Rady, Komitetu ekonomiczno-społecznego i Komitetu Regionów. Europejski Zielony Ład*.
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:b828d165-1c22-11ea-8c1f-01aa75ed71a1.0016.02/DOC_1&format=PDF
24. Komisja Europejska. (2021). Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów. „Gotowi na 55": osiągnięcie unijnego celu klimatycznego na 2030 r. w drodze do neutralności klimatycznej. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0550&from=PL.
25. Komisja Europejska. (2021). *Wniosek: Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) zmieniająca dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/2001, rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1999 i dyrektywę 98/70/WE Parlamentu Europejskiego i Rady w odniesieniu do promowania energii ze źródeł odnawialnych oraz uchylająca dyrektywę Rady (UE) 2015/652. 2021/0218 (COD)*.
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:dbb7eb9c-e575-11eb-a1a5-01aa75ed71a1.0007.02/DOC_1&format=PDF
26. Manteuffel, R. (1987). *Filozofia rolnictwa*. Warszawa: PWN.
27. Ministerstwo Klimatu i Środowiska. (2021). *Polityka Energetyczna Polski do 2040 r*.
28. Ministerstwo Klimatu i Środowiska. (2021). *Polityka Energetyczna Polski do 2040 r. Załącznik nr 2 Wnioski z analiz prognostycznych dla sektora elektroenergetycznego*.

https://bip.mos.gov.pl/fileadmin/user_upload/bip/strategie_plany_programy/Polityka_energetyczna_Polski/zal._2_do_PEP2040_-_Wnioski_z_analiz_prognostycznych_2021-02-02.pdf.

29. Ministerstwo Klimatu i Środowiska. (2022). *Założenia do aktualizacji Polityki Energetycznej Polski do 2040 r. Wzmacnianie bezpieczeństwa i niezależności energetycznej*. Warszawa.
30. Ney, R. (1994). Energia odnawialna. *Nauka*, *3*, 43-66.
31. Olchowik, J. M. (2011). Trendy rozwoju fotowoltaiki w Europie i na świecie. *Fotowoltaika*, *1*, 9-11.
32. Organizacja Narodów Zjednoczonych. (2015). *Agenda na rzecz zrównoważonego rozwoju 2030*.
33. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej. (2009). *Decyzja Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2009/406/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie wysiłków podjętych przez państwa członkowskie, zmierzających do zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych w celu realizacji do roku 2020 zobowiązań Wspólnoty dotyczących redukcji emisji gazów cieplarnianych*. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:140:0136:0148:PL:PDF.
34. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej. (2009). *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/28/WE z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych zmieniająca i w następstwie uchylająca dyrektywy 2001/77/WE oraz 2003/30/WE*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009L0028&from=PL.
35. Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej. (2018). *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/2001 z dnia 11 grudnia 2018 r. w sprawie promowania stosowania energii ze źródeł odnawialnych*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018L2001&from=en.
36. Stowarzyszenie Branży Fotowoltaicznej Polska. *Rynek mikroinstalacji fotowoltaicznych Polska '20*. Pobrane z: http://polskapv.pl/wp-content/uploads/2021/04/RYNEK-MIKROINSTALACJI-FOTOWOLTAICZNYCH-POLSKA-2020-STOWARZYSZENIE-BRAN%C5%BBY-FOTOWOLTAICZNEJ-SBF-POLSKA-PV.pdf**.**
37. Woś, A., Zegar, J. (2002). *Rolnictwo społecznie zrównoważone*. Warszawa: IERiGŻ.

Streszczenie

Celem opracowania była ocena oddziaływania sektora fotowoltaicznego na rynek pracy w krajach Unii Europejskiej (27 państw) w latach 2009-2020. Źródłem danych dotyczących produkcji energii były Bazy Danych Eurostatu, natomiast liczbę zatrudnionych i moc zainstalowanych urządzeń ustalono na podstawie raportów wydawanych przez organizację EurObserv'ER. W opracowaniu zbudowano i poddano szczegółowej weryfikacji modele, gdzie zmienną zależną (Y) była liczba miejsc pracy, a zmiennymi niezależnymi wytworzona energia pierwotna (x_1) oraz zainstalowana moc ogniw fotowoltaicznych (x_2). Z przeprowadzonych analiz wynika, że w badanym okresie zarówno wzrost produkcji energii elektrycznej (x_1), jak i zainstalowanej mocy (x_2) o 1% generowała przyrost zatrudnienia (Y) o 0,6%. Na podstawie modeli prognozowanych wartości produkcji energii elektrycznej $Y(x_1)$ i zainstalowanej mocy w $Y(x_2)$ oszacowano wzrost zatrudnienia od 31,1 do 44,9% w przypadku zmiennej x_1, a dla zmiennej x_2 od 42,8 do 57,8% w roku 2030 w stosunku do 2020 roku.

Słowa kluczowe: sektor fotowoltaiczny, rynek pracy, Unia Europejska

Karolina Bolesta[1]
Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

SPECYFIKA RYNKU PRACY DLA POKOLENIA Z W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ W PERSPEKTYWIE ILOŚCIOWEJ I JAKOŚCIOWEJ

Wstęp

Rynek pracy przechodzi zmiany od zarania dziejów. Zachodzące szoki endogeniczne i egzogeniczne wpływają na jego stan i strukturę. Na podstawie posiadanych danych można opisywać rynek pracy w perspektywie ilościowej i jakościowej. Standardowym obszarem analizy jest poziom danego państwa, jako że decyzje dotyczące rynku pracy zachodzą na poziomie krajowym. Zdarzają się również analizy na poziomie regionów.

Jednym z szoków egzogenicznych, który wpłynął na gospodarkę w ostatnich czasach był wybuch pandemii Covid-19. Był to jeden z największych szoków w XXI wieku[2]. Rynek pracy będący w symbiozie z innymi rynkami nie pozostał temu obojętny. Trudno o wskazanie sektora, którego nie dotknęłyby skutki pandemii. Każde z państw podjęło szereg działań, aby zminimalizować negatywny wpływ powstałych okoliczności. Oprócz tego, podjęto czynności łagodzące na poziomie Unii Europejskiej, które następnie były implementowane na poziomie krajowym. Zarówno w perspektywie danego państwa, jak i europejskim, działania te były dostosowywane w ramach rozwoju sytuacji. Wybuch pandemii był niespodziewany i wprowadzone działania miały za zadanie jak najszybciej przywrócić gospodarkę do równowagi, natomiast część skutków tych działań mogła być widoczne dopiero w długim okresie.

---

[1] mgr, kboles@sgh.waw.pl, ORCID: 0000-0002-9668-5782.

[2] Sharma, A. (2022). *COVID-19 and Its Impact on Women in the Labour Market*. https://doi.org/10.4018/978-1-6684-3799-5.ch003.

Celem pracy jest określenie umiejscowienia pokolenia Z na rynku pracy w następstwie wybuchu pandemii w Unii Europejskiej. Praca zawiera część teoretyczną, skupiającą się na działaniach minimalizujących skutki pandemii oraz część empiryczną, badającą kluczowe wskaźniki z punktu widzenia rynku pracy. Po dokonaniu dekompozycji zidentyfikowanych zmiennych przeprowadzono segmentację krajów. Następnie dokonano analizy podobieństw krajów w ramach danej grupy, aby zidentyfikować wzorce między państwami. Wybraną grupą badawczą jest pokolenie Z, jako że jest to jedna z grup najbardziej podatnych na niekorzystne kształtowanie się rynku pracy. Ponieważ jednak w każdym z krajów rynek pracy jest wysoce niejednorodny, przeanalizowano ten rynek jako całość za pomocą zagregowanych wskaźników na poziomie państwa. Pozwoliło to sprawdzić, jakie jest pozycjonowanie pokolenia Z w stosunku do całej populacji danego kraju.

Działania minimalizujące skutki pandemii Covid-19 na poziomie Unii Europejskiej

„Koronawirus" został ogłoszony pandemią przez Światową Organizację Zdrowia 11 marca 2020 r.[3]. W krótkim okresie od wybuchu pandemii Covid-19 zauważono, że jej skutki będą krytyczne i długookresowe dla gospodarki, jeśli nie podejmie się stosownych środków. Było wiele niewiadomych nie tylko w kwestii pandemii, ale również jakie skutki może ona przynieść. Poza działaniami na poziomie państw, wprowadzono szereg instrumentów w ramach Unii Europejskiej, które oddziaływały na część państw lub wszystkie z nich. Poniżej zostały opisane działania, które bezpośrednio lub pośrednio dotyczyły rynku pracy.

Jedną z najbardziej znaczacych inicjatyw jest Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency (SURE), która weszła w życie 19.05.2020 r.[4]. Jej budżet wynosił 100 mld EUR. Kwota ta była przeznaczona na pożyczki na preferencyjnych warunkach dla państw członkowskich. Głównym celem tego programu było zapobieganie bezrobociu poprzez utrzymanie miejsc pracy, ze szczególnym uwzględnieniem stanowisk pracy dotkniętych pandemią. Środki pozyskane z tej inicjatywy mogły być przeznaczone na zobowiązania przedsiębiorstwa, m. in. na wypłatę wynagrodzenia pracownikom. Podstawą działania SURE były gwarancje wystawiane przez państwa członkowskie UE. Ponadto, SURE wspierał również skrócony czas pracy dla pracowników, jeśli wiązało się to z utrzymaniem zatrudnienia. Nie pominięto również osób prowadzących własną działalność gospodarczą, które otrzymały zamiennik dochodu. Planowana data zakończenia tej inicjatywy to

[3] WHO. (2020).

[4] European Council. (2020).

31.12.2022 r., jednak w razie potrzeby jest możliwość przedłużenia jej czasu trwania o kolejne 6 miesięcy.

Inną formą pomocową jest paneuropejski fundusz gwarancyjny, przeznaczony na pożyczki dla firm[5]. Wartość funduszu gwarancyjnego opiewa na kwotę 25 mld EUR, a przeznaczona suma w ramach pomocy to maksymalnie 200 mld EUR. Program wszedł w życie 16.04.2020 r. Fundusz jest finansowany przez państwa członkowskie UE, proporcjonalnie do ich udziałów w Europejskim Banku Inwestycyjnym. Ta forma pomocy w szczególności skupiała się na wsparciu małych i średnich przedsiębiorstw. Opisywany fundusz został uruchomiony na podstawie gwarancji udzielonych przez państwa członkowskie UE w wysokości 60% kapitału Europejskiego Banku Inwestycyjnego. Już miesiąc po uruchomieniu tego programu, paneuropejski fundusz gwarancyjny zatwierdził ok. 12 mld EUR, a środki zostały przekazane przedsiębiorstwom.

Podczas gdy dwa powyżej scharakteryzowane instrumenty pomocowe obejmowały wsparcie finansowe, stworzono również bardziej wszechstronny program. Został on zatwierdzony 23.04.2020 r. jako Europejski Mechanizm Stabilności[6]. W ramach tego instrumentu zostało zaproponowanych szereg działań stabilizujących, które dane państwo może dostosowywać do swojej sytuacji. Rozwiązanie zostało skonstruowane na podstawie istniejącej jeszcze przed pandemią linii kredytowej ECCL. Wysokość wsparcia dla danego państwa członkowskiego UE stanowi maksymalnie 2% jego PKB na koniec 2019 r. Celem programu jest wsparcie w wielu obszarach, m. in. opieka zdrowotna, koszty związane z profilaktyką oraz leczeniem.

Opisane powyżej programy są aplikowane na poziomie całej gospodarki, a więc również do pokolenia Z. Niemniej jednak, skupiano się przede wszystkim na grupach społecznych, które są szczególnie zagrożone skutkami pandemii. Jedną z takich grup jest pokolenie Z. W dalszej części opracowania zostanie przedstawiony rynek pracy z perspektywy tego pokolenia. Poniżej opisano najczęściej pojawiające się przed nim wyzwania.

Wyzwania na rynku pracy dla pokolenia Z

Istnieje kilka granicznych dat urodzenia pokolenia Z. Najczęściej przyjmuje się, że data urodzenia osoby należącej do tej grupy to 1990 r. i później[7]. Kryterium wieku jest jedynym czynnikiem pozwalającym na zakwalifikowanie do danej

[5] EIB. (2020).

[6] ESM. (2020).

[7] Świerkosz-Hołysz, M. (2016). Pokolenie Z wkracza na rynek pracy. *Społeczeństwo i Edukacja*, nr *21*(2).

grupy badawczej. Wyodrębnienie tej zbiorowości jest uzasadnione ze względu na ich inne potrzeby w porównaniu z osobami wcześniej urodzonymi. Pokolenie Z dopiero wchodzi na rynek pracy. Ich głównym środowiskiem życia jest Internet, zarówno w sferze osobistej, jak i zawodowej. W ich rozumieniu nie ma znaczącej granicy między światem rzeczywistym i wirtualnym. Przedstawiciele pokolenia Z są często nazywani Digital Natives[8]. Istotną częścią ich życia są różnego rodzaju informacje, którymi dzielą się z innymi za pomocą mediów społecznościowych[9]. Mają oni ambitne cele zawodowe. Dla ich osiągnięcia są skłonni często zmienić miejsce zamieszkania[10]. Na podstawie badań empirycznych stwierdzono, że dla pokolenia Z najbardziej istotne są atmosfera w pracy, wysokość wynagrodzenia i pewność zatrudnienia. Poza biegłością technologiczną, cechują się oni odwagą w podejmowaniu decyzji i szybkością działań[11]. Jednym z ich głównym zmartwień jest niedopasowanie do rzeczywistości, co przejawia się w zaniepokojeniu w kontekście dostępności dla nich rynku pracy. Z tego powodu są otwarci na różne formy zatrudnienia, w szczególności na samym początku kariery zawodowej[12]. Przy skonfrontowaniu tych czynników z obecnym kształtem rynku pracy, można zauważyć szereg wyzwań[13]. Wśród największych z nich można wymienić ryzyko nieznalezienia pracy, konieczność wykonywania najprostszych prac za najniższą stawkę, czy pracę w niepełnym wymiarze[14]. Oczekiwania i rzeczywistość na rynku pracy rzadko znajdują punkty zbieżności. Przedstawiciele pokolenia Z na początku swojej drogi zawodowej mogą wykonywać pracę poniżej ich kwalifikacji. Mimo, iż mogą posiadać wykształcenie wyższe, czynnikiem decydującym o sukcesie na rynku pracy są kompetencje w danym zawodzie, co jest powiązane z doświadczeniem zawodowym. Pandemia dotknęła każdą grupę osób na rynku pracy, natomiast jej wpływ na osoby młode był nieproporcjonalny[15]. Do czasu zdobycia niezbędnego doświadczenia przez te osoby, trudno im ustabilizować swoją sytuację na rynku pracy.

---

8 Singh, A. (2014). Challenges and Issues of Generation Z. IOSR. *Journal of Business and Management*, *16*(7).

9 Dolot, A. (2018). Co motywuje do pracy pokolenie Z – wybrane zagadnienia – wyniki badań empirycznych. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie,* T. 19. 227-242.

10 Hysa, B. (2016). Zarządzanie różnorodnością pokoleniową. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria Organizacja i Zarządzanie*, z. 97, nr 1964.

11 Sulyma, A. (2022). Klasyfikacja barier komunikacyjnych z pokoleniem Z w miejscu pracy. https://doi.org/17. 13-28. 10.37055/nsz/150300.

12 Grabiwoda, B. (2018). *E-konsumenci jutra: pokolenie Z i technologie mobilne*. Warszawa: Wydawnictwo Nieoczywiste.

13 O'Higgins, N., Moscariello, V. (2017). *Labour market institutions and youth labour markets. Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues.* International Labour Office.

14 Wronowska, G. (2018). Rynek pracy w perspektywie młodych pracowników – wybrane zagadnienia. *Acta Scientiarum Polonorum – Oeconomia*, 17, 121-129. https://doi.org/10.22630/ASPE.2018.17.1.70.

15 ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 4th edition. Genewa, 27 maja 2020. www.ilo.org.

Materiał badawczy

Dane pochodzą z bazy Eurostat. Badane zmienne dostępne są w sekcji o rynku pracy oraz o zrównoważonym rozwoju. Aby zapewnić porównywalność, wszystkie dane pochodzą z 2021 r. Przeanalizowano 27 krajów, tj. wszystkie państwa będące w 2021 r. w Unii Europejskiej. Wszystkie dane są podane w wartościach procentowych.

Zbadano następujące zmienne:

- Stopa zatrudnienia (*empl*);
- Odsetek młodych osób, którzy nie pracują, nie kształcą się i nie szkolą (*neet*);
- Stopa zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin i na umowach tymczasowych (*parttime*);
- Luka w zatrudnieniu ze względu na płeć (*gender*);
- Stopa bezrobocia długotrwałego (*longunempl*);
- Stopa bezrobocia (*unempl*).

Poniżej przedstawiono statystyki opisowe zmiennych.

Tabela 1. Statystyki opisowe zmiennych użytych w analizie głównych składowych

Zmienna	Liczba obserwacji	Średnia	Odchylenie standardowe	Min	Max
empl	27	74,6	5,1	62,6	81,7
neet	27	11,7	4,7	0,0	23,1
parttime	27	13,2	9,2	1,5	38,7
gender	27	9,6	5,1	1,4	20,1
longunempl	27	34,9	11,2	19,6	62,3
unempl	27	4,3	1,8	1,9	9,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Każdy z powyżej przedstawionych wskaźników jest obliczany w sposób zagregowany, tj. na poziomie danego państwa. Dla każdej zmiennej i dla każdego państwa były dostępne dane, co zapewnia porównywalność. Na każdą ze zmiennych oddziałuje szereg mikro- i makroekonomicznych czynników, które mogą się powtarzać w ramach analizowanego zestawu danych. Czynniki wpływające na ostateczny wynik jednego wskaźnika mogą być częściowo zbieżne z czynnikami wpływającymi na inną zmienną. Przykładowo, determinanty stopy bezrobocia mogą być do pewnego stopnia podobne do determinantów stopy bezrobocia długotrwałego. Trudno jednak o wyodrębnienie specyficznych czynników bez dokonania dekompozycji zmiennych. W niniejszej pracy zastosowano działania mające na celu wyodrębnienie rozłącznych zbiorów czynników wpływających na daną zmienną.

Metoda badawcza

W pracy zastosowano analizę głównych składowych. Jest to metoda należąca do zbioru analizy czynnikowej. Została ona zaproponowana przez Pearsona[16], a następnie była rozwijana przez Hotellinga[17]. Celem analizy głównych składowych jest uproszenie struktury danych. W ten sposób, otrzymuje się niewielką liczbę komponentów, tj. główne składowe, które są interpretowalne. Istotne jest zachowanie podobnej wartości informacyjnej komponentów, które konstruuje się na podstawie pierwotnej bazy zmiennych.

Każde z równań w ramach analizy głównych składowych można zapisać następująco[18] :

$$z_j = a_{j1}X_1 + \cdots + a_{jn}X_n$$

- z_j – j-ta zmienna
- $a_{j1},\ldots, a_{jn}$ – współczynniki głównych składowych
- $X_1,\ldots, X_n$ – główne składowe

Otrzymane główne składowe nie są ze sobą skorelowane i stanowią liniową kombinację zmiennych. Główne składowe są uporządkowane malejąco względem przenoszonej wartości informacyjnej, tj. kolejna główna składowa przenosi mniej wartości informacyjnej niż poprzednia. Liczba głównych składowych jest równa liczbie zmiennych, natomiast wybiera się tylko kilka pierwszych głównych składowych z uwagi na podobną wartość informacyjną. Decydującym kryterium jest łączna wariancja wszystkich zmiennych.

Przed dokonaniem analizy głównych składowych sprawdzono, czy wszystkie założenia metody są spełnione[19]. Warunek normalności danych jest spełniony, co sprawdzono poprzez sprawdzenie rozkładu zmiennych. Nie ma wartości odstających, ponadto nie brakuje żadnych danych. Istnieje więcej niż 50 obserwacji w zbiorze, co zaspokaja warunek liczebności. Do analizy wybrano 6 zmiennych, co jest wartością optymalną. Przy zbyt małej liczbie zmiennych zmniejsza się celowość przeprowadzenia analizy, natomiast przy zbyt dużej może pojawić się problem współliniowości[20].

---

[16] Pearson, K. (1901). On lines and planes of closest fit to systems of points in space. *Philosophical Magazine, 2*(11), 559–572.

[17] Hotelling, H. (1933). Analysis of a complex of statistical variables into principal components. *Journal of Educational Psychology,* 24, 417-441.

[18] Morrison, D. F. (1990). *Wielowymiarowa analiza statystyczna*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.

[19] Grabiński, T. (1992). *Metody taksonometrii*. Kraków: Akademia Ekonomiczna w Krakowie.

[20] Tsagris, M., Pandis, N. (2021). Multicollinearity. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 159. https://doi.org/695-696. 10.1016/j.ajodo.2021.02.005.

Istnieje kilka wyznaczników pozwalających na wybór docelowej liczby składowych. W niniejszym artykule zastosowano dwa z nich, tj. kryterium Kaisera i wykres osypiska[21]. W ramach kryterium Kaisera do dalszej analizy wybiera się tylko te komponenty, dla których wartość własna jest większa od 1. Jest to podyktowane tym, że w ten sposób główna składowa ma większą wartość informacyjną niż pierwotna zmienna. Na podstawie kryterium Kaisera w tej analizie podjęto decyzję o przyjęciu dwóch pierwszych komponentów.

Tabela 2. Analiza głównych składowych

Komponent	Wartość własna	Różnica	% wariancji	% skumulowany
Komp1	**3,146**	**2,003**	**0,524**	**0,524**
Komp2	**1,143**	**0,310**	**0,190**	**0,715**
Komp3	0,833	0,421	0,139	0,854
Komp4	0,411	0,109	0,069	0,922
Komp5	0,302	0,137	0,050	0,973
Komp6	0,165	.	0,028	1,000

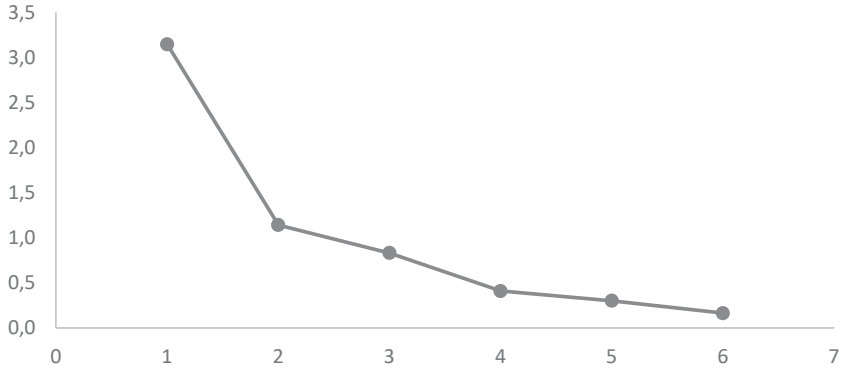
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Wartość własna to zakres wariancji posiadany przez dany czynnik. Różnica to wartość powstająca wskutek odjęcia wariancji następnego komponentu od poprzedniego. Procent wariancji jako suma dla wszystkich komponentów wynosi 1, ponieważ wariancja danego komponentu jest obliczana jako stosunek wartości własnej danego komponentu do sumy wartości własnej wszystkich komponentów. Procent skumulowany pokazuje łączną wariancję dla poszczególnej liczby komponentów.

Jak wspomniano powyżej, dodatkowym sprawdzeniem prawidłowości wyboru liczby komponentów jest wykres osypiska. Jest to graficzne przedstawienie wartości własnej wszystkich komponentów[22]. Zostawia się jedynie te komponenty, na prawo od których powstaje „zbocze", tj. wykres łagodnie maleje.

[21] Krzyśko, M. (2000). *Wielowymiarowa analiza statystyczna*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.

[22] Stanisz, A. (2007). *Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem Statistica PL na przykładach z medycyny. T. 3: Analizy wielowymiarowe.* Kraków: StatSoft.



Wykres 1. Osypisko dla głównych składowych.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Na podstawie kryterium Kaisera oraz wykresu osypiska wybrano w dalszej analizie dwa komponenty.

Tabela 3. Udział zmiennych w poszczególnych komponentach.

Zmienna	Komp1	Komp2	Komp3	Komp4	Komp5	Komp6
empl	-0,507	-0,205	-0,189	0,104	0,044	0,808
neet	0,483	-0,191	-0,005	0,289	0,786	0,174
parttime	-0,282	0,460	0,743	-0,185	0,331	0,119
gender	0,371	-0,375	0,602	0,257	-0,469	0,271
longunempl	0,473	0,127	-0,122	-0,761	-0,070	0,402
unempl	0,264	0,745	-0,188	0,476	-0,215	0,261

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Dla uzupełnienia analizy głównych składowych, obliczono również współczynnik Kaisera-Meyera-Olkina[23]. Na tej podstawie sprawdzono skorelowanie zmiennych z pierwotnej bazy, co pozwoliło na określenie, czy wybrana baza danych jest odpowiednia dla potrzeb analizy głównych składowych.

Współczynnik ten obliczono w następujący sposób:

$$KMO = \frac{\sum_{i \neq j}^{p} \sum_{j \neq i}^{p} r_{ij}^2}{\sum_{i \neq j}^{p} \sum_{j \neq i}^{p} r_{ij}^2 + \sum_{i \neq j}^{p} \sum_{j \neq i}^{p} \hat{r}_{ij}^2}$$

KMO - współczynnik Kaisera-Meyera-Olkina
r_{ij} – korelacja pomiędzy i-tą a j-tą zmienną
$\hat{r}_{ij}$ – korelacja cząstkowa pomiędzy i-tą a j-tą zmienną

[23] Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika, 35*(4), 401-415.

Współczynnik może przyjmować wartość od 0 do 1, przy czym im bliżej 1, tym lepiej dane są dopasowane do analizy głównych składowych[24]. Ponadto, współczynnik ten może być obliczany zarówno dla poszczególnych zmiennych, jak i dla całego zbioru danych. Poniżej zostały zaprezentowane wyniki.

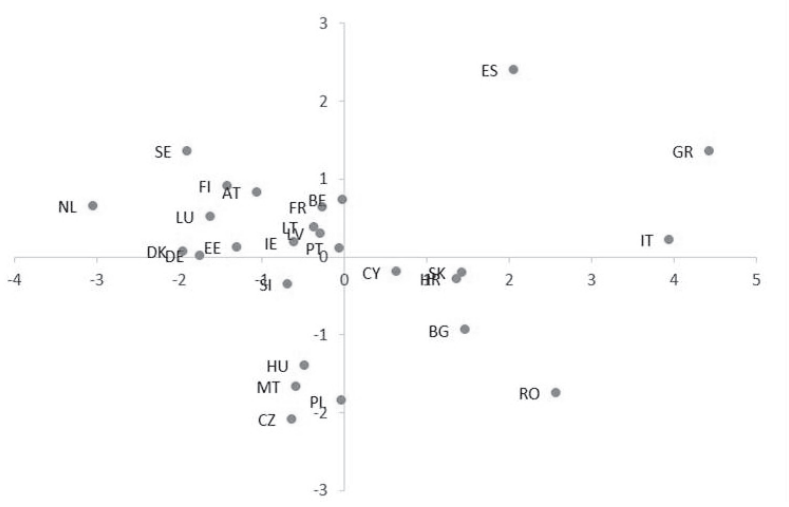
Tabela 4. Współczynnik Kaisera-Meyera-Olkina

Zmienna	KMO
empl	0,6750
neet	0,8087
parttime	0,6515
gender	0,6579
longunempl	0,7913
unempl	0,5537
Ogółem	0,7082

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Przyjmuje się, że wynikiem wystarczającym do przeprowadzenia analizy jest 0,5. Warunek ten jest spełniony dla każdego wariantu, co potwierdza zasadność analizy.

Liczba wymiarów Wykresu 2 jest równa liczbie wybranych komponentów, dlatego poniższy wykres jest dwuwymiarowy.

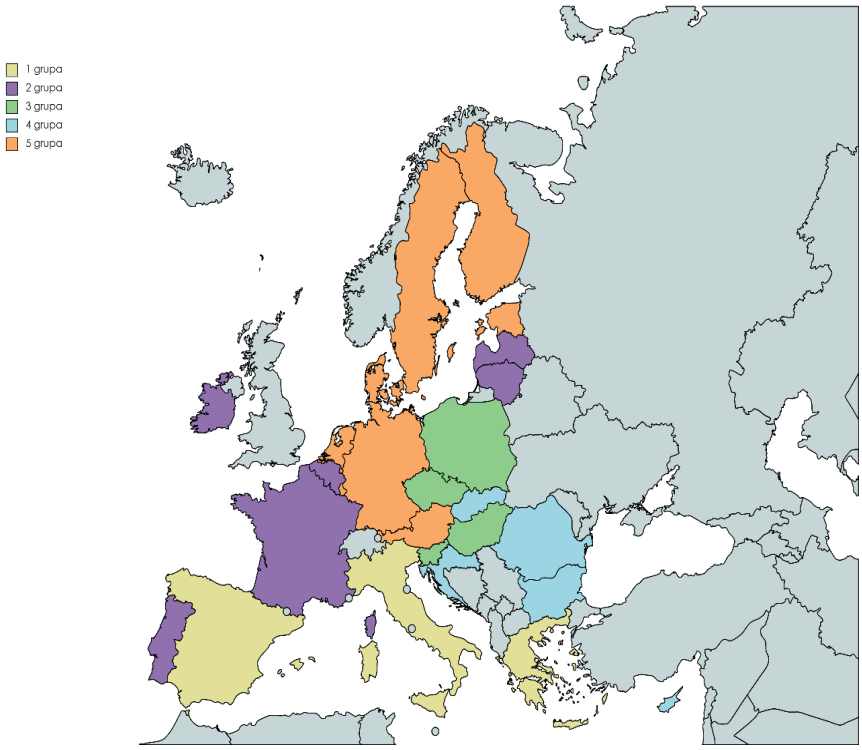


Wykres 2. Rozkład państw w przestrzeni dwóch komponentów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

[24] Cureton, E. E., D'Agostino, R. B. (1993). Factor Analysis: An Applied Approach (1st ed.). *Psychology Press.*

Na osi poziomej znajdują się wartości dla pierwszego komponentu, natomiast na osi pionowej – wartości dla drugiego komponentu. Szczegółowe informacje o zawartości poszczególnych zmiennych w komponentach znajdują się w Tabeli 3. Na podstawie rozmieszczenia punktów można określić ich grupowanie. W tej analizie przyjęto 5 grup: po jednej grupie dla I, III i IV ćwiartki i dwie grupy dla III ćwiartki. Rozproszenie państw w ramach poszczególnych grup zaprezentowano na mapie poniżej. Wizualizacja w postaci mapy pozwala również stwierdzić, czy bliskość terytorialna państwa jest istotna przy przynależności do danej grupy. Specyfika metody wymaga, aby dany kraj należał tylko do jednej grupy. Wspomniane zbiorowości mogą być jedno- lub wieloelementowe.



Wykres 3. Segmentacja państw UE na podstawie analizy głównych składowych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Na podstawie analiz wyodrębniono 5 grup krajów. Cyfra przy danej grupie jest jedynie wartością informacyjną, nie szereguje państw. Klasyfikacja krajów pozwala wysnuć wniosek, że w danej grupie własności rynku pracy są podobne. Poza grupą drugą, która jest najbardziej rozproszona terytorialnie, wszystkie pozostałe kraje w ramach danej grupy znajdują się blisko siebie – są sąsiadami lub dzieli je co najwyżej 1 państwo. Zasadą podziału państw było zachowanie maksymalnej

homogeniczności danej grupy oraz maksymalnej heterogeniczności w ramach grup. Druga grupa jest najbardziej rozproszona terytorialnie.

Podsumowanie i wnioski

Jak wspomniano powyżej, pokolenie Z cechuje się wysoką mobilnością. Jeżeli jest taka potrzeba, są w stanie zmienić miejsce zamieszkania na potrzeby pracy. Z przeprowadzonej analizy wynika, że poszczególne kraje są do siebie podobne pod kątem specyfiki rynku pracy. Oznacza to, że przy chęci poprawienia swojej sytuacji i przemieszczenia się, rozsądne jest wybranie kraju należącego do innej grupy niż ta, w której obecnie dana osoba obecnie się znajduje. Kraje wchodzące w skład danej grupy co do zasady znajdują się blisko siebie pod kątem terytorialnym. Pozwala to stwierdzić, że rynek pracy w ramach danej grupy jest homogeniczny. Może to być związane z podobną kulturą, wartościami i zwyczajami.

Ponadto, warto zauważyć, że w obecnej dobie mobilności i pracy zdalnej, nie jest konieczne fizyczne przeniesienie się do danego kraju, aby wykonywać w nim pracę. Wybuch pandemii niejako przyspieszył rozwój tego trendu, który do tej pory się utrzymuje. Regulacje prawne na poziomie Unii Europejskiej są konstruowane w ten sposób, aby umożliwić wykonywanie pracy zdalnej. Z racji zmieniającej się piramidy demograficznej, udział pokolenia Z na rynku pracy ustawicznie rośnie, zatem uwzględnienie tej grupy przy konstruowaniu polityk jest istotny.

Podsumowując, przeprowadzona analiza pozwoliła na wielopoziomową segmentację krajów Unii Europejskiej na podstawie kluczowych wskaźników z punktu widzenia rynku pracy. Są to zarówno zmienne mikroekonomiczne, jak i makroekonomiczne. Perspektywą analityczną była pandemia Covid-19. Na podstawie badania można stwierdzić o podobieństwie rynków pracy w krajach leżących blisko siebie. Taki zakres informacyjny znajduje się w powstałych komponentach. Dalszym rozszerzeniem analiz może być uwzględnienie większej liczby zmiennych do analizy głównych składowych. Ponieważ badaniem zostały objęte tylko kraje UE z powodu dostępności jednolitych danych, dalszym kierunkiem badań może być rozszerzenie analiz na wszystkie kraje Europy. To pozwoliłoby na uzyskanie szerszego kontekstu w dobie globalizacji.

Piśmiennictwo:

1. Cureton, E. E., D'Agostino, R. B. (1993). Factor Analysis: An Applied Approach (1st ed.). *Psychology Press*.
2. Dolot, A. (2018). Co motywuje do pracy pokolenie Z – wybrane zagadnienia – wyniki badań empirycznych. *Przedsiębiorczość i Zarządzanie,* T. 19, 227–242.
3. EIB. (2020). https://www.eib.org/en/about/initiatives/covid-19-response/index.htm.
4. ESM. (2020). https://www.esm.europa.eu/content/europe-response-corona-crisis.
5. European Council. (2020). https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2020/05/19/covid-19-council-reaches-political-agreement-on-temporary-support-to-mitigate-unemployment-risks-in-an-emergency-sure/.
6. Grabiński, T. (1992). *Metody taksonometrii*. Kraków: Akademia Ekonomiczna w Krakowie.
7. Grabiwoda, B. (2018). *E-konsumenci jutra: pokolenie Z i technologie mobilne*. Warszawa: Wydawnictwo Nieoczywiste.
8. Hotelling, H. (1933). Analysis of a complex of statistical variables into principal components. *Journal of Educational Psychology,* 24, 417-441.
9. Hysa, B. (2016). Zarządzanie różnorodnością pokoleniową. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria Organizacja i Zarządzanie*, z. 97, nr 1964.
10. ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. 4th edition. Genewa, 27 maja 2020. www.ilo.org.
11. Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, *35*(4), 401-415.
12. Krzyśko, M. (2000). *Wielowymiarowa analiza statystyczna*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM.
13. Morrison, D. F. (1990). *Wielowymiarowa analiza statystyczna*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
14. O'Higgins, N., Moscariello, V. (2017). *Labour market institutions and youth labour markets. Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues.* International Labour Office.
15. Pearson, K. (1901). On lines and planes of closest fit to systems of points in space. *Philosophical Magazine, 2*(11), 559-572.
16. Sharma, A. (2022). COVID-19 and Its Impact on Women in the Labour Market. https://doi.org/10.4018/978-1-6684-3799-5.ch003.
17. Singh, A. (2014). Challenges and Issues of Generation Z. IOSR. *Journal of Business and Management*, *16*(7).
18. Stanisz, A. (2007). *Przystępny kurs statystyki z zastosowaniem Statistica PL na przykładach z medycyny. T. 3: Analizy wielowymiarowe.* Kraków: StatSoft.
19. Sulyma, A. (2022). Klasyfikacja barier komunikacyjnych z pokoleniem Z w miejscu pracy. https://doi.org/17. 13-28. 10.37055/nsz/150300.
20. Świerkosz-Hołysz, M. (2016). Pokolenie Z wkracza na rynek pracy. *Społeczeństwo i Edukacja*, *21*(2).
21. Tsagris, M., Pandis, N. (2021). Multicollinearity. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*. https://doi.org/159. 695-696. 10.1016/j.ajodo.2021.02.005.

22. WHO. (2020). https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports/
23. Wronowska, G. (2018). Rynek pracy w perspektywie młodych pracowników – wybrane zagadnienia. *Acta Scientiarum Polonorum – Oeconomia, 17*, 121-129. https://doi.org/10.22630/ASPE.2018.17.1.70.

Streszczenie

Przedmiotem badań są zmienne mikro- i makroekonomiczne dotyczące rynku pracy dla młodych osób w krajach Unii Europejskiej. Osią analizy jest wybuch pandemii Covid-19. Celem artykułu jest uproszczenie struktury danych i wskazanie komponentów, opisujących rynek pracy w perspektywie wysokopoziomowej. Zastosowano analizę głównych składowych, na podstawie której wyodrębniono 2 komponenty. Dokonano klasyfikacji zmiennych do poszczególnych komponentów, a następnie pogrupowano państwa Unii Europejskiej w 5 grup. Obliczono również współczynnik Kaisera-Meyera-Olkina, którego wyniki potwierdziły zasadność analizy. Przeanalizowano programy pomocowe, które zapobiegają skutkom pandemii w ramach Unii Europejskiej. Scharakteryzowano również wyzwania stojące przed młodymi osobami na rynku pracy. Otrzymane grupowanie państw Unii Europejskiej jest zgodne z rzeczywistością, tj. grupy są maksymalnie homogeniczne w swoim zbiorze i wysoce heterogeniczne wśród pozostałych grup. Na podstawie analizy stwierdzono, że należy dostosowywać programy pomocowe na poziomie Unii Europejskiej do specyfiki danego kraju, tak aby najbardziej narażone grupy na fluktuacje rynku pracy (m. in. osoby młode) mogły minimalizować skutki wybuchu pandemii.

Słowa kluczowe: pandemia Covid-19, szok egzogeniczny, rynek pracy, Unia Europejska, analiza głównych składowych, współczynnik Kaisera-Meyera-Olkina, klasteryzacja

Mieczysław Adamowicz[1]
Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II

CZYNNIKI PRZEMIAN RYNKU PRACY W POLSCE W LATACH 1989-2021

Wstęp

Rynek pracy jest jednym z podstawowych rynków funkcjonujących w gospodarce, w którym aspekty społeczne są równie ważne jak aspekty ekonomiczne. Niektórzy ekonomiści uważają, że rynek pracy, w przeciwieństwie do innych rynków jest wręcz instytucją społeczną, w której występuje proces wymiany związany z ofertą i wykorzystaniem pracy[2]. Na tym rynku obecne są dwie strony: osoby poszukujące pracy (pracownicy, pracobiorcy) i osoby oferujące pracę (przedsiębiorcy, pracodawcy), które pozostają we wzajemnych relacjach, wynikiem których jest płaca, wynagrodzenie za pracę. Relacje, które zachodzą na rynku pracy nie mają wyłącznie charakteru ekonomicznego lecz wynikają także ze sposobu zachowań i obowiązującego systemu społecznego. Z rynkiem pracy wiążą się takie kwestie społeczne jak bezrobocie, niskie płace i będące konsekwencją tych pierwszych decyzje dotyczące zasiłków dla bezrobotnych czy płac minimalnych. Oznacza to, że rynek pracy jest często w gospodarce rynkowej rynkiem w jakimś stopniu regulowanym.

Istnieje szereg szczegółowych ekonomicznych definicji rynku pracy, opartych na różnych koncepcjach teoretycznych ekonomii. Często spotykaną jest definicja, która określa rynek pracy jako miejsce w którym zachodzą procesy kupna

[1] prof. dr hab., adamowicz.mieczyslaw@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1164-4966.

[2] Klimczuk, A. Labor markets. W: B. Turner, P. Kivisto, W. Outhwaite, C. Kyung-Sup, C. Epstein, J.M. Ryan (red.), *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social Theory* (1), London: Wiley-Blackwell. https://doi.org/10.1002/9781118430873.est0200; Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego; Ziębakowski, Ł. (2019). *Oddziaływanie kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy województw lubuskiego i wielkopolskiego*. Poznań: Difin, s. 17-18, 20.

i sprzedaży różnych usług pracy przy obecności dwóch stron wymiany – pracowników posiadających zdolność do pracy, reprezentujących stronę sprzedających pracę oraz pracodawców reprezentujących stronę kupujących, którzy organizują proces świadczenia pracy wykorzystywanej do realizacji ich celów gospodarczych. W procesie kupna i sprzedaży przedmiotem wymiany jest usługa pracy, której ceną jest wynagrodzenie w postaci płacy. Niekiedy wynagrodzenie może przybierać inną postać, innego dobra lub usługi. We współczesnych państwach rynek pracy jest zorganizowany instytucjonalnie, można wyróżnić szereg kryteriów i form podziału tego rynku Krajowe czy branżowe rynki pracy, poprzez system powiązań międzynarodowych, tworzą międzynarodowe, czy globalne rynki pracy. Wewnątrz kraju mogą funkcjonować regionalne i lokalne rynki pracy. Ważnym kryterium podziału rynku pracy jest podział według cech reprezentowanych przez pracowników (wiek, zawód, kwalifikacje). Szczególną cechą strony popytowej rynku pracy jest podział według branży i rodzajów pracy oraz wymaganych kwalifikacji.

Sytuacja na rynku pracy: popyt na pracę, podaż pracy i płace, kształtowana jest przez szereg czynników, z których do najważniejszych należą: sytuacja demograficzna, obowiązujący system społeczno-ekonomiczny, poziom rozwoju gospodarczego i wahania koniunktury, instytucje obsługujące rynek pracy, postęp w sferze technologii informatycznych, powiązania międzynarodowe i globalizacja. Niektóre z tych czynników, jakie wystąpiły w Polsce od czasu transformacji systemowej przedstawimy w tym opracowaniu. Praca powstała przy wykorzystaniu literatury problemu oraz badań sondażowych, które przeprowadził A. Derlukiewicz[3].

Rynek pracy w okresie transformacji systemowej (1989-2004)

Jedną z podstawowych zasad gospodarki centralnie planowanej było dążenie do pełnego zatrudnienia zasobów siły roboczej. Oznaczało to, że osoby zdolne do pracy i poszukujące pracy na ogół ją znajdywały. Znaczna część zasobów pracy wykorzystywana była w gospodarce uspołecznionej i w rolnictwie, gdzie występował przerost zatrudnienia. Rynek pracy był regulowany przez państwo, formalnie nie notowano bezrobocia. Przerost zatrudnienia i niskie płace skutkowały jednak występowaniem bezrobocia ukrytego. Próby reformowania gospodarki centralnie planowanej od połowy lat osiemdziesiątych dawały przedsiębiorstwom pewną swobodę w sferze zarządzania i wykorzystania czynników produkcji, jednak ogólnie niska efektywność ekonomiczna była przyczyną niewydolności i załamania się tego systemu gospodarowania. Rozpoczęta w 1989 roku transformacja systemowa

[3] Derlukiewicz, A. (2022). *Rynek pracy w czasach pandemii COVID-19*. Biała Podlaska: Wydział Nauk Ekonomicznych, Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II.

wprowadziła radykalne zmiany w gospodarce, w tym także na rynku pracy we wszystkich jego aspektach; demograficznym, ekonomicznym, społecznym, funkcjonalnym i psychologicznym.

W gospodarce rynkowej, w odróżnieniu od poprzedniej formy, wzrasta znaczenie własności prywatnej, decyzje ekonomiczno-finansowe podejmują indywidualne podmioty, które mogą swobodnie funkcjonować na wolnym rynku, który nabiera charakteru konkurencyjnego. *Gospodarka rynkowa opiera się na zasadzie wolności konkurencji. Oznacza to, że na rynku mogą działać różne przedsiębiorstwa świadczące te same usługi, które rywalizują o klienta.* Gospodarka rynkowa charakteryzuje się m.in.:

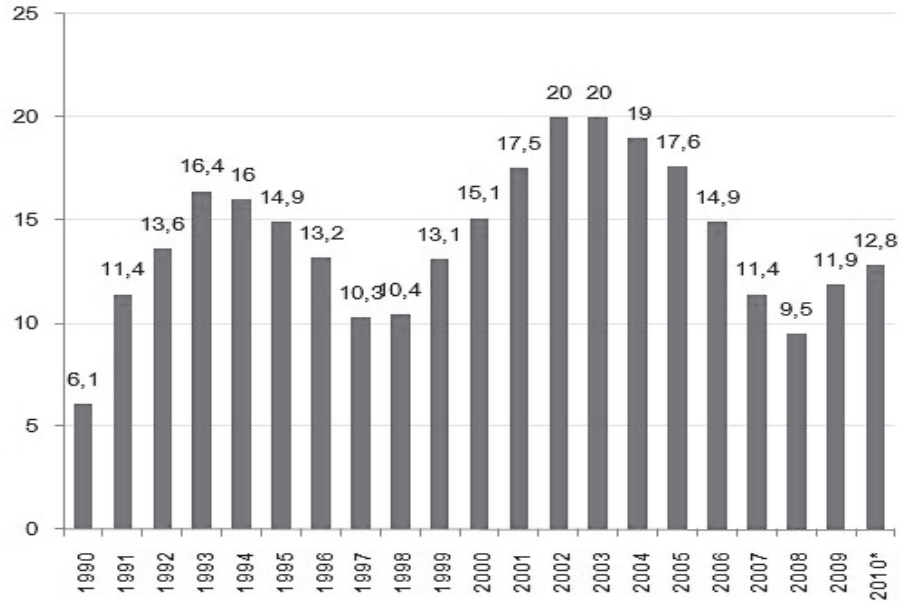
- istnieniem różnych podmiotów gospodarczych,
- występowaniem zjawiska konkurencji między podmiotami,
- niską lub ograniczona interwencją państwa,
- przewagą własności prywatnej nad publiczną.

U podstaw wystąpienia takiej sytuacji w Polsce w 1989 roku, mającej radykalny wpływ na rynek pracy, było wprowadzenie trzech podstawowych reform ekonomicznych[4]:

1. *Stworzenie podstaw mechanizmu rynkowego przynoszącego liberalizację gospodarki.*
2. *Kształtowanie zasad funkcjonowania rynku pracy i korygowaniu skutków funkcjonowania mechanizmu rynkowego poza przedsiębiorstwami,*
3. *Prywatyzacja, która miała wywrzeć dodatni wpływ na alokację zasobów i oszczędne gospodarowanie nimi, a zatem na oszczędne gospodarowanie pracą.*

Przemiana gospodarki centralnie planowanej na gospodarkę rynkową zdecydowanie wpłynęła na strukturę rynku pracy. Prywatyzacja, racjonalizacja zatrudnienia przez przedsiębiorstwa i masowo występujące zwolnienia grupowe szybko doprowadziły do wzrostu bezrobocia w kraju. Stopa bezrobocia od zaledwie kilku procent w momencie rozpoczęcia transformacji wzrosła w latach 2002-2003 do ponad 20% a średnio w całym okresie 1991-2007 do ponad 10% (Wykres 1).

[4] Krzętowska, A, Jagodziński, A. (2016). Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia. *Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku. Nauki Ekonomiczne, 23*(1), 9-18.



Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 1990-2010

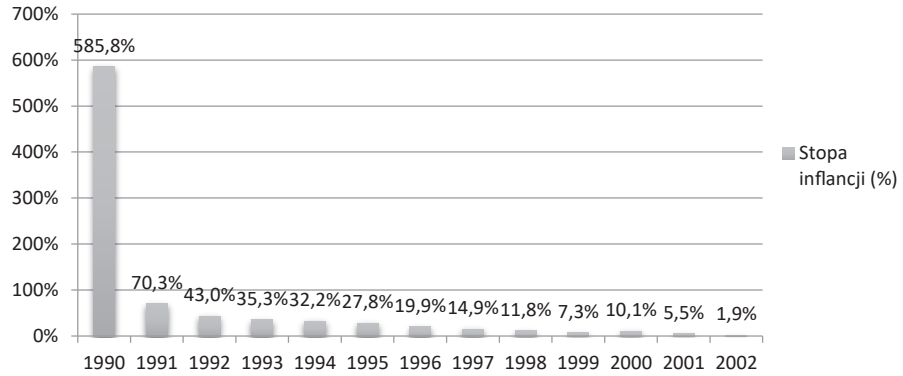
Źródło: rynekpracy.pl. Pobrane z: https://rynekpracy.pl/monitory/bezrobocie-1990-2010 (dostęp 13.11.2021).

Pojawienie się zjawiska bezrobocia stało się trudnym problemem społecznym stwarzającym konieczność wprowadzenia odpowiedniej polityki ochronnej, którą przewidziano w realizowanym procesie transformacji. Podstawą tej polityki stała się wprowadzona w 1989 r. ustawa o zasadach dotyczących zwalniania pracowników[5]. Dzięki tej ustawie pracownik, który został zwolniony z pracy, miał prawo do otrzymania odprawy pieniężnej w zależności przepracowanych przez niego lat w danej organizacji. Pomoc finansową oferowała również ustawa o zatrudnieniu pracownika uchwalonego w tym samym roku[6]. Ustawa ta umożliwiała osobom bezrobotnym ubieganie się o zasiłki o wyznaczonej z góry wartości. Wprowadzenie tych ustaw w życie spowodowało, że możliwe było pozyskanie niezbędnych środków finansowych bez obowiązku podjęcia pracy, czego następstwem było wzrost liczby bezrobotnych osób na rynku pracy. Zapewnienie ochrony socjalnej bezrobotnym przyczyniło się pośrednio do pojawienia się tzw. szarej strefy na rynku pracy, pracy bezumownej przy jednoczesnym pobieraniu zasiłku dla bezrobotnych.

[5] Ustawa z dnia 28 czerwca 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

[6] Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu.

Zmiany na rynku pracy dokonywały się przy występowaniu stopniowego ograniczania inflacji, której stopa w 1990 r. doszła do poziomu 586% (Wykres 2.) oraz wzrostu PKB. Przyczyną hiperinflacji w początkowym okresie transformacji były niedobory na rynku towarów i usług i głębokie zmiany strukturalne, czego efektem był fakt, że zasoby pieniędzy, którymi dysponowały zarówno firmy, jak i gospodarstwa domowe przeważały nad ogólną wartością podaży dóbr. Wdrożenie programu antyinflacyjnego poprzez usprawnienie polityki monetarnej oraz prywatyzację wielu spółek stopa inflacji spadała z roku na rok do poziomu nie przekraczającego 2% w 2002 r. (Wykres 2).



Wykres 2. Stopa inflacji w Polsce w latach 1990-2002

Źródło: Dane statystyczne z GUS.

Na rynku pracy w tym okresie zaszły również istotne zmiany w zakresie form zatrudnienia stosowanych przez pracodawców przy zatrudnianiu pracowników. W kolejnych latach pracodawcy częściej zatrudniali osoby na podstawie różnych bardziej elastycznych form zatrudnienia, do których można zaliczyć: umowę o pracę na czas określony, umowy cywilnoprawe, samozatrudnienie, praca nakładcza (praca chałupnicza), leasing pracowniczy (praca tymczasowa). Dotychczas, zakres ich wykorzystania na rynku pracy był w Polsce mniejszy niż w innych krajach europejskich.

W latach 1994-1996 zaobserwowano pozytywne zmiany na rynku pracy w postaci spadku stopy bezrobocia powiązane ze wzrostem Produktu Krajowego Brutto (PKB). W wyniku przeprowadzonych reform pojawiło się ożywienie gospodarki Polski, oraz powolna ogólna stabilizacja po kryzysie transformacyjnym. W zestawie tych zmian można wymienić: wzrost produkcji przedsiębiorstw i poprawa standardu życia w społeczeństwie, tworzenie się nowych miejsc pracy i pojawienie się nowych rynków, stabilizacja systemu podatkowego oraz złagodzenie przebiegu procesów restrukturyzacyjnych.

Jednakże w 1998 r., wzrost gospodarczy uległ spowolnieniu na skutek procesu ostudzania gospodarki kraju. Następstwem tego było zmniejszenie ilości osób regularnie pracujących oraz jednoczesny wzrost stopy bezrobocia. Istnieje wiele przyczyn, które spowodowały spowolnienie gospodarcze. Główną przyczyną pojawienia się tego zjawiska było próba uzyskania równowagi finansowej w kraju oraz realizacja założonego celu inflacyjnego. W celu realizacji tego zadania, w kraju utrzymywano zarówno wysoką nominalną, jak i realną stopę procentową. Stopa referencyjna NBP tylko w 1998 roku wynosiła 24%, a przez okres 1999-2001 wysokość tej stopy nie spadła poniżej 10%. Zawyżona w ten sposób stopa procentowa miała duży wpływ na *wysokość realnego oprocentowania kredytów na cele gospodarcze, a tym samym na poziom i dynamikę popytu inwestycyjnego i wydatków konsumpcyjnych w postaci efektów tłumienia wzrostu gospodarczego*[7].

Do innych przyczyn, które miały wpływ na wyhamowanie tempa wzrostu gospodarczego zaliczano: politykę aprecjacji złotego, która spowodowała spadek konkurencyjności producentów na rynkach zagranicznych, stosowanie polityki stabilizacyjnej, spadek eksportu, gwałtowny wzrost cen ropy naftowej na światowym rynku, wzrost liczby osób zdolnych do podjęcia pracy przy ogólnym dążeniu do racjonalizacji zatrudnienia.

Trudna sytuacja na rynku pracy utrzymywała się również w latach 2002-2004, gdzie poziom stopy bezrobocia był najwyższy spośród krajów UE. Taki poziom wiązał się z tym, że wskaźnik zatrudnienia osób mających powyżej 15 lat wynosił tylko 44%, natomiast współczynnik aktywności zawodowej w tym wieku wynosił ok. 54%. Jednakże od II półrocza 2004 r., gospodarka kraju zaczęła ulegać stopniowej poprawie na skutek przystąpienia Polski do UE, co miało decydujący wpływ na przyszłą strukturę rynku pracy.

Rynek pracy w okresie wstępowania do Unii Europejskiej (2004-2006)

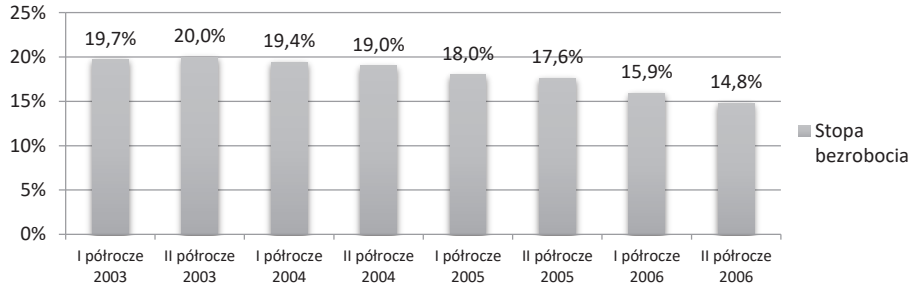
Polska stała się członkiem Unii Europejskiej 1 maja 2004 r. Wydarzenie te dało szansę na poprawę sytuacji w wielu płaszczyznach, w tym zwłaszcza gospodarczej, miało tez duży wpływ na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy. Polska nabywając członkostwo Unii Europejskiej stała się beneficjentem tzw. czterech wolności wynikających z jednolitego rynku europejskiego: swobodnego przepływu towarów, usług, pracy i środków finansowych. Ważną rolę zaczęły odgrywać środki z funduszy europejskich wspierające różne sektory gospodarki. Jednocześnie gospodarka kraju została poddana na oddziaływanie konkurencji zagranicznej. Mimo

[7] Kotlorz, D., Sojka, E. (2017). Wzrost gospodarczy a zatrudnienie w Polsce w latach 1995–2014. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, *105*, 259-275. https://doi.org/10.26485/SPE/2017/105/15.

stopniowego otwierania krajowych rynków pracy największych krajów, ułatwiony został międzynarodowy przepływ pracowników wewnątrz Unii Europejskiej, co ułatwiło emigrację zarobkową Polaków. Uzyskanie członkostwa Polski w UE stało się podstawą przywrócenia wysokiego tempa wzrostu gospodarczego. Gospodarka mogła się efektywniej rozwijać ze względu na następujące czynniki:

- dostęp do unijnego rynku, umożliwiającej wielu polskim przedsiębiorstwom na dalszy rozwój ich działalności,
- wzrost konkurencyjności oraz innowacyjności gospodarki kraju ze względu na rosnącą liczbę konkurentów zagranicznych i krajowych na rynku produktów,
- wzmocnienie ochrony konsumentów na rynku i ochronę przestrzegania zasad konkurencji,
- możliwość pozyskania dodatkowych środków finansowych z funduszy UE na finansowanie projektów rozwoju kraju.

Od chwili przystąpienia do UE, sytuacja na rynku pracy zaczęła się poprawiać. Liczba osób zatrudnionych w latach 2003-2006 wzrosła o ok. 1 mln osób, natomiast stopa bezrobocia spadła z 20% do 15% w ciągu 3 lat (Wykres 3). Stało się tak z wielu przyczyn. Przede wszystkim wstąpienie do UE doprowadziło do ożywienia rozwoju gospodarczego, cechującego się jednoczesnym wzrostem zarówno produktywności przedsiębiorstw, jak i wydatków gospodarstw domowych. Aby zaspokoić wzmożone potrzeby konsumentów, firmy stworzyły nowe stanowiska dla potencjalnych pracowników, co przyczyniło się do wzrostu liczby zatrudnionych na rynku pracy.



Wykres 3. Stopa bezrobocia w Polsce po wejściu do UE

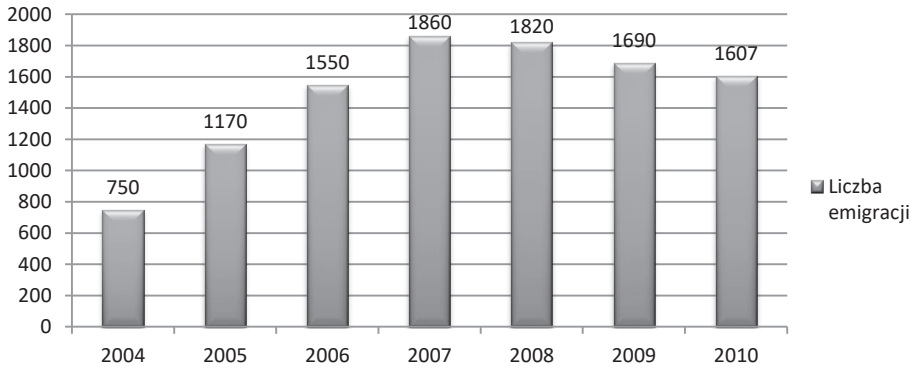
Źródło: Dane statystyczne z GUS.

Oprócz tego, na rynku pracy systematycznie wzrastała liczba dostępnych ofert pracy. W chwili wejścia do UE na rynku pracy dostępnych było ok. 800 tys. ofert pracy, gdy w poprzednich latach ofert pracy było znacznie mniej (w 2001 r. – około 470 tys. ofert, w 2002 r. – ok. 560 tys. ofert, w 2003 r. – ok. 740 tys. ofert).

Oznaczało to, z jednej strony, zdecydowanie łatwiejsze jest znalezienie odpowiedniego zatrudnienia przez poszukujących pracy na rynku, a z drugiej strony możliwość doboru przez pracodawców pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Taka sytuacja była korzystna szczególnie dla dużych firm.

Wstąpienie Polski do UE spowodowało, że unijny rynek pracy stał się łatwiej dostępny dla każdego kraju. W sferze rynku pracy pozwoliło to na swobodny przepływ obywateli w ramach Wspólnoty oparty na trzech wymiarach[8]: *swobodzie przepływu pracowników, swobodzie przepływu osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą, swobodzie przepływu osób pozostających poza zatrudnieniem (studenci, emeryci)*.

Następstwem tego była zwiększona liczba emigracji między państwami UE. W 2004 r. na terenach innych państw europejskich przebywało około 750 tys. Polaków, natomiast w kolejnym roku liczba ta zwiększyła się do 1,2 mln. Liczba emigracji regularnie wzrastała do 2007 r., natomiast w kolejnych latach liczba ta utrzymywała się na poziomie ok. 1,6 mln emigracji rocznie (Wykres 4).



Wykres 4. Liczba emigracji Polaków do innych krajów Unii Europejskiej w latach 2004-2010

Źródło: Dane statystyczne z GUS.

Gwałtowny wzrost liczby osób emigrujących z Polski do innych krajów Unii Europejskiej wiązał się z sytuacjami gdy:

- łatwiej można było przemieszczać się między krajami UE,
- oferty pracy były bardziej opłacalne w innych krajach niż w Polsce,
- nie było żadnej oferty pracy związanej z kwalifikacjami pracownika w kraju,

[8] Olszowy, J. (2016). Wybrane aspekty migracji zarobkowych i ich wpływ na rynek pracy. *Rynek – Społeczeństwo – Kultura*, *18*(2), 8.

- pojawiała się szansa na rozwijanie pewnych kwalifikacji, które są niedostępne w Polsce,
- Polacy byli bardziej skłonni do emigracji do innego państwa.

Jednakże emigracja ludzi do innych krajów w różny sposób wpływała na strukturę rynku pracy. Z jednej strony, przyczyniła się do spadku bezrobocia w kraju na skutek mniejszej liczby osób bezrobotnych, którzy w poszukiwaniu pracy opuścili kraj, dzięki czemu na rynku było więcej wolnych ofert pracy. Migracja za granicę stwarzała także szanse na znalezienie pracy związanej z możliwością podnoszenia swoich kwalifikacji i umiejętności w specyficznych zawodach w innych krajach. Z drugiej strony, zjawisko emigracji mogło negatywnie oddziaływać na krajową stopę zatrudnienia poprzez brak wykwalifikowanych pracowników, którzy wyjechali za granicę. Istniało także większe ryzyko utraty zatrudnienia w Polsce czy też zmniejszenie szans na jego ponowne znalezienie po powrocie do kraju.

Wejście do Unii Europejskiej dało również Polsce możliwość ubiegania się o pomoc finansową przy realizowaniu różnych programów rozwoju gospodarki w kraju. Środki unijne wykorzystywane były też do finansowania różnych projektów odnoszących się do rynku pracy. *W okresie 2004-2006 istniało pięć ogólnopolskich programów operacyjnych, o charakterze sektorowym, opracowanych i zarządzanych centralnie*[9]*,* które miały za cel rozwój gospodarki kraju. Przedsiębiorcy w celu otrzymania zapomogi mogli ubiegać się w ramach następujących programów:

- Sektorowego programu operacyjnego wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw (SPO WKP),
- Sektorowego programu operacyjnego rozwój zasobów ludzkich (SPO RZL),
- Sektorowego programu operacyjnego restrukturyzacja i modernizacja sektora żywnościowego oraz rozwoju obszarów wiejskich (SPO ROL),
- Sektorowego programu operacyjnego rybołówstwo i przetwórstwo ryb (SPO Ryby),
- Sektorowego programu operacyjnego infrastruktura transportowa i gospodarka morska (SPO Transport)[10].

Otrzymane wsparcie z UE pozwoliło na rozwój rynku pracy w następujących płaszczyznach:

- utworzenie nowych miejsc pracy – finanse z UE pozwoliły na otwarcie ok. 320 tys. miejsc pracy, dzięki czemu osoby bezrobotne mogły łatwiej znaleźć zatrudnienie;

[9] https://www.prawo.pl/kadry/co-nam-daly-fundusze-europejskie-podsumowanie-lat-2004-2006,267630.html (dostęp 28.11.2021).

[10] Tamże.

– organizowanie szkoleń przeznaczonych dla osób o słabych kwalifikacjach zawodowych – w kraju dominowała ludność o średnim lub niskim wykształceniu, co utrudniało im w znalezieniu zatrudnienia. Jednakże dzięki otrzymanym środkom umożliwiły na organizowanie różnego rodzaju szkoleń, które odbywały się zarówno na terenie Polski, jak i poza nim;
– wsparcie małych i średnich firm – przedsiębiorcy znajdujący się w trudnej sytuacji finansowej mogli odnieść się z prośbą o dofinansowanie działalności. Uzyskane środki przyczyniły się do wzrostu konkurencyjności organizacji na rynku poprzez m.in. zwiększenie nakładów inwestycyjnych, wprowadzenie procesów innowacyjnych itp. W okresie 2004-2006 na rozwój firm przeznaczono łącznie ok. 2,6 mld zł.

Strumień korzyści jakie napływały do Polski w związku z przystąpieniem do Unii Europejskiej został znacznie zakłócony przez światowy kryzys finansowy, który dotarł do Polski w latach 2007-2012.

Rynek pracy w okresie kryzysu finansowego (2007-2012)

Ukształtowana na skutek członkostwa w UE struktura rynku pracy zaczęła pogarszać się w 2007 r., gdy na świecie nastąpił kryzys finansowy. Skutki kryzysu finansowego odczuły nie tylko kraje należące do UE, ale i też państwa poza UE. Kryzys finansowy oznacza sytuację*, w której pojawiają się poważne zakłócenia na rynku finansowym i którym towarzyszy spadek cen aktywów oraz upadłość wielu instytucji finansowych i niefinansowych*[11].

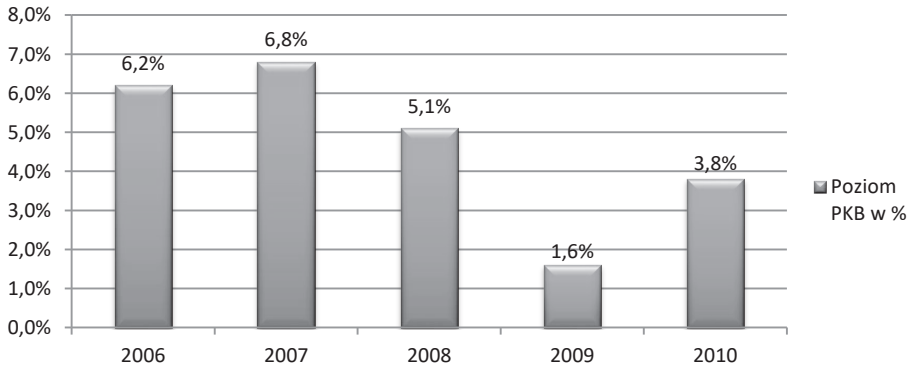
Pierwsze symptomy kryzysu pojawiły się w Stanach Zjednoczonych na rynku nieruchomości w sferze kredytów i pożyczek hipotecznych. Rozwój rynku nieruchomości, wzrost cen i ponadprzeciętne zyski przedsiębiorstw zachęcały do inwestowania, co doprowadziło do udzielania złych kredytów i powstania cenowej bańki kryzysowej, której pęknięcie skutkowało załamaniem tego rynku w 2007 r. Kryzys finansowy ze Stanów Zjednoczonych szybko przeniósł się do innych krajów i nabrał charakteru globalnego[12].

Pojawienie się kryzysu finansowego doprowadziło do bankructwa wielu banków, załamania rynku papierów wartościowych, strat jakie poniosły różne fundusze inwestycyjne i emerytalne, dużego wzrostu wydatków rządowych na wsparcie

[11] Jóźwiakowski, P. (2015). Kryzys finansowy – przebieg i skutki dla gospodarki. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 2, 6-17.

[12] Adamowicz, M., Adamowicz, T. (2019). The world financial crisis and the Polish economy. *Zesz. Nauk. SGGW w Warszawie*, *Problemy Rolnictwa Światowego*, *19*, 5-21. https://doi.org/10.22630/PRS.2019.19.1.1; Staszel, A. (2013). Przyczyny i skutki kryzysu finansowego: sporne kwestie teoretyczne. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2013*(920), 57.

instytucji finansowych i kluczowych przedsiębiorstw, powiększenia deficytów budżetowych i długu publicznego w wielu krajach. Kryzys finansowy w różnym stopniu wpływał na państwa świata, jednakże najbardziej odczuły go kraje wysoko rozwinięte. W najgorszej pozycji znajdowała się Grecja, Hiszpania oraz Węgry. Polska, w przeciwieństwie do innych krajów, odczuła stosunkowo łagodnie skutki kryzysu finansowego, gdyż krajowe banki w tych czasach nie były jeszcze w dużym stopniu zaangażowane w kredytowanie inwestycji zagranicznych. Poziom PKB w kraju nigdy nie spadł poniżej zera (Wykres 5), lecz skutki gospodarcze kryzysu były dotkliwe również w Polsce.



Wykres 5. Poziom PKB w Polsce w latach 2006-2010

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Opałka, A. (2012). Wpływ kryzysu na światowych rynkach finansowych na sytuację makroekonomiczną Polski – analiza wybranych wskaźników. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse. Rynki finansowe. Ubezpieczenia*, 2012(54), 109-11.

Kryzys finansowy negatywnie wpłynął na wiele sfer polskiej gospodarki, włączając w to rynek pracy. Początkowo, na rynku pracy nie zaobserwowano negatywnych zmian związanych ze stopą bezrobocia, czy poziomem popytu i podaży na pracę. W przeciwieństwie do innych krajów poziom stopy bezrobocia spadł z 15% do 11,5% oraz udział osób zatrudnionych na rynku pracy wynosił 60,5%. Oprócz tego wzrosły również płace realne. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2008 r. wynosiło ok. 2900 zł oraz był wyższy o 10,2% w stosunku do poprzedniego roku. Pomimo dobrej sytuacji na rynku pracy, w związku ze zmniejszającym się popytem na towary i usługi spowodowanej kryzysem finansowym, pracodawcy w obawie przed bankructwem musieli obniżyć koszty działalności swojej firmy, włącznie z kosztami pracy. Pogorszenie się sytuacji przedsiębiorstw wiązało się z:

- wzrostem kursu walutowego przekładającym się na mniejszą opłacalność eksportu, i zwiększenie konkurencyjności produktów importowych,
- wzrostem cen materiałów i półproduktów,

– małą liczbą wykwalifikowanych pracowników oraz presją wynagrodzeniową,
– spadkiem popytu na produkty.

Aby pracodawcy mogli ocalić swoją firmę przed bankructwem, musieli dokonać wiele działań, wśród których wyróżnić można: zmniejszenie wynagrodzeń pracowników, masowe zwolnienia osób zatrudnionych w organizacji, sprzedaż części udziałów firmy, ograniczenie produkcji, zadłużenie przez wykorzystanie licznych pożyczek i in.

Zła sytuacja przedsiębiorstw na rynku negatywnie oddziaływała na rynek pracy w Polsce poprzez wzrost stopy bezrobocia oraz bankructwo wielu organizacji. Tylko w I kwartale 2009 r. bankructwo ogłosiło 105 firm, z czego 55% działał w sektorze produkcji oraz usług, 31% w sektorze sprzedaży detalicznej i hurtowej i 10% w budownictwie[13]. W okresie lat 2009-2012 stopa bezrobocia w Polsce wynosiła około 12%, co oznaczało, że około 1,8 mln osób było bez pracy. Oprócz tego spadł również poziom wynagrodzenia pracowników w przedsiębiorstwach, co potęgowało niekorzystne efekty tego zjawiska.

Aby zapobiec dalszemu przybywaniu osób bezrobotnych, pracodawcy zaczęli się dostosowywać się do zmian zachodzących na rynku pracy. Do przystosowań, jakie pracodawcy podjęli do regulacji rynku pracy wyróżnia się:

– dostosowania w zakresie wynagrodzeń pracowników – w związku ze wzrostem kosztów zatrudniania pracowników, pracodawcy, aby ograniczyć koszty, dostosowywali się do poziomu płac panujących na rynku pracy. Jednakże proces ten był utrudniony ze względu na istnienie wielu obowiązujących regulacji na rynku pracy. Do regulacji ograniczających dostosowanie się można zaliczyć: *regulacje dotyczące płac minimalnych, system negocjacji płacowych, kontrakty płacowe, indeksacja płac i siła związków zawodowych*[14].
– dostosowania związane ze zbyt niskim poziomem podaży pracy – spadek liczby osób chętnych do podjęcia pracy przyczynił się do tego, że w przedsiębiorstwach brakowało pracowników niezbędnych do prowadzenia działalności. Pracodawcy w celu przyciągnięcia do swojej firmy osób bezrobotnych dostosowują swoje preferencje do zmian na rynku pracy w aspekcie wynagrodzenia, kwalifikacji, warunków pracy itp.

[13] Adamiec, J., Russel, P. (2009). *Kryzys finansowy – wybrane zagadnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe, 17.

[14] Fic, M., Fic, D., Malinowski, M. (2016). Skutki kryzysu 2008-2009 dla rynku pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej. *Studia i Prace WNEiZ US*, *44*(1), 95-105. https://doi.org/10.18276/sip.2016.44/1-08.

– dopasowanie poziomu zatrudnienia do rynku pracy – pracodawcy ze względu na trudną sytuację na rynku pracy zaczęli zatrudniać pracowników na podstawie niestandardowych form zatrudnienia, do których zalicza się samozatrudnienie, zatrudnienie na czas określony, zatrudnienie w niepełnym wymiarze pracy itp.

Obecność kryzysu finansowego również wpłynęła na rynek pracy w aspekcie migracji ludności. Wybuch kryzysu finansowego w 2008 r. zahamował dotychczasowe trendy migracyjne. W wielu krajach UE odnotowano spadek liczby imigrantów przebywających w kraju oraz wzrost osób emigrujących do innych państw. Już na przełomie lat 2007 i 2008 doszło do spadku imigracji do krajów UE, lecz największy degresję odnotowano w 2009 r., gdy liczba imigracji spadła o 603 tys. w stosunku do poprzedniego roku. Jednocześnie, liczba emigracji w tym samym roku wzrosła o ok. 600 tys. Pomimo spadku liczby imigrujących osób, imigracja wciąż była wyższa od rozmiarów emigracji[15].

Głównym powodem natężenia się migracji między krajami było pogorszenie się sytuacji na rynku pracy w Unii Europejskiej. Masowe bankructwa firm oraz spadek płac spowodowały, że osoby bezrobotne zaczęły poszukiwać pracy poza granicami kraju, na skutek czego na wielu rynkach podaż pracy przeważała nad popytem. Skutki kryzysu finansowego na rynku pracy silnie odczuli imigranci. W przypadku pracowników krajowych stopa bezrobocia w UE znajdowała się na poziomie około 10%. Natomiast stopień bezrobocia osób pochodzących z innych krajów była wyższa o kilka procent. Najwyższe bezrobocie dotyczyło imigrantów spoza UE – stopa bezrobocia w przypadku tych osób była na poziomie 20%.

Podobne zjawisko odnotowano również w Polsce. W chwili wybuchu kryzysu w 2008 r. poza granicami kraju znajdowało się ok. 2,1 mln mieszkańców, natomiast w kolejnym roku liczba ta spadła do ok. 1,9 mln. Natomiast liczba imigracji oraz re-emigracji do kraju nieznacznie wzrosła. Było to związane z pogarszającą się sytuacją różnych sektorów powiązanych z branżowymi rynkami pracy, np. sektorem bankowym czy ubezpieczeniowym. Pojawiające się trudności spowodowały, że ludzie zagranicy zaczęli wracać do ojczystego kraju, aby ustabilizować swoją sytuację życiową[16].

Dla przeciwdziałania i likwidowania skutków kryzysu finansowego podejmowane były różne działania zarówno w skali unijnej jak i krajowej. Główne

[15] Piekutowska, A. (2017). Wpływ kryzysu gospodarczego na migracje międzynarodowe na przykładzie Unii Europejskiej. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu*, *2017*(498), 251-262. https://doi.org/10.15611/pn.2017.498.23.

[16] Adamowicz, M., Siedlanowski, P. (2021). Migracja jako uwarunkowanie rynku pracy. W: A. Siedlecka, D. Guzal-Dec (red.), *Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujecie interdyscyplinarne* (24-47). Biała Podlaska: Wydawnictwo PSW.

działania w tym zakresie jakie podejmowała Unia Europejska zostały określone w planie mającym na celu ustabilizowanie gospodarek państw przyjętym w listopadzie 2008 r. Plan ten składał się z dwóch filarów.

Pierwszy filar zakładał następujące postulaty: zainicjowanie krótkookresowych środków finansowych w celu zwiększenia popytu, ochrona przed upadkiem utworzonych miejsc pracy za pomocą szkoleń, które mają za cel podwyższenie kwalifikacji pracowników, odzyskanie utraconego przez kryzys finansowy zaufania społeczeństwa do banków. Drugi filar natomiast opierał się na tzw. *inteligentnych inwestycjach*, które miały za cel gwarancję wyższej stopy wzrostu oraz trwałego dobrobytu przez długi okres. W kraju pakiet ten zakładał spełnienie następujących celów strategicznych: dynamiczną stymulację popytu, odzyskanie zaufania na rynku, ograniczenie kosztów społecznych wywołanych przez wybuch kryzysu finansowego oraz intensyfikację procesu przekształcania gospodarki kraju należącego do UE w gospodarkę niskoemisyjną. W kolejnym roku przedstawiono następny program antykryzysowy, który został nazwany jako „Działania Ministerstwa Gospodarki na rzecz stabilności i rozwoju". Program ten koncentrował się przede wszystkim na:

- wzroście popytu konsumenckiego poprzez wprowadzenie elastyczności rynku pracy, na skutek czego możliwe było utrzymanie dotychczasowych miejsca pracy;
- dążeniu do osiągnięcia wzrostu popytu inwestycyjnego, dzięki czemu możliwe było przyspieszenie dokonanych inwestycji z pomocą instytucji publicznych, dofinansowań z funduszy strukturalnych oraz Funduszu Spójności. Osiągnięcie wzrostu miało nastąpić również poprzez poprawę procedur związanych z przyznawaniem środków finansowych w ramach programów organizowanych przez Unię Europejską lub sprawienie aby zewnętrzne źródła finansowania były bardziej dostępnych dla przedsiębiorców;
- wprowadzeniu polityki horyzontalnej, która miała za cel obniżenie wymogów administracyjnych w stosunku do powstających firm.

Oprócz tego wprowadzono kilka ustaw, które przyjęły za cel ochronę rynku pracy przed skutkami kryzysu finansowego. Zalicza się do nich:

- Ustawa budżetowa na 2009 r. z 9 stycznia 2009 r. (Dz.U. z 2009 r., nr 10, poz. 58) polegająca na przeznaczenie środków finansowych pochodzących z rezerw Solidarności Społecznej na wydatki związanych ze wspieraniem najbiedniejszych osób lub rodzin oraz dożywianiem dzieci;
- Ustawa z 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009 r., nr 125, poz. 1035), która opierała się na łagodzeniu skutków kryzysu finansowego

poprzez świadczenie pomocy finansowej przedsiębiorcom w celu uniknięcia dalszych zwolnień pracowników przyczyniających się do wzrostu bezrobocia[17];

– Ustawa w dniu 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw[18] - dotycząca przede wszystkim zmiany wysokości otrzymywanych zasiłków oraz okresu jej otrzymywania.

Poza tym, do działań związanych z ochroną rynku pracy należały również dwa projekty ustaw mających na celu przeciwdziałanie wzrostu bezrobocia. Projekty te nazwane jako „Lepszy start" oraz „Druga szansa" miały za cel ułatwić młodym osobom oraz przedsiębiorcom wejście na rynek pracy poprzez:

– podniesienie kompetencji osób bezrobotnych oraz przedsiębiorców,
– oferowanie osobom bezrobotnym doradztwa zawodowego,
– przyznawanie stypendiów,
– oferowanie pomocy firmom w rozwinięciu działalności,
– oferowanie zapomogi przedsiębiorstwom znajdujących się na skraju bankructwa.

Podjęte przez państwo i wiele organizacji działania spowodowały zminimalizowanie skutków oddziaływania kryzysu finansowego na rynku pracy w Polsce. Jednakże kryzys ten przyczynił się do wywołania ogólnoświatowego chaosu w aspekcie ekonomicznym. Pomimo podjęcia wszelkich starań związanych ze zwalczaniem kryzysu finansowego, gospodarka w wielu państwach uległa pogorszeniu, a skutki kryzysu rozciągały się na dłuższy okres po jego ustąpieniu, a niektóre z nich są zauważalne do dzisiaj.

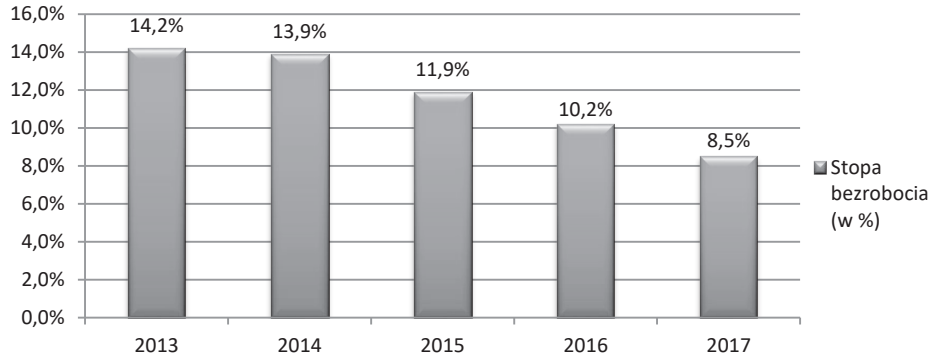
Sytuacja na rynku pracy w latach 2013-2019

Po osłabieniu wpływu kryzysu finansowego na gospodarkę państw sytuacja na całym świecie zaczęła się powoli poprawiać. Jednakże stan gospodarek wielu krajów wciąż znajdowały się w złej sytuacji. Kraje te cechowały się m.in. wysoką stopą bezrobocia, brakiem równowagi między popytem, a podażą pracy, spadkiem płac. Wśród tych państw była również Polska, która pomimo uspokojenia się kryzysu, wciąż musiała walczyć z jej skutkami występowania. Stopa bezrobocia w okresie 2013-2016 wynosiła ponad 10% oraz większość bezrobotnych stanowiły osoby młode wchodzące na rynek pracy. W latach 2013-2019 na rynku pracy

[17] NBP. (2009). *Polska wobec światowego kryzysu gospodarczego*. Warszawa: NBP, 99-100.

[18] Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

zaczęły pojawiać się pewne korzystne zmiany, co ujawniało się w systematycznym spadku bezrobocia i wzroście gospodarczym (Wykres 6). Można wyróżnić wiele czynników, które przyczyniły się do tej poprawy, jednakże do tych, które wpłynęły na rynek pracy w największym stopniu zalicza się: coraz większy odsetek osób z pokolenia Z na rynku pracy, przyspieszony rozwój technologiczny, wzrost natężenia zjawiska polaryzacji, częstsze stosowanie elastycznych form zatrudniania, procesy globalizacyjne na świecie.



Wykres 6. Poziom stopy bezrobocia w Polsce w latach 2013-2017

Źródło: Dane statystyczne z GUS.

Pierwszym czynnikiem zmieniającym strukturę rynku pracy jest wzrastający odsetek osób pochodzących z pokolenia Z w strukturze rynku pracy. Na rynku pracy ogólnie przyjmuje się 4 rodzaje pokoleń[19]:

- baby boomers (osoby urodzone w latach 1946-1964),
- Generacja X (osoby urodzone w latach 1965-1979),
- Generacja Y (osoby urodzone w latach 1980-1994),
- Generacja Z (osoby urodzone po 1995 r.).

Każde pokolenie cechuje się zróżnicowanym podejściem do pracy w aspekcie wykonywania zadań, wysokością wynagrodzenia, stopniem bezpieczeństwa zatrudnienia, poziomem relacji z pracodawcą itd. Z tego względu, zatrudnianie odpowiednich pracowników do firmy jest utrudnione, ponieważ oczekiwania zarówno pracodawców, jak i pracowników w zakresie pracy są odmienne. Na rynku pracy przybywa coraz więcej osób, które znajdują się między 18, a 30 rokiem życia, natomiast jednocześnie zmniejsza się liczba pracowników pochodzących z innych pokoleń. Wciąż jednak zauważyć można obecność wielu pokoleń na rynku pracy,

[19] Wiktorowicz, J., Warwas, I. (2016). Pokolenia na rynku pracy. W: J. Wiktorowicz, J. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna (red.), *Pokolenia – co się zmienia? Kompedium zarządzania multigeneracyjnego* (19-37). Warszawa: Wolters Kluwer.

a sprawne zarządzanie zasobami ludzkimi znajdujących się w kilku pokoleniach jednocześnie stanowi istotny czynnik efektywnego rozwoju firmy.

Z każdym rokiem na rynku pracy przybywa coraz więcej osób z pokolenia Z, posiadających własne preferencje w odniesieniu do pracy. Osoby z tego pokolenia charakteryzują się tym, że: nie interesują się zbytnio prywatnością, oczekują natychmiastowej satysfakcji z wykonanego zadania, nie są szczególnie nastawieni do polityki, dbają o środowisko przyrodnicze oraz jej zasoby, mają dobrą wiedzę w zakresie technologii.

Większy odsetek osób z pokolenia Z spowodowało, że na rynku pracy zaczęły zmieniać się preferencje odnośnie zatrudniania pracowników. Pracodawcy firm częściej poszukiwali pracowników, którzy dobrze orientują się w zakresie technologii, są otwarci na kontakty z osobami z innych pokoleń, łatwo przystosowują się do nowego środowiska pracy oraz nie mają wygórowanych wymagań w zakresie wynagrodzenia. Ponadto, pracodawcy musieli dostosowywać się do dynamicznie zmieniających się wymagań rynkowych w różnych zakresach, głównie finansowym.

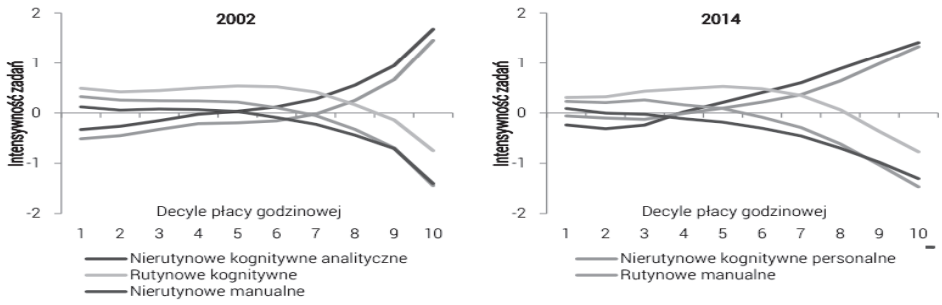
Wpływ na strukturę rynku pracy miał również rozwój technologii, a zwłaszcza technologii informatycznych. W XXI wieku w związku z tym na rynku pracy zaszło wiele zmian, które ukształtowały jego strukturę. Pierwszym skutkiem rozwoju technologicznego było pojawienie się zmian w zakresie prowadzenia działalności. Dostępność technologii pozwoliły firmom na rozwinięcie swojej działalności w różnych formach przy wykorzystaniu urządzeń teleinformatycznych, takich jak np. telepraca, praca zdalna, mieszane formy pracy, których skutkiem było: zwiększenie efektywności oraz wydajności procesu produkcji, zmiana miejsca wykonywania pracy, zmniejszenie kosztów, łatwiejszy dostęp do danych. Rozwój tych form pracy miał też słabe strony takie jak: trudności w przypadku wystąpienia awarii, narażenie na ataki cyberprzestępców, możliwość utraty zysków, większe zagrożenie bankructwem.

Rozwój technologiczny przyczynił się również do powstania nowych zawodów, które są związane z technologią. W związku z coraz większą ilością urządzeń elektronicznych stosowanych w różnych dziedzinach życia, zawody, które wcześniej były nieopłacalne, mocno podniosły swoje znaczenie. Do takich zawodów zaliczyć można m.in.: Software developer, zajmujący się tworzeniem różnego rodzaju oprogramowania; biotechnolog, który zajmuje się wykorzystaniem różnych materiałów do tworzenia nowych substancji; Specjalista od sztucznej inteligencji, w której celem jest budowanie oraz wdrażanie do praktyki różnych form sztucznej inteligencji; Specjalista do spraw cyberzagrożeń i cyberbezpieczeństwa.

Pojawienie się nowych zawodów na rynku pracy umożliwiło wielu osobom znalezienie pracy, obecność nowych zawodów zróżnicowało i uatrakcyjniło strukturę polskiego rynku pracy, na skutek czego zatrudnienia zaczęły poszukiwać

również osoby pochodzące z innych krajów. Wykorzystanie nowych technologii na rynku pracy stwarzało zagrożenie dla pracowników o niższych kwalifikacjach. Przyspieszony rozwój technologiczny przyczynił się do natężenia się zjawiska automatyzacji produkcji, polegającej na zastępowaniu pracy ludzkiej maszynami. Firmy eliminowały czynnik ludzki w produkcji towarów, ponieważ urządzenia produkujące towary były często efektywniejsze, bardziej precyzyjne i wydajniejsze niż ludzie. Automatyzacja produkcji spowodowała, że niektóre rodzaje zatrudnienia na rynku pracy są zagrożone kompletnym wyginięciem. Do tych zawodów można zaliczyć m.in. sprzedawca w sklepie spożywczym, bibliotekarz, prawnik, rolnik itp. Pogłębienie tego procesu może zagrażać wzrostem bezrobocia.

W ciągu ostatnich kilku lat na rynku pracy na skutek rozwoju technologicznego oraz globalizacji coraz bardziej zauważa się zjawisko polaryzacji rynku pracy. Pierwsze zjawisko polaryzacji zostało ujawnione w latach 90. XX w., na terenie m.in. USA oraz Wielkiej Brytanii. W krajach tych przeprowadzono badania, które miały ustalić, w jakim stopniu wzrośnie popyt na dobrze wykształconych pracowników przy jednoczesnym spadku popytu na osoby posiadające umiarkowane kwalifikacje[20]. Zbudowany według tej koncepcji model polaryzacji opisując relacje między technologią informatyczno-komunikacyjną a rodzajami zadań wykonywanych na różnych stanowiskach pracy wskazuje, że technologie te zastępują zadania rutynowe i są komplementarne wobec zadań nie rutynowych[21]. Oznacza to, że zadania, które są realizowane przez średnio lub słabo wykwalifikowanych pracowników mogą być wykonane z łatwością przez urządzenia technologiczne. Jak zmieniła się sytuacja w Polsce w tym zakresie pokazuje Wykres 7.



Wykres 7. Znaczenie zadań wykonywanych na rynku pracy w Polsce w 2002 oraz w 2014 r.

Źródło: Lewandowski, P., Harda, W. (2018). *Jak technologia zmienia charakter pracy? Polska na tle UE*. Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych, s. 9.

[20] Dorn, D., Autor, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *The American Economic Review*, *103*(5), 1553-1597. https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1553.

[21] Arendt, Ł., Gajdos, A. (2018). *Zmiany w strukturze zawodowej w Polsce do 2022 roku – czy rynek pracy podąża w kierunku polaryzacji?* Warszawa, s. 74.

Zatem zjawisko polaryzacji rynku pracy powoduje, że na znaczeniu zyskują zadania, które mogą być realizowane tylko przez wysoko wykształconych pracowników. Może to sprawić, że pracownicy o wyższym lub niższym wykształceniu będą mogli łatwiej znaleźć zatrudnienie, jednoczesny może nastąpić spadek zatrudnienia średnio wykwalifikowanych pracowników co może prowadzić do powstania luki w strukturze zatrudnienia oraz zaniku klasy średniej.

Od 2013 r. na rynku pracy coraz więcej przedsiębiorstw zatrudniało pracowników na podstawie elastycznych form zatrudniania. Do czynników, które doprowadziły do wielokrotnego stosowania tych form zaliczyć można m.in.: zmiany w gospodarce światowej, postępująca globalizacja, rozpowszechnianie się technologii komunikacyjnej oraz informatycznej, zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw, chęć szybkiego dostosowania podaży pracy do zmiennego na nie popytu.

Częste korzystanie z elastycznych form zatrudniania powoduje, że zmienia się dotychczasowa organizacja pracy w danej organizacji. Skutkiem tego są m.in. zmiany charakteru zatrudnienia, pojawienie się nowych zawodów oraz to, że uporządkowane przedsiębiorstwa są powoli wypierane przez struktury sieciowe. W Polsce pojawiły się różne nowe elastyczne formy zatrudniania, do których należą:

- umowy cywilnoprawe – zawieranie tego typu umowy oznacza, że strony zawierają pomiędzy sobą stosunek prawny w postaci konsensusu:
  - umowa o dzieło polegająca na realizacji przez osobę wykonującą zlecenie określonego zadania narzucanego przez osobę zlecającą.
  - umowa o zlecenie, który pomimo podobnego mechanizmu umowy różni się tym, że osoba podejmująca zadanie musi wykonać określoną czynność podyktowaną przez zlecającego.
- samozatrudnienie – pracownik realizuje zadania na własny rachunek, które świadczone są dla jednego przedsiębiorcy w związku z prowadzonego przez niego działalności gospodarczej.
- praca nakładcza (praca chałupnicza) – charakteryzuje się wytwarzaniem przez wykonawcę określonego przedmiotu z materiałów zaoferowanych przez zlecającego zamówienie, chyba że strony ustaliły inaczej.
- telepraca – polega na realizacji zadań poza organizacją. Pracownik wykonuje pracę, jednocześnie będąc w ciągłym kontakcie z pracodawcą za pomocą urządzeń elektronicznych w postaci np. laptopa, komórki itp.
- leasing pracowniczy (praca tymczasowa) – pracodawca zatrudnia pracownika na określony okres, w którym osoba zatrudniona realizuje zadania wskazane przez szefa firmy.

Główną przyczyną częstego stosowania przez firmy nowoczesnych form zatrudniania jest zaspokojenie potrzeb przedsiębiorstwa w zakresie zasobów ludzkich oraz niższe w stosunku do tradycyjnych form koszty zatrudniania pracownika.

Ze względu na łatwość w zawarciu tego rodzaju umowy oraz istnieniu wielu kategorii elastycznych form zatrudniania, pracodawca miał większy wpływ na to, w jakim celu ma zatrudnić potencjalnego pracownika, uwzględniając przy tym okres trwania zatrudnienia poziom płac oraz lokalizację realizacji pracy. Oprócz tego formy te pozwalają również na efektywniejsze wykorzystanie urządzeń technologicznych firmy oraz przyczyniają się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw. Dynamiczny rozwój elastycznych form zatrudnienia powodują poprawę funkcjonowania rynku pracy poprzez powstanie nowych ofert pracy, co ma pozytywny wpływ na poziom stopy bezrobocia.

Ważnym czynnikiem zmian na rynku pracy w Polsce jest również globalizacja[22]. Zjawisko globalizacji oznacza przenikanie ponad granicami państw różnych zjawisk o charakterze ekonomicznym, społecznym, środowiskowym, politycznym i kulturowym i dotyczy wielu sektorów oraz sfer aktywności w kraju.

Patrząc na strukturę rynku pracy, największy wpływ na nią ma globalizacja gospodarcza polegająca na integrowaniu krajowych gospodarek z gospodarkami zagranicznymi poprzez natężenie między nimi powiązań, dzięki czemu możliwe jest kształtowanie się międzynarodowego systemu ekonomicznego o wysokiej współzależności[23]. Skutkiem tego jest wzrost konkurencyjności między przedsiębiorstwami poprzez efektywne oraz innowacyjne gospodarowanie zasobami. Efektywniejsze gospodarowanie zasobami prowadzi do redukcji cen towarów i usług, które mogą zostać nabyte przez mniej zamożnych konsumentów co przyczynia się do wzrostu ogólnego dobrobytu materialnego społeczeństwa.

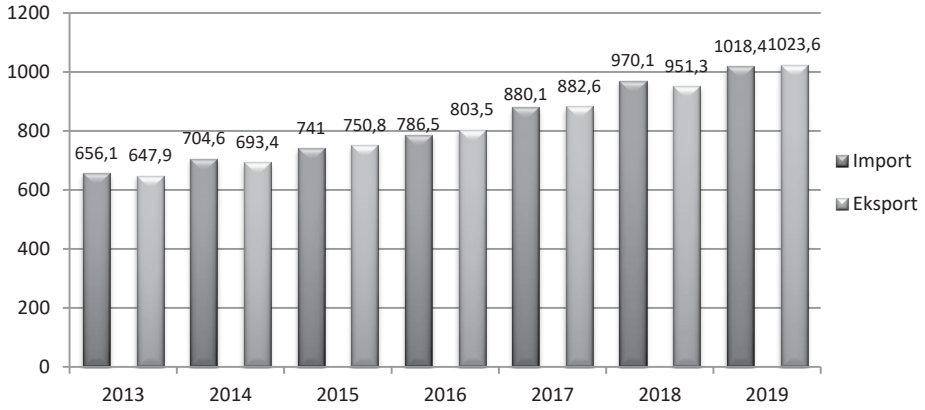
Oprócz tego globalizacja przyczynia się również do spadku bezrobocia poprzez utworzenie miejsc pracy oraz wzrost poziomu PKB na skutek wzrostu wartości eksportu oraz importu. Firmy, które wciąż rozwijają się, tworzą nowe siedziby w innych krajach w celu zwiększenia zysków. Natomiast nowe miejsce pracy daje szansę wielu bezrobotnym na znalezienie zatrudnienia, dzięki czemu spada bezrobocie. W Polsce dzięki integracji międzynarodowej i globalizacji następowało zniesienie i ograniczanie barier w sferze międzynarodowych przepływów towarów, co znacząco przyczyniło się do wzrostu zagranicznych obrotów handlowych (Wykres 8).

Lata 2013-2019 niosą także zapowiedź przyszłych trudności rozwojowych. Wyrażało się to w osłabieniu stopy inwestycji, która po osiągnięciu szczytu w 2015 r., kiedy to osiągnęła poziom 20,1% spadła do 17,5% w 2017 r. W latach 2018-2019 kształtowała się w granicach 18,2-18,3%.

---

[22] Lemańska-Majdzik, A. (2013). Globalizacja – szansa czy zagrożenie dla współczesnego świata. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, *2013*(1), 114-125.

[23] Wilsz, J. (2014). Implikacje globalizacji dla rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 197, 58.



Wykres 8. Wartość eksportu i importu Polski w latach 2013-2019 (w mld PLN)

Źródło: Dane statystyczne GUS.

W latach 2013-2019 sytuacja na rynku pracy w Polsce zaczęła stabilizować się na skutek podanych wcześniej czynników. Spadek stopy bezrobocia o kilka procent, wzrost poziomu PKB oraz większa aktywność zawodowa ludności przyczyniły się do polepszenia gospodarki kraju oraz wzrostu zamożności społeczeństwa. Jednakże pod koniec 2019 r. w Chinach pojawił się nowy wirus SarsCov2, który cechował się dużą zdolnością zakażenia. Wirus ten wywołał pandemię o nazwie COVID-19 szybko rozprzestrzeniającą się na cały świat. W ciągu tylko kilku miesięcy koronawirus był już wykryty w prawie każdym państwie i stał się przyczyną ogólnego kryzysu światowego. W lutym 2020 r odkryto tę chorobę również w Polsce. Wywarła ona bardzo silny wpływ na całą gospodarkę i rynek pracy w całym kraju. Chociaż kolejne fale zakażeń zostały opanowane to skutki kryzysu spowodowane pandemią COVID 19 będą jeszcze długo odczuwalne w gospodarce i społeczeństwie. Ciągle istnieje także zagrożenie powrotem pandemii.

Zaburzenia rynku pracy w okresie pandemii (2020-2021)

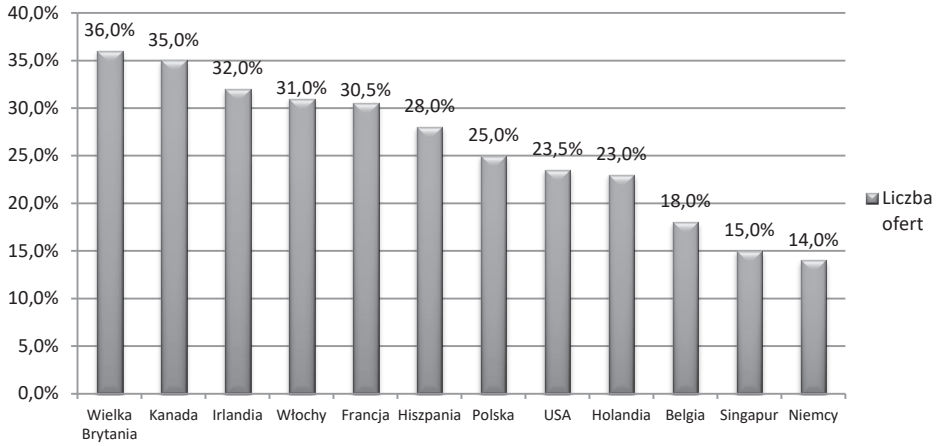
Wybuch pandemii przyczynił się do pogorszenia sytuacji w wielu płaszczyznach. Obecność koronawirusa wywołał zmiany o podłożu ekonomicznym, społecznym, politycznym oraz kulturowym. Zagrożenia, jakie wiązały się z nagłym pojawieniem się wirusa spowodowały, że władze państw zmuszone były podjąć wiele działań mających na cel walkę z epidemią. Do nich zalicza się:

– zwiększenie liczby dostępnych łóżek poprzez utworzenie kilkunastu szpitali tymczasowych,

– wprowadzenie nauki zdalnej w szkołach w celu zmniejszenia liczby zakażeń,
– zamrożenie gospodarki poprzez zamknięcie wielu działalności gospodarczych,
– wprowadzenie obowiązku zachowania higieny osobistej oraz noszenia maseczek,
– zalecanie wykonywania prac w formie zdalnej, o ile było to możliwe.

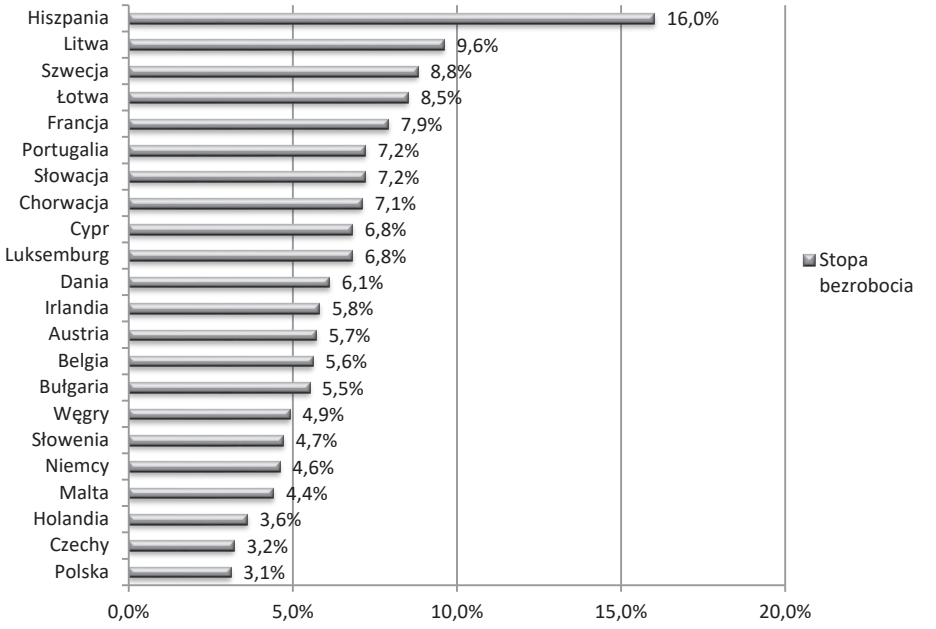
Pomimo przeprowadzonych działań przeciwko rozprzestrzenianiu się koronawirusa, wirus ten wciąż rozwijał się w dynamicznym tempie, zakażając miliony osób na całym świecie, a pandemia przynosiła niekorzystne skutki ekonomiczne, społeczne i zdrowotne. Pandemia spowodowała upadek wielu przedsiębiorstw, na skutek wprowadzonych obostrzeń. Ze względu na obowiązek wprowadzenia reżimu sanitarnego, większość społeczeństwa przebywała w domach, w związku z czym bezpośredni kontakt z organizacją miało coraz mniej klientów i interesantów. Spadek liczby nabywców i klientów miało negatywny wpływ na zyski firmy, które pomimo zahamowania działalności musiały ponosić koszty stałe organizacji, w tym wynagrodzenie pracowników oraz najem lokalu. Narastające koszty związane z utrzymaniem działalności spowodowały, że wiele przedsiębiorstw traciło płynność finansową, a firmy nieumiejące poradzić sobie z tą sytuacją bankrutowały. W tej sytuacji władze państwowe wypracowały ofertę wielu form pomocy i wsparcia zarówno dla pracodawców jak i pracowników w czasie pandemii.

Upadek sporej liczby firm powodował zmniejszenie ofert pracy oraz jednoczesny wzrost liczby bezrobotnych. W wielu krajach na świecie odnotowano spadek liczby ofert pracy nawet o kilkadziesiąt procent w stosunku do 2019 r. Najgorsza sytuacja panowała pod tym względem w Wielkiej Brytanii, gdzie liczba dostępnych ofert na rynku pracy spadła o ok. 36%. Spadek liczby ofert pracy w czasie pandemii w różnych krajach przedstawia Wykres 9. Dużego wzrostu bezrobocia uniknęły tylko niektóre kraje, w tym Polska, Czechy, Niderlandy, w których stopa bezrobocia nie przekraczała 4%. Szczególnie duży przyrost bezrobocia miał miejsce w Hiszpanii, a także w Szwecji, Łotwie i na Litwie (Wykres 10).



Wykres 9. Spadek liczby ofert pracy wybranych krajów w kwietniu 2020 r. w stosunku do poprzedniego roku (w %)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://forsal.pl/artykuly/1468036,tapniecie-na-rynku-pracy-liczba-ofert-zatrudnienia-na-swiecie-leci-w-dol.html (dostęp 21.12.2021).



Wykres 10. Stopa bezrobocia w 2020 r. w krajach UE (w %)

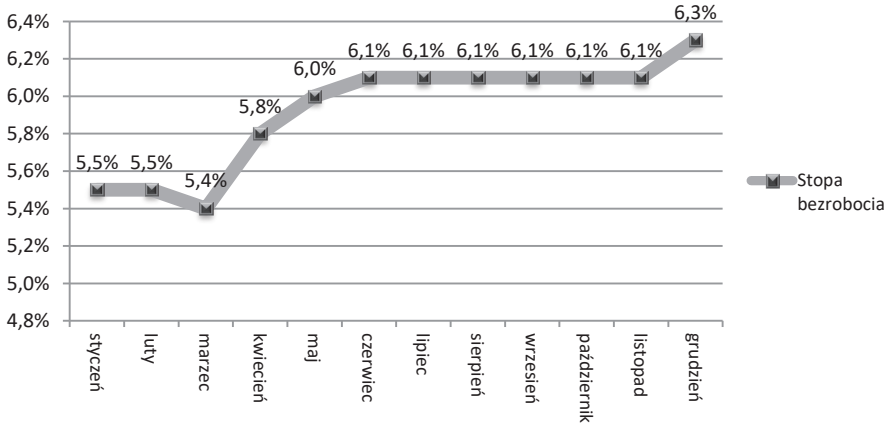
Źródło: Dane statystyczne z Eurostat.

Do przyczyn, które wyjaśniają, dlaczego w tych krajach występuje niski poziom bezrobocia zaliczyć można m.in.:

- szybkie wprowadzenie pracy zdalnej, umożliwiające wykonywanie pracy bez wychodzenia z domu,
- spadek stóp procentowych do bardzo niskich poziomów, wprowadzonych w celu ochrony funkcjonowania przedsiębiorstw i gospodarek,
- wprowadzenie różnych programów, mających na cel pomoc osobom bezrobotnym w poszukiwaniu pracy oraz wsparcie finansowe dla firm będących w trudnej sytuacji,
- dobra sytuacja gospodarcza kraju przed wybuchem pandemii.

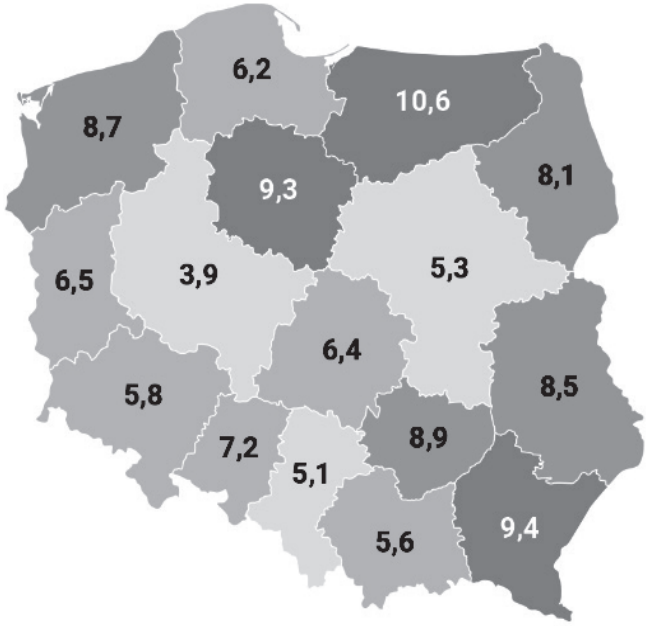
Pandemia koronawirusa poważnie dotknęło również Polskę, czego wyrazem jest wyraźny spadek tempa wzrostu i poziomu PKB z 4,5% w roku 2019 do -5,4% w 2020 r. Na skutek oddziaływania koronawirusa na gospodarkę, doszło też do: wyhamowania handlu zagranicznego towarami oraz usługami; spadku produkcji i wzrostu wydatków rządowych przeznaczonych na walkę z epidemią. Z kolei niski poziom PKB spowodował spadek stopy inwestycji, co było niekorzystne dla dalszego rozwoju gospodarczego. W roku rozpoczęcia epidemii stopa inwestycji w Polsce wynosiła tylko 16,6%, co było trzecim najniższym wynikiem w UE. Niższe stopy inwestycji zanotowano jedynie w Grecji oraz w Luksemburgu.

Wybuch epidemii w Polsce wpłynął w niewielkim stopniu na poziom stopy bezrobocia w Polsce. W przeciwieństwie do wielu państw Unii Europejskiej, bezrobocie w 2020 r. w kraju kształtowało się na niskim poziomie około 6% (Wykres 11). Poziom tego wskaźnika był jednak dość silnie zróżnicowany regionalnie. Najniższy poziom tego wskaźnika odnotowano wówczas w województwach wielkopolskim, śląskim oraz mazowieckim ze stopą bezrobocia nieprzekraczającą 5,5%. Z kolei najwyższe bezrobocie wystąpiło w województwie warmińsko-mazurskim na poziomie 10,6%, przewyższając średnią Polski o 4%. Wysokie bezrobocie znajdowało się również w województwie podkarpackim, kujawsko-pomorskim oraz świętokrzyskim (Rysunek 1).



Wykres 11. Stopa bezrobocia w 2020 r. w Polsce (w %)

Źródło: Dane statystyczne z GUS.



Rysunek 1. Stopa bezrobocia w województwach Polski (w %)

Źródło: https://300gospodarka.pl/news/polska-bezrobocie-regiony (dostęp 22.12.2021).

Na wysoki poziom bezrobocia w tych województwach wpłynął nie tylko koronawirus, ale również inne czynniki o charakterze strukturalnym.

Po wybuchu pandemii i wprowadzeniu ograniczeń dotyczących mobilności i kontaktów osobistych, na rynku pracy znalazły się zatrudnione osoby, które nie wykonywały żadnej pracy. Było to związane z tym, że przez jakiś okres zakłady pracy były zamknięte na skutek wybuchu pandemii, a możliwości organizacji pracy były ograniczone. Według Głównego Urzędu Statystycznego, na koniec czerwca 2020 r., gdzie na rynku pracy było zatrudnionych ok. 10 mln osób, prawie 700 tys. osób nie wykonywało pracy pomimo bycia zatrudnionym, co stanowiło około 7% wszystkich osób zatrudnionych.

Wzrost stopy bezrobocia, upadek kolejnych firm oraz spadek poziomu PKB spowodowały, że konieczne było wprowadzenie programów oraz działań mających na celu zniwelowanie skutków wywołanych pandemią. Głównym programem, który miał największy wpływ na przeciwdziałanie skutkom epidemii była tzw. tarcza antykryzysowa. Została ona wprowadzona w celu zabezpieczenia wiele firm przed bankructwem poprzez zmniejszenie obciążeń poniesionych przez firmy oraz zapewnieniu stabilnej płynności finansowej przedsiębiorstw.

Wsparcie rynku pracy w Polsce w czasie pandemii

Ogólny kryzys oraz zakłócenia na rynku pracy spowodowane przez pandemię wymagały odpowiedniej reakcji państwa i wprowadzenia programów ochronnych, których celem było zapobieganie i ograniczanie skutków pandemii. W Polsce wprowadzono tzw. tarcze antykryzysowe, które miały chronić firmy przed bankructwem, a pracownikom zapewnić pomoc socjalną na przetrwanie trudnego okresu[24]. Ustawa o COVID-19 wprowadziła szereg form wsparcia dla pracodawców mających chronić pracowników przed grupowymi zwolnieniami, takich jak dofinansowanie obniżonych wynagrodzeń, zwolnienia ze składek na ubezpieczenia społeczne, prawa do negocjowania wynagrodzeń i inne. Przedsiębiorcy, których obroty zmniejszyły się o 15-25% zostali uprawnienie do obniżenia wynagrodzenia pracowników o 50% w okresie postoju i uzyskania dofinansowania obniżonych wynagrodzeń w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia ustawowego. Mieli także prawo zmniejszyć czas pracy zatrudnionych do 20% i uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia w wysokości do 40% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Od czerwca 2020 roku mogli ponadto ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzeń objętych postojem lub planem skrócenia czasu pracy. Pracodawcy mieli również prawo

[24] Adamowicz, M., Siedlanowski, P. (2021). Migracja jako uwarunkowanie rynku pracy. W: A. Siedlecka, D. Guzal-Dec (red.), *Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujęcie interdyscyplinarne* (24-47). Biała Podlaska: Wydawnictwo PSW.

do nakazania pracownikom wykorzystania zaległych urlopów. Ogólnie pakiet pierwszej tarczy antykryzysowej zawierał instrumenty w zakresie:

- możliwości uzyskania przez niektóre podmioty (mikroprzedsiębiorstwa, osoby duchowne, samozatrudnieni) zwolnień z płacenia składek do ZUS na 2-3 miesiące (marzec-maj),
- udzielenia wsparcia finansowego w wysokości do ok. 2 tys. zł dla zleceniobiorców bezpośrednio związanym z nagłym przestojem w zakładzie pracy,
- oferowania pracownikom dopłaty do wynagrodzenia w firmach znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej[25].

Na walkę ze skutkami epidemii rząd wyasygnował kwotę ponad 300 mld zł, co stanowiło około 15% wartości całego PKB kraju. Z kolei wartość tarczy finansowej wynosiła 100 mld zł, które zostały przeznaczone jako pomoc finansowa dla wszystkich typów przedsiębiorstw (mikroprzedsiębiorstwa oraz małe, średnie i duże firmy). Z tej pomocy finansowej miało skorzystać ok. 650 tys. przedsiębiorstw prowadzących działalność w różnych gałęziach gospodarki.

Dzięki wprowadzeniu tarczy antykryzysowej spadło tempo wzrostu bezrobocia oraz w kolejnych miesiącach utrzymywało się na poziomie 6%. Ponadto, zanotowano również wzrost płacy minimalnej obowiązującej w kraju. W 2021 r. ma ona wynosić 2800 zł, gdzie w poprzednim roku była mniejsza o 200 zł. Tarcza antykryzysowa pozwoliła również na uchronienie ponad 6 mln dostępnych miejsc pracy, dzięki czemu osoby bezrobotne mogły łatwiej znaleźć pracę.

Oprócz tarczy antykryzysowej wpływ na wielkość skutków koronawirusa miał Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz inne programy lokalne. Działania te spowodowały, że w połowie 2020 roku. Negatywne skutki szoku pandemicznego na polskim rynku pracy były dość umiarkowane. Pandemia wywarła jednak na tym rynku długofalowe skutki strukturalne. Jedną ze zmian, która w jakimś stopniu się utrwali jest rozwój pracy zdalnej w różnych dziedzinach działalności, zwłaszcza w działalności usługowej.

Ogólnie można stwierdzić, że polityka antykryzysowa państwa polskiego w okresie wystąpienia pandemii COVID-19 w latach 2020-2021 realizowana była na pięciu płaszczyznach: 1) ochrona życia i zdrowia ludności, 2) zapewnienie bezpieczeństwa miejsc pracy w przedsiębiorstwach i ochrona pracowników, 3) sponsorowanie przedsiębiorców przez rożne formy wsparcia finansowego i prawnego, 4) umacnianie systemu finansowego, 5) kontynuowanie inwestycji infrastrukturalnych i rozwój inwestycji społecznych.

[25] Ministerstwo Rozwoju i Technologii. https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/tarcza-antykryzysowa (dostęp 24.12.2021).

Upowszechnienie pracy zdalnej – ważny efekt pandemii COVID-19

W czasie pandemii w Polsce rozwinęły się szczególnie zdalne formy komunikowania między ludźmi oraz praca zdalna. Do czasu pandemii praca zdalna była praktykowana głównie przez przedstawicieli wolnych zawodów oraz wielkie firmy i korporacje międzynarodowe[26]. W czasie pandemii zdalne zatrudnienie lub praca w domu upowszechniły się zwłaszcza w szkolnictwie, komunikacji i administracji, objęła głównie kadrę menadżerską i programistów, księgowość, finanse, ubezpieczenia i marketing, obsługę klienta i sprzedaż[27].

W Polsce przed pandemią udział pracy zdalnej wynosił 4,6% i był niższy od średniej unijnej, która wynosiła 5,2%[28]. W czasie pandemii nastąpił gwałtowny wzrost liczby pracowników wykonujących pracę w domu we wszystkich krajach, w Polsce w 2020 r osiągnął poziom 8,9% przy średniej unijnej wynoszącej 12,3%. Badania przeprowadzone przez CBOS w kwietniu 2020 r., a więc w kilka miesięcy po ogłoszeniu pandemii w kraju, wykazały, że co czwarty z badanych pracował w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, 21% przeszło na pracę zdalną, a 9% przestało pracować ze względu na potrzebę opieki nad dziećmi. Badania wykazały, że pracę zdalną wykonują głównie osoby z wyższym wykształceniem posiadające kwalifikacje informatyczne. Z takiej formy pracy korzystało około 55% kadry kierowniczej, 38% pracowników instytucji państwowych i publicznych, 34% pracowników administracyjno-biurowych i 32% pracujących na rachunek własny[29]. Z badań GUS wynika, że odsetek osób pracujących zdalnie w Polsce wynosił 11% w I kwartale 2020 r. Po czym spadł do 5,8% w III kwartale, by ponownie podnieść się do 14,2% w I kwartale 2021 r.[30] Przed wybuchem pandemii formę pracy zdalnej stosowały częściej przedsiębiorstwa większe. W czasie pandemii praca zdalna stała się niemal wyłączną formą pracy całego szkolnictwa i upowszechniania wiedzy. Istotnym czynnikiem rozwoju pracy zdalnej jest upowszechnienie Internetu i sprawne funkcjonowanie telekomunikacji. W Polsce w latach 2010-2020 odnotowano szybki wzrost liczby gospodarstw domowych mających dostęp do Internetu: z 67% do 90%. Pod tym względem Polska niewiele ustępuje średniej krajów

[26] Radziukiewicz, M. (2021). Remote work in Poland and its perspectives. *Economic and Regional Studies, 14*(4), 409-427. https://doi.org/10.2478/ers-2021-0029.

[27] Adamowicz, M. (2022). COVID-19 Pandemic as a Change Factor in the Labour Market in Poland. *Sustainability*, *14*(15), 9197. https://doi.org/10.3390/su14159197.

[28] Eurostat. (2021). https://digital-agenda-data-eu/charts/analyse-one-indicator -and-compare-countries (dostęp 28.11.2021).

[29] Radziukiewicz, M. (2021). Remote work in Poland and its perspectives. *Economic and Regional Studies, 14*(4), 409-427. https://doi.org/10.2478/ers-2021-0029; CBOS. (2020). *Skutki epidemii koronawirusa w życiu zawodowym i w budżetach domowych*. Komunikat z badań nr 56/2020.

[30] GUS. (2021). *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w I, II, II kwartale 2020 r. i w I kwartale 2021 r*. Warszawa: GUS.

Unii Europejskiej. Pandemia przyczyniła się do poprawy wyposażenia gospodarstw domowych i przedsiębiorstw i instytucji w urządzenia telekomunikacyjne i wymusiła przyspieszenie edukacji społeczeństwa w posługiwaniu się urządzeniami elektronicznymi. To należy uznać za pozytywny efekt społeczny pandemii.

Wybuch epidemii koronawirusa całkowicie zmienił rynek pracy nie tylko w Polsce, ale i na całym się świecie. Doszło do gwałtownej popularyzacji pracy zdalnej, która pozwoliła na dalsze wykonywanie pracy, nie zakażając więcej osób, wzrostu stopy bezrobocia w wielu krajach na skutek upadku kilku milionów firm oraz doprowadziło do kryzysu gospodarczego na obszarze kilku państw. Jednakże w ciągu następnych kilku miesięcy dzięki licznym działaniom ze strony UE oraz kooperacji państw, następuje stopniowa poprawa sytuacji na rynkach pracy oraz planowane są kolejne działania, które mają za cel przywrócenie rynku pracy do jej pierwotnego stanu. Pomimo poprawiającej się sytuacji, wpływ wybuchu pandemii koronawirusa na gospodarkę był tak duży, że jego skutki będą odczuwalne nawet przez kilka lat po jego zaniku. Niektóre badania wykazują, że pandemia przyczyni się do rozwoju pracy zdalnej oraz pracy hybrydowej, łączącej dwie formy – pracę stacjonarną z pracą zdalną. Rozwój pracy zdalnej i pracy hybrydowej może skutkować dalszymi zmianami strukturalnymi na rynku pracy. Mogą wytworzyć się dwie grupy pracowników – pracujących zdalnie i pracujących w domu, które będą różniły się posiadanymi kwalifikacjami, przywilejami, dochodami z pracy, relacjami i zwyczajami tworzącymi odrębne formy kultury pracy.

Badania przeprowadzone na grupie 170 respondentów zatrudnionych w okresie od 1.04.2022 do 7.04.2022 r.[31] wykazały, że na skutek wybuchu pandemii wiele osób zmieniło swoje dotychczasowe miejsce pracy. Spadła liczba osób zatrudnionych w handlu, edukacji oraz w budownictwie. Głównym powodem był obowiązek zmiany formy wykonywania danej pracy na pracę zdalną. Ze względu na to, że niemożliwe jest wykonywanie takiej pracy w niektórych gałęziach gospodarczych, osoby zatrudnione zmuszone były do zmiany zawodu. Z tego również powodu wzrosła liczba osób zatrudnionych w tych zawodach, w których praca zdalna jest możliwa oraz nie wpływa negatywnie na rozprzestrzenianie się COVID-19.

Wybuch pandemii wpłynął również na pogorszenie sytuacji zawodowej wielu osób.

Spadła liczba osób znajdujących się w dobrej lub bardzo dobrej sytuacji, jednocześnie odnotowano wzrost liczby osób w słabej oraz umiarkowanej sytuacji zawodowej. Pomimo tego, ponad połowa ankietowanych wciąż znajdowała się

[31] Derlukiewicz, A. (2022). *Rynek pracy w czasach pandemii COVID-19*. Biała Podlaska: Wydział Nauk Ekonomicznych, Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II.

w dobrej sytuacji zawodowej, a nieco ponad 10 % badanych określiło swoją sytuację jako bardzo dobrą.

W badaniu pytano o przyczyny zmiany ich dotychczasowego położenia na rynku pracy.

Do najczęściej wymienianych przyczyn zmiany sytuacji zawodowej zaliczono zmianę miejsca pracy, przejście na pracę zdalną oraz spadek dochodów. Każdą z tych odpowiedzi wybrało ponad 23% respondentów. Przyczynę pogorszenia sytuacji zawodowej w wyniku bankructwa firmy czy dużego wzrostu cen i kosztów wymieniło niewiele ponad 3% badanych.

Ponad połowa respondentów odpowiedziała, że wybuch pandemii w dużym stopniu wpłynął na ich życie zawodowe, zaś 19 osób sądzi, że nagłe pojawienie się COVID znacząco wpłynął na ich dotychczasowe życie zawodowe. Z kolei 46 ankietowanych twierdziło, że ich życie zawodowe nie zmieniło się wcale lub zmieniło się w niewielkim stopniu. Takie zdanie stanowiło 30,46% wszystkich odpowiedzi.

W badaniu poszukiwano odpowiedzi na pytanie dotyczące najbardziej zauważalnych zmian na rynku pracy i powodujących je czynników. Wyniki przedstawione są w Tabeli 1.

Tabela 1. Najbardziej zauważalne zmiany na rynku pracy według ankietowanych

Zmiana	Liczba odpowiedzi	% wszystkich ankietowanych
wzrost bezrobocia	59	39,07 %
popularyzacja pracy zdalnej	109	71,52%
spadek liczby oferowanych ofert pracy	39	25,83%
spadek aktywności zawodowej	38	25,17%
zwiększenie częstotliwości zmiany zatrudnienia	21	13,91%
regulacja wysokości wynagrodzenia	26	17,22%
zwiększenie liczby pracujących w niepełnym wymiarze czasowym	36	23,84%
wzrost znaczenia technologii na rynku pracy	51	33,77%
wzrost popytu pracowników w zawodach związanych z elektroniką	19	12,58%
przyspieszenie postępu technologicznego	30	19,87%

Źródło: Derlukiewicz, A. (2022). Rynek pracy w czasach pandemii COVID-19. Biała Podlaska: Wydział Nauk Ekonomicznych, Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II.

Zdecydowanie najczęściej wybieraną przez respondentów widoczną zmianą na rynku pracy była popularyzacja pracy zdalnej. Tą odpowiedź wybrało aż 71,5% ankietowanych osób. Tak duży odsetek wynika z tego, że wybuch pandemii wymusił podjęcie działań mających na celu ograniczenie rozprzestrzeniania się wirusa. Znaczna liczba osób do zauważalnych zmian zaliczyła również wzrost bezrobocia

oraz wzrost znaczenia technologii na rynku pracy. Te zmiany wybierała co trzecia osoba. Z kolei najrzadziej wybieraną przez respondentów zmianą była wzrost popytu na pracowników w zawodach związanych z elektroniką. Tak uważa tylko 12,6% ankietowanych. Popularyzacja pracy zdalnej została przez badanych uznana za czynnik zdecydowanie najsilniej wpływający na rynek pracy w czasie pandemii. Dużą rolę przypisano tez wzrostowi znaczenia nowych technologii wykorzystywanej w pracy oraz ogólnemu przyspieszeniu postępu technologicznego.

Na rynku pracy w Polsce od czasu transformacji następowały dość istotne zmiany pod wpływem wielu czynników o charakterze zewnętrznym i wewnętrznym. Kluczową rolę wśród tych czynników miała transformacja systemowa, która wprowadziła system gospodarki rynkowej nadając podmiotowość przedsiębiorstwom i wprowadzając zasady konkurencji. Mimo radykalnych reform wprowadzających mechanizmy rynkowe, prywatyzację własności i liberalizację stosunków gospodarczych rynek pracy pozostał w zasięgu regulacji państwa, które chroniły pracowników i zapobiegały bezrobociu. Obok polityki rynku pracy istotnym czynnikiem wpływającym na rynek pracy był, pomimo pewnych wahań, ciągły rozwój gospodarczy, który nawet w latach kryzysu finansowego był kontynuowany. Niezwykle ważnym czynnikiem kształtującym w sposób pozytywny rynek pracy w Polsce była integracja Polski z Unią Europejską i włączenie do Jednolitego Rynku Europejskiego, co pozwoliło na swobodny przepływ nie tylko towarów, usług i kapitałów ale także ludzi i noszonych przez nich zasobów pracy. Większa mobilność zasobów pracy była wspierana przez nasilenie procesów internacjonalizacji stosunków gospodarczych i upowszechnienie się zjawiska globalizacji. Istotnym czynnikiem destrukcyjnym w ewolucyjnym przebiegu zmian na krajowym rynku pracy, który coraz silniej integrował się z rynkiem pracy całej Unii Europejskiej, był kryzys wywołany wirusową pandemią COVID-19. Zaburzenia i zmiany jakie są skutkiem i następstwem pandemii będą odczuwalne na rynku pracy także w przyszłości.

Piśmiennictwo:

1. Adamiec, J., Russel, P. (2009). *Kryzys finansowy – wybrane zagadnienia*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
2. Adamowicz, M. (2022). COVID-19 Pandemic as a Change Factor in the Labour Market in Poland. *Sustainability*, *14*(15), 9197. https://doi.org/10.3390/su14159197
3. Adamowicz, M., Adamowicz, T. (2019). The world financial crisis and the Polish economy. *Zesz. Nauk. SGGW w Warszawie*, *Problemy Rolnictwa Światowego*, *19*, 5-21. https://doi.org/10.22630/PRS.2019.19.1.1.
4. Adamowicz, M., Siedlanowski, P. (2021). Migracja jako uwarunkowanie rynku pracy. W: A. Siedlecka, D. Guzal-Dec (red.), *Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujęcie interdyscyplinarne* (24-47). Biała Podlaska: Wydawnictwo PSW.

5. Arendt, Ł., Gajdos, A. (2018). *Zmiany w strukturze zawodowej w Polsce do 2022 roku – czy rynek pracy podąża w kierunku polaryzacji?".* Warszawa.
6. CBOS (2020). *Skutki epidemii koronawirusa w życiu zawodowym i w budżetach domowych*. Komunikat z badań nr 56/2020.
7. Derlukiewicz, A. (2022). *Rynek pracy w czasach pandemii COVID-19*. Biała Podlaska: Wydział Nauk Ekonomicznych, Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II.
8. Dorn, D., Autor, D. (2013). The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. *The American Economic Review*, *103*(5), 1553-1597. https://doi.org/10.1257/aer.103.5.1553.
9. Eurostat. (2021). https://digital-agenda-data-eu/charts/analyse-one-indicator-and-compare-countries (dostęp 28.11.2021).
10. Fic, M., Fic, D., Malinowski, M. (2016). Skutki kryzysu 2008-2009 dla rynku pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej. *Studia i Prace WNEiZ US*, *44*(1), 95-105. https://doi.org/10.18276/sip.2016.44/1-08.
11. GUS. (2021). *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w I, II, II kwartale 2020 r. i w I kwartale 2021 r*. Warszawa: GUS.
12. https://300gospodarka.pl/news/polska-bezrobocie-regiony (dostęp 22.12.2021). https://doi.org/10.26485/SPE/2017/105/15.
13. https://forsal.pl/artykuly/1468036,tapniecie-na-rynku-pracy-liczba-ofert-zatrudnienia-na-swiecie-leci-w-dol.html (dostęp 21.12.2021).
14. https://rynekpracy.pl/monitory/bezrobocie-1990-2010 (dostęp 13.11.2021).
15. https://www.prawo.pl/kadry/co-nam-daly-fundusze-europejskie-podsumowanie-lat-2004-2006,267630.html (dostęp 28.11.2021).
16. Jóźwiakowski, P. (2015). Kryzys finansowy – przebieg i skutki dla gospodarki. *Zeszyty Naukowe Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego w Zielonej Górze*, 2, 6-17.
17. Klimczuk, A. Labor markets. W: B. Turner, P. Kivisto, W. Outhwaite, C. Kyung-Sup, C. Epstein, J.M. Ryan (red.), *The Wiley-Blackwell Encyclopedia of Social Theory* (1), London: Wiley-Blackwell. https://doi.org/10.1002/9781118430873.est0200.
18. Kotlorz, D., Sojka, E. (2017). Wzrost gospodarczy a zatrudnienie w Polsce w latach 1995–2014. *Studia Prawno-Ekonomiczne* Łódź, *105*, 259-275.
19. Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
20. Krzętowska, A, Jagodziński, A. (2016). Rynek pracy w Polsce w okresie transformacji – szanse i zagrożenia. *Zeszyty Naukowe PWSZ w Płocku. Nauki Ekonomiczne, 23*(1), 9-18.
21. Lemańska-Majdzik, A. (2013). Globalizacja – szansa czy zagrożenie dla współczesnego świata. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Humanitas. Zarządzanie*, *2013*(1), 114-125.
22. Lewandowski, P., Harda, W. (2018). *Jak technologia zmienia charakter pracy? Polska na tle UE*. Warszawa: Instytut Badań Strukturalnych.
23. Ministerstwo Rozwoju i Technologii. https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/tarcza-antykryzysowa (dostęp 24.12.2021).
24. NBP. (2009). *Polska wobec światowego kryzysu gospodarczego*. Warszawa: NBP.

25. Olszowy, J. (2016). Wybrane aspekty migracji zarobkowych i ich wpływ na rynek pracy. *Rynek – Społeczeństwo – Kultura*, *18*(2), 8.
26. Opałka, A. (2012). Wpływ kryzysu na światowych rynkach finansowych na sytuację makroekonomiczną Polski – analiza wybranych wskaźników. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego. Finanse. Rynki finansowe. Ubezpieczenia*, *2012*(54), 109-11.
27. Piekutowska, A. (2017). Wpływ kryzysu gospodarczego na migracje międzynarodowe na przykładzie Unii Europejskiej. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego We Wrocławiu*, *2017*(498), 251-262. https://doi.org/10.15611/pn.2017.498.23.
28. Radziukiewicz, M. (2021). Remote work in Poland and its perspectives. *Economic and Regional Studies, 14*(4), 409-427. https://doi.org/10.2478/ers-2021-0029.
29. Staszel, A. (2013). Przyczyny i skutki kryzysu finansowego: sporne kwestie teoretyczne. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, 2013*(920), 57.
30. Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw.
31. Ustawa z dnia 28 czerwca 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.
32. Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu.
33. Wiktorowicz, J., Warwas, I. (2016). Pokolenia na rynku pracy. W: J. Wiktorowicz, J. Warwas, M. Kuba, E. Staszewska, P. Woszczyk, A. Stankiewicz, J. Kliombka-Jarzyna (red.), *Pokolenia – co się zmienia? Kompedium zarządzania multigeneracyjnego* (19–37). Warszawa: Wolters Kluwer.
34. Wilsz, J. (2014). Implikacje globalizacji dla rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wydziałowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 197, 58.
35. Ziębakowski, Ł. (2019). *Oddziaływanie kosztów pracy na funkcjonowanie rynku pracy województw lubuskiego i wielkopolskiego.* Poznań: Difin.

Streszczenie

Przedmiotem pracy jest analiza zmian rynku pracy w Polsce w latach 1989-2021 i ocena czynników kształtujących te zmiany. Analiza prowadzona jest w podokresach, charakteryzujących się różnymi uwarunkowaniami makroekonomicznymi. Przedstawiono kształtowanie się rynku pracy w okresach: transformacji ustrojowej (1989-2004), wstępowania Polski do Unii Europejskiej (2004-2006), światowego kryzysu finansowego (2007-2012), nowych strategii rozwoju w latach 2013-2019 oraz w okresie zaburzeń spowodowanych pandemią COVID-19 . W każdym okresie dokonywano oceny krytycznych czynników i parametrów rozwoju takich jak : stopa bezrobocia, poziom inflacji, rozmiary migracji i zagranicznych obrotów handlowych, kształtowanie się poziomu PKB i in.. Szczególną uwagę zwrócono na zachowanie się rynku pracy w okresie pandemii i sposoby interwencji państwa w gospodarkę w tym okresie. Temu celowi służyły badania ankietowe na zbiorowości 170 respondentów zatrudnionych w pierwszym tygodniu kwietnia 2022 r. Badania wykazały, że podstawową zmianą , która pojawiła się na rynku pracy w czasie pandemii było upowszechnienie pracy zdalnej i wzrost bezrobocia. Ważnym skutkiem pandemii, mimo nasilonej interwencji państwa , było też ograniczanie ofert pracy i spadek aktywności zawodowej. Za pozytywny efekt w tym okresie można uznać istotny wzrost informatycznego oprzyrządowania pracy oraz zróżnicowanie form zatrudnienia . Kluczowe zmiany na rynku pracy spowodowała transformacja ustrojowa oraz integracja z Unia Europejską. W całym badanym okresie rynek pracy pozostawał pod silnym oddziaływaniem interwencji państwa, która łagodzi napięcia i zagrożenia. Kontrolowane zjawisko bezrobocia było zmienne w czasie i zróżnicowane regionalnie.

Słowa kluczowe: rynek pracy, bezrobocie, migracje, pandemia COVID-19, praca zdalna, polityka rynku pracy

Paulina Stolarczyk[1]
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

WPŁYW PANDEMII COVID-19 NA WYBRANE ASPEKTY RYNKU PRACY W POLSCE

Wstęp

Sytuacja gospodarcza, wszelkie procesy oraz zmiany jakie zachodzą w gospodarce widoczne są na rynku pracy, który jest jednym z elementów całej gospodarki. Głównym celem pracy jest zbadanie wpływu pandemii COVID-19 na rynek pracy oraz przedstawienie sytuacji wybranych grup społecznych na tym rynku. Pandemia przyniosła znaczące zmiany w krajobrazie gospodarczym zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Działania władz krajowych związane z pandemią i kryzysem zmieniły zarówno zachowania gospodarcze obywateli, wpływając na rynek pracy. Wprowadzane przez rząd restrykcje związane z izolacją społeczną przyczyniły się ograniczania działalności poszczególnych branż, co wpłynęło na całą gospodarkę. Jednocześnie interwencja państwa w postaci tzw. tarcz antykryzysowych umożliwiła wdrożenie rozwiązań mających na celu m.in. ochronę miejsc pracy[2].

Inaczej postrzegane jest własne zdrowie, życie rodzinne i zawodowe, a także rozwój i korzystanie z e-technologii. Pandemia zmieniła rynek pracy i zachowania firm, można stwierdzić, że w krótkim czasie nastąpiła zmiana podaży pracy, gdyż najbardziej dotknięte sektory gospodarki zostały zmuszone do redukcji miejsc pracy. Konsekwencją tej redukcji miejsc pracy był wzrost stopy bezrobocia wraz z wybuchem COVID-19. W wyniku pandemii została ograniczona mobilność związana m.in z przemieszczaniem się ludzi do swoich zakładów pracy. Zostały również zamknięte granice państw co spowodowało spowolnienie gospodarek poprzez zminimalizowanie transportu towarowego i pasażerskiego. Ograniczenia te widoczne

[1] dr, paulina_stolarczyk@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0001-8094-1174.

[2] Zgierska, A. (2022). Zasoby pracy a podaż pracy w Polsce. Grupy ludności na rynku pracy szczególnie wrażliwe na dodatkowe zawirowania w gospodarce – wnioski z pandemii COVID-19, *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne*, Rządowa Rada Ludnościowa Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa s. 53.

były w zmniejszeniu transakcji kupna i sprzedaży nie tylko na rynku krajowym, ale również globalnym. Cała sytuacja pandemiczna, jak również ogólnie kryzysy są czynnikiem do wdrażania wielu innowacyjnych zmian[3]. Jednak wyzwania związane z pojawieniem się pandemii COVID-19 są znacznie większe niż w przypadku innych zdarzeń, które wcześniej występowały w gospodarce. Wynika to głównie z faktu, że dzisiejszy świat jest znacznie bardziej zglobalizowany. Jednym z najważniejszych wyzwań stojących przed decydentami politycznymi jest to, jak skutecznie zarządzać gospodarką w kryzysie, tak aby zminimalizować negatywny wpływ pandemii.

Źródła danych i metody badań

W pracy wykorzystano dane wtórne pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności oraz bezrobocia rejestrowanego z GUS. Do analizy posłużyły dane z 2020 roku i lat późniejszych, gdyż w pierwszym kwartale 2020 roku w Polsce ogłoszono stan pandemiczny. Dane z 2020 roku porównano do roku 2019. Niektóre dane, ze względu na dostępność zostały przedstawione również z 2022 roku. Źródła danych stanowiła literatura przedmiotu oraz dane wtórne pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego. Sytuację na rynku pracy przedstawiono za pomocą wskaźników rynku pracy. Podstawowe mierniki umożliwiły obserwację zmian ich wartości pod wpływem procesów zachodzących w gospodarce i sytuacji geopolitycznej na świecie.

Na początku zaprezentowano dane dotyczące bezrobocia rejestrowanego. Według ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do bezrobotnych zarejestrowanych zalicza się osoby niezatrudnione i nie wykonujące innej pracy zarobkowej, które są gotowe i zdolne podjąć zatrudnienie w pełnym wymiarze pracy[4]. Osoby te powinny być zarejestrowane w odpowiednim do miejsca zameldowania urzędzie pracy, a także powinny aktywnie poszukiwać zatrudnienia. Ustawa dokładnie określa jakie są jeszcze inne wytyczne, do spełnienia przez osobę, która chce zarejestrować się jako bezrobotna. Nie może ona posiadać nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych powyżej 2 ha przeliczeniowych. Oprócz tego osoby nie chcące się zarejestrować jako bezrobotne nie powinny mieć prawa do emerytury lub renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy. Kolejną wytyczną, którą osoba powinna spełnić to aspekty związane ze środkami finansowymi – jej przychód nie powinien przekraczać połowę minimalnego wynagrodzenia za pracę[5]. Stopień zaangażowania osób na rynku pracy może być mierzony za pomocą

[3] Deok, S. Y., Wangdong, K., Young-ho, N. (2020). The Strategic Transformation from Innovation Cluster to Digital Innovation Cluster during and after COVID-19. *Asian Journal of Innovation & Policy*, *9*(2), 164-186.

[4] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,* Dz. U. 2022 poz. 690., Art. 2.

[5] Sadowski, K. (2017). *Podstawowe metody statystyczne analizy bezrobocia*. Warszawa: Wydawnictwo drugie, s. 13.

miar względnych, do których zaliczamy wskaźnik zatrudnienia, współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik bierności zawodowej stopę bezrobocia[6].

Otrzymane wyniki badań zaprezentowano w formie opisowej, tabelarycznej i graficznej.

Wyniki badań

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego w grudniu 2019 roku było zarejestrowanych 866,4 tys. osób bezrobotnych zaś już w pierwszym kwartale 2020 roku liczba ta wzrosła – w marcu wynosiła 909,4 tys. osób. W grudniu 2020 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła do 1025,7 tys. osób i na zbliżonym poziomie utrzymywała się do maja 2021 roku, zaś w kolejnych miesiącach nieznacznie zmniejszyła się, osiągając w grudniu 895,2 tys. osób. Od początku 2022 roku liczba osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako osoby bezrobotne wzrasta – w marcu 2022 r. było 902,1 tys. osób (Tabela 1). Na uwagę zasługuje też analiza bezrobocia rejestrowanego w wybranych kategoriach bezrobotnych. Zbiorowość bezrobotnych możemy analizować, ze względu na jakąś określoną cechę np. płeć, wiek, niepełnosprawność. Osoby młode, kobiety czy osoby z niepełnosprawnością są narażone bardziej na pozostawanie dłużej w zasobie bezrobocia i mają trudności w znalezieniu pracy.

Tabela 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych ogółem (w tym kobiet) w okresie styczeń 2019 – maj 2022

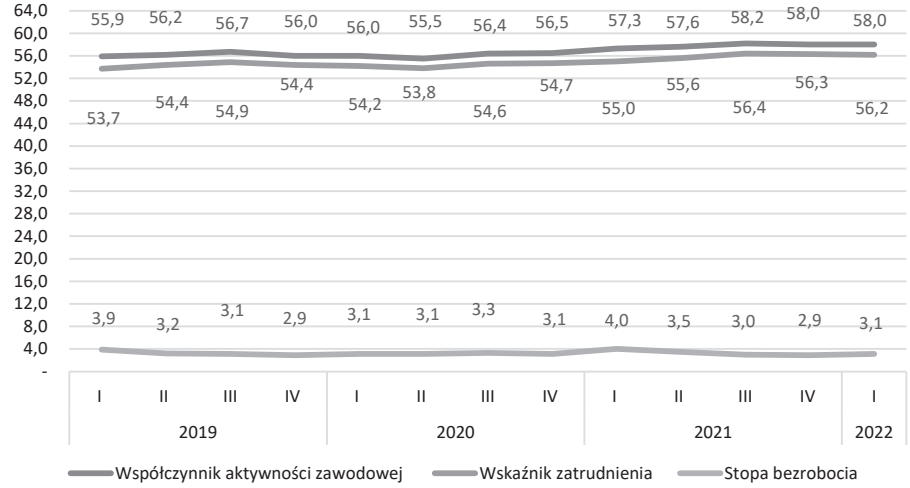
Rok		Miesiąc											
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	122
2019	Ogółem	1023,1	1016,7	984,7	938,3	906,0	877,1	868,4	865,5	851,2	840,5	849,6	866,4
	w tym kobiety	564,7	558,2	541,5	520,3	506,1	494,2	495,1	496,7	483,3	475,5	476,7	479,4
2020	Ogółem	866,4	922,2	919,9	909,4	965,8	1011,7	1026,5	1029,5	1028,0	1023,7	1018,4	1025,7
	W w tym kobiety	479,4	503,6	498,9	491,7	521,6	545,1	551,0	555,0	557,5	552,9	549,0	552,6
2021	Ogółem	1090,4	1099,5	1078,4	1053,8	1026,7	993,4	974,9	960,8	934,7	910,9	898,8	895,2
	W w tym kobiety	583,4	585,2	573,6	563,2	550,7	534,4	529,1	525,4	507,9	494,7	486,7	481,9
2022	Ogółem	927,1	921,8	902,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	W w tym kobiety	496,0	491,3	486,2	-	-	-	-	-	-	-	-	-

„-" oznacza brak danych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS.

[6] Ulman, P. (2015). *Statystyka pracy. Wybrane zagadnienia.* Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, s. 63-64.

Dokonując przeglądu zarejestrowanych bezrobotnych pod względem płci można zaobserwować, że w ostatnich latach zdecydowanie mniej jest bezrobotnych mężczyzn niż kobiet. Największy udział kobiet w bezrobotnych – 57,4% był w sierpniu 2019 roku czyli jeszcze przed pandemią. Od marca 2020 do marca 2022 roku populacja kobiet zawsze stanowiła ponad połowę osób zarejestrowanych bezrobotnych. W okresie pandemii najmniejsza różnica pomiędzy płcią była na początku 2021 roku w lutym i w marcu, gdzie kobiety stanowiły 53,2% bezrobotnych. Od lutego 2021 roku liczba kobiet bezrobotnych systematycznie zmniejszała się osiągając w marcu 2022 roku 486,2 tys.[7] Jak można zauważyć sytuacja kobiet na rynku pracy jest trudna. Charakterystyczne dla populacji kobiet jest to, że pomimo wyższego poziomu wykształcenia kobiety dłużej pozostają w ewidencji bezrobotnych. Uczestnictwo w pracy zawodowej jest uwarunkowane przez płeć oraz związane z nią role społeczne[8].



Wykres 1. Mierniki rynku pracy ogółem kwartalnie w latach 2019-2022

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL.

Na Wykresie 1 zostały przedstawione mierniki rynku pracy w kwartałach. Wskaźnik zatrudnienia to iloraz liczby osób pracujących oraz liczby ludności określającej potencjalne zasoby pracy. Współczynnik aktywności zawodowej jest to iloraz liczby osób aktywnych zawodowo oraz liczby ludności określającej potencjalne zasoby pracy. Stopa bezrobocia to liczba osób bezrobotnych do osób aktywnych

[7] https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-2-kwartal-2022-roku,3,51.html (dostęp 03.10.2022).

[8] Spytek-Bandurska, G. (2010). *Aktywizacja zawodowa szczególnych kategorii bezrobotnych*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, s. 14.

zawodowo. Każdą z tych miar można wyznaczyć dla wybranych cech np. określonej płci, wieku, miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia[9].

W analizowanym przedziale czasowym 2019-2022 stopa bezrobocia oscylowała w granicach 3%. Wskaźnik aktywności zawodowej w badanym okresie wahał się od 55,5% do 58,2%. Początek roku 2022 to 58,0% aktywności zawodowej oraz wskazujący wzrost poziomu zatrudnienia, w którym wskaźnik zatrudnienia wyniósł 56,2%. Gdzie na początku analizowanego okresu – w 2019 roku wskaźnik zatrudnienia wynosił 53,7%.

Tabela 2. Mierniki aktywności zawodowej według płci (w %)

		Kobiety			Mężczyźni		
		Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
2019	I	48,1	45,9	4,6	64,4	62,2	3,4
	II	48,3	46,8	3,3	64,9	62,8	3,2
	III	48,5	46,9	3,4	65,6	63,7	2,9
	IV	47,6	46,1	3,2	65,2	63,5	2,6
2020	I	47,8	46,3	3,3	64,9	63,0	3,0
	II	47,1	45,7	3,1	64,7	62,6	3,2
	III	48,3	46,5	3,6	65,3	63,3	3,0
	IV	48,4	46,8	3,2	65,4	63,4	3,1
2021	I	49,4	47,5	4,0	65,8	63,1	4,1
	II	50,1	48,4	3,5	65,8	63,4	3,5
	III	50,7	49,1	3,2	66,3	64,3	2,9
	IV	50,5	49,0	3,0	66,1	64,2	2,8
2022	I	50,5	48,9	3,0	66,1	64,0	3,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL, GUS.

W Tabeli 2 przedstawiono wartości wskaźników aktywności zawodowej wyszczególnionych ze względu na płeć. Subpopulacje kobiet i mężczyzn były zróżnicowane pod względem współczynnika aktywności zawodowej w całym analizowanym okresie. Współczynnik ten w przypadku mężczyzn był zawsze wyższy niż wśród kobiet, w II kwartale 2020 roku nawet o 17,6 pkt procentowego, w tym roku różnica ta była największa. Natomiast pod koniec 2021 roku i na początku 2022 różnica ta uległa zmniejszeniu do 15,6 punktu procentowego. W przypadku wskaźnika zatrudnienia też wyraźna jest różnica wielkości tego wskaźnika pomiędzy

[9] Panek, T. (2014). *Statystyka społeczna.* Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, s. 245-249.

zbiorowością kobiet i mężczyzn. Wśród kobiet wskaźnik ten nie przekroczył 49,1% (III kwartał 2021 roku była to najwyższa wartość), natomiast w przypadku mężczyzn w tym samym kwartale wskaźnik wynosił 64,3% osiągając najwyższą wartość tego miernika w tej grupie.

Do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się również m.in. osoby młode oraz osoby z niepełnosprawnościami. Badania B. Kalinowskiej-Sufinowicz i M. Knapińskiej wskazują, że rynek pracy w erze pandemii stał się ogromnym wyzwaniem dla młodzieży. Pracują oni w sektorach i miejscach pracy wrażliwych na sytuacje kryzysowe. Młodzi ludzie doświadczają zwiększonej niepewności zatrudnienia, relatywnie wyższej stopy bezrobocia i gorszych warunków ekonomicznych w porównaniu z ogółem ludności na rynku pracy[10]. W 2021 roku globalnie było 75 mln osób bezrobotnych. COVID-19 niekorzystnie wpłynął również na edukację osób kończących odpowiedni jej poziom[11]. Kryzys COVID-19 nie tylko wpłynął na zatrudnienie ludzi młodych, ale również zmienił tradycyjne metody kształcenia, zakłócił zajęcia edukacyjne i szkoleniowe. Poprzez zamykanie szkół ponad 1,6 mld osób uczących się zobowiązana była kształcić się w inny sposób niż tradycyjnie w szkołach[12].

Natomiast osoby z niepełnosprawnościami są w trudnej sytuacji ponieważ napotykają na wiele barier przyczyniających się do niepodejmowania pracy. Osoby te wskazują na następujące przeszkody: słaby stan zdrowia, niechęć pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością, utrata renty/zasiłku, brak przystosowanego stanowiska pracy, bariery architektoniczne i związane z transportem, „nie chcę pracować". Jak podkreśla A. Strmiska-Mietlińska zdrowie to czynnik warunkujący zatrudnienie. Wskazuje również, że zdrowie nie jest tylko pojmowane jako brak choroby, ale również zdrowie pojmowane jako zdolność człowieka do pełnienia satysfakcjonujących go ról społecznych[13]. Poniżej wskaźniki rynku pracy wskazują na bardzo dużą bierność zawodową wśród tej grupy społecznej. Bardzo ważną przyczyną nie podejmowania pracy oprócz złego stanu zdrowia jest to, że osoby nie chcą pracować ze względu na utratę środków finansowych w postaci świadczenia rentownego czy też innego z polityki społecznej.

[10] Kalinowska-Sufinowicz, B., Knapińska, M. (2022). Youth and covid-19 in chosen European Union labour markets: from junk jobs to unemployment. *Polityka Społeczna,* nr 4, 10-16.

[11] PARP. (2022). *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*. Warszawa.

[12] Tamże.

[13] Strmiska-Mietlińska, A. (2015). *Zatrudnienie, niezdolność do pracy, Niesprawność*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, s. 15.

Tabela 3. Mierniki aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami 2021-2022 (w kwartałach)

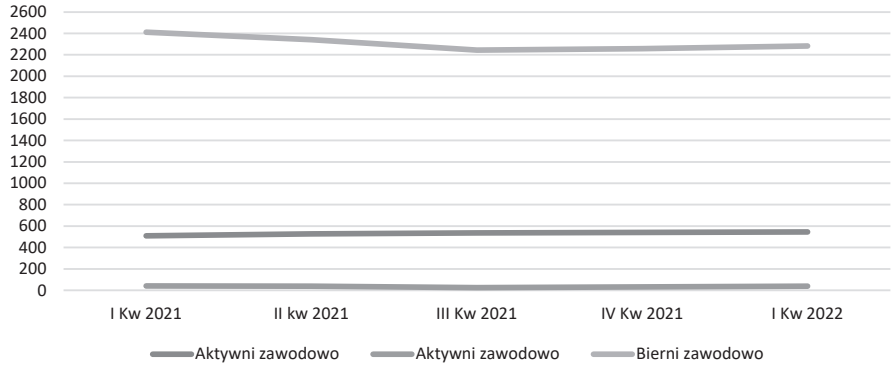
Rok	Kwartał	Współczynnik aktywności zawodowej	Wskaźnik zatrudnienia	Stopa bezrobocia
2021	I	18,5	17,2	7,5
	II	19,4	18,1	6,7
	III	20,1	19,1	4,6
	IV	20,3	19,1	5,6
2022	I	20,4	19,0	6,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BAEL, GUS. https://niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael.

W I kwartale 2021 wśród osób z niepełnosprawnością jedynie 17,2% zostało uznanych za pracujących. Wskaźnik ten systematycznie wzrasta i w I kwartale 2022 roku już wyniósł 19%. Również zauważalna jest tendencja wzrostowa aktywności zawodowej, która na początku 2022 roku wyniosła 20,4% (Tabela 3). Generalnie aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością w Polsce jest na niskim poziomie. Wskazują to również badania P. Ulmana, który porównuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce z innymi krajami Unii Europejskiej[14]. Należy tutaj zwrócić uwagę, iż wskaźnik zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej wśród populacji osób z niepełnosprawnościami jest o wiele niższy niż wśród populacji ogółem. Porównując aktywność zawodową w tych dwóch grupach to współczynnik aktywności zawodowej jest prawie 3 razy niższy wśród niepełnosprawnych niż w przypadku osób sprawnych. Bardzo podobnie jest również w przypadku wskaźnika zatrudnienia w tej grupie wynosi 19% a ogółem 56,2% w I kwartale 2022 r. stopa bezrobocia także pokazuje lepszą sytuację osób sprawnych na rynku pracy.

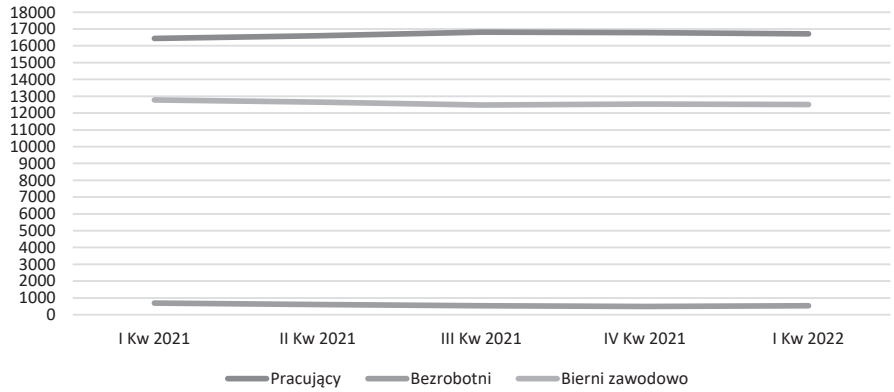
Dla podkreślenia ważności tematu jakim jest trudna sytuacja osób z niepełnosprawnościami dwa poniższe rysunki przedstawiają liczbę osób z niepełnosprawnościami oraz osób sprawnych aktywnych zawodowo, pracujących i bezrobotnych oraz biernych zawodowo w kwartałach 2021-2022 (w tys.) (Wykres 2 i 3). Porównując te dwie zbiorowości na podstawie tych dwóch wykresów można od razu zauważyć, iż wśród osób o niepełnej sprawności największą grupę stanowią bierni zawodowo natomiast wśród sprawnych największa liczebność to osoby pracujące. W obu grupach zaś najmniej jest bezrobotnych. W trzecim kwartale 2021 roku populacja biernych zawodowo niepełnosprawnych zmniejszyła się, jednakże nie przyczyniło się to do wzrostu liczby pracujących. Biorąc pod uwagę, że celem rehabilitacji osób z niepełnosprawnością jest podjęcie przez nie pracy oraz praca jest środkiem rehabilitacji, to ta zbiorowość jest w niedobrej sytuacji na rynku pracy (Wykres 2 i 3).

[14] Ulman, P. (2011). *Sytuacja ekonomiczna osób niepełnosprawnych i ich gospodarstw domowych w Polsce.* Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, s. 161.



Wykres 2. Liczba osób z niepełnosprawnościami aktywnych zawodowo, pracujących i bezrobotnych oraz biernych zawodowo w kwartałach 2021-2022 (w tys.)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS. https://niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael.



Wykres 3. Liczba osób sprawnych aktywnych zawodowo, pracujących i bezrobotnych oraz biernych zawodowo w kwartałach 2021-2022 (w tys.)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS. https://niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael (dostęp 27.09.2022).

Wśród osób sprawnych zauważalna jest pozytywna tendencja, gdy wzrasta liczebność pracujących to maleje zbiorowość osób biernych zawodowo oraz bezrobotnych. Oczekuje się również takiej sytuacji wśród osób z niepełnosprawnością, która spowoduje zmniejszenie liczebności biernych zawodowo w tej grupie. Aktywność zawodowa jest również ważnym obszarem rehabilitacji osób z niepełnosprawnościami. Jest ona pozytywnym zjawiskiem nie tylko dla nich samych, jak również dla całego społeczeństwa[15].

[15] Struck-Peregończyk, M. (2015). *Młode osoby niepełnosprawne na rynku pracy*. Warszawa-Rzeszów: Oficyna Wydawnicza ASPRA, s. 70.

W badaniach Samsunga zostały wyszczególnione najnowsze determinanty wpływające na rynek pracy, zestawienie to powstało przy analizie rynku pracy w czasie i po pandemii. Do tych czynników zaliczamy m.in. szybki rozwój technologii, mobilny Internet, cyfryzację pracy, automatyzacje pracy, urbanizację, konsumpcjonizm, zmiany pokoleniowe w środowisku pracy, elastyczne warunki pracy, rosnące nierówności społeczne, work & life balance, minimalizm, wydłużający się czas życia, starzejące się społeczeństwo, ideę zrównoważonego rozwoju, sztuczną inteligencję i uczenie maszynowe, cyberprzestępczość, zmiany klimatyczne, ekonomię współpracy[16]. Jak wynika z badań Ł. Arendt pandemia COVID-19 zdynamizowała procesy związane ze zmianami technologicznymi, których skutki na rynku pracy będą widoczne w perspektywie średnio i długookresowej[17]. W Polsce, jak i w innych krajach Europy mamy coraz więcej aktywnych zawodowo osób starszych. Starzejące się społeczeństwo stwarza również nowe wymagania w stosunku do zaspokajania swoich potrzeb. Aktywni zawodowo potrzebują nauczenia się nowych umiejętności związanych m.in. postępem technologicznym czy cyfryzacją[18]. Można to było zaobserwować w okresie zamknięcia gospodarki w pandemii COVID-19, gdy praca u wielu pracodawców była świadczona w formie zdalnej poza zakładem pracy. Zróżnicowanie zatrudnienia oraz niepozytywny wpływ COVID-19 widoczny był w zależności od branż i zawodów jakie pracownicy wykonywali[19]. Umiejętności cyfrowe stają się coraz ważniejsze, a korelacja między wyższymi zarobkami a umiejętnościami cyfrowymi staje się bardziej widoczna[20].

Zmiany na rynku pracy, jak również negatywne skutki pandemii były również ukazane w badaniach M. Adamowicza[21]. Wskazał on na wzrost bierności zawodowej na początku pandemii (tj. II kwartał 2020). Zwrócił uwagę na instrumenty wspierające rynek pracy w czasie pandemii. Zostały wprowadzone tzw. tarcze antykryzysowe, które miały na celu: ochronę miejsc pracy i bezpieczeństwo pracowników, finansowanie przedsiębiorców, ochronę zdrowia, wzmocnienie systemu

---

16 Samsunga. (2019). *Pracownik przyszłości*, Infuture hatalska foresight institute, Samsung, Gdańsk, s. 80.

17 Arendt, Ł. (2021). Zmiana technologiczna na polskim rynku pracy w kontekście pandemii COVID-19. *Polityka Społeczna* t. XLVIII, nr 4/2021. DOI: 10.5604/01.3001.0015.2408.

18 GUS. (2021). *Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020* r., Warszawa – Białystok, s. 60.

19 Cortes, G. M., Forsythe, E. (2022). Heterogeneous Labor Market Impacts of the COVID-19 Pandemic. *ILR Review*, *0*(0), 30-35. https://doi.org/10.1177/00197939221076856.

20 Piroșcă, G.I., Șerban-Oprescu, G.L., Badea, L., Stanef-Puică, M.R., Valdebenito, C.R. (2021). Digitalization and Labor Market – A Perspective within the Framework of Pandemic Crisis. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research, 16*(7), 2843-2857. https://doi.org/10.3390/jtaer16070156.

21 Adamowicz, M. (2022). COVID-19 Pandemic as a Change Factor in the Labour Market in Poland. *Sustainability, 14*, no. 15, 9197. https://doi.org/10.3390/su14159197.

finansowego, realizowanie inwestycji publicznych[22]. Należy dodać, że nie tylko w czasie pandemii są potrzebne te instrumenty, gdyż rynek pracy, jak cała gospodarka, jest w kryzysie.

Podsumowanie i wnioski

Z przedstawionych danych wynika, że sytuacja na rynku pracy jest niezadowalająca. Bezrobocie oraz niska aktywność zawodowa są dotkliwymi problemami społecznymi generowanymi przez wiele różnych czynników, wśród których ważną rolę odgrywa brak zachęt do tworzenia miejsc pracy. W czasie pandemii COVID-19 wiele zakładów pracy przeszło rekonstrukcje, w wyniku czego część pracowników została zwolniona albo zakłady pracy uległy bankructwu, ze względu na lookdown i brak zysku pomimo funkcjonowania firmy. Sytuacja na rynku pracy w ostatnich latach (2020-2022) uległa pogorszeniu. Pandemia spowodowała zamknięcie zakładów pracy, oraz możliwość świadczenia pracy w formie zdalnej poza miejscem zakładu pracy, a także zmiany geopolityczne.

Z analizy danych kwartalnych (2019-2022) można zauważyć negatywny wpływ pandemii COVID-19. W poszczególnych kwartałach zaobserwowano znaczące różnice w aktywności zawodowej kobiet i mężczyzn. W trudniejszej sytuacji znajdują się kobiety. Należy zaznaczyć, że czas pandemii to godzenie różnych ról społecznych przez ludzi. Zostały pozamykane instytucje publiczne szkoły, przedszkola, żłobiki i dlatego kobiety często pozostawały w domu i pełniły opiekę nad dziećmi. Pandemia również negatywnie wpłynęła na sytuacje osób młodych z niepełnosprawnością na rynku pracy. W przypadku osób kończących kształcenie wydłużył się okres wejścia na rynek pracy, jak również wydłużył czas pozostawania w zasobie bezrobotnych.

Z analizy danych kwartalnych wynika, że pandemia COVID-19 negatywnie wpłynęła na zbiorowość kobiet, jak i mężczyzn. Większe różnice w latach poprzednich dotyczyły aktywności ekonomicznej kobiet. Cały postęp technologiczny, który dokonał się w okresie pandemii oraz postępująca automatyzacja i cyfryzacja spowoduje zmianę w strukturze zawodów. Pracownicy będą dążyć do posiadania bądź nabywania umiejętności i kompetencji intelektualnych, które zastąpią tradycyjną pracę. Pojawić się może bezrobocie technologiczne, które związane jest m.in. z brakiem umiejętności cyfrowych i wykorzystywaniem ich w pracy zawodowej. Instytucje kształtujące rynek pracy powinny wdrażać rozwiązania, które będą wspierać innowacyjność i konkurencyjność gospodarki. Tworząc dla obywateli godne warunki do pracy i życia.

[22] https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa (dostęp 30.09.2022).

Piśmiennictwo:

1. Adamowicz, M. (2022). COVID-19 Pandemic as a Change Factor in the Labour Market in Poland. *Sustainability*14, no. 15: 9197. https://doi.org/10.3390/su14159197.
2. Arendt, Ł. (2021). Zmiana technologiczna na polskim rynku pracy w kontekście pandemii COVID-19. *Polityka Społeczna,* t. XLVIII, nr 4/2021. DOI: 10.5604/01.3001.0015.2408.
3. Cortes, G. M., Forsythe, E. (2022). Heterogeneous Labor Market Impacts of the COVID-19 Pandemic. *ILR Review*, *0*(0), 30-35. https://doi.org/10.1177/00197939221076856.
4. Deok, S. Y., Wangdong, K., Young-ho, N. (2020). The Strategic Transformation from Innovation Cluster to Digital Innovation Cluster during and after COVID-19. *Asian Journal of Innovation & Policy*, 9 (2), 164-186.
5. GUS. (2021). Sytuacja osób starszych w Polsce w 2020 r., Warszawa – Białystok.
6. https://niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael (dostęp 27.09.2022).
7. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobocie-rejestrowane-2-kwartal-2022-roku,3,51.html (dostęp 03.10.2022).
8. https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa (dostęp 30.09.2022).
9. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Rynek_pracy_sierpie_2022.pdf (dostęp 15.09.2022).
10. Kalinowska-Sufinowicz B., Knapińska M. (2022). Youth and covid-19 in chosen European Union labour markets: from junk jobs to unemployment. *Polityka Społeczna,* nr 4, 10-16.
11. Panek, T. (2014). *Statystyka społeczna.* Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
12. PARP. (2022). *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*. Warszawa.
13. Pirosçă GI, Șerban-Oprescu GL, Badea L, Stanef-Puică M-R, Valdebenito CR. (2021). Digitalization and Labor Market – A Perspective within the Framework of Pandemic Crisis. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 16(7), 2843-2857. https://doi.org/10.3390/jtaer16070156.
14. Sadowski, K. (2017). *Podstawowe metody statystyczne analizy bezrobocia*. Warszawa: Wydawnictwo drugie.
15. Samsunga. (2019). *Pracownik przyszłości*, Infuture hatalska foresight institute, Samsung, Gdańsk.
16. Spytek-Bandurska, G. (2010). *Aktywizacja zawodowa szczególnych kategorii bezrobotnych*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
17. Strmiska-Mietlińska A. (2015). *Zatrudnienie, niezdolność do pracy, Niesprawność*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.
18. Struck-Peregończyk, M. (2015). *Młode osoby niepełnosprawne na rynku pracy*. Warszawa-Rzeszów: Oficyna Wydawnicza ASPRA.
19. Ulman, P. (2011). *Sytuacja ekonomiczna osób niepełnosprawnych i ich gospodarstw domowych w Polsce.* Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

20. Ulman, P. (2015). *Statystyka pracy. Wybrane zagadnienia.* Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.
21. *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,* Dz. U. 2022 poz. 690., Art. 2.
22. www.stat.gov.pl
23. Zgierska, A. (2022). Zasoby pracy a podaż pracy w Polsce. Grupy ludności na rynku pracy szczególnie wrażliwe na dodatkowe zawirowania w gospodarce – wnioski z pandemii COVID-19. *Zmiany demograficzne a rynek pracy i ubezpieczenia społeczne.* Rządowa Rada Ludnościowa Zakład Wydawnictw Statystycznych, Warszawa.

Streszczenie

Celem badań było przedstawienie wybranych aspektów rynku pracy. Wykorzystano dane wtórne pochodzące z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności z GUS. Do analizy posłużyły dane z 2020 roku i lat późniejszych, gdyż w pierwszym kwartale 2020 roku w Polsce ogłoszono stan pandemiczny. Dane z 2020 roku porównywano do roku 2019. Przeanalizowano wskaźniki rynku pracy, za pomocą których zaobserwowano jak zmieniają się wartości tych mierników pod wpływem procesów zachodzących w gospodarce i sytuacji geopolitycznej na świecie. Zaistniałe zmiany na rynku pracy w ostatnich latach zostały wywołane pandemią COVID-2019 wywołaną wirusem SARS-CoV-2, którego skutki są odczuwalne cały czas. Zwrócono również uwagę na demografię na aspekt starzejącego się społeczeństwa. Przeanalizowano zbiorowości bezrobotnych, aktywnych zawodowo oraz biernych zawodowo.

Słowa kluczowe: rynek pracy, aktywność zawodowa, pandemia COVID-2019, mierniki aktywności zawodowej

Marian Podstawka[1]
Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II

Weronika Dołęga-Kozierowska[2]

ZATRUDNIENIE OBCOKRAJOWCÓW W POLSCE

Wstęp

W 2021 roku w całej Unii Europejskiej zatrudnionych było około 189,1 miliona osób w wieku 20-64 lata pochodzących z UE oraz około 8,6 miliona osób spoza Unii[3]. Według danych Polskiej Agencji do Spraw Przedsiębiorczości od kilku ostatnich lat również Polska bardzo otworzyła się na zagranicznych specjalistów[4]. W dużym stopniu przyczyniła się do tego wojna na Ukrainie. Zatrudnienie obcokrajowców będzie w przyszłości mieć ogromne znaczenie dla naszego kraju, ponieważ według prognoz, w 2050 roku ludność Polski zmniejszy się o około 10% i wynosić będzie około 35 milionów osób – spowoduje to znaczne ograniczenia rozwoju gospodarczego naszego kraju. Obecnie polski rynek pracy podobnie, jak inne europejskie państwa, wymaga od przedsiębiorców niezależnie od branży oraz wielkości uzupełniania kadry pracownikami zagranicznymi.

Współczesne krajowe rynki pracy w Polsce i w państwach Unii Europejskiej kurczą się. Ze względu na ujemne przyrosty naturalne. Mimo tego populacja Unii Europejskiej rośnie. 1 stycznia 2019 roku wynosiła blisko 514 mln. Osób i była o 1,1 mln. osób wyższa niż rok wcześniej. Oznacza to, że dodatni przyrost całkowity przy ujemnym przyroście naturalnym, został zrekompensowany migracją. Jeśli chodzi o Polskę to w 2018 roku współczynnik urodzeń wynosił 10,3 promila (9,7 promila średnia w Unii Europejskiej). Natomiast współczynnik zgonów

[1] prof. dr hab., m.podstawka@dyd.akademiabialska.pl, ORCID: 0000-0002-3834-0743.
[2] weronikadk@gmail.com.
[3] Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.
[4] Tamże.

osiągana wartość 10,9 promila (10,4 średnia w Unii Europejskiej) Oznacza to, że przyrost naturalny w Polsce był ujemny i wynosił – 0,6 promila co daje w wartościach bezwzględnych – 28 tys. osób. Wskaźnik ten został zneutralizowany przez migracje która w 2018 roku była dodatnia i wynosiła 22,1 tys. osób[5]. W ostatnim czasie w związku z wojną na Ukrainie obserwujemy nasilony napływ migrantów z tego kraju do Polski.

Trzeba zauważyć, że jest to migracja wymuszona wojną i prawdopodobnie znaczna część ludności ukraińskiej wróci do swego kraju po zakończeniu wojny. Jednakże pewna cześć migrantów z Ukrainy zostanie na stale co przyczyni się do wzrostu populacji ludności w naszym kraju przy ujemnym przyroście naturalnym. Będzie to zjawisko pozytywne dla polskiego rynku pracy i polskiej gospodarki. Nasilające się w ostatnich latach procesy migracyjne wymagają sporego wysiłku finansowego, organizacyjnego i legislacyjnego ze strony Państwa przyjmującego. W ostatnim czasie tego rodzaju wysiłki podejmowane są w Polsce przez władze państwowe i samorządowe a przede wszystkim przez społeczeństwo i organizacje pozarządowe.

Materiał i metodyka

Celem opracowania jest przedstawienie podstawowych zasad prawno-organizacyjnych dotyczących zatrudnienia obcokrajowców na terenie Polski. Dodatkowo ukazane zostaną, na podstawie badań ankietowych motywy dla których cudzoziemcy podejmują prace w Polsce[6]. W opracowaniu wykorzystano wyniki badań ankietowych przeprowadzonych przez W. Dołęgę-Kozierowską. Ankieta została udostępniona na wielu portalach społecznościowych oraz grupach przeznaczonych dla cudzoziemców. Warunkiem uczestnictwa w ankiecie było posiadanie obywatelstwa innego niż polskie, zatrudnienie w firmie posiadającej swoją siedzibę na terenie Rzeczpospolitej Polskiej oraz zamieszkanie na terenie naszego kraju. Otrzymano 100 ankiet od osób spełniających wymienione kryteria.

W opracowaniu sformułowano 3 hipotezy badawcze:

1. W strukturze zatrudnionych obcokrajowców w Polsce dominują mężczyźni.
2. Główną motywacją podjęcia pracy przez obcokrajowców w Polsce są większe możliwości zarobkowe niż w krajach ojczystych.
3. Pracujący obcokrajowcy w Polsce znajdują także zatrudnienie w sektorze usług bankowych i w IT.

[5] Tamże.

[6] W tym celu wykorzystano tu wyniki badań przeprowadzone przez W. Dołęgę -Kozierowską w pracy magisterskiej pt. „Prawno -organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce" Wydział Ekonomiczny SGGW, Warszawa, 2022

Legislacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce

W Polsce obowiązuje akt prawny normujący kwestie podejmowania oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców – jest to ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy[7]. Dnia 1 stycznia 2018 roku w życie wprowadzona została ustawa z 20 lipca 2017 roku o zmianie powyższej ustawy oraz niektórych innych ustaw[8]. Głównym celem nowej ustawy było wdrożenie przez Parlament Europejski dyrektywy w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich na teren Polski w charakterze zatrudnienia sezonowego pracownika. Aktualnie mamy regulacje prawne dotyczące tak zwanej specustawy z 8 kwietnia 2022 roku, która dotyczy obywateli Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym wywołanym przez Rosję[9]. Szczegółowo te kwestie zostały omówione w publikacji pod redakcją J. Florczak pt. „Pobyt i zatrudnienie cudzoziemców w Polsce. Rozwiązania wynikające z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy"[10]. Zgodnie z przepisami noweli ustawy z 2017 roku, art. 87 ust. 1 mówi się, że za cudzoziemca uprawnionego do wykonywania pracy na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej uważa się osobę, która nie posiada obywatelstwa polskiego oraz która spełnia przesłanki tej ustawy. Za wykonywanie pracy przez cudzoziemca natomiast uważa się:

- zatrudnienie,
- wykonywanie pracy zarobkowej,
- pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów w Krajowym Rejestrze Sądowym lub są spółkami kapitałowymi w organizacji,
- prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza,
- działanie w charakterze prokurenta.

Zgodnie z art. 87 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obcokrajowiec może legalnie pracować w Polsce, jeżeli:

- posiada status uchodźcy nadany w Polsce,
- udzielono mu ochrony uzupełniającej w Polsce,
- posiada zezwolenie na pobyt stały w Polsce,

---

[7] Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r.o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U.2004, nr 99, poz. 1001.

[8] Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie nadawania Krzyża Wschodniego, Dz. U. poz. 1533 z 2017 roku.

[9] Ustawa z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2022, poz. 830.

[10] Florczak, J. (2022). *Pobyt i zatrudnienie cudzoziemców w Polsce. Rozwiązania wynikające z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.

- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE w RP,
- posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczpospolitej Polskiej,
- korzysta z ochrony czasowej w Polsce,
- posiada ważne zaświadczenie o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
- jest obywatelem Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do Unii Europejskiej (Islandia, Norwegia, Liechtenstein).

Od 2015 r w sprawie powierzenia pracy cudzoziemcom na terenie Rzeczpospolitej Polskiej istnieją sytuacje, w których dopuszcza się taką możliwość bez uzyskiwania dodatkowych zezwoleń na pracę[11]. Taką możliwość mają miedzy innymi osoby prowadzące szkolenia, biorące udział w zawodowych stażach, pełniące funkcje doradcze lub posiadający specjalistyczne kwalifikacje i umiejętności w programach realizowanych ze strony Unii Europejskiej[12]. W tej grupie obcokrajowców są też nauczyciele języków obcych, którzy pełnią swoje obowiązki w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli, czy też Hufcach Pracy[13]. Członkowie sił zbrojnych oraz personel cywilny wykonujący swoje zadania w międzynarodowych strukturach wojskowych na terenie Polski, korespondenci zagraniczni środków masowego przekazu, którym została przyznana akredytacja ministra do spraw zagranicznych w zakresie działalności dziennikarskiej nie są zobligowani do ubiegania się o dodatkowe zezwolenia. Z tego obowiązku zwolnieni są również artyści lub grupy artystyczne wykonujące swoje pokazy do 30 dni w roku kalendarzowym, czy też sportowcy, którzy wykonują swoją prace dla danego podmiotu, którego siedziba znajduje się na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej.

Procedury i oświadczenia wymagane przy zatrudnianiu obcokrajowców

Pracodawca, który planuje zatrudnić w swojej firmie cudzoziemca na początku musi zaaplikować o zezwolenie na pracę dla takiej osoby na podstawie zatrudnienia w swojej firmie. Przy wyrabianiu takich zezwoleń niezbędny jest test rynku pracy. Test rynku pracy jest to informacja dla starosty na temat posiadanych możliwości przedsiębiorcy, który chce powierzyć wykonywanie pracy

[11] Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, 2015

[12] Rydzewska, M., Wielba, J. (2022). *Zatrudnienie cudzoziemców. Aspekty prawne, pracownicze i podatkowe*. Warszawa: Wolters Kluwers, s. 93, 94.

[13] Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej…, dz. cyt.

cudzoziemcowi w oparciu o rejestr bezrobotnych i poszukujących pracy[14]. W takim przypadku pracodawca musi zgłosić ofertę pracy na stanowisko, na które chce zatrudnić cudzoziemca do powiatowego urzędu pracy. Cudzoziemiec ma szansę na uzyskanie takiego zatrudnienia w momencie, kiedy urząd, do którego pracodawca zgłosił chęć zatrudnienia takiej osoby przeprowadzi sprawdzenie baz oraz rejestrów osób poszukujących pracy lub bezrobotnych i stwierdzi, iż obecnie nie posiada osoby odpowiadającej oczekiwaniom pracodawcy. Pierwszeństwo na polskim rynku pracy mają obywatele, uchodźcy posiadający zezwolenie na pobyt stały. Jeśli Urząd Pracy nie posiada zarejestrowanych osób, którzy mogliby przystąpić do procesu rekrutacyjnego na zgłoszone stanowisko starosta wydaje pozwolenie na zatrudnienie w przeciągu maksymalnie czternastu dni od dnia złożenia oferty w urzędzie. Zezwolenie to pracodawca powinien złożyć do PUB wraz z wnioskiem zezwolenia na pracę danego cudzoziemca. Według ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 88c) istnieją również wyjątki, w których wojewoda może wydać zezwolenie na pracę bez konieczności przeprowadzania testu rynku, a może on dotyczyć:

1. cudzoziemców, którzy zostali upoważnieni do reprezentowania danego przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale na terytorium Polski,
2. obywatela państwa, które graniczy z Polską lub z którym RP współpracuje w zakresie migracji zarobkowych, wykonując pracę opiekuna lub pomocy domowej,
3. obywatela państwa graniczącego z Rzeczpospolitą Polską, który w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia o pracę był zatrudniony przez okres nie krótszy niż okres 3 miesiące u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku
4. cudzoziemca, który jest trenerem sportowym lub sportowcem i wykonuje pracę na rzecz klubów sportowych,
5. lekarza lub dentysty, który odbywa szkolenie lub realizuje program specjalizacji,
6. zawodów takich jak: zbrojarz, cieśla, tynkarz, spawacz,
7. sytuacji, kiedy cudzoziemiec ukończył w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku studia na uczelni mającej swoją placówkę na terytorium Polski, terytorium EOG lub konfederacji Szwajcarskiej,
8. obywatela, który przez 3 lata poprzedzające złożenie wniosku przebywał leganie na terytorium Rzeczpospolitej Polskiej,
9. kiedy praca jest tylko i wyłącznie sezonowa.

[14] Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej…, dz. cyt.

Praca sezonowa

Wprowadzenie zezwolenia na pracę sezonową miało miejsce na początku 2018 roku. Według dyrektywy wydanej przez PE 2014/36/UE pracownikiem sezonowym jest obywatel państwa trzeciego, którego miejsce stałego zamieszkania znajduje się w państwie trzecim natomiast na terenie Rzeczpospolitej Polskiej przebywa tymczasowo w celu wykonywania prac sezonowych na podstawie jednej lub kilku umów o pracę zawartych na określony czas pomiędzy obywatelem innego państwa a pracodawcą posiadającym siedzibę swojej firmy w Polsce. Rytm pracy sezonowej występuje najczęściej w sektorze rolnictwa, ogrodnictwa lub turystyki. Pracownikiem sezonowym może być obywatel każdego kraju pod warunkiem, że uzyskał on wizę wydaną w celu wykonywania pracy sezonowej oraz uzyskał pozwolenie na pracę sezonową. Praca sezonowa staje się w pełni legalna w momencie uzyskania zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy od dnia, w który podmiot powierzający przedstawił kopię ważnych dokumentów pobytowych uprawniających do legalnego przebywania wraz z adresem zamieszkania cudzoziemca podczas pobytu na terenie Polski[15].

Rodzaje prac objętych pracą sezonową:

1. Uprawy rolne:
   - Uprawa zbóż, roślin strączkowych, oleistych na nasiona,
   - Uprawa warzyw,
   - Uprawa tytoniu,
   - Uprawa roślin włóknistych,
   - Uprawy szklarniowe,
2. Uprawa roślin wieloletnich:
   - Uprawa winogron,
   - Drzewa i krzewy owocowe i orzechy,
   - Uprawa przypraw i roślin aromatycznych,
3. Chów i hodowla zwierząt:
   - Chów i hodowla bydła mlecznego,
   - Chów i hodowla bydła i bawołów,
   - Chów i hodowla koni i pozostałych koniowatych,
   - Chów i hodowla kóz i owiec,
4. Działalność usługowa – rolnictwo:
   - Działalność wspomagająca chów zwierząt gospodarskich,
   - Działalność przy i po zbiorach,

[15] Podgórska-Rakiel, E., Szypniewsk,i M. (2018). *Zatrudnienie w Polsce cudzoziemców spoza UE*. Warszawa: Wolters Kluwer, s. 41.

- Obróbka nasion,

5. Działalność usługowo-gastronomiczna:
   - Obiekty noclegowo turystyczne,
   - Pola kempingowe i namiotowe,
   - Restauracje,
   - Ruchome placówki gastronomiczne.

Zezwolenie na pracę sezonową może być wydane tylko i wyłącznie na wniosek pracodawcy, który prowadzi swoją działalność na terenie kraju w zakresie wyżej wymienionych obszarów[16]. Tego typu zezwolenie wydawane jest przez starostę, w imieniu którego działa odpowiedni Powiatowy Urząd Pracy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy[17]. Aby zezwolenie zostało pomyślnie przeprocesowane muszą zostać spełnione warunki takie że wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie powinna być niższa od płacy minimalnej, ani też od pensji pracowników wykonujących pracę na tym samym stanowisku. Do wniosku należy dołączyć oświadczenie o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych poparte adnotacjami z rejestru osób poszukujących pracy oraz bezrobotnych. Powiatowy Urząd Pracy musi otrzymać kopię dokumentu pobytowego cudzoziemca oraz informację o zakwaterowaniu pracownika na terytorium Polski w trakcie trwania pracy sezonowej. Warto podkreślić przy tym, że maksymalny okres zezwolenia na pracę sezonową wynosi 9 miesięcy.

Tym samym hipoteza pierwsza została zweryfikowana pozytywnie.

Poziom i struktura przestrzenna zatrudnienia obcokrajowców w Polsce

Według danych Urzędu ds. Cudzoziemców z dnia 2 sierpnia 2022 roku ważne zezwolenie na pobyt stały, co wiąże się z legalnym wykonywaniem pracy, posiadało 457 tysięcy cudzoziemców. Wśród nich największy udział stanowią osoby z Ukrainy (56,3%). Stosowne informacje zawiera Rysunek 1.

[16] Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 roku w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemcom oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczenia – Dz. U. poz. 1065, 1292, 1321, 1428, 1543 z 2017 roku

[17] Podgórska-Rakiel E., Szypniewski M. (2018). *Zatrudnienie*…, dz. cyt., s. 25.



Rysunek 1. Ważne zezwolenia na pobyt stały w Polsce

Źródło: Urząd do spraw cudzoziemców; https://www.gov.pl/web/udsc/cudzoziemcy-w-polsce-po--2020-r (dostęp z dnia 02.08.2022).

Jeśli chodzi o strukturę przestrzenną zatrudnionych obcokrajowców mających pobyt legalny w Polsce, to najwięcej z nich znajduje się w województwie mazowieckim, a następnie w województwie wielkopolskim, małopolskim, łódzkim i śląskim. Stosowne informacje przedstawia Tabela 1.

Tabela 1. Legalne zatrudnienie cudzoziemców według województw w latach 2015-2020

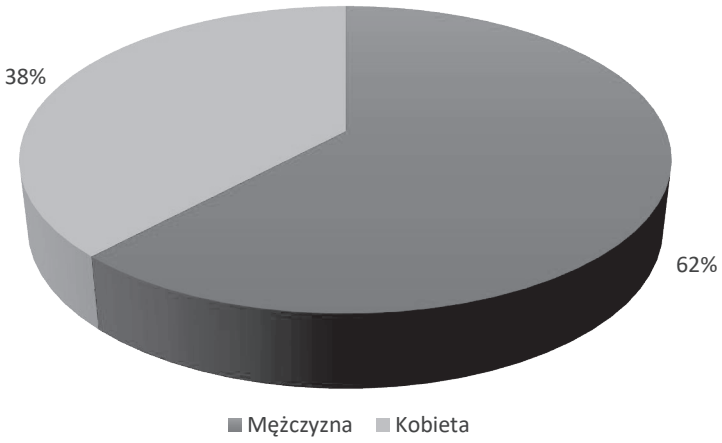
Województwa	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dolnośląskie	3388	10880	12284	19158	23907	22069
Kujawsko-pomorskie	3347	4998	6504	25682	37976	29206
Lubelskie	1615	2782	5254	8043	12981	15684
Lubuskie	2666	3581	7452	10748	16395	13823
Łódzkie	1305	3577	19345	32423	41993	41428
Małopolskie	6291	15138	22162	27534	37389	39386
Mazowieckie	32502	48126	75271	79670	86348	68228
Opolskie	1218	2794	5798	9584	11578	11353
Podkarpackie	936	1754	3730	5378	8551	6656
Podlaskie	643	1011	2898	5378	9796	12481
Pomorskie	4133	7889	12480	20929	30409	23431
Śląskie	2003	7175	23160	21924	39077	34469
Świętokrzyskie	603	1765	3252	4177	6166	4759
Warmińsko-mazurskie	506	1483	5228	6936	10504	6674
Wielkopolskie	3608	10231	21036	36464	49069	50330
Zachodniopomorskie	1022	4210	9772	14779	22599	26519

Źródło: Dane GUS, Bydgoszcz, 2021.

Najmniejsza liczba cudzoziemców, którzy wykonują swoją pracę w sposób legalny występuje w województwie świętokrzyskim, podkarpackim oraz warmińsko-mazurskim. Prawdopodobnie są to te jednostki administracyjne naszego kraju, które oferują cudzoziemcom najmniejsze możliwości zatrudnienia, rozwoju oraz zadowalających płac.

Motywy podejmowania pracy w Polsce przez obcokrajowców w świetle badań ankietowych

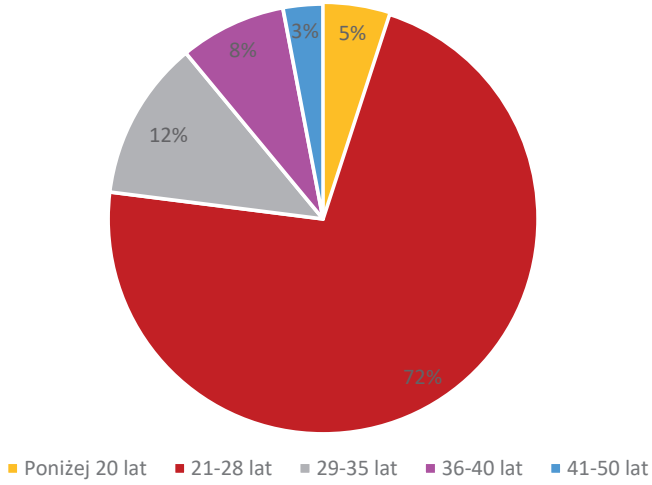
W badaniu udział wzięło 100 osób wybranych losowo. Ankieta została udostępniona na wielu portalach społecznościowych oraz grupach przeznaczonych dla cudzoziemców. Warunkiem wzięcia udziału w badaniu ankietowym było posiadanie obywatelstwa innego niż polskie oraz posiadanie pracy w firmie, która ma swoją siedzibę na terenie Rzeczpospolitej. Dodatkowo osoba ankietowana musiała legitymować się miejscem zamieszkania na terenie Polski. Na Wykresie 1 przedstawiono strukturę płci respondentów. Wśród nich przeważali zdecydowanie mężczyźni – 62%. Udział kobiet wynosił zaś 38%. Tak więc pozytywnie została zweryfikowana hipoteza 1.



Wykres 1. Płeć respondentów

Źródło: Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.

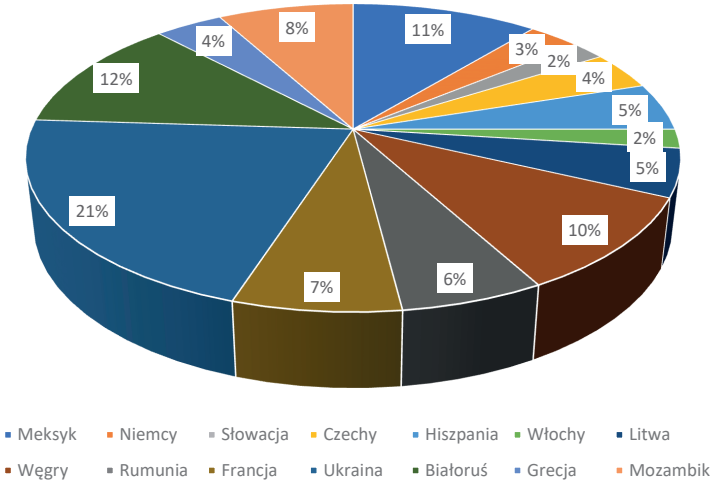
Na Wykresie 2 przedstawiono wiek badanych osób. Największy udział (72%) pracujących w Polsce obcokrajowców znajduje się w wieku pomiędzy 21 a 28 rokiem życia, a zatem są to ludzie młodzi. Starsze kategorie wiekowe zajmują niewielkie odsetki w strukturze wiekowej.



Wykres 2. Wiek respondentów

Źródło: Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.

Na Wykresie 3 ukazano kraje pochodzenia pracujących w Polsce.

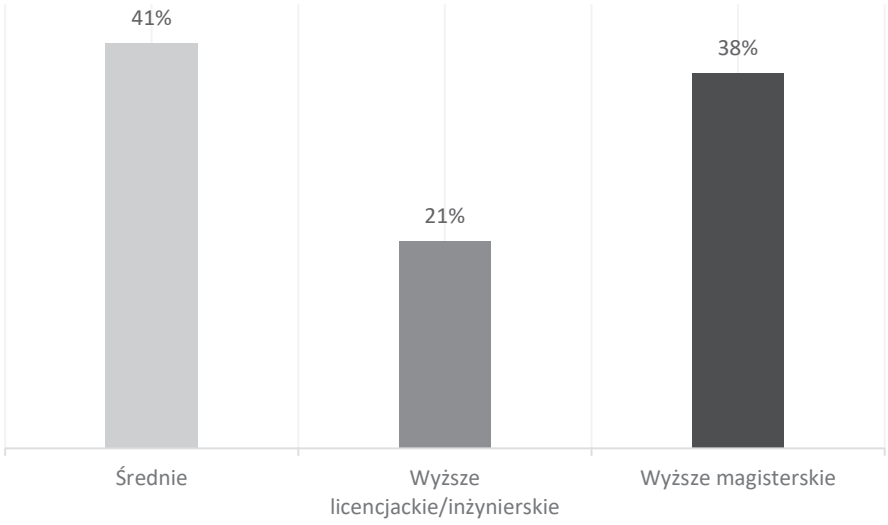


Rysunek 3. Narodowość respondentów

Źródło: Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.

Największą grupę zatrudnionych legalnie obcokrajowców w Polsce stanowią Ukraińcy i Białorusini. Ich udziały w strukturze zatrudnienia cudzoziemców wynoszą odpowiednio 21% oraz 12%. Z przeprowadzonych badań wynika, iż w Polsce pracują obywatele 14 państw. Wśród nich są także destynacje pozaeuropejskie.

Jeżeli mowa o kwalifikacjach osób z zagranicy pracujących w Polsce, to najwięcej z nich ma wykształcenie średnie – 41%. 38% posiada natomiast wykształcenie wyższe, a 21% - licencjackie. Z badań ankietowych wynika, że pracujący obcokrajowcy w Polsce to osoby dobrze wykształcone, o czym informuje wykres nr 4.



Wykres 4. Wykształcenie respondentów

Źródło: Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.

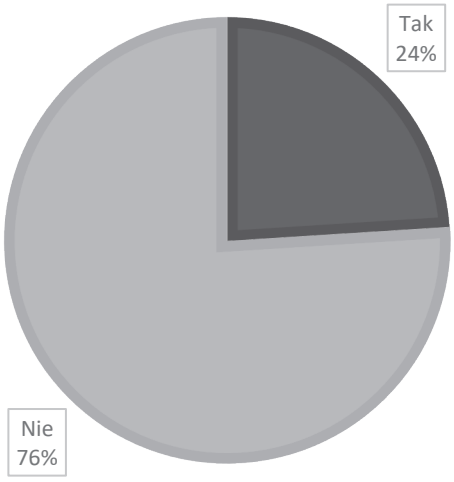
Na Wykresie 5 przedstawiono motywy podjęcia przez obcokrajowców pracy w Polsce. Z informacji na nim zawartych wynika, że największym motywatorem podjęcia tych decyzji była chęć podjęcia pracy za granicą – 36%. Zaledwie 7% wskazało, że powodem rozpoczęcia pracy w Polsce było wyższe wynagrodzenie. Oznacza to, że hipoteza 2 została zweryfikowana negatywnie.



Wykres 5. Motywy podjęcia pracy w Polsce przez respondentów

Źródło: Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.

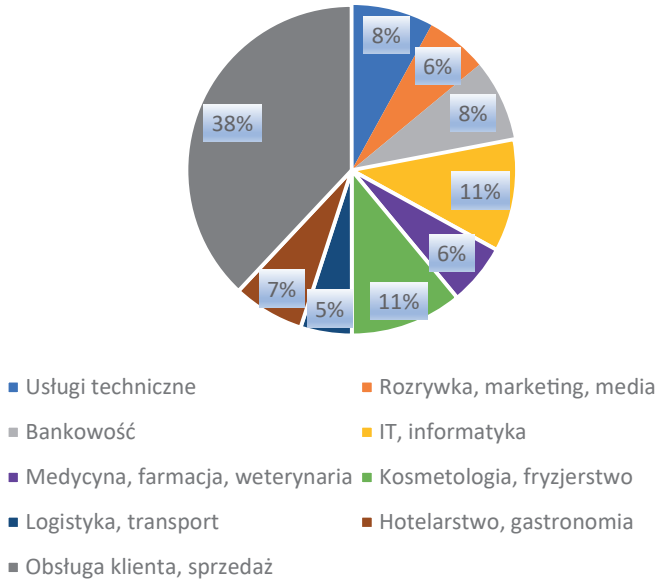
W przeprowadzonych badaniach zapytano obcokrajowców o trudności w podejmowaniu pracy w Polsce. Okazuje się, że respondenci w większości (76 %) nie spotkali się z tego rodzaju problemami.



Wykres 6. Opinia respondentów na temat trudności podjęcia pracy w Polsce

Źródło: Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.

Istotną kwestią w badaniach była informacja dotycząca branż, w których znajdują zatrudnienie pracownicy z zagranicy. Stosowne informacje zawiera Wykres 7.

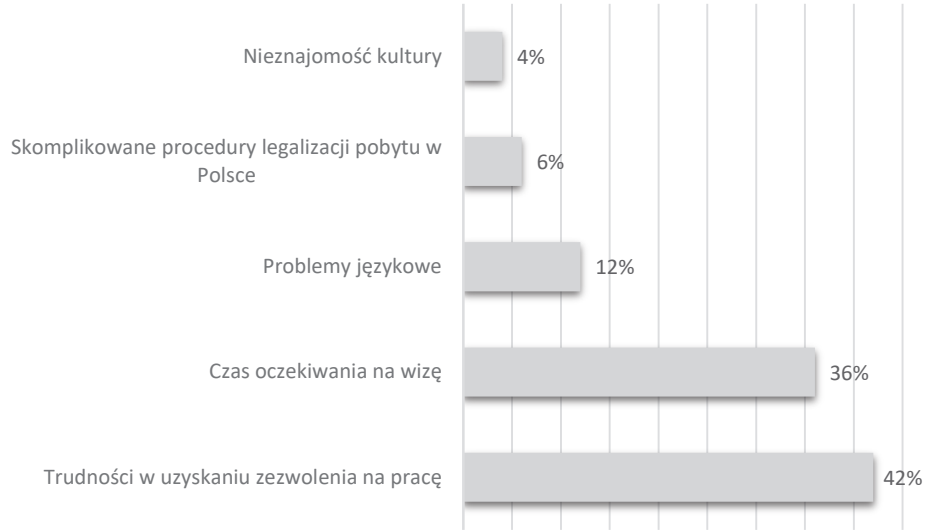


Wykres 7. Rodzaje branż, w których znajdują zatrudnienie respondenci

Źródło: Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.

Z informacji na Wykresie 7 wynika, że najwięcej cudzoziemców znajduje zatrudnienie w usługach – 46%, to jest w usługach technicznych (8%) i w obsłudze klienta (38%). Na podkreślenie zasługuje także fakt, że obcokrajowcy znajdują zatrudnienie w bankowości i IT. W tych branżach pracuje odpowiednio 8% i 11% cudzoziemców. Wobec tego pozytywnie zweryfikowano hipotezę trzecią.

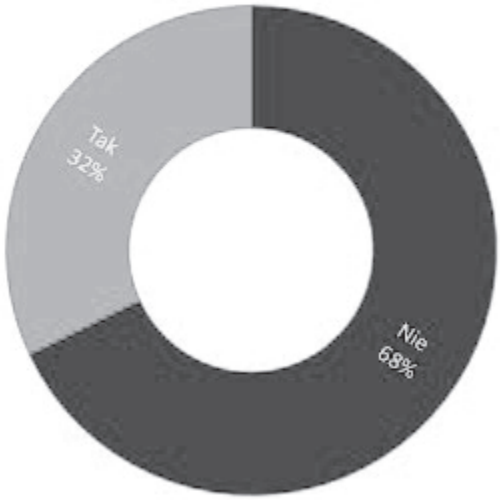
Na następnym wykresie przedstawione zostały czynniki, które utrudniają rozpoczęcie pracy przez obcokrajowców w Polsce. Z informacji zawartych na Wykresie 8 wynika, że do tych czynników należą głównie trudności związane z otrzymaniem pozwolenia na pracę (42%) i czas oczekiwania na otrzymanie wizy (36%).



Wykres 8. Czynniki utrudniające respondentom podejmowanie pracy w Polsce

Źródło: Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.

Na zakończenie badań respondenci zostali zapytani o koszty życia w Polsce. Stosowne informacje przedstawia Wykres 9.



Wykres 9. Ocena wysokości kosztów życia w Polsce przez respondentów

Źródło: Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.

Zdecydowana większość respondentów (68%) uważa, że koszty życia w Polsce nie są wysokie, co może stanowić powód, iż cudzoziemcy będą planować związanie się z naszym krajem na dłużej.

Podsumowanie

Współczesne krajowe rynki pracy w państwach Unii Europejskiej kurczą się. Jest to efekt ujemnych przyrostów naturalnych w krajach członkowskich. Mimo tego populacja ludności UE rośnie. Jest to w dużym stopniu uwarunkowane procesami migracyjnymi. Powszechnym zjawiskiem jest bowiem napływ ludności do państw unijnych z krajów, które nie są członkami Unii Europejskiej. Jeśli chodzi o Polskę, to w ostatnim czasie – szczególnie wskutek wojny na Ukrainie – obserwujemy nasilony napływ migrantów. Najwięcej cudzoziemców w Polsce znajduje zatrudnienie w województwach: mazowieckim, wielkopolskim, małopolskim, łódzkim i śląskim. Jeśli zaś chodzi o motywy podejmowania pracy w Polsce przez cudzoziemców, to najpopularniejszym motywem była chęć podjęcia pracy za granicą. W naszym kraju najwięcej obcokrajowców znajduje zatrudnienie w usługach – głównie w pracy polegającej na sprzedaży bądź obsłudze klienta. Na podkreślenie zasługuje także fakt, że cudzoziemcy znajdują także zatrudnienie w bankowości i IT, co świadczy również o napływie osób z zagranicy o dużych kwalifikacjach zawodowych. Niemalże 60% cudzoziemców pracujących w Polsce posiada wykształcenie wyższe.

Piśmiennictwo:

1. Florczak, J. (2022). *Pobyt i zatrudnienie cudzoziemców w Polsce. Rozwiązania wynikające z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy*. Warszawa: Wydawnictwo C.H. Beck.
2. Podgórska-Rakiel, E., Szypniewski, M. (2018). *Zatrudnienie w Polsce cudzoziemców spoza UE.* Warszawa: Wolters Kluwer.
3. Praca magisterska W. Dołęgi-Kozierowskiej, „Prawno-organizacyjne uwarunkowania zatrudnienia obcokrajowców w Polsce", Wydział Nauk Ekonomicznych SGGW, Warszawa, 2022.
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, 2015.
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z roku 2015 w sprawie powierzenia pracy cudzoziemcom na terenie Rzeczpospolitej Polskiej.
6. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 roku w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemcom oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczenia – Dz. U. poz. 1065, 1292, 1321, 1428, 1543 z 2017 roku.

7. Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 sierpnia 2017 r. w sprawie nadawania Krzyża Wschodniego, Dz. U. poz. 1533 z 2017 roku.
8. Rydzewska M., Wielba J., 2022, *Zatrudnienie cudzoziemców. Aspekty prawne, pracownicze i podatkowe*, 2022, Wolters Kluwer.
9. Urząd do spraw cudzoziemców, https://www.gov.pl/web/udsc/cudzoziemcy-w-polsce-po-2020-r, (dostęp z dnia 02.08.2022).
10. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U.2004, nr 99, poz. 1001.
11. Ustawa z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. 2022, poz. 830.

Streszczenie

Ze względu na ujemne przyrosty naturalne, współczesne rynki pracy w Polsce i w państwach Unii Europejskiej kurczą się ze względu na ujemne przyrosty naturalne. Mimo tego populacja Unii Europejskiej rośnie, co jest spowodowane procesami migracyjnymi. Te same procesy obserwujemy na rynku pracy w Polsce. W ostatnim czasie, w związku z wojną na Ukrainie, następuje wzmożony napływ migrantów do Polski. Trzeba zauważyć, że jest to migracja wymuszona wojną i prawdopodobnie znaczna część ludności ukraińskiej wróci do swojej ojczyzny po zakończeniu konfliktu zbrojnego. Pewna część, jednakże, zostanie na stałe w Polsce, co przyczyni się do wzrostu populacji w naszym kraju, w którym obserwujemy ujemy przyrost naturalny. Będzie to zjawisko pozytywne dla polskiego rynku pracy i polskiej gospodarki. Nasilające się w ostatnich latach procesy migracyjne wymagają znacznego wysiłku finansowego, organizacyjnego i legislacyjnego ze strony państwa przyjmującego. Tego rodzaju wysiłki podejmowane są w Polsce zarówno przez władze państwowe, jak i samorządowe, a przede wszystkim przez społeczeństwo i organizacje pozarządowe. Celem opracowania było przedstawienie podstawowych zasad prawno-organizacyjnych zatrudnienia obcokrajowców na terenie Polski. Dodatkowo ukazano na podstawie badań ankietowych motywy, decydujące o tym ze cudzoziemcy poszukują pracy w Polsce. Podjęcie pracy przez obcokrajowców w Polsce związane jest ze skomplikowanymi procedurami prawnymi, jak i organizacyjnymi. Największą motywacją dla obcokrajowców, jeżeli chodzi o podjęcie pracy w Polsce, są większe możliwości rozwojowe i zarobkowe niż w krajach ojczystych. Obcokrajowcy oceniają, iż koszty życia w Polsce nie są wysokie. Najwięcej obcokrajowców znajduje zatrudnienie w handlu i usługach. Wśród obcokrajowców podejmujących pracę w Polsce, większość z nich posiada wykształcenie wyższe (59%).

Słowa kluczowe: zatrudnienie, cudzoziemcy, praca sezonowa, motywy, podejmowanie pracy

Martyna Lichaczewska-Ziemba[1]
Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II

ZASOBY PRACY W POLSKIM ROLNICTWIE I CZYNNIKI JE DETERMINUJĄCE

Wstęp

Rolnictwo polskie charakteryzuje się jednymi z najwyższych nakładów pracy wśród państw UE. W 2019 r. procentowy udział osób pracujących w rolnictwie wyniósł 8,7%. Wyższymi wskaźnikami zatrudnienia cechowała się tylko gospodarka Rumunii (20,5%) i Grecji (11,1%)[2]. Oprócz wysokich nakładów pracy, w tym samym czasie zaobserwowano przeciętnie niski poziom wyposażenia w zasoby kapitałowe i niekorzystną strukturę obszarową. Ogranicza to możliwości wprowadzenia nowoczesnych metod produkcji, a tym samym wpływa na niską produktywność pracy. W przeciwieństwie do zasobów ziemi, wysokie zasoby pracy w zestawieniu ze względnie niską intensywnością organizacji działalności rolnej nie należą do pozytywnych cech polskiego rolnictwa. W strukturze zasiewów od początku XXI wieku dominującą pozycję zajmują zboża i rośliny oleiste (około 80%)[3], a niewielki jest udział plantacji trwałych oraz warzyw, niska jest też obsada zwierząt gospodarskich[4]. Sytuacja ta wynika z uwarunkowań historycznych. Polska po odzyskaniu niepodległości była krajem typowo rolniczym. W 1921 roku na podstawie pierwszego spisu powszechnego stwierdzono, że ilość osób mieszkających w Polsce wynosiła 27,2 miliony, wśród których 74,5% to mieszkańcy wsi utrzymujący

[1] mgr, m.lichaczewska-ziemba@dyd.akademiabialska.pl.

[2] *Aktualna sytuacja sektora rolno-spożywczego i obszarów wiejskich w Polsce przygotowana dla potrzeb opracowania Planu Strategicznego Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023-2027. Materiał sporządzony na podstawie wspólnych wskaźników kontekstu (projekt).* https://www.gov.pl/attachment/11fee429-2833-4b2d-87f9-91eae168092d.

[3] GUS. (2021). *Rolnictwo w 2020 r. Analizy statystyczne.* https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rolnictwo-lesnictwo/rolnictwo/rolnictwo-w-2020-roku,3,17.html.

[4] Tamże.

się przede wszystkim z rolnictwa. Spośród czynnych zawodowo 72,3% stanowiła ludność pracująca w tym dziale gospodarki, czego skutkiem – przy powierzchni użytków rolnych wynoszącej około 25,0 mln ha – było przeludnienie agrarne, które w zależności od zastosowanej metody szacowano na liczbę od 2,5 do 8 mln osób[5].

Z uwagi na presję demograficzną oraz ograniczone możliwości tworzenia nowych miejsc pracy poza rolnictwem, Sejm Ustawodawczy już w 1919 r. określił kierunki planowanych reform rolnych. Ich istota sprowadzała się do przeznaczenia części gruntów wielkiej własności ziemskiej (niespełna 1% gospodarstw stanowiły posiadłości o wielkości powyżej 50 ha, zajmując przy tym ponad 48% ziemi rolnej[6]) i publicznej na rzecz drobnych gospodarstw chłopskich[7]. Mimo podjętych działań parcelacyjnych, w wyniku których od 1919 r. do rozpoczęcia II wojny światowej rolnicy nabyli 2 525,8 tys. ha gruntów[8], z uwagi na znaczący w tym samym okresie wzrost liczby ludności utrzymującej się z rolnictwa – o około 3,3 mln – sytuacja nie uległa poprawie, a wręcz się pogorszyła. Był to skutek utrzymującego się w całym okresie międzywojennym wysokiego przyrostu naturalnego, a od 1930 r. także wielkiego kryzysu ekonomicznego, bowiem jak wykazały analizy w czasie długotrwałej recesji najsilniej dotknięte zostało rolnictwo[9], w którym również pojawiła się najdłuższa depresja[10]. Występujące w przemyśle bezrobocie spowodowało zwiększenie się liczby osób pracujących na roli, co prowadziło do podziałów gospodarstw. Według szacunków M. Mieszczankowskiego[11] liczba gospodarstw mniejszej własności w latach 1921-1938 zwiększyła się z 3 460,6 tys. do 4 511,6 tys. (w wielkości do 5 ha z 2 151,9 tys. do 2 858,4 tys.). Tak więc w Drugiej Rzeczpospolitej mimo podejmowanych działań w zakresie reform rolnych oraz kilku okresów dobrej koniunktury gospodarczej funkcje rolnictwa były determinowane głównie warunkami demograficznymi.

---

5 Kaliński, J., Landau, Z. (2003). *Gospodarka Polski w XX wieku.* Warszawa: PWE.

6 Machałek, M. (2014). Przemiany polskiej wsi w latach 1918–1989. *Klio - Czasopismo Poświęcone Dziejom Polski i Powszechnym*, *6*(3), 55-80. DOI 10.12775/KLIO.2013.033.

7 Grabski, W. (1936). Parcelacja agrarna wobec, struktury i chwili dziejowej Polski. *Ekonomista*, *4*(1), 16-52.

8 Ziętara, W. (2015). Społeczny czy ekonomiczny charakter reform rolnych w Polsce w okresie między- i powojennym. *Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich*, *102*(1), 3l-45. http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171389173.

9 Musiał, W. (2009). Wielki kryzys ekonomiczny w rolnictwie polskim – przypomnienie i przestroga. *Journal of Agribusiness and Rural Development*, *3*(13), 155-162. http://bazekon.icm.edu.pl/bazekon/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171312527.

10 Estey, J.A. (1959). *Cykle koniunkturalne*. Warszawa: Polskie Wydawnictwa Gospodarcze.

11 Mieszczankowski, M. (1960). *Struktura agrarna Polski międzywojennej*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.

Z przytoczonych powyżej statystyk wynika, że Polska w okresie międzywojennym była krajem włościańskim o olbrzymiej przewadze gospodarstw drobnych[12], w których jak pisał M. Adamowicz[13] *„następuje zjednoczenie dwóch podstawowych form podmiotów ekonomicznych, gospodarstwa domowego prowadzonego przez rodzinę, reprezentującego sferę konsumpcji i gospodarstwa rolnego stanowiącego prostą formę przedsiębiorstwa produkcyjnego, reprezentującego ekonomiczną sferę produkcji"*. Z uwagi na przeludnienie agrarne organizacja działalności większości takich gospodarstw, szczególnie w całym okresie międzywojennym była nastawiona na przetrwanie rodziny chłopskiej i wobec tego starano się w nich wyprodukować jak najszerszy wachlarz artykułów niezbędnych do przeżycia[14]. Na ogół były to gospodarstwa słabo powiązane z rynkiem, o wielkości do 5 ha, zmierzające w kierunku gospodarki naturalnej, której założeniem było ograniczanie nabywania dóbr oraz zaspokajanie potrzeb samodzielną wytwórczością[15].

Po drugiej wojnie światowej presja demograficzna ulegała stopniowemu osłabieniu. Złożyły się na to dwa podstawowe czynniki: reformy rolne i przyśpieszenie wzrostu gospodarczego. Zakres reform rolnych, które miały głównie przesłanki polityczne, wyznaczał Dekret Polskiego Komitetu Wyzwolenia Narodowego z 6 września 1944 r. o przeprowadzeniu reformy rolnej[16] oraz Dekret z 6 września 1946 r. o ustroju rolnym i osadnictwie na obszarze Ziem Odzyskanych i byłego Wolnego Miasta Gdańska[17]. Mimo, że w ich wyniku powierzchnia ogólna chłopskich gospodarstw rolnych zwiększyła się o 6,07 mln ha[18], to nie w pełni został rozwiązany problem przeludnienia agrarnego. Grunty te w większości (5,58 mln ha) wykorzystano na utworzenie 814 tys. nowych gospodarstw rolnych i powiększenie 254 tys. już istniejących (494 tys. ha). Dekret dotyczący reformy rolnej był też podstawą prawną do tworzenia państwowych gospodarstw rolnych, które już

[12] Staniewicz, W. (1936). Zmiany w strukturze agrarnej Polski. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, *16*(4), 382-397.

[13] Adamowicz, M. (2015). Ekonomiczne mechanizmy wspierania i ochrony rolnictwa rodzinnego w Polsce i innych państwach Unii Europejskiej. W: A., Chlebicka (red.) *Wspólna Polityka Rolna wobec rodzinnych gospodarstw rolnych stanowiących podstawę europejskiego modelu rolnictwa.* Warszawa: MRiRW, FAPA, s. 43-63.

[14] Kochanowicz, J. (1998). Od korzeni ku wspólnej przyszłości w XXI wieku. Rolnictwo i wieś europejska. W: Z. T., Wierzbicki, A., Kaleta (red.) *Wieś europejska w perspektywie długiego trwania*. Toruń – Warszawa: UMK, IRWIR PAN, s. 35-42.

[15] Kaliński, J., Landau, Z. (2003). *Gospodarka Polski w XX wieku.* Warszawa: PWE.

[16] Dekret z dnia 6 września 1944 r. o przeprowadzeniu reformy rolnej Dz. U. 1944 nr 4 poz. 17. https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19440040017/O/D19440017.pdf.

[17] Dekret z dnia 6 września 1946 r. o ustroju rolnym i osadnictwie na obszarze Ziem Odzyskanych i byłego Wolnego Miasta Gdańska Dz. U. 1946 nr 49 poz. 279. https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19460490279/O/D19460279.pdfl.

[18] GUS. (1959). *Rocznik Statystyczny.* Warszawa: Kwartalnik historyczny, *CIX*(2), 77-100.

w 1946 roku dysponowały powierzchnią 1392,9 tys. ha UR. W kolejnych latach ich udział w użytkowaniu gruntów stopniowo wzrastał. Zdaniem W. Ziętary[19] reforma ta „miała charakter czysto polityczny, szczególnie w świetle późniejszych działań władz – wdrażania od 1948 r. programu kolektywizacji, a po jego załamaniu w 1956 r. od 1970 r. realizacji programu „pegeeryzacji", mających na celu zwiększenie sektora uspołecznionego, kosztem sektora prywatnego w rolnictwie". W 1980 r. udział poszczególnych sektorów: gospodarstw państwowych, rolniczych spółdzielni produkcyjnych i gospodarstw indywidualnych odpowiednio wynosił: 19,8%; 5,4% i 73,3%.

Zakres zmian spowodowanych reformą rolną okazał się ograniczony. Średnia powierzchnia gospodarstwa w 1950 r. wynosiła 5,7 ha, z dominacją gospodarstw w grupie obszarowej 5-10 ha, co świadczyło o ich niskim poziomie ekonomicznym, stąd też w większości nie były zdolne do intensyfikacji produkcji. Sytuacja ta spowodowała, że właściciele małych gospodarstw rolnych coraz częściej szukali pracy w innym sektorze gospodarki, zwiększając przy tym liczebność chłopów-robotników nazywanych też dwuzawodowcami[20]. Mimo podejmowanych zajęć poza rolnictwem przeludnienie agrarne w dalszym ciągu było faktem. I. Kowalska jego wielkość w 1950 r. oszacowała na około 1,5 mln osób w wieku pełnej zdolności do pracy[21]. J. Kochanowicz wyrażał opinię *„że problemu ludzi wsi nie da się rozwiązać, pozostając w jej obrębie, i że wymaga to zmian w całej gospodarce, połączonych z przemianami społecznym"*[22]. Nadzieja rozwiązania problemu przeludnienia w okresie Polski Ludowej została spełniona tylko częściowo. Mimo blisko siedmiokrotnego wzrostu dochodu narodowego w latach 1946-1989, u progu transformacji systemowej wciąż co czwarty Polak pracował w rolnictwie[23]. Jedną z głównych przyczyn takiego stanu był także bardzo wysoki przyrost naturalny, w tym okresie (1946-1989) liczba ludności w Polsce wzrosła z 25,0 do 38,0 mln osób.

Zasadnicze zmiany w sytuacji polskiego rolnictwa, które trwają do chwili obecnej rozpoczęły się od wprowadzenia mechanizmów rynkowych w 1989 r., a następnie integracji z UE. Nie dla wszystkich okazały się one korzystne. Coraz większa liczba gospodarstw ulegała likwidacji, w wyniku czego rozpoczął się powolny proces koncentracji ziemi. Powstałe zmiany w 1989 roku dotyczące

[19] Ziętara, W. (2015). Społeczny czy ekonomiczny charakter reform rolnych w Polsce w okresie między- i powojennym. *Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich*, 102(1), 31-45. http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.ekon-element-000171389173.

[20] Słabek, H. (2002). Chłopi-robotnicy, robotnicy-chłopi, robotnicy-działkowicze (1945-1989). *Kwartalnik historyczny, 109*(2), 77-79.

[21] Kowalska, I. (1957). Problem przeludnienia agrarnego w Polsce Ludowej. *Zagadnienia Ekonomiki Rolnej*, *1*(19), 18-36.

[22] Kochanowicz, J. (1998). Od korzeni…, dz. cyt., s. 35-42.

[23] GUS. (1991). *Podstawowe dane statystyczne o Polsce 1946-1990.* Warszawa.

systemu gospodarczego i politycznego ujawniły strukturalne słabości gospodarstw państwowych i spółdzielczych. W 2010 r. ich udział w użytkowaniu gruntów rolnych wynosił odpowiednio 1,9 i 1,6%. Z badań przeprowadzonych przez W. Ziętarę wynika, że, rolnicy prowadzący gospodarstwa pokoleniowe otrzymali część ziemi na jej upełnorolnienie, w skutek czego 400 tys. gospodarstw powiększyło swoją powierzchnię o ok. 4 ha. Inną grupą powstałą w wyniku zmian własnościowych, były tzw. gospodarstwa wielkoobszarowe, których powierzchnia wynosiła powyżej 100 ha. W 2013 r. ich liczba została oszacowana na około 7 tys. o średniej powierzchni 440 ha[24].

Zachodzące zmiany nie pozostały bez wpływu na zmiany w poziomie zatrudnienia. Według danych pochodzących z powszechnego spisu rolnego z 2020 r. (PSR 2020)[25], w odniesieniu do 2002 r.[26] liczba pełnozatrudnionych w rolnictwie uległa zmniejszeniu z 2 130,1 do 1 427,5 tys. AWU[27]. Zbliżonym poziomem zmian charakteryzowało się rolnictwo UE-27, gdyż w latach 2003-2018 zatrudnienie obniżyło się z 13,1 mln do 9,1 mln AWU[28]. To jednak w latach kryzysowych, tak jak np. w okresach transformacji systemowej i gospodarczej, rolnictwo pełniło rolę „magazynu" nadwyżek siły roboczej, głównie w gospodarstwach chłopskich[29].

Mimo tych korzystnych tendencji w ujęciu przestrzennym występują znaczące różnice, zarówno między państwami UE-27 jaki i regionami[30]. PSR 2020 wykazał, że w Polsce rozstęp między województwami we względnej liczbie pełnozatrudnionych wynosił 19,6 AWU/100 ha UR, ze średnią 9,5 AWU/100 ha UR. Najniższym wskaźnikiem pełnozatrudnionych charakteryzowało się woj. zachodniopomorskie (3,5 AWU/100 ha UR), najwyższym zaś woj. małopolskie (22,9 AWU/100 ha UR).

---

[24] Ziętara, W. (2015). Społeczny czy…, dz. cyt.

[25] GUS. (2022). *Powszechny Spis Rolny 2020. Charakterystyka gospodarstw rolnych w 2020 r.* Warszawa.

[26] GUS. (2004). *Aktywność ekonomiczna ludności związanej z rolnictwem 2002.* Warszawa.

[27] *Annual Working Unit (AWU) – roczna jednostka pracy jest ekwiwalentem czasu przepracowanego w ciągu roku w gospodarstwie rolnym przez 1 osobę pełnozatrudnioną w rolnictwie. W Polsce przyjęto 2120 godzin przepracowanych w ciągu roku jako równoważnik pełnego etatu (roczną jednostkę pracy).*

[28] European Parliament's Committee on Agriculture and Rural Development. (2019). *The EU farming employment: current challenges and future prospects. Study Requested by the AGRI committee*. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/629209/IPOL_STU(2019)629209_EN.pdf.

[29] Błąd, M. (2009). Rolnictwo jako „przechowalnia" nadwyżek siły roboczej o okresie transformacji systemowej w Polsce. *Wieś i Rolnictwo*, *4*(145), 144-156.

[30] European Parliament's Committee on Agriculture and Rural Development. (2019). *The EU farming employment: current challenges and future prospects. Study Requested by the AGRI committee*. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/629209/IPOL_STU(2019)629209_EN.pdf

To właśnie tak znaczące regionalne zróżnicowanie zasobów pracy w polskim rolnictwie stanowiło inspirację do podjęcia badań, których głównym celem jest identyfikacja czynników determinujących te dysproporcje.

Materiał i metodyka badań

W przeprowadzonej analizie posłużono się wynikami powszechnych spisów rolnych z lat 2002, 2010 i 2020, a także informacjami z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego w układzie województw. Zważywszy na wartość informacyjną poddano weryfikacji zbiór potencjalnych cech diagnostycznych określony według kryteriów merytorycznych. Weryfikacji dokonano według procedur statystycznych przez wzgląd na dwa podstawowe kryteria, do których należy zaliczyć potencjał informacyjny cech oraz zdolność dyskryminacyjną. Do badań przyczyn przestrzennego zróżnicowania poziomu zatrudnienia przyjęto następujące zmienne:
Y_1 – pełnozatrudnieni w rolnictwie (AWU) na 100 ha powierzchni ogólnej,
Y_2 – pełnozatrudnieni w rolnictwie (AWU) na 100 ha użytków rolnych,
x_1 – PKB per capita w zł,
x_2 – stopa bezrobocia w %,
x_3 – średnia powierzchnia gospodarstwa w ha pow. ogólnej,
x_4 – średnia powierzchnia gospodarstwa w ha UR,
x_5 – udział pełnozatrudnionych (AWU) w wieku do 34 lat w %,
x_6 – udział pełnozatrudnionych (AWU) w wieku 55 lat i więcej w %,
x_7 – udział pełnozatrudnionych (AWU) kobiet w %,
x_8- gospodarstwa rolne prowadzące działalność rolniczą według poziomu wykształcenia ogólnego osoby kierującej z wykształceniem co najmniej średnim w %,
x_9 – gospodarstwa rolne prowadzące działalność rolniczą według poziomu wykształcenia rolniczego osoby kierującej z wykształceniem niższym od średniego w %,
x_{10} – udział plantacji trwałych w strukturze użytków rolnych i warzyw w strukturze zasiewów w %,
x_{11} – udział zbóż ogółem oraz rzepaku i rzepiku w strukturze zasiewów w %,
x_{12} – zwierzęta gospodarskie w SD/100 ha UR,
x_{13} – nakłady inwestycyjne w zł/ha UR (ceny bieżące),
x_{14} – powierzchnia użytków rolnych przypadająca na 1 ciągnik w ha,
x_{15} – nawożenie mineralne w kg NPK/ha UR,
x_{16} – wartość skupu produktów rolnych w zł/ha UR (ceny bieżące).

Na podstawie następującej procedury wykonano dobór zmiennych do modeli przyczynowo-skutkowych:

- przeprowadzono obliczenia dotyczące wartości współczynników korelacji liniowej i nieliniowej między zmiennymi zależnymi, a niezależnymi,
- ze zmiennych niezależnych istotnie skorelowanych ze zmienną objaśnianą utworzono zbiór potencjalnych zmiennych objaśniających,
- na zbiorze potencjalnych zmiennych objaśniających przeprowadzono regresje obejmujące wszystkie możliwe kombinacje zmiennych oraz wybrano model posiadający najlepsze wartości skorygowanego współczynnika determinacji oraz wskaźnika informacyjnego Akaike,
- zmienne nieistotne i niekoincydentne usuwano z powstałego modelu,
- w przypadku wystąpienia zjawiska autokorelacji Reszt do modelu włączano element autoregresyjny.

Parametry powstałych modeli ekonometrycznych estymowano za pomocą Klasycznej Metody Najmniejszych Kwadratów, a następnie poddawano weryfikacji, badając ich jakość oraz prawidłowość specyfikacji.

Charakterystyka sektora rolnego w Polsce

Polskie rolnictwo posiada potencjał produkcyjny charakteryzujący się jedną z najwyższych wartości na tle krajów UE. W 2020 r. ogólna powierzchnia gruntów w użytkowaniu gospodarstw rolnych wyniosła 16,7 mln ha[31], co pozycjonuje Polskę na czwartym miejscu w Unii Europejskiej, zaraz po Francji, Hiszpanii i Niemczech. Polskie warunki przyrodnicze oceniane pod względem produkcji rolnej w porównaniu z innymi krajami Europy Zachodniej są jednak gorsze o 30-40%[32]. Ponadto możliwości ich wykorzystania determinowane są warunkami ekonomiczno-organizacyjnymi, których siła oddziaływania ma coraz większe znaczenie[33]. Polska poprzez znaczące rozdrobnienie struktury agrarnej gospodarstw rolnych należy wspólnie z Grecją, Maltą i Rumunią do grupy krajów UE posiadających najniższe zasoby kapitałowe przypadające na jedno gospodarstwo rolne. W porównaniu do wyposażenia kapitałowego Niemiec czy Francji, różnice są odpowiednio ponad dwudziestopięciokrotne i prawie dziesięciokrotne. Te różnice oddziałują na poziom wydajności pracy, która jest w Polsce znacząco niższa od takiego wskaźnika w innych krajach UE, skutkiem czego są niskie dochody ludności pracującej

[31] GUS. (2022). *Powszechny Spis Rolny 2020. Charakterystyka gospodarstw rolnych w 2020 r.* Warszawa.

[32] Krasowicz, S., Stuczyński, T., Doroszewski, A. (2009). Produkcja roślinna w Polsce na tle warunków przyrodniczych i organizacyjno-ekonomicznych. *Studia i Raporty IUNG-PIB*. *14,* 27-54. DOI: 10.26114/sir.iung.2009.14.03.

[33] Krasowicz, S., Matyka, M. (2020). Regionalne zróżnicowanie towarowości polskiego rolnictwa. *Studia i Raporty IUNG-PIB*, *62*(16), 9-34. DOI: 10.26114/sir.iung.2020.62.01.

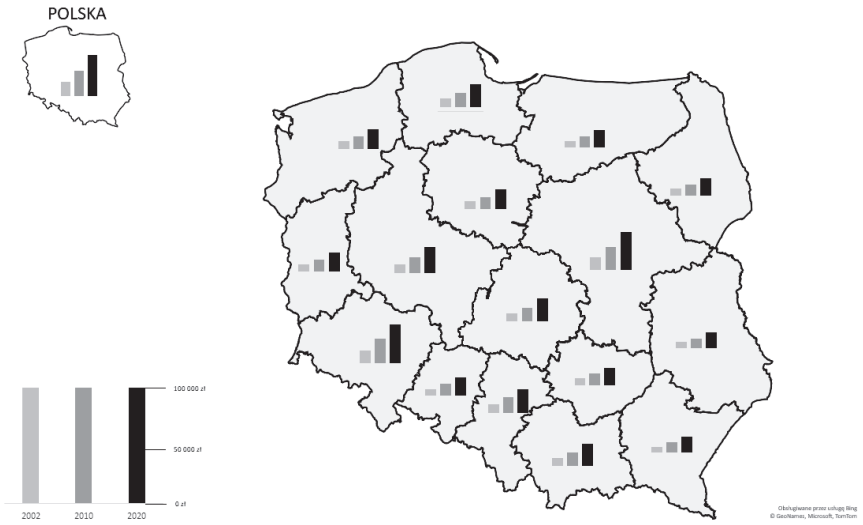
w gospodarstwach rolnych. Wynika to między innymi stąd, że w polskim rolnictwie przeważają małe gospodarstwa rolne, których powierzchnia wynosi od 1 do 5 ha. W ogólnej liczbie gospodarstw stanowią ponad 55%, natomiast zajmują tylko ok. 20% użytków rolnych. Według W. Kołodziejczaka tylko zmniejszenie nakładów pracy angażowanych w produkcję rolniczą może wpłynąć na wzrost tych dochodów[34].

Ze względu na niską wartość kapitału trwałego oraz obrotowego w polskim rolnictwie można mówić o niskiej intensywności produkcji, czego skutkiem jest niska produktywność ziemi. Jednak różnica produktywności rolnictwa Polski w stosunku do krajów Unii Europejskiej zmniejsza się, w 2008 roku wynosiła ok. 70%, a 10 lat później dystans ten zmniejszył się do poziomu 49%[35]. Polska po dołączeniu do Unii Europejskiej zwiększyła wydatki budżetowe na rolnictwo, czego powodem było m.in. zasilenie funduszy krajowych środkami unijnymi. Udział wydatków na rolnictwo z budżetu w roku poprzedzającym przystąpienie Polski do struktur UE kształtował się na poziomie 12,2%, a w 2004 roku 14%. Największy udział wynoszący 17% zaobserwowano w 2014 roku. W następnych latach poziom wydatków na rolnictwo w polskim budżecie malał, w wyniku czego w 2020 roku wystąpił najniższy procentowy poziom wydatków zaobserwowany od dwóch dekad wynoszący 11%.

Sytuacja społeczno-ekonomiczna gospodarstw rolnych zależy nie tylko od warunków przyrodniczo-organizacyjnych, ale także uwarunkowań makroekonomicznych. Przystąpienie w 2004 roku Polski do struktur Unii Europejskiej przyczyniło się do ogólnego rozwoju kraju. W wyniku integracji wielkość Produktu Krajowego Brutto per capita w każdym z województw w badanych latach znacząco wzrosła (Rysunek 1), ale jest bardzo zróżnicowana.

[34] Kołodziejczak, W. (2016). Nadwyżka zatrudnienia w polskim rolnictwie – projekcja na tle państw Unii Europejskiej. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie Problemy Rolnictwa Światowego*, *16(*XXI), 1, 129-141.

[35] Miniszewski, M. (2021). *Dwie dekady rozwoju polskiego rolnictwa. Innowacyjność sektora rolnego w XXI wieku*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny.



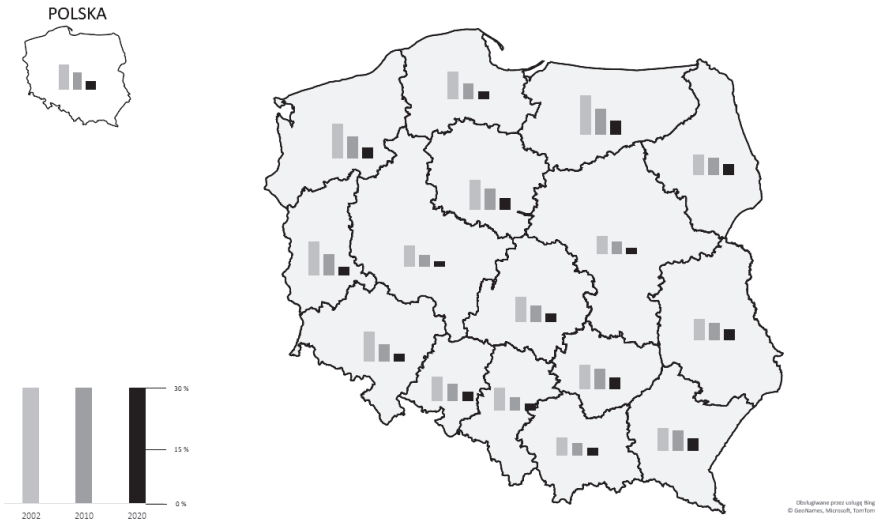
Rysunek 1. PKB per capita w 2002, 2010 i 2020 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

W 2020 r. największą wartością wskaźnika PKB per capita charakteryzowało się województwo mazowieckie (96 725 zł)[36]. Jest to region o najwyższym potencjale gospodarczym w skali kraju[37], a także jeden z najbardziej dynamicznie rozwijających się europejskich regionów. Istotną cechą, która wyróżnia województwo mazowieckie jest znajdująca się na jego obszarze Warszawa, piastująca funkcje stołeczne, a także stanowiąca w skali regionalnej, krajowej oraz europejskiej centrum rozwoju społeczno-gospodarczego. Województwo mazowieckie w 2020 roku było trzecim województwem z najniższym poziomem stopy bezrobocia (5%), zaraz po województwie śląskim (4,7%) i wielkopolskim (3,7%). Poziom bezrobocia w Polsce w badanych latach 2002-2020 uległ znaczącemu obniżeniu. W 2002 roku w całym kraju kształtował się na poziomie powyżej 10%, z największą wartością w warmińsko-mazurskim (28%), natomiast w 2020 roku wielkość stopy bezrobocia w prawie wszystkich województwach nie przekroczyła 10%, oprócz województwa warmińsko-mazurskiego (Rysunek 2).

[36] GUS. (2021). Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2021. Warszawa.

[37] GUS. (2020). *Produkt krajowy brutto – rachunki regionalne w latach 2016-2018*. Katowice: Urząd Statystyczny w Katowicach, s. 14.



Rysunek 2. Stopa bezrobocia w 2002, 2010 i 2020 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej jednym z głównych działów zajmujących istotną pozycję w gospodarce państwa, między innymi dotyczącą gwarancji bezpieczeństwa żywnościowego kraju jest produkcja rolnicza[38]. Pomimo spadku poniżej 3% zaobserwowanego w ostatnich latach udziału rolnictwa w kształtowaniu produktu krajowego i globalnego, sektor ten wciąż jest miejscem pracy około 10% aktywnych zawodowo. W tym zakresie również nastąpiły korzystne zmiany, gdyż liczba osób pełnozatrudnionych w rolnictwie (AWU) w 2020 roku była niższa w stosunku do lat 2010 i 2002 odpowiednio o 32,1% oraz o 42,3% (Rysunek 3). Zmniejszenie zatrudnienia w rolnictwie stanowi zasadniczy warunek poprawy struktury agrarnej oraz zwiększenia efektywności gospodarowania[39], bowiem nadmierne zatrudnienie obniża rozwój gospodarstw, zmniejsza efektywność, opóźnia akumulację kapitału, a w rezultacie utrudnia inwestycje[40]. W poszczególnych regionach Polski, mimo wysokiego poziomu osób pracujących w rolnictwie, pojawia

[38] Misiąg, J., Misiąg W., Palimąka K., Rodzinka J., Skica T. (2020). *Mechanizmy wsparcia rozwoju obszarów wiejskich oraz rolnictwa ekologicznego w Polsce.* Rzeszów: Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania.

[39] Karwat-Woźniak, B. (2015). Zasoby pracy w polskim rolnictwie indywidualnym i ich wykorzystanie. *Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich, 102*(1), 70-84.

[40] Góral, J., Rembisz, W. (2017). Wydajność pracy i czynniki ją kształtujące w polskim rolnictwie w latach 2000-2015. *Wieś i Rolnictwo*, *4*(177), 17-37.

się problem z następcami gospodarstw rolnych oraz opuszczaniem obszarów wiejskich[41]. Z Rysunku 3 wynika, że chociaż w 2020 roku zróżnicowanie między województwami pod względem wskaźnika AWU/100 ha UR było znaczące to w porównaniu do 2002 jego rozstęp zmniejszył się z 34,6 do 19,5 AWU/100 ha UR.



Rysunek 3. Pełnozatrudnieni w rolnictwie na 100 ha użytków rolnych w 2002, 2010 i 2020 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

W badanym okresie 2002-2020 średnia powierzchnia gospodarstwa rolnego wzrosła o ponad 50% zarówno w odniesieniu do powierzchni ogółem, jak i użytków rolnych (Rysunek 4). Największe zmiany w ujęciu względnym nastąpiły w województwach śląskim (244%), opolskim (214%), dolnośląskim (82%), lubuskim (81%) i zachodniopomorskim (76%). Zachodzące zmiany potwierdzają tezę W. Poczty o postępującej polaryzacji struktury agrarnej zarówno w układzie regionalnym, jak i lokalnym[42]. Jak dotąd przemiany w zakresie gospodarki ziemią, chociaż korzystne, nie stanowią znaczących przeobrażeń strukturalnych polskiego rolnictwa, a tym samym zmniejszenia dystansu do rolnictwa krajów UE o zbliżonej

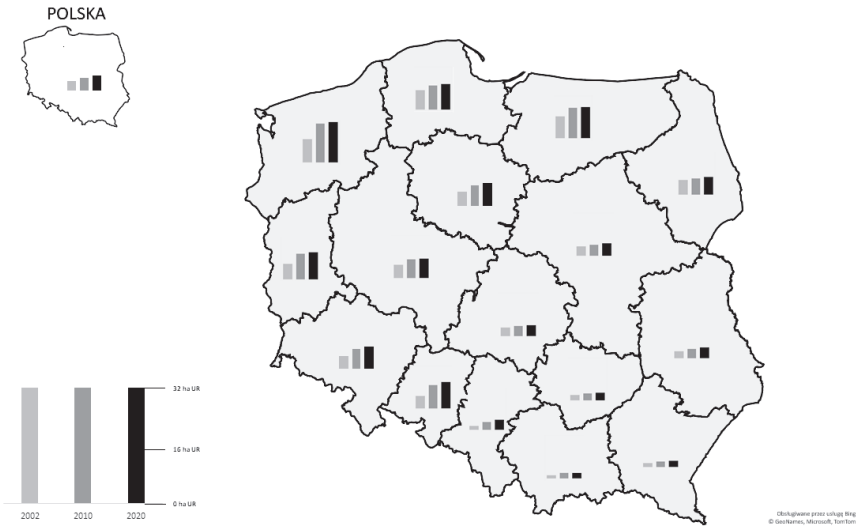
[41] Coopmans I., Dessein J., Accatino F., Antonioli F., Bertolozzi-Caredio D., Gavrilescu C., Gradziuk P., Manevska-Tasevska G., Meuwissen M., Peneva M., Pettit A., Urquhart J., Wauters E. (2021). Understanding farm generational renewal and its influencing factors in Europe. *Journal of Rural Studies*, *86*, 398-409. DOI: 10.1016/j.jrurstud.2021.06.023.

[42] Poczta, W. (2010). Przemiany w rolnictwie. W: J., Wilkin, I., Nurzyńska (red.). *Raport o stanie wsi. Polska wieś 2010*, 9-45.Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.

strukturze produkcji. Sytuacja ta przyczynia się do pogłębienia problemu związanego z niewykorzystanym potencjałem konkurencyjnym rolnictwa polskiego, którego skutki mogą być zauważalne również w przyszłości[43]. Uwzględniając obecne uwarunkowania ekonomiczne typowe uprawy polowe poniżej 50 ha są zazwyczaj równoznaczne z niską produkcją i dochodami utrudniającymi wypracowanie parytetowych dochodów, ograniczając przy tym możliwości inwestycyjne. Według przeprowadzonych analiz wielkość użytków rolnych na poziomie 50 ha stanowi graniczny areał, uzasadniający ekonomicznie i technologicznie podjęcie działań rolnictwa precyzyjnego. Rozdrobnienie agrarne może stanowić znaczącą barierę w zakresie wdrażania nowoczesnych rozwiązań, redukujących użycie przemysłowych środków produkcji, przy jednoczesnym zachowaniu poziomu plonów oraz zapewnieniu bezpieczeństwa żywnościowego. Mogą również wystąpić utrudnienia związane z realizacją celów Europejskiego Zielonego Ładu, stanowiącego plan modernizacji gospodarki Unii Europejskiej, polegającego na minimalizacji poziomu zużycia zasobów naturalnych z jednoczesnym zachowaniem konkurencyjności międzynarodowej[44].

[43] Klepacki, B., Żak, A. (2013). Przemiany agrarne na terenach polskich przed i po integracji z Unią Europejską. *Journal of Agribusiness and Rural Development,* 4(30), 1-17.

[44] Gradziuk, P., Matyka, M., Poczta, W., Czerniak, A., Czubak, W., Jończyk, K., Kopiński, J., Kozyra, J., Pawlak, K., Sadowski, A., Siebielec, G., Stalenga, J., Wawer, R., Zawalińska, K., Berbeć, A., Krupin, V., Madej, A., Skowron, P., Jendrzejewski, B., Komisarek, D., Łopatka, A., Wojciechowska, A., Klepacki, B., Wrzaszcz, W., Gradziuk, K., Trocewicz, A. (2021). Wpływ Europejskiego Zielonego Ładu na polskie rolnictwo. *Raporty Polityki Insight 2021*. Polityka Insight Sp. z o.o. Warszawa. DOI: 10.13140/RG.2.2.35624.49922/1.



Rysunek 4. Średnia powierzchnia gospodarstwa w 2002, 2010 i 2020 roku (ha UR)

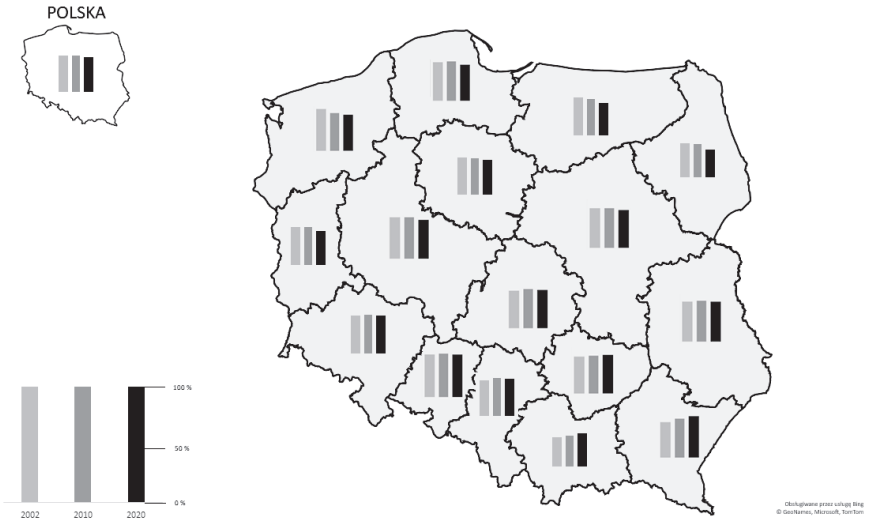
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Uwarunkowania organizacyjno-ekonomiczne, w tym zwłaszcza struktura obszarowa i średnia powierzchnia użytków rolnych w przeliczeniu na 1 gospodarstwo oraz zasoby pracy oddziałują także na kierunki produkcji[45]. W województwach z najwyższą średnią powierzchnią gospodarstw struktura zasiewów zdominowana jest przez zboża i rośliny przemysłowe, głównie rzepak (Rysunek 5). Najwyższym udziałem tego wskaźnika w 2020 r. charakteryzowały się województwa opolskie (91,7%) i dolnośląskie (89,9%). Z badań prowadzonych w Instytucie Ekonomiki Rolnictwa i Gospodarki Żywnościowej Państwowy Instytut Badawczy (IERiGŻ PIB) wynika, że głównym dostawcą ziarna zbóż i nasion oleistych na rynek są gospodarstwa wielkoobszarowe[46]. Stosunkowo wysokim głównym udziałem zbóż charakteryzowały się także województwa śląskie (86,2%) i podkarpackie (85,6%), posiadając przy tym bardzo niską średnią powierzchnię gospodarstwa oraz w badanym okresie poziomem zatrudnienia zmniejszonym odpowiednio z 22,8 do 11,8 i 34,4 do 17,1 AWU/100 ha UR. Natomiast najniższym udziałem zbóż i roślin przemysłowych wyróżniało się woj. podlaskie, które posiada najsłabsze warunki

[45] Szymańska, E. J., Maj, J. (2018). Zmiany w powierzchni gospodarstw rolnych Polsce w latach 2010-2017. *Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich*, 105(2), 50-58. DOI: 10.22630/RNR.2018.105.2.15.

[46] Józwiak, W., Sobierajewska, J., Zieliński, M., Ziętara, W. (2019). Poziom dochodowości pracy a możliwości rozwoju gospodarstw rolnych w Polsce. *Zagadnienia Ekonomiki Rolnej*, *2*(359), 28-41.

siedliskowe, ze znaczącą ilością trwałych użytków zielonych, gdzie następowała koncentracja chowu bydła i wzrastał udział roślin pastewnych na gruntach ornych jako źródło pasz.



Rysunek 5. Udział zbóż i roślin przemysłowych w strukturze zasiewów w 2002, 2010 i 2020 roku (%)

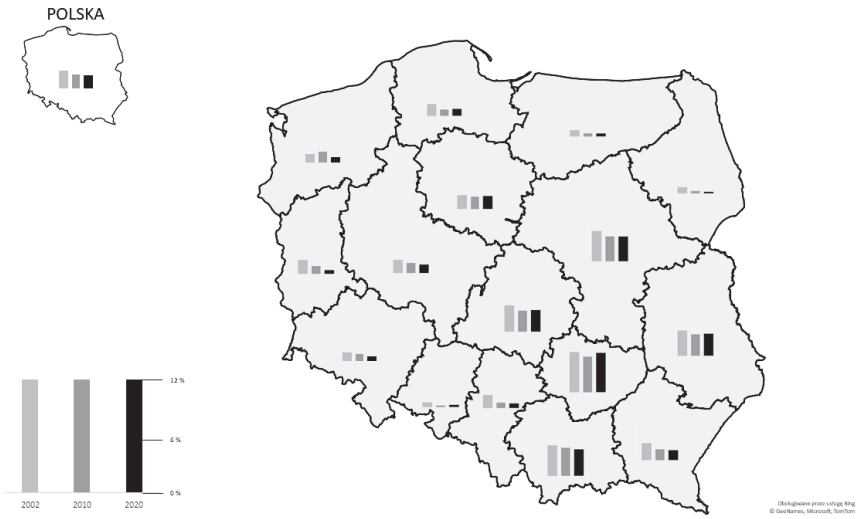
Źródło: Badania własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Z danych zawartych w opracowaniach z Powszechnych Spisów Rolnych wynika, że produkcja ogrodnicza była prowadzona w Polsce na stosunkowo niedużej powierzchni użytków rolnych, która w badanych latach obniżyła się we wszystkich województwach (Rysunek 6). Jej zróżnicowanie zmierzone wskaźnikiem rozpiętości pozostało na zbliżonym poziomie, 9,2% (2002 r.) i 9,7% (2020 r.). Jednak dane te nie odzwierciedlają istoty tej gałęzi produkcji, która w całym okresie badawczym stanowiła około 10,0% wartości globalnej produkcji rolniczej i ponad 25,0% wartości towarowej produkcji roślinnej[47], odgrywającej również ważną rolę w wymianie międzynarodowej[48]. Ponadto ten rodzaj działalności charakteryzuje się

[47] Zawalińska, K., Gradziuk, P. (2022). The case of family, fruit and vegetable farming system in Central-Eastern Poland. W: Miranda M. P. Meuwissen, Peter H. Feindt, Alberto Garrido, Erik Mathijs, Bárbara Soriano, Julie Urquhart and Alisa Spiegel (red.) *Resilient and sustainable farming systems in Europe. Exploring diversity and pathways*. Cambridge University Press. DOI: 10.1017/9781009093569.

[48] Matyka, M. (2015). Rozwój i znaczenie produkcji ogrodniczej w Polsce. *Studia i Raporty IUNG-PIB*, *43*(17), 9-26. DOI: 10.26114/sir.iung.2015.43.1.

około pięciokrotnie wyższą pracochłonnością (mierzona poziomem nakładów pracy na 1 ha UR) od takich upraw polowych jak zbożowe, przemysłowe czy pastewne[49].



Rysunek 6. Udział plantacji trwałych w strukturze użytków rolnych oraz warzyw w strukturze zasiewów w 2002, 2010 i 2020 roku (%)

Źródło: Badania własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Na rysunku 7 przedstawiono obsadę zwierząt w SD/100 ha UR. Najwyższymi wskaźnikami charakteryzowały się woj. wielkopolskie (120 SD/ha UR), podlaskie (96 SD/100 ha UR) oraz mazowieckie (91 SD/100 ha UR) i łódzkie (87 SD/100 ha UR). Pierwsze z nich charakteryzowało się koncentracją chowu trzody chlewnej, drugie bydła, a mazowieckie i łódzkie drobiu. Decydujący wpływ na regionalne zróżnicowanie poziomu produkcji zwierzęcej miały struktura użytków rolnych, jakość gleb, uwarunkowania organizacyjne (gatunek zwierząt, system produkcji itp.) i ekonomiczne oraz tradycje.

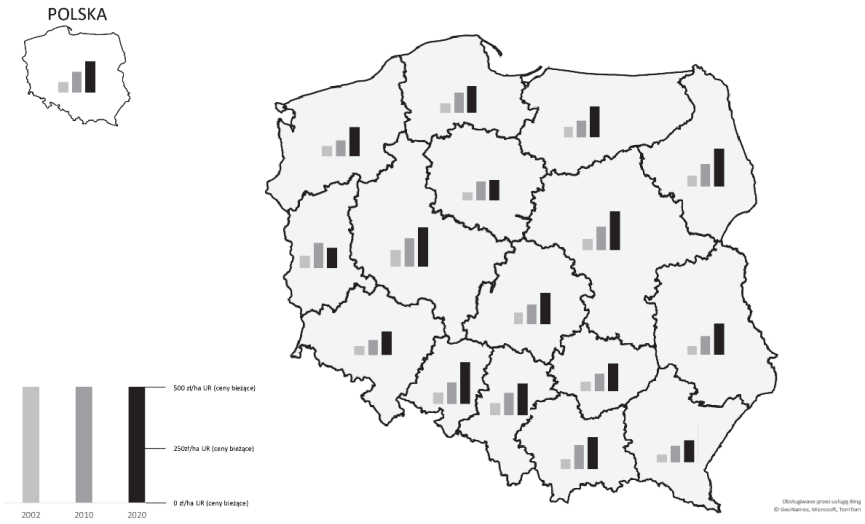
[49] Komorowska, D. (2018). Wyniki produkcyjne i ekonomiczne gospodarstw ogrodniczych. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie Problemy Rolnictwa Światowe*go, *18*(XXXIII), 111-120. DOI: 10.22630/PRS.2018.18.1.10.



Rysunek 7. Obsada zwierząt gospodarskich w 2002, 2010 i 2020 roku (SD/100 ha UR)

Źródło: Badania własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Akcesja Polski do struktur Unii Europejskiej polepszyła sytuację gospodarczą kraju nie tylko pod względem dochodowości i zwiększającego się poziomu Produktu Krajowego Brutto, ale również wzrostu wielkości nakładów inwestycyjnych w gospodarstwach rolnych. W oparciu o dane zamieszczone w Powszechnych Spisach Rolnych w przypadku wszystkich województw Polski w 2020 roku nastąpił wzrost nakładów inwestycyjnych w zł/ha UR (ceny bieżące) w porównaniu z osiągniętymi wynikami z lat 2002, 2010 (Rysunek 8). W 2020 roku w porównaniu do roku 2002 największy wzrost nakładów inwestycyjnych w cenach bieżących zaobserwowano w przypadku województwa opolskiego (wzrost o 273%). Różnica w poziomie nakładów inwestycyjnych w 2020 roku pomiędzy najmniejszym poziomem (województwo kujawsko-pomorskie 233,3 zł/ha UR), a największym (województwo opolskie 477,8 zł/ha UR) wynosiła 104,8%.



Rysunek 8. Nakłady inwestycyjne w 2002, 2010 i 2020 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

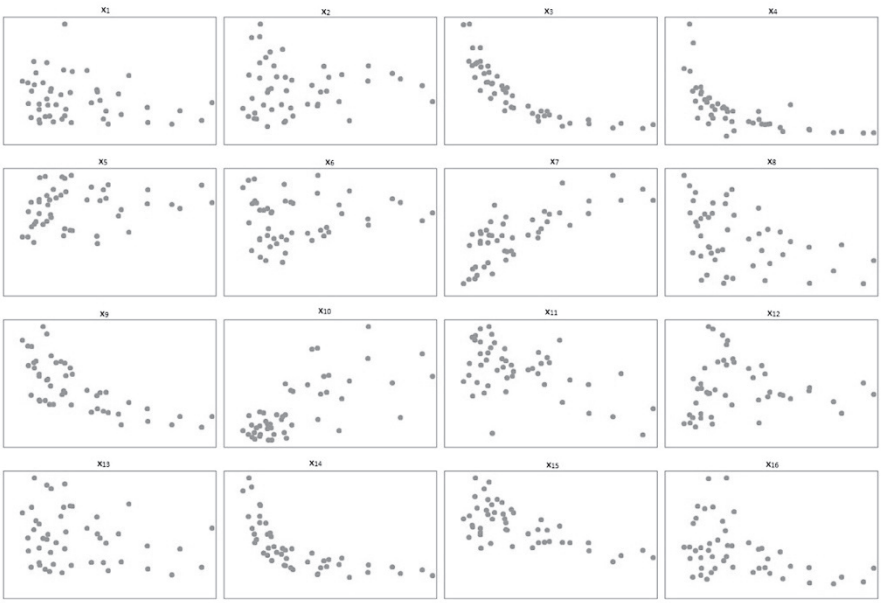
Wyniki badań i dyskusja

W oparciu o wykonane testy niezależności – przy wykorzystaniu korelacji Spearmana stwierdzono, że liczba pełnozatrudnionych (Y_1 i Y_2) jest istotnie skorelowana z następującymi zmiennymi: średnią powierzchnią gospodarstwa (x_3 i x_4), udziałem pełnozatrudnionych kobiet (x_7), poziomem wykształcenia ogólnego osoby kierującej gospodarstwem (x_8 i x_9), udziałem zbóż i przemysłowych w strukturze zasiewów (x_{11}), wyposażeniem w środki trwałe i obrotowe (x_{14} i x_{15}) oraz wartością skupu (x_{16}). Zgodnie z oczekiwaniami zależności (korelacje) są ujemne ze zmiennymi opisującymi średnie powierzchnie gospodarstw, udział osób z wykształceniem co najmniej średnim oraz udział zbóż i roślin przemysłowych w strukturze zasiewów, wyposażenie w środki trwałe i obrotowe, a także wartość skupu. Dodatnio z udziałem plantacji trwałych w strukturze użytków rolnych i warzyw w strukturze zasiewów oraz udziałem pełnozatrudnionych kobiet (Tabela 1 i Rysunek 9).

Tabela 1. Współczynniki korelacji Spermana

Zmienna zależna	Y_1		Y_2	
	r	p	r	p
x_1	-0,280	0,0539	-0,273	0,0609
x_2	0,059	0,6914	0,047	0,7522
x_3	**-0,958**	**0,0000**	**-0,952**	**0,0000**
x_4	**-0,842**	**0,0000**	**-0,851**	**0,0000**
x_5	0,227	0,1204	0,227	0,1200
x_6	0,048	0,7481	0,049	0,7427
x_7	**0,759**	**0,0000**	**0,740**	**0,0000**
x_8	**-0,451**	**0,0013**	**-0,436**	**0,0020**
x_9	**-0,749**	**0,0000**	**-0,737**	**0,0000**
x_{10}	**0,697**	**0,0000**	**0,684**	**0,0000**
x_{11}	**-0,354**	**0,0136**	**-0,381**	**0,0075**
x_{12}	0,180	0,2221	0,200	0,1718
x_{13}	-0,194	0,1863	-0,177	0,2283
x_{14}	**-0,869**	**0,0000**	**-0,876**	**0,0000**
x_{15}	**-0,570**	**0,0000**	**-0,581**	**0,0000**
x_{16}	**-0,421**	**0,0029**	**-0,406**	**0,0042**

Źródło: Obliczenia własne.



Rysunek 9. Rozkłady zależności między pełnozatrudnionymi w rolnictwie (AWU na 100 ha użytków rolnych) a zmiennymi niezależnymi

Źródło: Opracowanie własne.

Wykorzystując dwie zmienne zależne Y_1 i Y_2 oraz zmienne niezależne, które charakteryzowały się istotnymi współczynnikami korelacji: x_3, x_4, x_7, x_8, x_9, x_{10}, x_{11}, x_{14}, x_{15} i x_{16}, estymowano parametry równań z wszystkimi możliwymi kombinacjami tych zmiennych i wybrano równanie o najwyższym skorygowanym współczynniku determinacji i najniższej wartości kryterium informacyjnego Akaike (AIC). Parametry najlepiej dopasowanego modelu, który przeszedł wszystkie testy specyfikacji: Reset, White'a oraz normalności rozkładu reszt zestawiono w Tabelach 2 i 3.

Tabela 2. Parametry aproksymowanego modelu pełnozatrudnionych w rolnictwie (Y_2)

Wyszczególnienie	Estymator	Błąd standardowy	t-Studenta	Wartość p
const.	3,34589	0,72701	4,602	3,83e-05
log x_4	−0,16559	0,03556	-4,665	3,14e-05
x_7	0,05375	0,01182	4,548	4,56e-05
x_{11}	−0,00795	0,05431	-2,754	0,0087
log x_{15}	−0,11718	0,04056	-20,130	3,41e-023
x_{16}	−7,3884e-05	1,9502e-05	-3,788	0,0005

Źródło: Obliczenia własne.

Tabela 3. Wybrane statystyki aproksymowanego modelu pełnozatrudnionych w rolnictwie (Y_2)

Średn. aryt. zm. zależnej	2,327	**Odch.stand.zm.zależnej**	0,6611
Suma kwadratów reszt	0,459	**Błąd standardowy reszt**	0,1046
Wsp. determ. R-kwadrat	0,978	**Skorygowany R-kwadrat**	0,9750
F(4, 43)	597,664	**Wartość p dla testu F**	7,34e-38
Logarytm wiarygodności	43,472	**Kryt. inform. Akaike'a**	−74,9447
Kryt. bayes. Schwarza	−63,716	**Kryt. Hannana-Quinna**	−70,7019

Źródło: Obliczenia własne.

W oparciu o przeprowadzone obliczenia dokonano weryfikacji modelu pełnozatrudnionych w rolnictwie (Y_2). Wyniki kształtowały się następująco:

- parametry modelu są istotne statystycznie na poziomie 10^{-6},
- model jest bardzo dobrze dopasowany do danych empirycznych, skorygowany współczynnik determinacji R^2 wyniósł 0,975. Istotność wpływu poszczególnych zmiennych na wyjaśnianie wariancji pełnozatrudnionych w rolnictwie potwierdzają wysokie wartości statystyki F (Tabela 3),
- Test Reset potwierdził poprawną specyfikację,
- Test White'a potwierdza (0,081), że heteroskedastyczność reszt nie występuje.

Na podstawie oszacowanego modelu stwierdzono, że:

- wzrost średniej powierzchni gospodarstwa (ha UR) o 1% powodował zmniejszenie liczby pełnozatrudnionych (AWU/100 ha UR) o 0,16%,
- w zbliżony sposób oddziaływało nawożenie (kg NPK/ha UR), jego wzrost o 1% powodował zmniejszenie liczby pełnozatrudnionych (AWU/100 ha UR) o 0,11%,
- również wzrost udziału w strukturze zasiewów zbóż i roślin przemysłowych (głównie oleistych) przyczyniał się do zmniejszenia liczby pełnozatrudnionych w rolnictwie, podobnie jak wzrost wartości skupu produktów rolnych (zł/ha).

Podsumowanie

Wykonane analizy wskazały na znaczące przestrzenne zróżnicowanie województw z punktu widzenia zarówno poziomu zatrudnienia w rolnictwie, jak i czynników makroekonomicznych oraz mikroekonomicznych. W opracowaniu dokonano oceny zasobów pracy w polskim rolnictwie i czynników je determinujących. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że polski sektor rolny charakteryzuje się wysokimi nakładami pracy, którym towarzyszy przeciętnie niski poziom wyposażenia w zasoby kapitałowe i rozdrobnienie agrarne. W latach 2002-2020 zauważalny jest spadek liczby pełnozatrudnionych w rolnictwie, co stanowi zasadniczy warunek poprawy struktury agrarnej oraz zwiększenia efektywności gospodarowania. Przerost zatrudnienia w rolnictwie obniża rozwój gospodarstw, zmniejsza efektywność, opóźnia akumulację kapitału, a w rezultacie utrudnia inwestycje[50]. Z perspektywy przeprowadzonych badań istotne są dysproporcje wskazujące regionalne zróżnicowanie zasobów pracy w polskim rolnictwie. Z przeprowadzonych analiz wynika, że najważniejszym czynnikiem oddziałującym na poziom zatrudnienia w rolnictwie była w badanym okresie średnia powierzchnia gospodarstw. Jej wzrost przyczyniał się także do poprawy produktywności wykorzystania czynników produkcji, której miarą jest chociażby wartość skupu produktów rolnych.

[50] Góral, J., Rembisz, W. (2017). Wydajność pracy i czynniki ją kształtujące w polskim rolnictwie w latach 2000–2015. *Wieś i Rolnictwo*, 4(177), 17-37.

Piśmiennictwo:

1. Adamowicz, M. (2015). Wspólna Polityka Rolna wobec rodzinnych gospodarstw rolnych stanowiących podstawę europejskiego modelu rolnictwa. W: A. Chlebicka (red.), *Ekonomiczne mechanizmy wspierania i ochrony rolnictwa rodzinnego w Polsce i innych państwach Unii Europejskiej*. Warszawa: MRiRW, FAPA.
2. *Aktualna sytuacja sektora rolno-spożywczego i obszarów wiejskich w Polsce przygotowana dla potrzeb opracowania Planu Strategicznego Wspólnej Polityki Rolnej na lata 2023-2027. Materiał sporządzony na podstawie wspólnych wskaźników kontekstu (projekt).* https://www.gov.pl/attachment/11fee429-2833-4b2d-87f9-91eae168092d.
3. Błąd, M. (2009). Rolnictwo jako „przechowalnia" nadwyżek siły roboczej o okresie transformacji systemowej w Polsce. *Wieś i rolnictwo*, *4*(145), 144-156.
4. Coopmans I., Dessein J., Accatino F., Antonioli F., Bertolozzi-Caredio D., Gavrilescu C., Gradziuk P., Manevska-Tasevska G., Meuwissen M., Peneva M., Pettit A., Urquhart J., Wauters E. (2021). Understanding farm generational renewal and its influencing factors in Europe. *Journal of Rural Studies*, *86*, 398-409. DOI: 10.1016/j.jrurstud.2021.06.023.
5. Dekret z dnia 6 września 1944 r. o przeprowadzeniu reformy rolnej Dz. U. 1944 nr 4 poz. 17. https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19440040017/O/D19440017.pdf.
6. Dekret z dnia 6 września 1946 r. o ustroju rolnym i osadnictwie na obszarze Ziem Odzyskanych i byłego Wolnego Miasta Gdańska Dz. U. 1946 nr 49 poz. 279. https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19460490279/O/D19460279.pdf.
7. Estey, J.A. (1959). *Cykle koniunkturalne*. Warszawa: Polskie Wydawnictwa Gospodarcze.
8. European Parliament's Committee on Agriculture and Rural Development. (2019). *The EU farming employment: current challenges and future prospects. Study Requested by the AGRI committee*. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/629209/IPOL_STU(2019)629209_EN.pdf.
9. Góral, J., Rembisz, W. (2017). Wydajność pracy i czynniki ją kształtujące w polskim rolnictwie w latach 2000-2015. *Wieś i Rolnictwo*, *4*(177), 17-37.
10. GUS. (1991). *Podstawowe dane statystyczne o Polsce 1946-1990.* Warszawa.
11. GUS. (1959). *Rocznik Statystyczny.* Warszawa: Kwartalnik historyczny, *CIX*(2).
12. GUS. (2004). *Aktywność ekonomiczna ludności związanej z rolnictwem 2002.* Warszawa.
13. GUS. (2020). *Produkt krajowy brutto – rachunki regionalne w latach 2016-2018*. Katowice: Urząd Statystyczny w Katowicach.
14. GUS. (2021). *Rocznik Statystyczny Województwa Mazowieckiego 2021*. Warszawa.
15. GUS. (2021). *Rolnictwo w 2020 r. Analizy statystyczne.* Warszawa.
16. GUS. (2022). *Powszechny Spis Rolny 2020. Charakterystyka gospodarstw rolnych w 2020 r.* Warszawa.
17. Grabski, W. (1936). Parcelacja agrarna wobec, struktury i chwili dziejowej Polski. *Ekonomista*, *4*(1), 16-52.

18. Gradziuk, P., Matyka, M., Poczta, W., Czerniak, A., Czubak, W., Jończyk, K., Kopiński, J., Kozyra, J., Pawlak, K., Sadowski, A., Siebielec, G., Stalenga, J., Wawer, R., Zawalińska, K., Berbeć, A., Krupin, V., Madej, A., Skowron, P., Jendrzejewski, B., Komisarek, D., Łopatka, A., Wojciechowska, A., Klepacki, B., Wrzaszcz, W., Gradziuk, K., Trocewicz, A. (2021). Wpływ Europejskiego Zielonego Ładu na polskie rolnictwo. *Raporty Polityki Insight 2021*. Polityka Insight Sp. z o.o. Warszawa. DOI: 10.13140/RG.2.2.35624.49922/1.
19. Józwiak, W., Sobierajewska, J., Zieliński, M., Ziętara, W. (2019). Poziom dochodowości pracy a możliwości rozwoju gospodarstw rolnych w Polsce. *Zagadnienia Ekonomiki Rolnej*, *2*(359), 28-41.
20. Kaliński, J., Landau, Z. (2003). *Gospodarka Polski w XX wieku.* Warszawa: PWE.
21. Klepacki, B., Żak, A. (2013). Przemiany agrarne na terenach polskich przed i po integracji z Unią Europejską. *Journal of Agribusiness and Rural Development*, *4*(30), 1-17.
22. Kochanowicz, J. (1998). Od korzeni ku wspólnej przyszłości w XXI wieku. Rolnictwo i wieś europejska. W: Z.T., Wierzbicki, A., Kaleta (red.). *Wieś europejska w perspektywie długiego trwania*. Toruń – Warszawa: UMK, IRWIR PAN.
23. Kołodziejczak, W. (2016). Nadwyżka zatrudnienia w polskim rolnictwie – projekcja na tle państw Unii Europejskiej. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie Problemy Rolnictwa Światowego*, *16*(31), 1, 130.
24. Komorowska, D. (2018). Wyniki produkcyjne i ekonomiczne gospodarstw ogrodniczych. *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie Problemy Rolnictwa Światowe*go, 18(XXXIII), 111-120. DOI: 10.22630/PRS.2018.18.1.10.
25. Kowalska, I. (1957). Problem przeludnienia agrarnego w Polsce Ludowej. *Zagadnienia Ekonomiki Rolnej*, *1*(19), 18-36.
26. Krasowicz, S., Matyka, M. (2020). Regionalne zróżnicowanie towarowości polskiego rolnictwa. *Studia i Raporty IUNG-PIB*, *62*(16), 9-34. DOI: 10.26114/sir.iung.2020.62.01.
27. Krasowicz, S., Stuczyński, T., Doroszewski, A. (2009). Produkcja roślinna w Polsce na tle warunków przyrodniczych i organizacyjno-ekonomicznych. *Studia i Raporty IUNG-PIB*. 14, 27-54. DOI: 10.26114/sir.iung.2009.14.03.
28. Karwat-Woźniak, B. (2015). Zasoby pracy w polskim rolnictwie indywidualnym i ich wykorzystanie. *Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich*, *102*(1), 70-84.
29. Machałek, M. (2014). Przemiany polskiej wsi w latach 1918–1989. *Klio - Czasopismo Poświęcone Dziejom Polski i Powszechnym*, *6*(3), 55-80. DOI 10.12775/KLIO.2013.033.
30. Matyka, M. (2015). Rozwój i znaczenie produkcji ogrodniczej w Polsce. *Studia i Raporty IUNG-PIB*, *43*(17), 9-26. DOI: 10.26114/sir.iung.2015.43.1.
31. Mieszczankowski, M. (1960). *Struktura agrarna Polski międzywojennej*. Warszawa: Wydawnictwo PWN.
32. Miniszewski, M. (2021). *Dwie dekady rozwoju polskiego rolnictwa. Innowacyjność sektora rolnego w XXI wieku*. Warszawa: Polski Instytut Ekonomiczny.

33. Misiąg, J., Misiąg W., Palimąka K., Rodzinka J., Skica T. (2020). *Mechanizmy wsparcia rozwoju obszarów wiejskich oraz rolnictwa ekologicznego w Polsce.* Rzeszów: Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania.
34. Musiał, W. (2009). Wielki kryzys ekonomiczny w rolnictwie polskim – przypomnienie i przestroga. *Journal of Agribusiness and Rural Development*, *3*(13), 155-162.
35. Poczta, W. (2010*).* Przemiany w rolnictwie. W: J., Wilkin, I., Nurzyńska (red.). *Raport o stanie wsi. Polska wieś 2010.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
36. Słabek, H. (2002). Chłopi-robotnicy, robotnicy-chłopi, robotnicy-działkowicze (1945-1989). *Kwartalnik historyczny, 109*(2), 77-79.
37. Staniewicz, W. (1936). Zmiany w strukturze agrarnej Polski. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, *16*(4), 382-397.
38. Szymańska, E. J., Maj, J. (2018). Zmiany w powierzchni gospodarstw rolnych Polsce w latach 2010-2017. *Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich*, *105*(2), 50-58. DOI: 10.22630/RNR.2018.105.2.15.
39. Zawalińska, K., Gradziuk, P. (2022). The case of family, fruit and vegetable farming system in Central-Eastern Poland. W: Miranda M. P. Meuwissen, Peter H. Feindt, Alberto Garrido, Erik Mathijs, Bárbara Soriano, Julie Urquhart and Alisa Spiegel (red.) *Resilient and sustainable farming systems in Europe. Exploring diversity and pathways. Cambridge University Press*. DOI: 10.1017/9781009093569.
40. Ziętara, W. (2015). Społeczny czy ekonomiczny charakter reform rolnych w Polsce w okresie między- i powojennym*. Roczniki Naukowe Ekonomii Rolnictwa i Rozwoju Obszarów Wiejskich*, *102*(1), 3l-45.

Streszczenie

Celem opracowania było wskazanie czynników mających determinujący wpływ na powstawanie dysproporcji zasobów pracy w polskim rolnictwie na podstawie uzyskanych danych z Powszechnych Spisów Rolnych z lat 2002, 2010 i 2020 oraz informacji z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego w układzie wojewódzkim. W opracowaniu zbudowano i poddano szczegółowej weryfikacji modele, których zmienną zależną (Y_1) byli pełnozatrudnieni w rolnictwie (AWU) na 100 ha powierzchni ogólnej oraz (Y_2) pełnozatrudnieni w rolnictwie (AWU) na 100 ha użytków rolnych. Zmienne zależne porównano z 16 zmiennymi niezależnymi, których dobór nastąpił ze względu na ich potencjał informacyjny oraz zdolność dyskryminacyjną. Z przeprowadzonych analiz wynika, że w badanym okresie najważniejszym czynnikiem oddziałującym na poziom zatrudnienia w rolnictwie była średnia powierzchnia gospodarstw, której wzrost przyczyniał się także do poprawy produktywności wykorzystania czynników produkcji.

Słowa kluczowe: sektor rolniczy, pracujący w rolnictwie, Powszechne Spisy Rolne

Monika Pawłowska[1]
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Koszalinie

ZAWODY ZAUFANIA PUBLICZNEGO NA RYNKU PRACY

Wprowadzenie

„Zawód zaufania publicznego" to profesja o wysokim znaczeniu społecznym, wymagająca odpowiednio wysokich kwalifikacji nie tyko zawodowych, ale także moralnych i etycznych. „Zawód zaufania publicznego" funkcjonuje w polskim prawie od 1997 r. Pojęcie to formalnie pojawiło się po raz pierwszy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. w art. 17. Artykuł ten wiąże wykonywanie „zawodu zaufania publicznego" z istnieniem samorządów zawodowych, które reprezentują osoby wykonujące „zawody zaufania publicznego" i sprawują pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony. Analogicznie istnieje również prawna możliwość pozbawienia zawodu statusu „zawodu publicznego zaufania" wraz z likwidacją danego samorządu zawodowego. Lista „zawodów zaufania publicznego" jest zamknięta i ograniczona kryteriami określonymi w Konstytucji RP, do „zawodów zaufania publicznego" należą przedstawiciele takich zawodów jak: adwokat, aptekarz, architekt, doradca podatkowy, inżynier budownictwa, komornik, kurator sądowy, lekarz i inne. Pojęcie „zawodu zaufania publicznego" nakłada się z pojęciem „wolnego zawodu" choć nie jest z nim tożsame. Przedstawiciele „wolnych zawodów", którzy nie są zrzeszeni w samorządach zawodowych, tym samym nie są przedstawicielami „zawodu zaufania publicznego". Profesje uznawane za „zawody zaufania publicznego" wiązane są z pewnym szacunkiem z racji zajmowanej w społeczeństwie pozycji.

Celem pracy jest przestawienie charakteru i istoty „zawodów zaufania publicznego" w odniesieniu do polskiego i europejskiego ustawodawstwa, zaznaczenie różnic pojęciowych między „zawodem zaufania publicznego", „wolnym

[1] dr, m.pawlowska@pwsz-koszalin.pl, ORCID: 0000-0002-7185-915X.

zawodem" a „zawodem regulowanym". Wskazanie „zaufania" jako abstrakcyjnej kategorii pojęciowej oraz determinanty zarządzania kapitałem ludzkim i elementu interakcji społecznej. Uwypuklenie znaczenia samorządu zawodowego jako gwaranta zapewnienia odpowiedniej jakości świadczonych usług przez przedstawicieli „zawodów zaufania publicznego". Rozdział oparty jest na źródłach wtórnych, przyczynek empiryczny stanowią wybrane wyniki badań Centrum Badania Opinii Publicznej prezentujące opinie Polaków na temat zawodów cieszących się zaufaniem i prestiżem społecznym z 2004 i 2019 roku.

Zaufanie – element kapitału społecznego i fundament interakcji społecznych

„Zaufanie" jest elementem kapitału społecznego, stanowi fundament interakcji społecznych i jest stanem wyrażającym się pozytywnymi oczekiwaniami, co do motywu postępowania innych osób. „Zaufanie" jest fundamentem społecznych interakcji, jest cennym i wartościowym zasobem umiejscowionym w stosunkach organizacyjnych i międzyludzkich[2].

Pojęcie „zaufanie" może być postrzegane jako cecha osobowości, jak i przekonanie. Według A. Giddensa „zaufanie" oparte jest na zawierzeniu, które równoważy niewiedzę lub brak informacji oraz poleganiu na osobach lub abstrakcyjnych systemach[3]. P. Sztompka wyróżnia rodzaje „zaufania": *osobiste* – do konkretnych ludzi; *pozycyjn*e – do określonych ról społecznych, zawodów lub stanowisk; *komercyjne* – do produktów, marki lub firmy; *technologiczne* – do różnego rodzaju systemów technicznych, komunikacyjnych, energetycznych, informatycznych; *instytucjonaln*e – do złożonych organizacji, angażujących licznych, anonimowych uczestników, np. do banku, giełdy czy uczelni; *systemowe* – do całego systemu społecznego i jego uczestników, np. ustroju, cywilizacji czy gospodarki. „Zaufanie" łączy ze sobą przekonanie oraz oparte na nim działanie[4]. Jest ono nie tylko osobistą postawą, ale odnosi się do całego współczesnego społeczeństwa, stając się elementem kultury oraz najcenniejszą odmianą kapitału społecznego[5].

---

[2] Weber, M.J., Deepak, M., Murninghan K. (2005). Normal acts of irrational trust: motivated attributions and the trust development process. *Reasearch in Organizational Behavior*, No. 2(26).

[3] Giddens, A. (2002). *Nowoczesność i tożsamość. „Ja" i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 38.

[4] Sztompka, P. (2007). *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*. Kraków: Znak, s. 111.

[5] Tamże, s. 71.

R. Putnam zaznacza, że „zaufanie" i „normy społeczne" należy łączyć z cechami sprawnej organizacji społeczeństwa[6]. F. Fukuyama postrzega „zaufanie" jako mechanizm oparty na założeniu, że innych członków danej społeczności cechuje uczciwe i kooperatywne zachowanie oparte na wyznawanych normach. A także na przesłance, w jakim dana grupa uznaje wspólne normy i wartości za swoje oraz na ile członkowie tej społeczności są w stanie poświęcić lub też odłożyć w czasie zaspokojenie własnego partykularnego dobra na rzecz dobra grupy[7].

A. Matysiak „zaufanie" utożsamia z określoną strukturą społeczną lub dynamicznie. W ujęciu dynamicznym jest to ciąg działań, których podstawą jest zaufanie i wiarygodność. Autor wyróżnia dwa rodzaje „zaufania" w sferze życia prywatnego i publicznego. W tym zakresie „zaufanie rynkowe" w sferze prywatnej jest ważne ze względu na zakres wymiany rynkowej i kwestie organizacyjne. Natomiast w „zaufaniu publicznym" podmiotami są obywatele oraz organy stanowiące prawo[8].

„Zaufanie" stanowi atrybut kapitału społecznego, wartość w ujęciu subiektywnym, organizacyjnym, jak i całego społeczeństwa. Na tworzenie „zaufania uogólnionego" ma wpływ życie społeczne i polityczne, zdobywane przez ludzi poprzez doświadczenie. Brak takiego zaufania wynika także z własnych postaw[9]. „Zaufanie uogólnione" jest jednym z wymiarów tzw. „zaufania społecznego", bez którego nie ma „zaufania instytucjonalnego", które obejmuje relacje z ludźmi zajmującymi pozycję na różnych poziomach władzy, relacje między grupami mogącymi różnić się od siebie zarówno funkcją, wielkością, charakterem oraz miejscem w hierarchii społecznej[10].

„Zaufanie" odgrywa bardzo ważną rolę w relacjach międzyludzkich, jest czynnikiem kluczowym podejmowanych działań i postaw ludzkich, ma wpływ na społeczną integrację, współpracę, stabilność i rozwój demokracji. Stanowi ono fundament życia społecznego, zapewniając skuteczność i efektywność zbiorowych działań mający na celu dobro całego społeczeństwa, bez „zaufania" do głosu dochodzą partykularne interesy i motywy. Ryzyko związane z „zaufaniem" polega na tym, że motywy działania innych nie zawsze są nam znane. Chcemy wierzyć, że to

---

6 Putnam, R. (1995). *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*. Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak, s. 264.

7 Fukuyama, F. (1997). *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 20, 38.

8 Matysiak, A. (2011). Społeczny kapitał rynkowy. *Polityka Społeczna*, Nr 5-6.

9 Nowakowski, K. (2008). Wymiary zaufania i problem zaufania negatywnego w Polsce. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, z.1.

10 Onyx J., Bullen, P. (2000). Measuring Social Capital in Five Communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, No 36/1, s. 12.

postępowanie i podejmowane decyzje będą oparte na zasadach etycznych[11]. „Zaufanie" jest oczekiwaniem, co do wyników interakcji, które charakteryzują się niepewnością, ale przy założeniu, że pojedyncze lub grupowe obietnice, ustne czy pisemne zobowiązania będą postrzegane i realizowane[12]. „Zaufanie" jest gotowością do akceptowania zachowań drugiej strony, bez konieczności przeprowadzania kontroli i monitoringu zachowań. Chcemy, aby ktoś postępował w taki sposób, jaki jest dla nas ważny[13]. Jest postawą opartą o przeszłość, ale rozciągającą się na przyszłość[14].

Definiowanie pojęcia „zawód zaufania publicznego"

Pojęcie „zawodu zaufania publicznego" nie występuje w prawie Unii Europejskiej ani systemach prawnych innych państw członkowskich Unii Europejskiej. „Zawód zaufania publicznego" poprzez przepis art. 17 Konstytucji stał się instytucją konstytucyjną, ale nie zdefiniowaną prawnie. Tymczasem określenie znaczenia tego pojęcia jest bardzo ważne z kilku powodów. Przede wszystkim z przypisaniem do tej grupy określonego zawodu wiążą się pewne skutki prawne, takie jak nadanie szczególnych praw i obowiązków osobom wykonującym taki zawód. „Zawód zaufania publicznego" funkcjonuje w polskim prawie od 1997 r. Pojęcie to formalnie pojawiło się po raz pierwszy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. w art. 17. Artykuł ten wiąże wykonywanie „zawodu zaufania publicznego" z istnieniem samorządów zawodowych, który reprezentują osoby wykonujące „zawody zaufania publicznego" i sprawują pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony[15]. Z kolei w wyroku z 18 lutego 2004 r. Trybunał dodał, że ważna jest też bezinteresowność, powiązana z misyjnością zawodu[16].

Do „zawodów zaufania publicznego" zalicza się profesje, których przedstawiciele wykonują zadania o szczególnym znaczeniu z punktu widzenia troski o realizację interesu publicznego. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 7 maja 2002 r. wskazał, że polegają one na obsłudze osobistych potrzeb ludzkich, z czym wiąże się

[11] Hosmer, L.T. (1995). Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical ethics. *Academy of Management Review,* No 20(2).

[12] Rotter, J.B. (1980). Interpersonal trust, trustworthiness and gullibility. *American Psychologist*, No. 35(1).

[13] Mayer, R. C., Davis, J. H., Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, No. 20(3), s. 712.

[14] Busch, S. J., Hantusch, N. (2000). I don`t trust you, but why don`t you trust me? *Dispute Resolution Journal*, No. 55(3), s. 56.

[15] Dz. U. z 1997 nr 78, poz. 483.

[16] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego, P 21/02, OTK nr 2/A/2004, poz. 9.

przyjmowanie informacji dotyczących życia osobistego, a ich wykonywanie określone jest dodatkowo normami etyki zawodowej, dedykowaną treścią ślubowania, tradycją korporacji zawodowej, czy też szczególnym charakterem wykształcenia wyższego i uzyskanej specjalizacji. Ustawodawca stawia wysokie wymagania osobom wykonującym taki zawód, z uwagi na szczególny charakter lub doniosłość wykonywanych czynności zawodowych, z punktu widzenia zadań państwa, troski o realizację interesu publicznego, czy gwarancji wolności i praw jednostki[17].

Najbardziej czytelną charakterystykę „zawodu zaufania publicznego" zaprezentował Trybunał Konstytucyjny Rzeczypospolitej Polskiej w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 lipca 2007 r. Przede wszystkim zdefiniowano „zawód zaufania publicznego" jako

zawód polegający na obsłudze osobistych potrzeb ludzkich, wiążący się z przyjmowaniem informacji dotyczących życia osobistego i zorganizowany w sposób uzasadniający przekonanie społeczne o właściwym dla interesów jednostki wykorzystaniu tych informacji przez świadczących usługi.

Podkreślił, że:

wykonywanie zawodu zaufania publicznego określane jest dodatkowo normami etyki zawodowej, szczególną treścią ślubowania, tradycją korporacji zawodowej czy szczególnym charakterem wykształcenia wyższego i uzyskanej specjalizacji, zaznaczając, że ustawodawca ma prawo uzależniać wykonywanie takiego zawodu od spełnienia przez zainteresowanego określonych warunków dotyczących np. jego kwalifikacji zawodowych i moralnych.

Określił, że:

przymiot zawodu zaufania publicznego charakteryzujący zawody, o których mowa w art. 17 ust. 1 Konstytucji, polega nie tylko na objęciu ich wykonywania zakresem pieczy nad prowadzeniem spraw lub ochroną wartości (dóbr) o zasadniczym i (najczęściej) osobistym znaczeniu dla osób korzystających z usług w sferze zawodów zaufania publicznego i nie wyczerpuje się też w podejmowaniu ważnych – w wymiarze publicznym – czynności zawodowych, wymagających profesjonalnego przygotowania, doświadczenia, dyskrecji oraz taktu i kultury osobistej.

Wskazał, że warunkiem społecznej aprobaty ich wykonywania jest

realne zaufanie publiczne, na które składa się szereg czynników, wśród których na pierwszy plan wysuwają się: przekonanie o zachowaniu dobrej woli przez wykonującego ten zawód, właściwej motywacji, należytej staranności zawodowej oraz wiara w przestrzeganie wartości istotnych dla profilu danego zawodu[18].

[17] Tamże.

[18] Wyrok Trybunału Konstytucyjnego, SK 41/05;OTK ZU nr 7/A/2007, poz. 72.

Trybunał podkreślił nadanie pewnym zawodom charakteru „zawodu zaufania publicznego", ale w rozumieniu Konstytucji oznacza to także ustawową dopuszczalność nakładania pewnych ograniczeń w zakresie konstytucyjnej wolności dostępu do zawodu i jego wykonywania oraz objęcie osób wykonujących takie zawody obowiązkiem przynależności do samorządu zawodowego[19]. Tym samym Trybunał Konstytucyjny wskazał na samorząd zawodowy jako podstawową cechę definiującą „zawody zaufania publicznego", wprowadził nową w polskim prawie kategorię „zawodu zaufania publicznego" i przesądził, o tym, że to właśnie istnienie samorządu zawodowego jest istotnym elementem określającym ten zawód.

Jak podkreśla J. Smarż w literaturze przedmiotu znajdziemy szereg interpretacji, które wskazują, obecność samorządu zawodowego jako warunku koniecznego istnienia „zawodu zaufania publicznego", m.in. u K. Wojtczaka, C. Basińskiego. Zadaniem tych autorów, za „zawody zaufana publicznego" można uznać wyłącznie te, które mogą tworzyć samorządy zawodowe i które sprawują pieczę nad należytym wykonywaniem zawodu w granicach interesu publicznego[20]. Niemniej jednak, jak zaznacza P. Sarnecki, podstawą włączenia określonego zawodu do kategorii „zawodu zaufania publicznego" powinno być uznanie, że nałożenie pewnych ograniczeń nie następuje w celu stworzenia określonej grupie zawodowej przywilejów, lecz ma służyć interesowi publicznemu, a zakres ograniczeń powinien być adekwatny do ochrony rzeczonego interesu[21]. Powyższe z kolei może pociągać za sobą konieczność wprowadzania wielu obostrzeń w zakresie wolności wykonywania zawodu oraz wolności podejmowania działalności gospodarczej[22].

Lista „zawodów zaufania publicznego" jest zamknięta i ograniczona kryteriami określonymi w Konstytucji RP, do „zawodów zaufania publicznego" należą przedstawiciele takich zawodów jak: adwokat, aptekarz, architekt, biegły rewident, diagnosta laboratoryjny, doradca podatkowy, farmaceuta, fizjoterapeuta, inżynier budownictwa, komornik, kurator sądowy, lekarz, lekarz dentysta, lekarz weterynarii,

---

[19] Smarż, J. (2021). Relacja pojęć „wolny zawód" i „zawód zaufania publicznego", o którym mowa w art. 17 ust.1 Konstytucji RP. Cz. II. *Przegląd Prawa Konstytucyjnego.* DOI 10.15804/ppk.2021.01.10, Nr 1 (59).

[20] Tamże, za: Wojtczak, K. (2002). Reglamentacja form wykonywania zawodów zaufania publicznego w rozwiązaniach prawa polskiego i państw Unii Europejskiej, W: *Zawody zaufania publicznego a interes publiczny - korporacyjna reglamentacja versus wolność wykonywania zawodu*. Warszawa, s. 40; Banasiński, C. (2001). Samorząd gospodarczy i samorząd zawodowy. W: M., Wierzbowski, M., Wyrzykowski (red.). *Prawo gospodarcze. Zagadnienia adminis*tracyjne. Warszawa: Wolter Kluwer, s. 191.

[21] Sarnecki, P. (2005). Komentarz do art. 17. W: L., Garlicki (red.). *Konstytucja Rzeczpospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe, s. 2.

[22] Smarż, J. (2019). O możliwości wprowadzania ograniczeń w dostępie do wykonywania zawodu zaufania publicznego. *Inżynieria i Budownictwo*, Nr 5, s. 246-248.

notariusz, pielęgniarka, położna, psycholog, radca prawny, rzecznik patentowy, syndyk, urbanista. Wśród najważniejszych cech charakteryzujących „zawody zaufania publicznego" należy wymienić:

- cechy moralne i etyczne charakterystyczne dla danego zawodu;
- obowiązek przejścia odpowiedniej drogi do zawodu (np. aplikacja, specjalizacja);
- odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie;
- dawanie rękojmi należytego i zgodnego z interesem publicznym wykonywania zawodu;
- priorytetem wykonywania zawodu nie powinna być chęć zysku;
- priorytetem jest zaspakajanie najważniejszych potrzeb społeczeństwa oraz ochrona podstawowych wartości i interesów majątkowych;
- ochrona praw podmiotowych jednostek gwarantowanych przez Konstytucję;
- świadczenie usług przez osobę fizyczną, osobiście;
- powiązanie obu stron tajemnicą zawodową, z której zwolnienie może nastąpić na zasadach określonych w przepisach Kodeksu postępowania karnego;
- pewna samodzielność wykonywania zawodu;
- wykonywanym usługom powinno towarzyszyć zaufanie publiczne;
- preferencyjne warunki oferowane przez banki w przypadku chęci zaciągnięcia kredytu hipotecznego;
- posiadanie immunitetu materialnego oraz prawa uwierzytelnienia dokumentów;
- przynależność do samorządów zawodowych.

Często również profesje uznawane za „zawody zaufania publicznego" wiązane są z pewnym szacunkiem z racji zajmowanej w społeczeństwie pozycji.

„Zawody zaufania publicznego" są obecne na stałe na polskim rynku pracy. Przykładowe wyniki badań Centrum Badania Opinii Publicznej na temat „zawodów zaufania publicznego" z 2004 r. wskazywały, że pojęcie „zawód zaufania publicznego" kojarzyło się Polakom przede wszystkim z zawodem o specjalnych standardach etycznych, moralnych oraz wysokiej jakości usług. W społeczeństwie przeważały opinie o konieczności ograniczenia uprawnień samorządów w kwestii określania zasad deontologii zawodowej, na rzecz niezależnych komitetów etycznych. Respondenci przyznali status „zawodu zaufania publicznego" zawodom medycznym, takim jak: lekarz – 94%, pielęgniarka i położna – 88%, oraz prawniczym, takim jak: notariusz – 87%, adwokat – 87%, radca prawny – 87%. Zdecydowana większość badanych za „zawód zaufania publicznego" uznawało psychologa – 85%, tłumacza przysięgłego – 85%, farmaceutę – 84%, dziennikarza – 80%,

doradcę podatkowego – 77% i diagnostę laboratoryjnego – 75%. Większość ankietowanych do zawodów takich skłonna była także zaliczać pracownika socjalnego – 70%, biegłego rewidenta – 68%, inżyniera budownictwa – 61%, lekarza weterynarii – 60%, maklera giełdowego – 59%, rzecznika patentowego – 58%, komornika – 58%, architekta – 58%, fizjoterapeutę – 55% i syndyka – 54%[23].

W badaniu przeprowadzonym blisko piętnaście lat później w 2019 r. przez Centrum Badania Opinii Publicznej[24] pytano, jakim poważaniem darzą Polacy poszczególne zawody i funkcje. Badanie nie odnosiło się jedynie do zawodów z grupy „zawodów zaufania publicznego". Ranking zawodów cieszących się największym społecznym uznaniem otwiera strażak – 94% deklaracji dużego poważania społecznego, na drugim miejscu znajduje się pielęgniarka – 89% deklaracji dużego szacunku. Oba te zawody cechuje wysoka użyteczność społeczna i związane są bezpośrednio z niesieniem pomocy innym. Warto zaznaczyć, że stosunek do tych profesji jest dosyć słabo zróżnicowany społecznie i cieszą się one ogromnym uznaniem respondentów zarówno młodszych, jak i starszych, lepiej i gorzej wykształconych, znajdujących się w dobrej i złej sytuacji materialnej.

Zaufanie i prestiż poszczególnych zawodów kształtowany jest przez sytuację na rynku pracy, uwarunkowania środowiskowe, czy sytuację społeczno-gospodarczą – zauważalna jest obecnie tendencja do większego doceniania tzw. zawodów deficytowych[25].

Rola samorządów zawodowych

Zdaniem J. Roszkiewicza Konstytucja nie precyzuje dla jakich zawodów należy utworzyć samorządy zawodowe. Z tego powodu w doktrynie i w interpretacji przedmiotu wykształciły się dwa poglądy. Wedle pierwszego z nich, nie każdy „zawód zaufania publicznego" musi posiadać organy samorządu[26]. Ponadto, nawet w razie utworzenia samorządu przez ustawodawcę nie musi on wiązać się z obowiązkiem członkostwa osób wykonujących dany zawód[27]. Natomiast, zgodnie z drugim stanowiskiem, z art. 17 ust. 1 Konstytucji wynika prawo „zawodów

[23] CBOS. (2004). Opinia społeczna na temat zawodów zaufania publicznego. Komunikat z badań, CBOS, Warszawa. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2004/K_073_04.PD (dostęp: 08.02.2023).

[24] Omyła-Rudzka, M. (2019). Jakie zawody poważamy? Komunikat z badań. Nr 157, Warszawa: CBOS. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_157_19.PDF (dostęp: 08.02.2023).

[25] Tamże.

[26] Roszkiewicz, J. (2014). Prawnicze samorządy zawodowe w orzecznictwie sądu najwyższego w sprawach dyscyplinarnych, za: H., Izdebski (red.). *Samorząd terytorialny. Podstawy ustrojowe i działalność*. Warszawa: Wolters Kluwer, s. 48.

[27] Tamże.

zaufania publicznego" do samorządu zawodowego, któremu odpowiadać musi stosowny obowiązek ustawodawcy utworzenia[28].

Samorządy zawodowe stanowią istotną formę decentralizacji administracji publicznej w Polsce. Powierzone im zadania publiczne samorządy realizują w sposób samodzielny, pozostając pod nadzorem państwa. Z punktu widzenia prawnego samorząd jest kategorią jednolitą. Ustawodawca nie ustanowił jednak, w odróżnieniu od jednostek samorządu terytorialnego, sądowych gwarancji ochrony samodzielności jednostek samorządu zawodowego. Kwestią problematyczną zarówno w literaturze, jak i orzecznictwie sądowym, pozostaje określenie zakresu i granic przysługującej zrzeszeniom zawodowym samodzielności i niezależności w wykonywaniu zadań publicznych. Zastrzeżenia dotyczą w szczególności uchwalania korporacyjnych kodeksów etycznych, stanowiących podstawę odpowiedzialności dyscyplinarnej członków samorządów zawodowych[29].

W opinii M. Karcz-Kaczmarek, M. Maciejewskiego korporacje zawodowe muszą mieć zapewniony odpowiedni stopień samodzielności działania przy realizowaniu powierzonych mu ustawowo zadań publicznych. Samodzielność ta dotyczy określania praw i obowiązków, w tym obowiązków o charakterze etycznym członków samorządów zawodowych. Wynikająca z samej istoty samorządu niezależność w wykonywaniu zdecentralizowanych na jego rzecz zadań publicznych nie oznacza, iż zrzeszenia te nie podlegają sądowej kontroli. Wręcz przeciwnie, kontrola ta powinna z jednej strony czuwać nad przestrzeganiem prawa przez same korporacje zawodowe, a z drugiej strony – stanowić gwarancję ważnej ustrojowej pozycji samorządów zawodowych w demokratycznym państwie prawnym. Kompetencja samorządu zawodowego do kształtowania zachowań jego członków wymaga podstawy ustawowej, jednakże z istoty samorządu jako zdecentralizowanej administracji wynika, że wystarczy tutaj generalna podstawa ustawowa. Wymaganie, aby ustawy samorządowe wyraźnie określały zachowania, które następnie mają być określone w kodeksach etycznych godzi w ugruntowaną konstytucyjnie oraz ustawowo w istotę decentralizacji samorządu zawodowego, a ponadto prowadzi do tworzenia podwójnej regulacji – ustawowej i samorządowej – z których samorządowa, de facto, byłaby zbędna, ponieważ stanowiłaby powtórzenie. Tymczasem koncepcja decentralizacji zakłada, że to właśnie regulacje samorządowe stanowią właściwe źródło norm regulujących niektóre zachowania członków samorządu zawodowego. Konstytucja RP wyróżniła trzy rodzaje samorządu: samorząd terytorialny, zawodowy oraz „inne rodzaje samorządu". Odnoszenie Europejskiej Karty

[28] Tamże, za: Sarnecki, P. (2016). Komentarz do art. 17, pkt 2 i 7, LEX/el. W: L., Garlicki, M., Zubik (red.). *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. I, Warszawa.

[29] Karcz-Kaczmarek, M., Maciejewski M. (2015). Samorządy zawodowe i zakres ich samodzielności w świetle doktryny oraz orzecznictwa. *Studia Prawno-ekonomiczne*, t. XCV, s. 57-76.

Samorządu Lokalnego do samorządu zawodowego wydaje się daleką analogią, jednakże warto zaznaczyć, że postanowienia wskazanego aktu, potwierdzające ważną rolę społeczności w procesie budowania „Europy w oparciu o zasady demokracji i decentralizacji władzy", stanowić mogą istotną wskazówkę dla określenia ustrojowej pozycji i zakresu działania nie tylko samorządu terytorialnego, ale także samorządów zawodowych w Polsce[30].

Utworzenie samorządu dla określonej grupy zawodowej jest gwarancją zapewnienia odpowiedniej jakości świadczonych usług. Szczególnie istotnym elementem tej gwarancji jest mechanizm odpowiedzialności dyscyplinarnej, pozwalający na sprawne ukaranie niegodnego zachowania przedstawiciela danego „zawodu zaufania publicznego"[31].

W polskim systemie prawnym, wymienia się kilkanaście „zawodów zaufania publicznego", które reprezentują następujące samorządy zawodowe:

- samorządy reprezentujące zawody prawnicze, w tym związane z wykonywaniem prawa; mianowicie samorządy: adwokatów, radców prawnych, notariuszy, komorników sądowych, sędziowski, prokuratorski oraz kuratorów sądowych;
- samorządy reprezentujące zawody medyczne i pokrewne; mianowicie samorządy: lekarzy, lekarzy weterynarii, farmaceutów, pielęgniarek i położnych, diagnostów laboratoryjnych oraz psychologów;
- samorządy związane z gospodarką (rozwojem gospodarki rynkowej); mianowicie samorządy: biegłych rewidentów, doradców podatkowych oraz rzeczników patentowych;
- samorządy reprezentujące zawody związane z budownictwem oraz projektowaniem przestrzeni (zawody techniczne); mianowicie samorządy: architektów, inżynierów budownictwa oraz urbanistów[32] .

Do zadań powierzonych samorządom „zawodów zaufania publicznego" należy:

- reprezentowanie interesów danego zawodu wobec instytucji państwa;
- nadzór nad należytym wykonywaniem zawodu przez członków korporacji, w tym dbałość o reglamentowanie dostępu do zawodu oraz prowadzenie rejestrów osób mających prawo wykonywania danego zawodu;
- kształtowanie zasad i czuwanie nad etyką wykonywania zawodu, w tym ustalanie zasad deontologii zawodowej;
- sprawowanie sądownictwa dyscyplinarnego wobec członków korporacji;

---

[30] Tamże.

[31] Roszkiewicz, J. (2014). Prawnicze samorządy zawodowe w orzecznictwie sądu …., dz. cyt.

[32] Waligórski, M.A., Pawłowski, S. (2005). *Samorząd zawodowy i gospodarczy w Polsce*. Poznań: Wydawnictwo Forum Naukowe, s. 71.

– doskonalenie zawodowe członków korporacji i określanie programów kształcenia w danym zawodzie[33].

Zawód zaufania publicznego a wolny zawód i zawód regulowany

„Zawód zaufania publicznego", „wolny zawód" oraz „zawód regulowany" to różne znaczeniowo pojęcia. Czasami można spotkać się z błędnym wykorzystaniem tych nazw jako synonimy. Najstarszym z tych pojęć jest „wolny zawód", pojęcie odnoszące się do zawodu wykonywanego na podstawie odpowiedniego wykształcenia, samodzielnie, co nie oznacza koniecznie indywidualnie i na własną odpowiedzialność w sposób niezależny zawodowo, w celu oferowania usług intelektualnych lub koncepcyjnych w interesie klienta lub w interesie publicznym[34]. Podstawową cechą „wolnego zawodu" jest misja wykonywania danej profesji, przestrzeganie określonych zasad etycznych i moralnych, zachowanie tajemnicy zawodowej oraz ponoszenie szczególnej odpowiedzialności z racji wykonywania czynności zawodowych. S. Pawłowski twierdzi, że porównując cechy „zawodu wolnego" oraz „zawodu zaufania publicznego" można wskazać, że są to pojęcia zbliżone do siebie. Wykonywanie „wolnego zawodu" wymaga wysokich kwalifikacji zawodowych, wiąże się często z prestiżem zawodowym. Są to zawody o dużym znaczeniu społecznym, wykonywane samodzielnie, w sposób samodzielny, oparte na zaufaniu z uwagi na prywatny charakter przekazywanych informacji. Osoba wykonująca ten zawód powinna przedkładać interes klienta nad własny. Ponosi także odpowiedzialność za szkody będące skutkiem błędu, niezależnie od odpowiedzialności karnej czy dyscyplinarnej[35].

Istnieje grupa „zawodów wolnych", które jednocześnie spełniają cechy „zawodów zaufania publicznego", jak, np. zawód lekarza, lekarza dentysty, architekta, inżyniera budownictwa, notariusza, adwokata, czy radcy prawnego. Nie oznacza to jednak, że omawiane pojęcia mogą być na płaszczyźnie ustrojowo-prawnej używane zamiennie. Podstawowym kryterium rozróżniającym te zawody jest istnienie samorządu zawodowego dla zawodu, który można uznać za „zawód zaufania publicznego"[36].

---

[33] Antkowiak, P. (2013). Polskie i europejskie standardy wykonywania wolnych zawodów. *Przegląd Politologiczny*, Nr 1, s. 132.

[34] Krasnowolski, A. (2013). Zawody zaufania publicznego, zawody regulowane oraz wolne zawody. Geneza, funkcjonowanie i aktualne problemy, Kancelaria Senatu. Biuro analiz i dokumentacji, Warszawa, s. 3. https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/56/plik/ot-625_.pdf (dostęp: 08.02.2023).

[35] Pawłowski, S. (2009). *Ustrój i zadania samorządu zawodowego w Polsce*. Poznań, s. 61-63.

[36] Smarż, J. (2021). Relacja pojęć…, dz. cyt.

„Zawód regulowany", to zawód, którego wykonywanie wymaga posiadania określonych kwalifikacji i po uzyskaniu stosownego zezwolenia. Pojęcie „zawodu regulowanego" jest kategorią prawa unijnego. Zostało ono wprowadzone w konsekwencji utworzenia wewnętrznego rynku Unii Europejskiej, na którym zapewnia się swobodny przepływ m.in. usług w szczególności zakaz ograniczania ich swobodnego świadczenia przez obywateli państw członkowskich mających swoje przedsiębiorstwa w państwach członkowskich innych niż państwa odbiorcy usług[37]. „Zawód regulowany" to taki, który wykonywać można wyłącznie przy spełnieniu określonych wymogów, opisanych przepisami prawnymi. Mogą one dotyczyć egzaminu, ukończenia odpowiedniego poziomu kształcenia, praktyki, zezwolenia itp. Liczba zawodów regulowanych w Polsce przekracza 380. Dla porównania, Niemcy ograniczają dostęp do 152 zawodów, Francja do 150, Holandia do 134, a Estonia jedynie do 47 zawodów[38]. Pod tym względem jesteśmy w czołówce krajów europejskich. Jednak od kilku lat w Polsce wprowadzane są systemy deregulacyjne dla niektórych zawodów. Według prawa unijnego regulacja zawodu dotyczy bezpośrednio lub pośrednio przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, które nakładają obowiązek posiadania kwalifikacji zawodowych. Każde państwo unijne samodzielnie decyduje o regulacji zawodów. Stąd zawody regulowane w Polsce nie muszą być regulowane w innych krajach UE i odwrotnie. W krajach europejskich 2/3 „wolnych zawodów" uznaje się za „zawody regulowane".

Podsumowanie

W zakończeniu przeprowadzonej analizy warto podkreślić znaczenie „zaufania" jako wartości, która ma wpływ na relacje społeczne, integrację, stabilność i rozwój demokracji. „Zaufanie", szczególnie instytucjonalne stanowi fundament życia i dobra społecznego.

„Zawód zaufania publicznego" poprzez przepis art. 17 Konstytucji stał się instytucją konstytucyjną, jednak niezdefiniowaną prawnie. Rozróżnienie definicyjnego pojęcia „zawód zaufania publicznego" a „zawód wolny" czy „zawód regulowany" jest bardzo ważne ponieważ z przypisaniem do tej grupy określonego zawodu wiążą się określone skutki prawne, takie jak nadanie szczególnych praw i obowiązków osobom wykonującym taki zawód.

---

[37] Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz. Urz. UE C326 z 26.10.2012, s. 47.

[38] Wipler, P., Paczkowski, M., Tyszka, S., Troczyński, B., Walentyński, B., Warowny, T., (2011). Zawody regulowane, aktualny stan prawny i propozycje zmian, https://fundacjarepublikanska.org/wp-content/uploads/2013/12/Zawody-regulowane-aktualny-stan-prawny-i-propozycje-zmian.pdf, (dostęp:08.02.2023).

Uzasadnienia powoływania samorządów „zawodów zaufania publicznego" należy dopatrywać się w obowiązującej w Polsce zasadzie decentralizacji władzy publicznej, rozumianej jako ustawowe przeniesienie zadań publicznych na samodzielne, prawne podmioty, nienależące do scentralizowanej administracji rządowej. Samorząd zawodowy zbliża obywatela do państwa, organy samorządowe skracają proces decyzyjny, a zadania publiczne zlecone im przez państwo realizuje sprawniej niż czynią to organy administracji rządowej.

W powszechnym przekonaniu warunkiem uznania jakiegoś zawodu za „zawód zaufania publicznego" jest nienaganna postawa moralna i etyczna oraz wysoka jakość świadczonych usług przez osoby wykonujące ten zawód. W przytoczonych badaniach CBOS respondenci niemal jednogłośnie przyznali status „zawodu zaufania publicznego" zawodom medycznym, takim jak lekarz, pielęgniarka i położna. Dynamikę zmian w postrzeganiu zawodów kształtuje sytuacja na rynku pracy, sytuacja społeczno-gospodarcza czy atmosfera polityczna w kraju. Takie wydarzenia ostatnich lat jak pandemia COVID-19, agresja Rosji na Ukrainę czy spory w sądownictwie w Polsce, przyczyniają się z jednej strony do wyraźnego wzrostu znaczenia przedstawicieli zawodów odpowiedzialnych za bezpieczeństwo zdrowotne Polaków jak: ratownik medyczny, pielęgniarka czy lekarz; bezpieczeństwo militarne – szeroko rozumiane służby mundurowe oraz bezpieczeństwo prawne – niezależne sądownictwo. Przedstawiona w artykule perspektywa spojrzenia na zagadnienie funkcjonowania na polskim rynku pracy „zawodów zaufania publicznego" nie wyczerpuje omawianego tematu stanowi jedynie przyczynek i źródło inspiracji do dalszych badań.

Piśmiennictwo:

1. Antkowiak, P. (2013). Polskie i europejskie standardy wykonywania wolnych zawodów. *Przegląd Politologiczny*, Nr 1.
2. Banasiński, C. (2001). Samorząd gospodarczy i samorząd zawodowy. W: M., Wierzbowski, M., Wyrzykowski (red.). *Prawo gospodarcze. Zagadnienia adminis*tracyjne. Warszawa: Wolter Kluwer.
3. Busch, S.J, Hantusch, N. (2000). I don`t trust you, but why don`t you trust me?, *Dispute Resolution Journal*, No. 55 (3).
4. CBOS. (2004). Opinia społeczna na temat zawodów zaufania publicznego. Komunikat z badań, CBOS, Warszawa 2004. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2004/K_073_04.PDF (dostęp: 08.02.2023).
5. Dz. U. z 1997 nr 78, poz. 483.
6. Fukuyama, F. (1997). *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

7. Giddens, A. (2002). *Nowoczesność i tożsamość. „Ja" i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
8. Hosmer, L.T. (1995). Trust: the connecting link between organizational theory and philosophical *ethics*, *Academy of Management Review*, No 20(2).
9. Izdebski, H. (2014). *Samorząd terytorialny. Podstawy ustrojowe i działalność*. Warszawa.
10. Karcz-Kaczmarek, M., Maciejewski, M. (2015). Samorządy zawodowe i zakres ich samodzielności w świetle doktryny oraz orzecznictwa, *Studia Prawno-ekonomiczne*, t. XCV.
11. Krasnowolski, A. (2013). Zawody zaufania publicznego, zawody regulowane oraz wolne zawody. Geneza, funkcjonowanie i aktualne problemy, Kancelaria Senatu. Biuro analiz i dokumentacji, Warszawa, s. 3. https://www.senat.gov.pl/gfx/senat/pl/senatopracowania/56/plik/ot-625_.pdf (dostęp: 08.02.2023).
12. Matysiak, A. (2011). Społeczny kapitała rynkowy. *Polityka Społeczna*, Nr 5-6.
13. Mayer, R.C., Davis, J.H., Schoorman, F.D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, No. 20 (3).
14. Nowakowski, K. (2008). Wymiary zaufania i problem zaufania negatywnego w Polsce. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczn*y. z.1.
15. Omyła-Rudzka, M. (2019). Jakie zawody poważamy? Komunikat z badań. Nr 157, Warszawa: CBOS. https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2019/K_157_19.PDF (dostęp: 08.02.2023).
16. Onyx, J. i Bullen, P. (2000). Measuring Social Capital in Five Communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, No 36/1.
17. Pawłowski, S. (2009). *Ustrój i zadania samorządu zawodowego w Polsce*, Poznań.
18. Putnam, R. (1995). *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*. Kraków: Społeczny Instytut Wydawniczy Znak.
19. Roszkiewicz, J. (2014). Prawnicze samorządy zawodowe w orzecznictwie sądu najwyższego w sprawach dyscyplinarnych, za: H., Izdebski (red.). *Samorząd terytorialny. Podstawy ustrojowe i działalność*. Warszawa: Wolters Kluwer.
20. Rotter, J.B. (1980), Interpersonal trust, trustworthiness and gullibility. *American Psychologist*. No. 35 (1).
21. Sarnecki, P. (2005). Komentarz do art. 17. W: L., Garlicki (red.). *Konstytucja Rzeczpospolitej Polskiej. Komentarz*. Warszawa: Wydawnictwo Sejmowe.
22. Sarnecki, P. (2016). Komentarz do art. 17, pkt 2 i 7, LEX/el. W: L., Garlicki, M., Zubik (red.). *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, t. I, Warszawa.
23. Smarż, J. (2019). O możliwości wprowadzania ograniczeń w dostępie do wykonywania zawodu zaufania publicznego, *Inżynieria i Budownictwo*. Nr 5.
24. Smarż, J. (2021). Relacja pojęć „wolny zawód" i „zawód zaufania publicznego", o którym mowa w art. 17 ust.1 Konstytucji RP. Cz.II. *Przegląd Prawa Konstytucyjnego*. DOI 10.15804/ppk.2021.01.10, Nr 1 (59).
25. Sztompka, P. (2007). *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków: Znak, s. 111.
26. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), Dz. Urz. UE C326 z 26.10.2012.

27. Waligórski, M.A, Pawłowski, S. (2005). *Samorząd zawodowy i gospodarczy w Polsce*, Poznań.
28. Weber, M.J, Deepak, M., Murninghan, K. (2005). Normal acts of irrational trust: motivated attributions and the trust development process. *Research in Organizational Behavior*, No. 2 (26).
29. Wipler, P., Paczkowski, M., Tyszka, S., Troczyński, B., Walentyński, B., Warowny, T., (2011). Zawody regulowane, aktualny stan prawny i propozycje zmian. https://fundacjarepublikanska.org/wp-content/uploads/2013/12/Zawody-regulowane--aktualny-stan-prawny-i-propozycje-zmian.pdf (dostęp: 08.02.2023).
30. Wojtczak, K. (2002). Reglamentacja form wykonywania zawodów zaufania publicznego w rozwiązaniach prawa polskiego i państw Unii Europejskiej. W: *Zawody zaufania publicznego a interes publiczny – korporacyjna reglamentacja versus wolność wykonywania zawodu*. Warszawa.
31. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego, P 21/02, OTK nr 2/A/2004, poz. 9.
32. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego, SK 41/05;OTK ZU nr 7/A/2007, poz. 72.

Streszczenie

„Zawód zaufania publicznego" to profesja o wysokim znaczeniu społecznym, wymagająca odpowiednio wysokich kwalifikacji nie tyko zawodowych, ale także moralnych i etycznych. „Zawód zaufania publicznego" funkcjonuje w polskim prawie od 1997 r. Pojęcie to formalnie pojawiło się po raz pierwszy w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. w art. 17. Artykuł ten wiąże wykonywanie „zawodu zaufania publicznego" z istnieniem samorządów zawodowych, które reprezentują osoby wykonujące „zawody zaufania publicznego" i sprawują pieczę nad należytym wykonywaniem tych zawodów w granicach interesu publicznego i dla jego ochrony. Analogicznie istnieje również prawna możliwość pozbawienia zawodu statusu „zawodu publicznego zaufania" wraz z likwidacją danego samorządu zawodowego. Lista „zawodów zaufania publicznego" jest zamknięta i ograniczona kryteriami określonymi w Konstytucji RP, do „zawodów zaufania publicznego" należą przedstawiciele takich zawodów jak: adwokat, aptekarz, architekt, doradca podatkowy, inżynier budownictwa, komornik, kurator sądowy, lekarz i inne. Pojęcie „zawodu zaufania publicznego" nakłada się z pojęciem „wolnego zawodu" choć nie jest z nim tożsame. Przedstawiciele „wolnych zawodów", którzy nie są zrzeszeni w samorządach zawodowych, tym samym nie są przedstawicielami „zawodu zaufania publicznego". Profesje uznawane za „zawody zaufania publicznego" wiązane są z pewnym szacunkiem z racji zajmowanej w społeczeństwie pozycji.

Słowa kluczowe: zaufanie, zawody zaufania publicznego, samorząd zawodowy, zawód wolny, zawód regulowany

Konrad Żak[1]
Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II

DETERMINANTY JAKOŚCI REKRUTACJI I SELEKCJI – WYZWANIA DLA EFEKTYWNOŚCI PROCESÓW POZYSKIWANIA KANDYDATÓW DO PRACY

Wstęp

Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji obejmuje wiele aspektów, które wzajemnie ze sobą powiązane, tworzą system zarządzania zasobami ludzkimi, oparty na optymalizacji wykorzystania dostępnych zasobów i racjonalizacji podejmowanych działań. Dostępność zasobów ludzkich wpływa na komfort procesu zarządzania personelem, albowiem zarządzający mają większą swobodę w tworzeniu obsady kadrowej i większe możliwości w budowaniu efektywnych zespołów zadaniowych. Z tego względu istotnym elementem jest ergonomicznie sparametryzowany proces pozyskiwania pracowników, bazujący na wysokiej jakości rekrutacji i selekcji.

Identyfikacja determinantów jakości rekrutacji i selekcji nie jest zadaniem prostym w realizacji, albowiem trudno jest precyzyjnie zestawić czynniki generujące wartość dodaną w zakresie pozyskiwania zasobów. Istnieje wiele indykatorów, które mogą charakteryzować proces rekrutacji i selekcji, natomiast problem może stanowić ich właściwy dobór i zestawienie w kompletny, sprawny i wydajny katalog o uniwersalnym charakterze. Najistotniejszym elementem wpływającym na proces pozyskiwania pracowników jest struktura lokalnego rynku pracy wskazująca zależności pomiędzy podażą a popytem na pracę. Ważne jest również tempo wzrostu rynku, marka pracodawcy oraz lokalizacja miejsca pracy[2].

---

[1] dr inż., k.zak@dyd.akademiabialska.pl, ORCID: 0000-0002-2632-9782.

[2] Żak, K. (2016). Rekrutacja i selekcja kandydatów do pracy w aptece ogólnodostępnej – wyzwania i dylematy. W: E., Mendyk (red.). *Wyzwania Zarządzania Zasobami Ludzkimi*. Lublin: Instytut Zarządzania Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie, s. 243-244.

Celem pracy jest identyfikacja podstawowych determinantów jakości procesów rekrutacji i selekcji. Od nich bowiem zależy jakość kadr i efektywność wykonywanych zadań przez personel fachowy danej organizacji. Wysoka jakość procesów rekrutacji i selekcji umożliwia dokonanie wyboru najlepszego spośród aplikujących kandydatów, co znacznie zwiększa potencjał organizacji i maksymalizuje prawdopodobieństwo osiągniecia ponadprzeciętnych wyników.

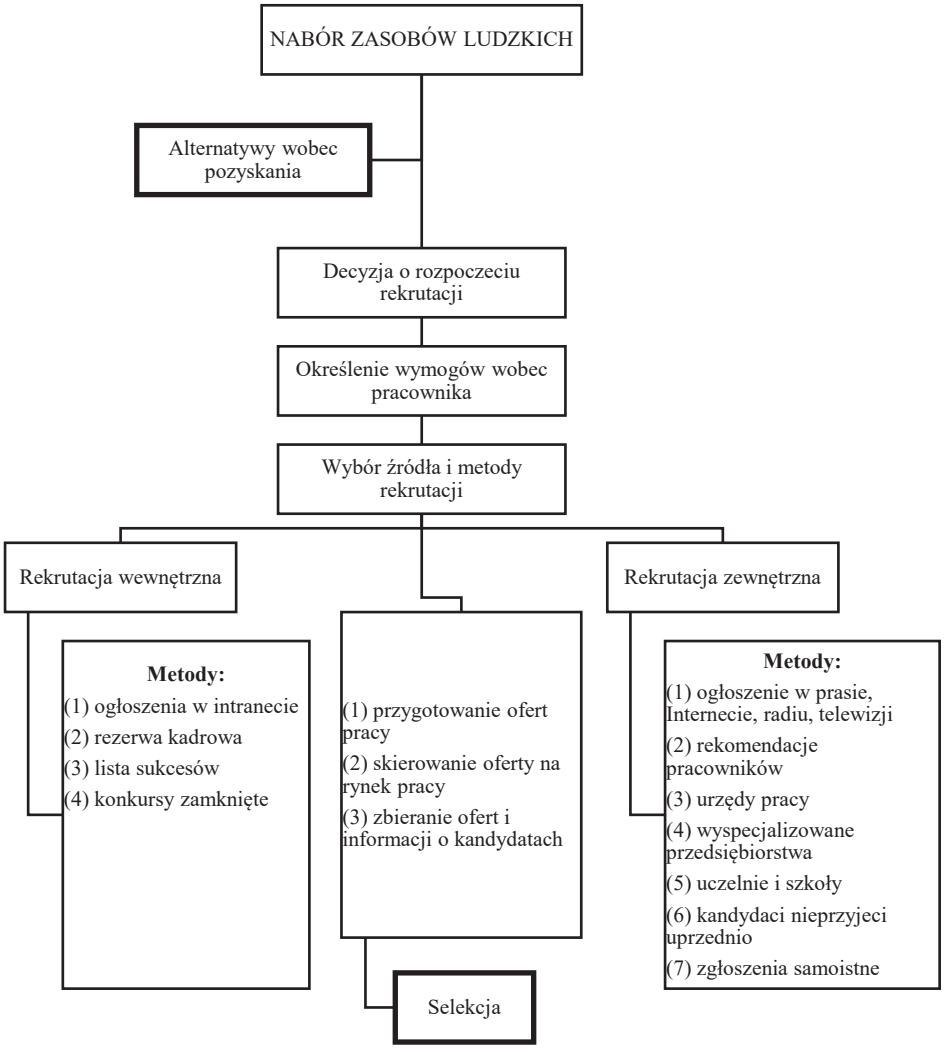
Metodyka badawcza

Realizacja celu pracy wymaga zastosowania zróżnicowanych metod badawczych, takich jak metoda analizy i krytyki piśmiennictwa, metoda analizy aktów prawnych oraz metoda badania dokumentów. Pozwalają one określić, jakie elementy determinują jakość rekrutacji i selekcji oraz jakie sposoby rekrutacji, czy techniki selekcji wpływają na efektywność procesów pozyskiwania kandydatów do pracy. Metoda analizy i krytyki piśmiennictwa została wykorzystana do przeglądu literatury z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, co pozwoliło zidentyfikować warunki prowadzenia rekrutacji i selekcji w procesie pozyskiwania kandydatów do pracy oraz wskazać czynniki warunkujące wysoką efektywność przedmiotowego procesu. Metoda analizy aktów prawnych umożliwiła identyfikację zasad udostępniania pracodawcy danych osobowych od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz informacji niezbędnych do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Metoda badania dokumentów została wykorzystana do badania charakteru regulacji prawa pracy oraz raportów wskazujących, co biorą pod uwagę kandydaci zanim zaaplikują na ofertę pracy, co biorą pod uwagę kandydaci zanim podejmą pracę w danym przedsiębiorstwie oraz co biorą pod uwagę kandydaci w trakcie rekrutacji do nowej pracy

Proces rekrutacji i selekcji

Rekrutacja to proces znajdywania i przyciągania dostatecznie dużej, dla celów selekcji, liczby kandydatów na nieobsadzone stanowisko pracy, selekcja zaś jest procesem oceny przydatności kandydatów i wyborem jednego z nich, najbardziej odpowiedniego z punktu widzenia wymagań stanowiska pracy i oczekiwań pracodawcy[3]. Struktura procesu rekrutacji została przedstawiona na Rysunku 1.

[3] Król, H., Ludwiczyński, A. (2014). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA, s. 198, 208.



Rysunek 1. Struktura procesu rekrutacji

Źródło: Król, H., Ludwiczyński, A. (2014). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 199.

Rekrutacja stanowi osobliwy sposób komunikowania się organizacji z otoczeniem – rynkiem pracy i ma za zadanie zainteresować potencjalnych kandydatów podjęciem zatrudnienia na nieobsadzonych stanowiskach. Proces rekrutacji powinien być profesjonalnie przygotowany, bowiem powinien zachęcać odpowiednich kandydatów i zniechęcać tych, którzy nie spełniają podstawowych wymagań. Profesjonalizm wymaga przeprowadzenia gruntownej analizy struktury organizacyjnej i planu zatrudnienia. W pierwszej kolejności powinno się zbadać, czy niedobory pracowników można zminimalizować za pomocą restrukturyzacji. Jeżeli zostanie

podjęta decyzja o konieczności pozyskania dodatkowych pracowników, to należy określić, na jakie stanowisko jest poszukiwany kandydat i jaki będzie jego zakres obowiązków. Liczbę i kategorie poszukiwanych kandydatów można określić w formalnych planach zasobów ludzkich, będących podstawą szczegółowych planów rekrutacji. Zwykle jednak wymagania wyrażone są w formie spontanicznego zapotrzebowania na pracowników z uwagi na tworzenie nowych stanowisk, rozszerzanie działalności o nowe zadania lub obszary bądź konieczność zastąpienia pracownika[4]. Profil kwalifikacyjny kandydata wyznacza opis stanowiska. Można jednak wykorzystać jeden ze sprawdzonych schematów klasyfikacji wymagań wobec kandydata (Tabela 1).

Tabela 1. Schematy klasyfikacji wymagań wobec kandydata

PLAN SIEDMIOPUNKTOWY A. Rodger	**PIĘCIOSTOPNIOWY SYSTEM OCENY J. Munro-Fraser**
1. Cechy fizyczne: zdrowie, sylwetka, wygląd, zachowanie i wymowa; 2. Osiągnięcia: wykształcenie, kwalifikacje, doświadczenie; 3. Inteligencja ogólna: podstawowe zdolności intelektualne; 4. Zdolności szczególne: zręczność mechaniczna, manualna, płynność w mowie lub działaniu na liczbach; 5. Zainteresowania: intelektualne, praktyczne, konstrukcyjne, związane z aktywnością fizyczną, społeczne, artystyczne; 6. Usposobienie: ugodowość, wpływ na innych, stabilność, zależność, samodzielność; 7. Okoliczności dodatkowe: dostępność, mobilność, itp.	1. Wpływ na innych: cechy fizyczne, wygląd, wymowa i sposób bycia; 2. Nabyte kwalifikacje: wykształcenie, szkolenia zawodowe, doświadczenie zawodowe; 3. Wrodzone zdolności: naturalna szybkość pojmowania i zdolność uczenia się; 4. Motywacja: rodzaje celów wyznaczanych przez jednostkę, konsekwencja i determinacja w ich realizacji oraz powodzenie w ich osiąganiu; 5. Dostosowanie: stabilność emocjonalna, wytrzymałość na stres oraz umiejętność pracy z ludźmi.

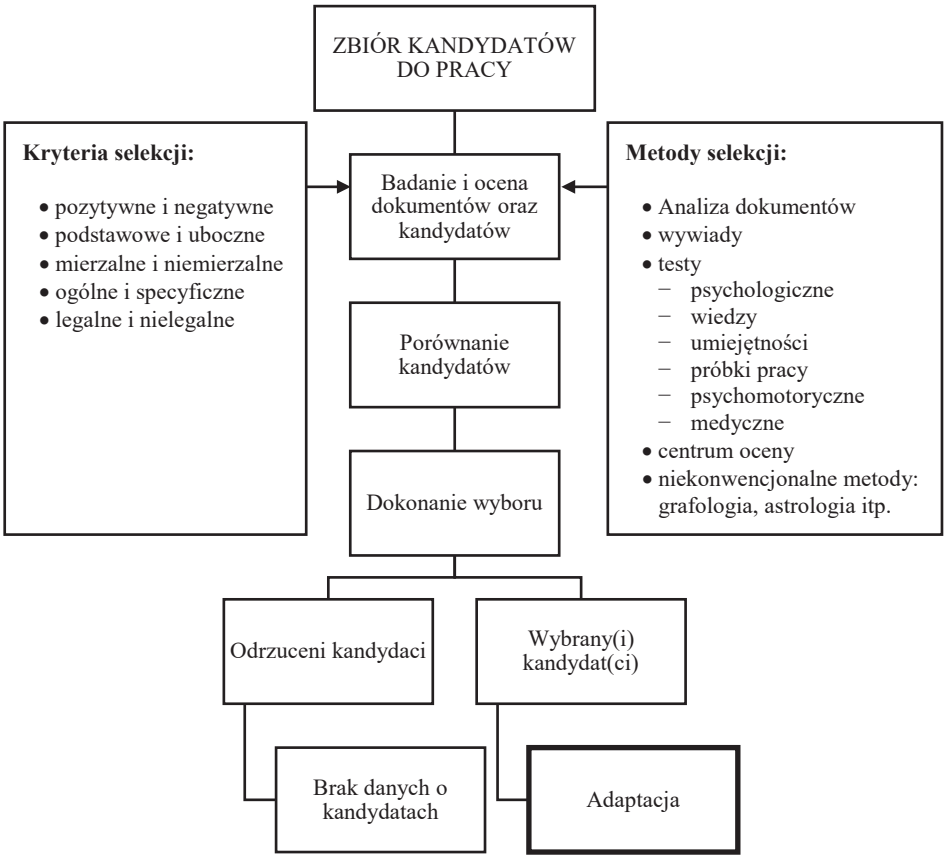
Źródło: Rodger, A. (1952). *The Seven-point Plan, National Institute of Industrial Psychology*. London: National Institute of Industrial Psychology; Munro-Fraser, J. (1954). *A Handbook of Employment Interviewing*. London: Macdonald and Evans. Cyt. za: Armstrong, M. (2011). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Wolters Kluwer business, s. 451.

Na podstawie opisu stanowiska i profilu kwalifikacyjnego osoba odpowiedzialna za przygotowanie procesu rekrutacji jest w stanie przygotować odpowiednią ofertę pracy i opracować właściwe ogłoszenie rekrutacyjne.

Selekcja kandydatów ma za zadanie dokonanie oceny ich przydatności do pełnienia danej funkcji na konkretnym stanowisku i jest ściśle powiązana z określeniem

[4] Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Wolters Kluwer, s. 281.

stopnia „w jakim cechy, kompetencje, doświadczenia, kwalifikacje, wykształcenie i szkolenie" spełniają oczekiwania pracodawcy oraz wykorzystaniem przedmiotowej oceny w celu dokonania wyboru najlepszego spośród kandydatów. Struktura procesu selekcji została przedstawiona na Rysunku 2.



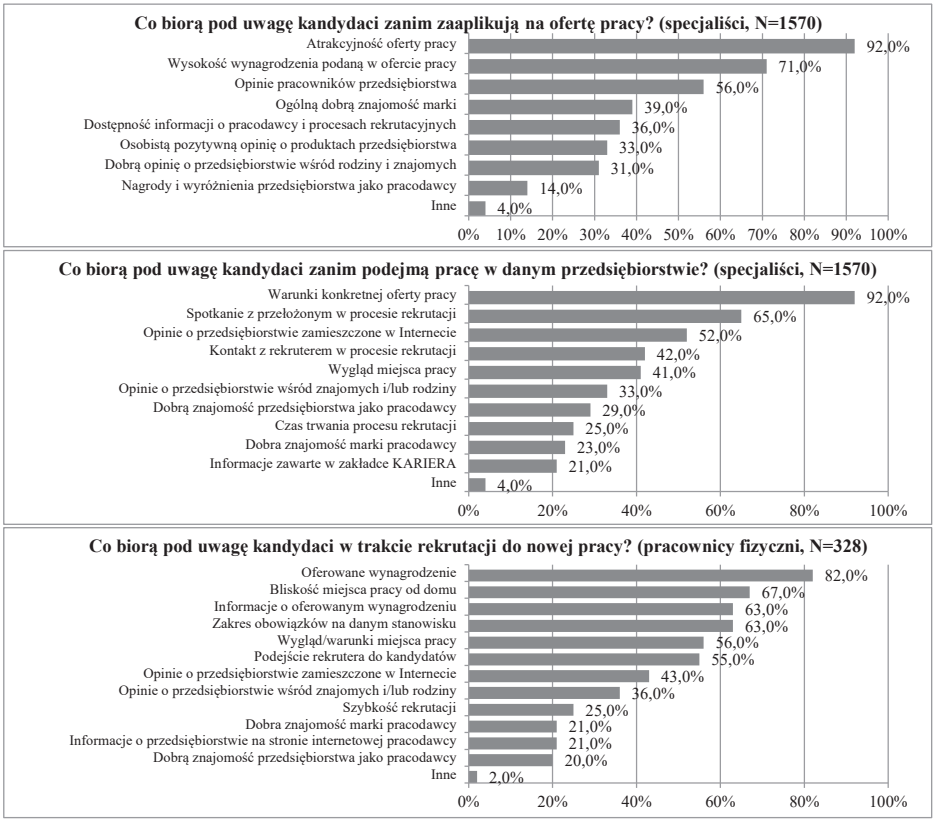
Rysunek 2. Struktura procesu selekcji

Źródło: Król, H., Ludwiczyński, A. (2014). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 209.

Selekcja może być prowadzona na etapie preselekcji na zasadzie typowania najlepszych kandydatów do dalszego badania przydatności (kolejnych etapów selekcji) lub też odrzucenia najgorszych, nie spełniających podstawowych wymagań. Konsekwencją preselekcji jest stworzenie krótkiej listy rankingowej kandydatów, którzy są poddawani dalszej procedurze selekcji[5].

[5] Król, H., Ludwiczyński, A. (2014). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 208.

Jakość rekrutacji i selekcji



Wykres 1. Opinie kandydatów

Źródło: E-Recruiter (2019), *Raport Candidate Experience w Polsce 2019*, erecruiter.pl (dostęp 9.07.2022).

Pojęcie jakości w odniesieniu do procesów rekrutacji i selekcji jest uzależnione od wielu czynników. Z jednej strony należy brać pod uwagę rolę kandydata i stopień jego zadowolenia, natomiast z perspektywy organizacji istotne są parametry związane z przebiegiem samego procesu rekrutacji i selekcji. Biorąc pod uwagę, że jakość to stopień spełnienia oczekiwań, to można przyjąć, że proces ma odpowiednią jakość, jeśli jego realizacja spełnia lub przekracza te oczekiwania[6].

[6] Zeithaml, V. A., Parasuraman, A., Berry, L.L. (1990). *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*, New York: Free Press, s. 19; Jonas, A. (2006). Jakość usług. W: A., Czubała, A., Jonas, T., Smoleń, J.W., Wiktor, *Marketing usług* (140-188). Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.

W odniesieniu do rekrutacji i selekcji zauważyć należy, że oczekiwania kandydatów nie są stałe i zależą od wielu czynników (Wykres 1).

Oczekiwania stanowią pewne kontinuum przebiegające przez następujące fazy[7]:

- faza usługi idealnej – najlepszej jaką można sobie wyobrazić i zrealizować,
- faza usługi pożądanej (atrakcyjnej) – usługi o takim standardzie jaki konsumenci chcą otrzymać,
- faza usługi zasłużonej (akceptowanej) – usługi jaką konsumenci powinni otrzymać za określoną cenę,
- faza usługi minimalnej – usługi o takim standardzie jaki musi być osiągnięty.

Różnica między oczekiwaniami co do usługi atrakcyjnej, którą konsumenci chcieliby otrzymać, a oczekiwaniami wobec poziomu usługi, który powinni otrzymać (usługi zasłużonej), nazwana została strefą tolerancji (Rysunek 3).



Rysunek 3. Poziomy oczekiwań i strefa tolerancji konsumentów wobec usług

Źródło: Jonas, A. (2006). *Jakość*…, dz. cyt., s. 142.

Dokonując oceny oczekiwań kandydatów nie należy zapominać o wymogach, jakie stawia sobie w tym procesie organizacja. Jakość rekrutacji i selekcji bowiem powinna być rozpatrywana z dwóch perspektyw: kandydata i organizacji, która pozyskuję pracownika. Oczekiwania z punktu widzenia organizacji oscylują wokół zgodności z określonymi w procedurach operacyjnych standardami, które zostały wypracowane na przestrzeni okresu funkcjonowania. Standardy jakości w procesie rekrutacji i selekcji to spełnianie wypracowanych przez organizację norm jakości, które w sposób sformalizowany są ujmowane w formie standardowych procedur operacyjnych. Przedmiotowe normy powinny umożliwiać szybką ocenę kandydata i dokonanie wyboru najlepszego spośród kandydatów aplikujących na dane stanowisko. Stąd z punktu widzenia organizacji należy brać pod uwagą następujące czynniki, kształtujące jakości systemu rekrutacji i selekcji:

- marka pracodawcy, na którą składa się wiele elementów, jak np.:

[7] Jonas, A. (2006). *Jakość*…, dz. cyt., s. 141.

- duży prestiż pracodawcy,
- koncyliacyjny styl zarządzania menedżerów,
- miła atmosfera pracy,
- efektywny system wynagradzania,
- motywujący system benefitów,
- kultura organizacyjna nastawiona na rozwój kompetencji pracownika,
- podmiotowe i partnerskie postrzeganie pracowników jako kluczowy element budowy przewagi konkurencyjnej, a nie wyłącznie jako koszt księgowy,
- przestrzeganie ustalonych zasad współżycia pracowniczego,

– odpowiedni opis, charakterystyka i parametryzacja stanowiska pracy uwzględniająca:
  - kompetencyjny zakres obowiązków,
  - klarowny system raportowania,
  - hierarchiczne umiejscowienie w ramach danej komórki organizacyjnej,
  - powiązanie poziomu wynagrodzenia i systemu benefitów z miejscem w hierarchii organizacji, odpowiedzialnością i natężeniem pracy,
– dobór odpowiednich źródeł pozyskiwania pracowników, np.:
  - rekrutacja wewnętrzna (ogłoszenia w intranecie, rezerwa kadrowa, konkursy zamknięte),
  - rekrutacja zewnętrzna (ogłoszenia w prasie, Internecie, radiu, telewizji, rekomendacje pracowników, rekrutacja poprzez urzędy pracy, wyspecjalizowane przedsiębiorstwa, uczelnie i szkoły, powrót do listy kandydatów nieprzyjętych w poprzednim procesie rekrutacji, zgłoszenia samoistne),
– odpowiednie przedstawienie oferty pracy (ogłoszenia) zawierające m.in.:
  - zakres obowiązków,
  - wymagania pracodawcy,
  - ofertę pracodawcy,
– dobór odpowiednich metod procesu rekrutacji i selekcji oraz wieloetapowość ze szczególnym uwzględnieniem:
  - sformalizowanych i jednolitych dla wszystkich kandydatów zasad rekrutacji i selekcji,
  - ograniczonej liczby etapów – maksymalnie trzy etapy procesu rekrutacji i selekcji,
  - efektywnego wykorzystania czasu - sprawne przeprowadzenie procesu w okresie maksymalnie jednego miesiąca (termin instrukcyjny, który w szczególnie uzasadnionych sytuacjach może zostać przedłużony, jednak nie powinien przekraczać 3 miesięcy),

- dobór odpowiednich technik selekcyjnych ze szczególnym uwzględnieniem prognozowanej istotności (ważności) technik selekcyjnych dla wydajności pracy, w oparciu o testy na inteligencje w połączeniu z testami uczciwości, umiejętności i ustrukturyzowaną rozmową kwalifikacyjną,
- profesjonalnie dostosowane pytania testowe do specyfiki stanowiska pracy,
- specyfikacja rekrutacyjna dostosowana do konkretnego stanowiska pracy,
- przeprowadzenie procesów rekrutacji i selekcji przez odpowiednio dobrane zespoły (komisje) rekrutacyjne, oparte na przygotowanych i kompetentnych rekruterach ze szczególnym uwzględnieniem:
  - składu zespołu, w którym powinni się znaleźć wykształceni kierunkowo specjalista ds. zarządzania zespołami ludzkimi i psycholog oraz bezpośredni przełożony przyszłego pracownika,
  - atmosfery rekrutacji i selekcji opartej na przyjaznym nastawieniu, spokojnej rozmowie, swobodzie wypowiedzi kandydata i unikaniu tematów światopoglądowych i pytań zbyt osobistych,
- wymóg efektywnej pracy zespołu (komisji) rekrutacyjnej – stworzenie listy rankingowej kandydatów w oparciu o system oceny punktowej,
- konkretyzacja pracy zespołu (komisji) rekrutacyjnej – finalny etap procedury rekrutacji i selekcji kończący się podpisaniem umowy z wybranym kandydatem.

Charakterystyka wybranych technik selekcyjnych

W procesie doboru kandydatów do pracy w organizacji można wykorzystać techniki selekcyjne oparte o najwyższe wartości współczynnika skuteczności przewidywania. Kolumna „ważność" [validity (r)] przedstawia szacowaną średnią trafność 19 technik selekcji do przewidywania wydajności w pracy na podstawie metaanalizy przeprowadzonej dla Departamentu Pracy USA w okresie 20 lat na próbie ponad 32 tys. respondentów zatrudnionych na 515 bardzo zróżnicowanych stanowiskach cywilnych (Tabela 2).

Tabela 2. Prognozowana istotność (ważność) technik selekcyjnych dla wydajności pracy

TECHNIKA SELEKCJI	Ważność [Validity (*r*)]	Regresja wielokrotna [Multiple *R*]	Przyrost ważności	% wzrostu ważności
Testy na inteligencję [GMA tests]	0,51			
Testy umiejętności [Work sample tests]	0,54	0,63	0,12	24%
Testy integralności/uczciwości [Integrity tests]	0,41	0,65	0,14	27%
Testy sumienności [Conscientiousness tests]	0,31	0,60	0,09	18%
Rozmowy kwalifikacyjne (ustrukturyzowane) [Employment interviews (structured)]	0,51	0,63	0,12	24%
Rozmowy kwalifikacyjne (nieustrukturyzowane) [Employment interviews (unstructured)]	0,38	0,55	0,04	8%
Testy wiedzy [Job knowledge tests]	0,48	0,58	0,07	14%
Procedury kwalifikacyjne [Job tryout procedure]	0,44	0,58	0,.07	14%
Wskaźniki równorzędności [Peer ratings]	0,49	0,58	0,07	14%
Behawioralna metoda spójności [Training and Experience (T&E) behavioral consistency method]	0,45	0,58	0,07	14%
Referencje [Reference checks]	0,26	0,57	0,06	12%
Doświadczenie [Job experience (years)]	0,18	0,54	0,03	6%
Miary analizy danych biograficznych [Biographical data measures]	0,35	0,52	0,01	2%
Ośrodki oceny [Assessment centers]	0,37	0,53	0,02	4%
Metody punktowe [Training and Experience (T&E) point method]	0,11	0,52	0,01	2%
Lata edukacji (kształcenia) [Years of education]	0,10	0,52	0,01	2%
Zainteresowania [Interests]	0,10	0,52	0,01	2%
Grafologia [Graphology]	0,02	0,51	0,00	0%
Wiek [Age]	-0,01	0,51	0,00	0%

Wartości współczynnika skuteczności przewidywania zawierają się w przedziale od 0,0 – brak skuteczności do 1,0 – skuteczność doskonała; „Ważność [Validity (r)]" oznacza przewidywaną ważność danej techniki selekcji; „Regresja wielokrotna [Multiple R]" przedstawia wartość wynikającą z zastosowania danej techniki selekcji w połączeniu z łączną prognostyczną ważnością testu na inteligencję [GMA test].

Źródło: Schmidt, F.L., Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124* (2), 265. Cyt za: Żak, K. (2015). Profesjonalne zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacjach administracji publicznej. Wyzwania i dylematy. W: M., Piotrowska-Trybull (red.). *Społeczeństwo, gospodarka, siły zbrojne - relacje i wyzwania*. Warszawa: Akademia Obrony Narodowej, s. 96-97.

System prognozowania ważności technik selekcyjnych dla wydajności pracy, oparty o dobór technik o najwyższej wartości współczynnika przewidywania, bazuje na priorytetowej roli testów na inteligencję, albowiem autorzy przedmiotowej koncepcji założyli, że pracownicy o wyższym ilorazie inteligencji szybciej zdobywają wiedzę i dostosowują się do zmian warunków pracy. Najwyższe wartości współczynnika przewidywania wskazują, że dla kryterium wydajności pracy istotne jest połączenie testów na inteligencję (GMA tests - General Mental Ability tests) – z testami integralności (ang. integrity tests) albo z testami umiejętności (ang. work sample tests) lub ustrukturyzowaną rozmową kwalifikacyjną (ang. structured employment interviews)[8]. Zauważyć przy tym należy, że różnice wartości w kolumnie „regresja wielokrotna" [Multiple R] w odniesieniu do powyższych technik selekcyjnych są niewielkie (oscylują w przedziale 0,63-0,65).

Testy

Testy selekcyjne służą dostarczeniu przekonujących i wiarygodnych dowodów potwierdzających poziom umiejętności, inteligencji, cech osobowości, zdolności i osiągnięć kandydata[9]. Testy psychologiczne (psychometryczne) służą do pomiaru inteligencji lub oceny cech osobowości poprzez wykorzystanie systematycznych i ujednoliconych procedur pomiaru różnic między cechami jednostek, aby umożliwić osobom dokonującym wyboru lepsze zrozumienie kandydata i jego ocenę pod kątem skuteczności w pracy[10].

Testy na inteligencję służą do pomiaru umiejętności psychicznych, umożliwiających osobie wykonanie różnych zadań intelektualnych poprzez wykorzystanie zdolności do abstrakcyjnego myślenia i rozumowania[11]. Mogą zawierać pytania, problemy i zadania, a ich wynik przedstawiony w formie punktowej można łatwo porównać z osiągnięciami innych kandydatów[12]. Metaanaliza przeprowadzona przez Schmidta i Huntera w 1998 r. wykazała, że testy na inteligencję mają wysoką skuteczność przewidywania (0,51), a ich dodatkową zaletą jest możliwość indywidualnego lub grupowego ich przeprowadzenia w formie papierowych ankiet, kwestionariuszy wypełnianych przez Internet oraz za pomocą specjalnego programu komputerowego. W połączeniu z testami integralności (uczciwości) uzyskały najwyższą skuteczność przewidywania spośród wszystkich rozpatrywanych

[8] Żak, K. (2016). *Rekrutacja i selekcja*…, dz. cyt., s. 245-246.
[9] Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 296.
[10] Tamże.
[11] Armstrong, M. (2011). *Zarządzanie...,* dz. cyt., s., s. 493.
[12] Żak, K. (2016). *Rekrutacja i selekcja*…, dz. cyt., s. 247.

metod selekcji (0,65), w tandemie z ustrukturyzowaną rozmową kwalifikacyjną osiągnęły wartość współczynnika na poziomie 0,63[13]. Wynik testu zostaje przedstawiony w formie punktowej, którą można porównać z punktacją członków populacji jako całości bądź populacji całej lub części organizacji, w której wykonywano test (normą). Może niekiedy również być zapisany jako iloraz inteligencji (IQ), czyli stosunek wieku psychicznego (mentalnego) jednostki do jej rzeczywistego wieku[14].

Testy na inteligencję wykorzystywane w procedurze selekcji obejmują zestaw dziesięciu podtestów związanych z czterema typami inteligencji[15]:

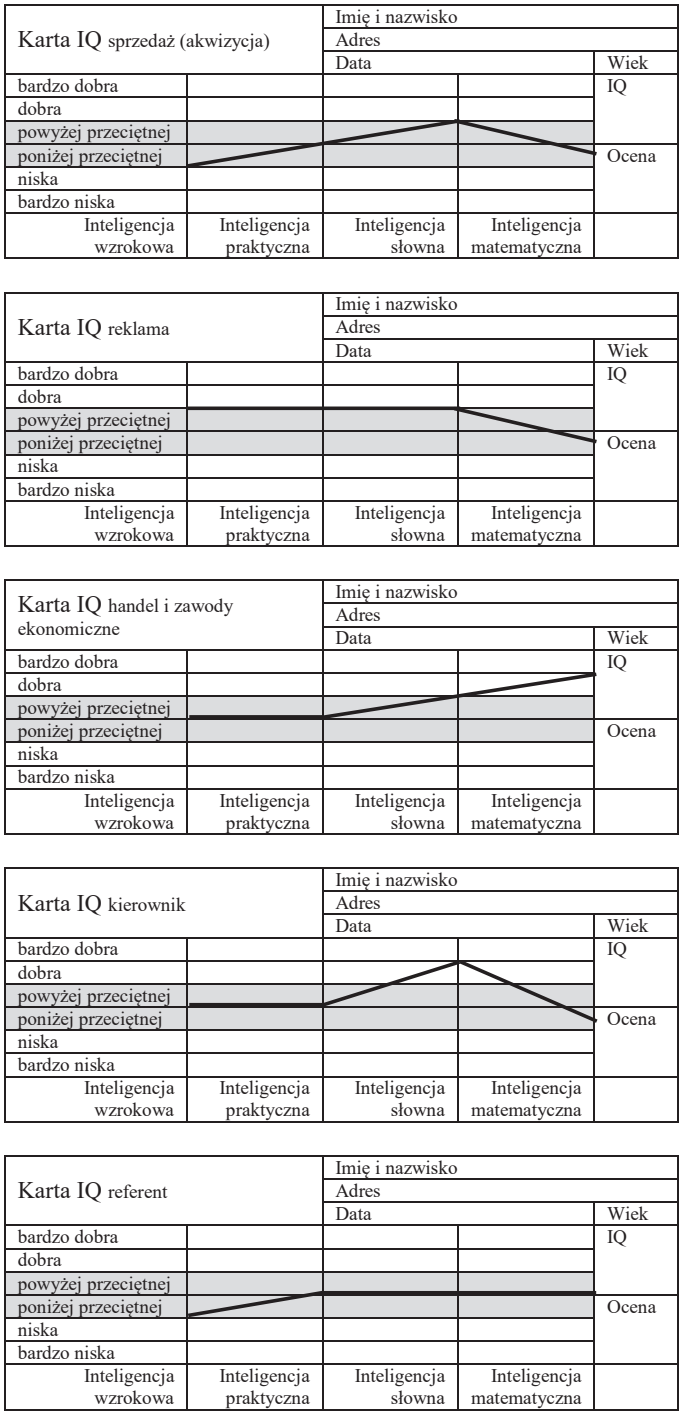
1. Inteligencja wzrokowa:
   - test figur,
   - test symboli,
   - test kości;
2. Inteligencja praktyczna:
   - test ułożenia kwadratów,
   - test figur geometrycznych,
   - test uzupełnień;
3. Inteligencja słowna:
   - test słów,
   - test przyporządkowań,
   - test zdań;
4. Inteligencja matematyczna:
   - test rachunkowy.

Wyniki ze wszystkich czterech grup testowych, przedstawione na specjalnej karcie IQ pozwalają wyznaczyć profil inteligencji kandydata, który następnie można porównać z tzw. wykresami idealnymi dla danych grup zawodowych (Rysunek 4).

[13] Por. Schmidt, F.L., Hunter, J.E. (1998). *The validity*…, dz. cyt., s. 245.

[14] Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 296.

[15] Lauster, P. (1998). *Sprawdź swoją inteligencję. Zbiór testów*. Warszawa: Wydawnictwo W.A.B., s. 13.



Rysunek 4. Wybrane profile inteligencji charakterystyczne dla różnych zawodów

Źródło: Lauster, P. (1998). *Sprawdź swoją…*, dz. cyt., s. 101-110.

Porównując profil inteligencji kandydata z wykresem idealnym należy wziąć pod uwagę, że rzadko się zdarza, by ludzie reprezentujący dane zawody charakteryzowali się dokładnie takim profilem inteligencji, albowiem idealne profile inteligencji przedstawiają jedynie optymalne zdolności wymagane w poszczególnych zawodach[16]. Zatem nie należy polegać jedynie na porównywaniu profili inteligencji, albowiem na sukces zawodowy wpływa wiele innych psychicznych i fizycznych cech osobowości, jak np. zdolności kierownicze, motywacja, pracowitość, odporność na stres i równowaga psychiczna, witalność, pewność siebie, umiejętność nawiązywania kontaktów, inicjatywa, umiejętność prowadzenia rozmów, lojalność i rzetelność, wytrwałość i upór, zdolności adaptacyjne oraz optymizm[17].

Testy integralności (uczciwości) stanowią instrument służący identyfikacji kandydatów, którzy wykazują skłonność do niewłaściwego, nieuczciwego i aspołecznego zachowania w pracy[18]. Oparte są zwykle na bezpośrednich pytaniach dotyczących wcześniejszych doświadczeń związanych z uczciwością kandydata i przestrzeganiem zasad moralno-etycznych, aby wskazać jego preferencje w odniesieniu do przyszłych zachowań w danych sytuacjach. Testy integralności zalicza się do grupy testów osobowości, ponieważ odnoszą się do zachowań kandydata podczas interakcji z otoczeniem, na bazie zainscenizowanej sytuacji problemowej. Przykładowe sytuacje problemowe przedstawiono w Tabelach 3-5.

Tabela 3. Przykładowe sytuacje problemowe, jakie mogą się pojawić w teście integralności (uczciwości) (1)

PYTANIE	Kategoria odpowiedzi				
	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Nie wiem	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Czy często Pan/Pani mówi prawdę?					
Czy Pan/Pani myśli, że jest osobą zbyt uczciwą, aby wziąć coś, co nie należy do Pana/Pani?					
Czy czuje się Pan/Pani winny/-a, gdy robi coś, czego nie powinien/-a robić?					
Czy Pan/Pani myśli, że kradzież to branie małych przedmiotów z pracy do domu?					
Czy Pan/Pani uważa, że branie papieru lub długopisów z miejsca pracy bez zezwolenia to kradzież?					
Czy zdarzało się Panu/Pani przyjść do pracy później lub wyjść wcześniej?					

[16] Tamże, s. 100, 110.

[17] Tamże, s. 111.

[18] Żak, K. (2016). *Rekrutacja i selekcja*…, dz. cyt., s. 247.

PYTANIE	Kategoria odpowiedzi				
	Zdecydowanie TAK	Raczej TAK	Nie wiem	Raczej NIE	Zdecydowanie NIE
Czy zdarzało się Panu/Pani wykonywać czynności wolniej niż zwykle?					
Czy zdarzało się Panu/Pani zrobić sobie/przedłużyć przerwę bez zezwolenia?					

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 4. Przykładowe sytuacje problemowe, jakie mogą się pojawić w teście integralności (uczciwości) (2)

PYTANIE	Kategoria odpowiedzi				
	Prawie codziennie	Raz w tygodniu	Raz w miesiącu	Kilka razy w roku	Nigdy
Jak często zdarzało się Panu/Pani przyjść do pracy później lub wyjść wcześniej?					
Jak często zdarzało się Panu/Pani wykonywać czynności wolniej niż zwykle?					
Jak często zdarzało się Panu/Pani zrobić sobie/przedłużyć przerwę bez zezwolenia?					

Źródło: Opracowanie własne.

Tabela 5. Przykładowe sytuacje problemowe, jakie mogą się pojawić w teście integralności (uczciwości) (3)

PYTANIE	Kategoria odpowiedzi	
	Prawda	Fałsz
Czasem zdarza mi się, że nie mówię całej prawdy		
Zdarzyło mi się wziąć z pracy do domu coś, co nie należało do mnie		
Rzadko czuje się winny/a, gdy zrobię coś, czego nie powinienem/powinnam zrobić		
Kradzież to branie małych przedmiotów z pracy do domu		
Branie papieru lub długopisów z miejsca pracy bez zezwolenia to kradzież		
Zdarza mi się przyjść do pracy później lub wyjść wcześniej		
Zdarza mi się wykonywać czynności wolniej niż zwykle		
Zdarza mi się zrobić sobie/przedłużyć przerwę bez zezwolenia		

Źródło: Opracowanie własne.

Przedstawione w Tabelach 3-5 sytuacje, często występują w formie arkusza testowego, z wymieszanymi kategoriami i modyfikacjami poszczególnych sytuacji/pytań/stwierdzeń, który kandydat musi wypełnić albo w formie tradycyjnej, albo w formie elektronicznej (w specjalnie przygotowanej aplikacji komputerowej). Następnie arkusz poddawany jest ocenie specjalisty (psychologa), który może dokonać oceny wiarygodności dokonywanych odpowiedzi.

Zaletą stosowania testów integralności (uczciwości) w procesie selekcji jest dość wysoka skuteczność przewidywania w metaanalizie Schmidta i Huntera (0,41, natomiast w połączeniu z testami na inteligencję cechują się najwyższą skutecznością przewidywania spośród wszystkich rozpatrywanych metod selekcji: 0,65). Jednak do ich wyników należy podchodzić z dużą ostrożnością, albowiem nie dają pełnej gwarancji szczerości odpowiedzi.

Testy umiejętności są związane z wykonywaniem zadań na stanowisku pracy w celu dokonania prognozy przydatności kandydata do pracy na konkretnym stanowisku. Najczęściej mają charakter sytuacji problemowych, którym kandydat powinien sprostać, albowiem często z takimi sytuacjami będzie miał do czynienia w trakcie wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku. Sytuacje problemowe ukazują istotny aspekt wykonywania zadań na stanowisku pracy i pozwalają zweryfikować rzeczywisty poziom umiejętności praktycznych kandydata.

Zaletą stosowania testów umiejętności jest wysoka wartość wskaźnika skuteczności przewidywania w metaanalizie Schmidta i Huntera (0,54, a w połączeniu z testami na inteligencję: 0,63). Stosowanie testów umiejętności każdorazowo powinno podlegać późniejszej weryfikacji poprzez obserwację kandydata wybranego na podstawie tej techniki selekcji.

Ustrukturyzowana rozmowa kwalifikacyjna

Indywidualna rozmowa kwalifikacyjna to najpowszechniejsza metoda selekcji, mająca na celu pozyskanie informacji o kandydacie, które pozwolą przewidzieć, na ile skutecznie będzie on w stanie pracować na danym stanowisku, a w konsekwencji umożliwią podjęcie decyzji rekrutacyjnej[19]. Rozmowa kwalifikacyjna to interakcja „twarzą w twarz" rekrutera i kandydata, która stanowi dobrą okazję do nawiązania wzajemnego kontaktu – nici porozumienia, co ułatwia uzyskanie istotnych informacji i pozwala ocenić, na ile kandydat spełni oczekiwania organizacji.

Prowadzenie rozmów kwalifikacyjnych jest swego rodzaju sztuką komunikacji i wymaga posiadania umiejętności[20]:

[19] Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 294.

[20] Armstrong, M. (2011). *Zarządzanie...,* dz. cyt., s. 487-488.

- tworzenia atmosfery wzajemnego zrozumienia (przyjazne nastawienie, umiejętność uspokojenia kandydata, „nadawanie na tych samych falach", zachęcanie kandydata do udzielania szczerych odpowiedzi),
- aktywnego słuchania (koncentracja na wypowiedziach, rozumienie, co i o czym mówi kandydat),
- utrzymywania ciągłości rozmowy (łączenie pytań z ostatnią odpowiedzią kandydata),
- zachowania kontroli (tworzenie planów rozmowy, koncentracja na szczegółach),
- robienia odpowiednich notatek.

Rozmowa kwalifikacyjna powinna być ustrukturyzowana i opierać się na zbiorze wcześniej określonych pytań, które powinny dotyczyć wymaganych od kandydata kompetencji lub typowych sytuacji, z jakimi muszą radzić sobie osoby odgrywające daną rolę[21]. W praktyce są prowadzone w trybie „jeden-na-jeden", choć pojawiają się argumenty za tym, aby rozmowę prowadziły dwie osoby, co może pomóc uniknąć stronniczych czy powierzchownych i nieprzemyślanych decyzji. Alternatywą jest także komisja oceniająca albo panel rekrutacyjny – rozwiązanie często stosowane w sektorze publicznym[22].

Ustrukturyzowana rozmowa kwalifikacyjna ma zdefiniowane ramy (strukturę) i jej celem jest ocena informacji pozyskanych od kandydata, które pozwolą zweryfikować jego kompetencje (wiedzę i umiejętności), poziom motywacji oraz zidentyfikować indywidualne cechy kandydata, umożliwiające podjęcie pracy na konkretnym stanowisku. Oparta jest o zbiór z góry ustalonych pytań, zadawanych w odpowiedniej kolejności, odnoszących się do określonych na danym stanowisku wymagań (specyfikacji stanowiska) lub koncentruje się na typowych sytuacjach, z jakimi powinien poradzić sobie pracownik na stanowisku pracy. Pytania formułuje się na podstawie informacji zamieszczonych przez kandydata w CV, liście motywacyjnym lub formularzu aplikacyjnym, a następnie sprawdza faktyczny stan posiadanej wiedzy, poziom zadeklarowanych umiejętności i zdolności.

W ustrukturyzowanej rozmowie behawioralnej prowadzący powinien się skoncentrować na kompetencjach behawioralnych kandydata w oparciu o pytania dotyczące doświadczenia kandydata sformułowane w sposób problemowy, np. w odniesieniu do konkretnej sytuacji w przeszłości, wymagającą umiejętności i predyspozycji z repertuaru niezbędnych do pracy na stanowisku, o którą się ubiega. Przykładowy zestaw pytań behawioralnych przedstawiono w Tabeli 6.

[21] Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 294.

[22] Tamże, s. 295.

Tabela 6. Przykłady typowych pytań behawioralnych

USTRUKTURYZOWANA ROZMOWA BEHAWIORALNA	
1.	Czy mogłaby Pani podać przykład sytuacji, w której udało się Pani przekonać kogoś do podjęcia niestandardowego sposobu działania?
2.	Czy mogłaby Pani opisać sytuację, w której zrealizowała Pani projekt lub zadanie w obliczu dużych trudności?
3.	Czy mogłaby Pani opisać, w jaki sposób przyczyniła się Pani jako członek zespołu do osiągnięcia wyjątkowo dobrego wyniku?
4.	Czy mogłaby Pani podać przykład sytuacji, w której kontrolowała Pani skuteczne działania?
5.	Czy może Pani opowiedzieć o niedawnym osiągnięciu, z którego jest Pani szczególnie dumna?
6.	Czy może Pani podać przykład sytuacji, w której skutecznie udało się Pani wprowadzić innowację w pracy?
7.	Czy może mi Pani opowiedzieć o sytuacji, w której udało się Pani przekonać członków zespołu, żeby zrobili coś, czego na początku nie chcieli zrobić?
8.	Czy może mi Pani opowiedzieć o trudnej sytuacji – problemie z podwładnym – z którą poradziła sobie Pani wyjątkowo dobrze?
9.	Czy pracownicy proszą Pana o pomoc w rozwiązaniu problemów? Jeżeli tak, to proszę powiedzieć o ostatnio rozwiązanym problemie
10.	Proszę opowiedzieć o sytuacji, gdy dotychczasowe doświadczenia pomogły Panu rozwiązać nowy problem
11.	Proszę opowiedzieć o sytuacji, kiedy udało się Panu przekonać pracodawcę do wyrażenia zgody na jakieś działanie
12.	Czy kiedykolwiek postawiono Pana przed sytuacją, w której kazano Panu zrobić coś inaczej i nie czuł się Pan z tym komfortowo? Jeżeli tak, to w jaki sposób Pan sobie z tym poradził? Jeżeli nie, to jakie podejście Pan przyjął?
13.	Czy kiedykolwiek był Pan pod presją osiągnięcia danego wyniku? Jeżeli tak, to w jaki sposób sobie Pan z tym poradził?
14.	Jakie osiągnięcia dają Panu największe zadowolenie z pracy?

Źródło: Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 713; Armstrong, M. (2011)., *Zarządzanie...,* dz. cyt., s. 478.

Można również zadać pytanie sytuacyjne, prognozujące, w jaki sposób kandydat poradzi sobie z hipotetyczną sytuacją, z która może się zetknąć w trakcie pracy. Przykładowy zestaw pytań sytuacyjnych przedstawiono w Tabeli 7.

Tabela 7. Przykłady typowych pytań sytuacyjnych

USTRUKTURYZOWANA ROZMOWA SYTUACYJNA	
1.	Co by Pani zrobiła, gdyby współpracownik nie zgadzał się z Panią podczas spotkania i wyrażał to w wyjątkowo nieuprzejmy sposób?
2.	Co by Pani zrobiła, gdyby Pani przełożony polecił Pani zrobić coś, co zgodnie z Pani wiedzą jest nieetyczne?
3.	Co by Pani zrobiła, gdyby członek zespołu odmówił wykonania polecenia, które w Pani przekonaniu jest właściwe?
4.	Jak by Pani sobie poradziła z podwładnym, który dobrze pracuje, ale regularnie spóźnia się do pracy?
5.	W jaki sposób poprawiłaby Pani pracę zespołową w grupie?
6.	Co, Pani zdaniem, jest najlepszym sposobem motywowania pracowników?
7.	Co by Pan zrobił, gdyby miał Pan odczucie, że żaden z kandydatów nie spełnia warunków, chociaż jeden z nich był stosunkowo blisko?
8.	Jak poradziłby sobie Pan z kierownikiem operacyjnym, który, Pana zdaniem, w istotny sposób zawyżył wymagania wobec kwalifikacji i doświadczenia na dane stanowisko?
9.	Co by Pan powiedział kandydatowi, gdyby w jego historii zatrudnienia istniała niewyjaśniona luka?
10.	Kierownik operacyjny wybrał kandydata, który, Pana zdaniem, zdecydowanie nie spełnia warunków. Co by Pan zrobił?
11.	Jak by się Pan zachował w sytuacji, gdyby znalezienie odpowiedniego kandydata wydawało się niemożliwe?
12.	Kierownik mówi, że jego zdaniem wiek kandydata dyskwalifikuje go w przypadku danego stanowiska. Jak by Pan zareagował?
13.	Kandydat udziela bardzo krótkich odpowiedzi na pytania. W jaki sposób skłoniłby go Pan do rozwinięcia wypowiedzi?
14.	Przeprowadza Pan rozmowę z kandydatką na stanowisko sprzedawcy. Nie robi zbyt dobrego wrażenia, jest dość przestraszona, brakuje jej pewności siebie, ale jej wyniki sprzedaży są dobre. Co by Pan zrobił?

Źródło: Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 713; Armstrong, M. (2011). *Zarządzanie...,* dz. cyt., s. 479-480.

Zaletą ustrukturyzowanych rozmów kwalifikacyjnych jest wysoka wartość wskaźnika skuteczności przewidywania w metaanalizie Schmidta i Huntera (0,51, w połączeniu z testami na inteligencję: 0,63). Przy ich przeprowadzaniu należy unikać pytań dyskryminujących pod względem płci, rasy, wyznania, niepełnosprawności czy wieku oraz zbyt ingerujących w życie prywatne, np.[23]:

- kto będzie opiekował się dziećmi?
- czy planuje Pani mieć jeszcze dzieci?
- czy interesuje Pana kwestia uprzedzeń rasowych?
- czy przeszkadzałby Panu fakt bycia jedynym imigrantem w tym środowisku?

[23] Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 716.

– czy, według Pana, poradzi sobie pan na tym stanowisku, biorąc pod uwagę Pana niepełnosprawność?
– czy uważa Pan, że na tym etapie życia będzie Pan w stanie nauczyć się nowych umiejętności związanych z tym stanowiskiem?

Przy przeprowadzaniu rozmów kwalifikacyjnych należy pamiętać, że poszczególnych kandydatów należy ocenić na podstawie obiektywnych kryteriów w oparciu o mierzalne wskaźniki (np. bardzo dobry, dobry, dostateczny i nieodpowiedni). Mogą to być kryteria odnoszące się do wiedzy i umiejętności kandydata, jego kompetencji, poziomu wykształcenia, kwalifikacji i szkoleń, zdobytego doświadczenia i ogólnej przydatności (Tabela 8).

Tabela 8. Przykład formularza oceny rozmowy rekrutacyjnej

OBSZAR	OCENA				KOMENTARZ
	bardzo dobry	dobry	dostateczny	nieodpowiedni	
Doświadczenie					
Wiedza i umiejętności					
Kompetencje					
Wykształcenie i kwalifikacje					
Przeszkolenie					
Ogólna przydatność					

Źródło: Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 717.

Determinanty jakości ustrukturyzowanej rozmowy kwalifikacyjnej to doprecyzowanie, co należy robić, a czego należy unikać (Tabela 9).

Tabela 9. Determinanty jakości ustrukturyzowanej rozmowy kwalifikacyjnej

NALEŻY ZADBAĆ O:	NALEŻY UNIKAĆ:
– plan rozmowy, – odpowiednią ilość czasu, – rozmowę ustrukturyzowaną, jeżeli to możliwe, – odpowiednią atmosferę spotkania, – swobodne i nieformalne relacje (należy zacząć od pytań otwartych), – zachęcanie kandydatów do mówienia, – realizację planu i utrzymanie ciągłości rozmowy, – analizę kariery kandydata, aby ujawnić zalety, słabe strony i wzorce zainteresowań, – pytania otwarte skłaniające kandydatów do mówienia, – jasne, jednoznaczne pytania, – pytania o przykłady skutecznego zastosowania wiedzy i umiejętności oraz efektywnego wykorzystania zdolności, – oceny dokonywane na podstawie faktycznie otrzymanych informacji na temat doświadczenia i cech kandydata pod kątem wymagań, – kontrolę nad treścią i czasem rozmowy.	– rozpoczynania rozmowy bez przygotowania, – zbyt szybkiego przechodzenia do wymagających (sondujących) pytań, – zadawania wielu pytań lub pytań sugerujących odpowiedź, – zwracania zbyt dużej uwagi na jednostkowe zalety lub wady, – pozwalania kandydatom na upiększanie istotnych faktów, – mówienia zbyt wiele lub pozwalania kandydatom na odbieganie od tematu, – pozwalania, by uprzedzenia zyskały przewagę nad obiektywną oceną, – wpadania w pułapkę „efektu aureoli" (poświęcanie uwagi jednej lub dwóm dobrym cechom i zaniedbywanie elementów negatywnych) lub „efektu rogów" (skupianie się na negatywach), – zadawania pytań lub robienia uwag, które mogą sprawiać wrażenie dyskryminujących, – przeprowadzania zbyt wielu rozmów po kolei.

Źródło: Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie*…, dz. cyt., s. 717-718.

Podsumowanie

Jakość procesu rekrutacji i selekcji stanowi istotne wyzwanie dla menedżerów i specjalistów HR, albowiem procedura pozyskiwania pracowników jest niezwykle ważna dla efektywności zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji. Brak zachowania wysokich standardów w tym zakresie może powodować w przyszłości powstawanie problemów związanych z nieprofesjonalnym podejściem do wykonywania zadań przez pracowników, którzy zostali pozyskani w wyniku błędnie przygotowanej i przeprowadzonej rekrutacji i selekcji. Z tego względu należy unikać kompromisów, czyli zatrudniania osób, które nie spełniają wymogów.

Zapewnienie wysokiej jakości procesu rekrutacji i selekcji związane jest zatem z radzeniem sobie z problemami rekrutacyjnymi. Należy zatem podjąć szereg decyzji, które przekładają się na następujące działania[24]:

– zapewnienie wykorzystania wszystkich potencjalnych źródeł kandydatów,
– uatrakcyjnienie ogłoszenia lub strony internetowej,
– sprawdzenie, czy wymagania wobec kandydata są realistyczne i czy nie zostały zawyżone,

[24] Tamże, s. 302-303.

– udoskonalenie pakietu zaoferowanego kandydatom – sprawdzenie stawek rynkowych, aby upewnić się, że przedział wynagrodzenia i świadczeń jest konkurencyjny,
– ocenę możliwości przekształcenia danej roli, jaką pracownik może pełnić w organizacji w celu zwiększenia atrakcyjności pracy na danym stanowisku,
– w najgorszym wypadku rozważenie innych sposobów wykonania danej pracy z wykorzystaniem już zatrudnionych pracowników.

Każdorazowo przed rozpoczęciem procedury rekrutacji należy dokonać analizy aktów prawnych odnoszących się do pozyskiwania pracowników[25]. W zakresie rekrutacji polski kodeks pracy normuje zasady udostępnienia pracodawcy danych osobowych wskazując, że może on żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia i dane kontaktowe wskazane przez taką osobę, a gdy jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku – dodatkowo: wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia[26].

Piśmiennictwo:

1. Armstrong, M. (2011). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Wolters Kluwer business.
2. Armstrong, M., Taylor, S. (2016). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Warszawa: Wolters Kluwer.
3. E-Recruiter (2019). *Raport Candidate Experience w Polsce 2019*, erecruiter.pl.
4. Jonas, A. (2006). Jakość usług. W: A., Czubała, A., Jonas, T., Smoleń, J.W., Wiktor, *Marketing usług* (140-188). Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
5. Król, H., Ludwiczyński, A. (2014). *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN SA.
6. Lauster, P. (1998). *Sprawdź swoją inteligencję. Zbiór testów*. Warszawa: Wydawnictwo W.A.B.
7. Munro-Fraser, J. (1954). *A Handbook of Employment Interviewing*. London: Macdonald and Evans.
8. Rodger, A. (1952). *The Seven-point Plan, National Institute of Industrial Psychology*. London: National Institute of Industrial Psychology.

[25] W Polsce kluczowymi aktami prawnymi normującymi zasady rekrutacji są kodeks pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1320) i kodeks cywilny (ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. z 2022 r. poz. 1360).

[26] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1320, art. 22^1 § 1-2.

9. Schmidt, F.L., Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124* (2).
10. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny, Dz.U. z 2022 r. poz. 1360.
11. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. z 2020 r. poz. 1320.
12. Zeithaml, V.A., Parasuraman, A., Berry, L.L. (1990). *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York: Free Press.
13. Żak, K. (2015). Profesjonalne zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacjach administracji publicznej. Wyzwania i dylematy. W: M., Piotrowska-Trybull (red.). *Społeczeństwo, gospodarka, siły zbrojne – relacje i wyzwania*. Warszawa: Akademia Obrony Narodowej.
14. Żak, K. (2016). Rekrutacja i selekcja kandydatów do pracy w aptece ogólnodostępnej - wyzwania i dylematy. W: E., Mendyk (red.) *Wyzwania Zarządzania Zasobami Ludzkimi*. Lublin: Instytut Zarządzania Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie.

Streszczenie

Zarządzanie zasobami ludzkimi w każdej organizacji stanowi wyzwanie dla osób zarządzających z uwagi na trudności, jakie się pojawiają w trakcie funkcjonowania i realizowania podstawowych działań. Potencjał pracowników, ich wiedza, umiejętności i kompetencje wyznaczają jakość realizowanych zadań oraz niejednokrotnie decydują o przewadze konkurencyjnej organizacji. Zanim jednak do tego dojdzie organizacja musi pozyskać odpowiednich kandydatów do pracy, czyli takich, których kwalifikacje będą odpowiednie do pracy na zajmowanym stanowisku, a kompetencje najbardziej zbliżone do profilu organizacji. Efektywność pozyskiwania kandydatów jest pochodną jakości procesów rekrutacji i selekcji. Celem pracy jest identyfikacja czynników wyznaczających jakość procesów rekrutacji i selekcji, albowiem od nich zależy efektywność wykonywanych zadań przez personel fachowy danej organizacji. Wysoka jakość procesów rekrutacji i selekcji umożliwia dokonanie wyboru najlepszego spośród aplikujących kandydatów, co znacznie zwiększa potencjał organizacji i maksymalizuje prawdopodobieństwo osiągniecia ponadprzeciętnych wyników. Realizacja celu pracy wymaga zastosowania zróżnicowanych metod badawczych, takich jak metoda analizy i krytyki piśmiennictwa, metoda analizy aktów prawnych oraz metoda badania dokumentów. Pozwalają one określić, jakie elementy determinują jakość rekrutacji i selekcji oraz jakie sposoby rekrutacji czy techniki selekcji wpływają na efektywność procesów pozyskiwania kandydatów do pracy.

Słowa kluczowe: rekrutacja i selekcja, jakość, zarządzanie jakością, zarządzanie zasobami ludzkimi, rynek pracy

Katarzyna Szymańska[1]
Państwowa Uczelnia Zawodowa
im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie

SYMULACJE I GRY W EFEKTYWNYM KSZTAŁTOWANIU WIEDZY, UMIEJĘTNOŚCI I KOMPETENCJI NA RYNKU PRACY

„Powiedz mi, to zapomnę. Naucz mnie, to może zapamiętam.
Zaangażuj mnie, to się nauczę."
Benjamin Franklin

Wstęp

Wszechobecny postęp technologiczny wywołuje coraz większy podział specjalizacji. Obszar, który dość niedawno był obsługiwany przez jedną osobę teraz ma wielu specjalistów. Lekarz rodzinny udziela już tylko porad ogólnych, pacjent wysyłany jest przez niego do różnych specjalistów: ortopedy, laryngologa czy kardiologa. Prawnik zajmuje się sprawami spadkowymi, podziałem majątku, ubezpieczeniami itd. Taki podział pozwala rozwinąć wiedzę prawie absolutną w swojej wąskiej dziedzinie. Zmusza jednocześnie do śledzenia zmian zachodzących w społeczeństwie oraz nabywania niezbędnych umiejętności pozwalających na ich opanowanie.

[1] dr, katarzyna.szymanska@puzim.edu.pl, ORCID: 0000-0003-4131-2484.

Biorąc pod uwagę szybką dewaluację wiedzy, brak chęci podnoszenia kwalifikacji czy czytania[2] – szczególnie wśród pracowników wykonujących prace fizyczne, szuka się różnych metod pozwalających w sposób ciekawy, atrakcyjny i jak najbardziej odpowiadający realiom rozwinąć wiedzę i umiejętności pracowników na rynku pracy. Coraz częściej w prowadzeniu szkoleń czy zajęć używa się gier czy symulacji[3]. Do ich zalet można zaliczyć przede wszystkim ograniczenie kosztów szkolenia pracownika, urealnienie warunków rynku i pracy, atrakcyjność, pokazanie skutków podjętych działań.

Celem pracy jest pokazanie potencjału edukacyjnego symulacji i gier w kształtowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji na rynku pracy.

Istota gier i symulacji jako metody nauczania

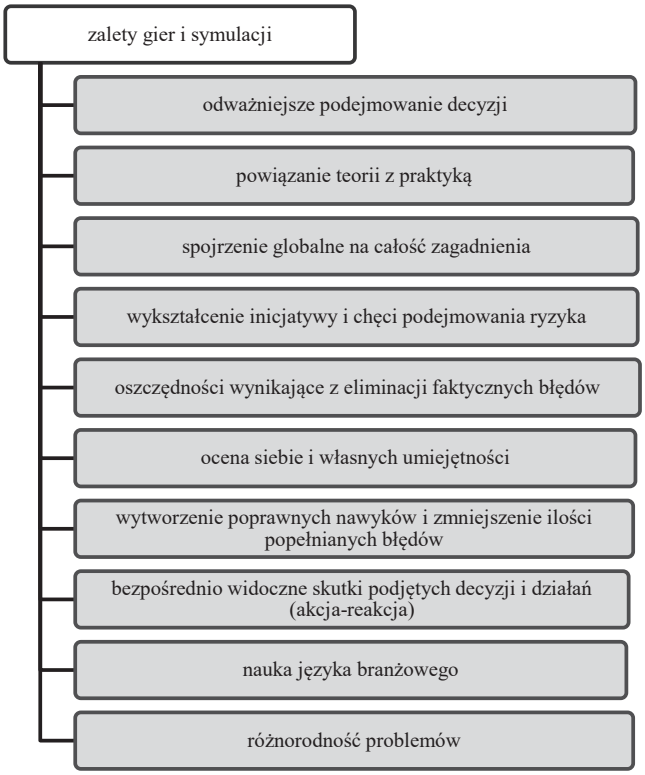
Rozwój człowieka jest istotny w każdej dziedzinie życia. W obecnym czasie trudno znaleźć osoby czytające książki, instrukcje, prasę branżową. Atrakcyjniejszym źródłem informacji w każdym zakresie jest wszechobecny Internet. Wiele osób z niego czerpie informacje dotyczące rozwiązywania problemów (naprawy auta, prysznica czy jakiegoś domowego urządzenia), nauki (kanały korepetycyjne, szkoleniowe) czy informacyjne (np. media społecznościowe, portale rządowe). Każdy ma dostęp do technologii i cyfrowych metod nauczania (np. filmów na YouTube,

---

[2] Główny Urząd Statystycznego informuje w raporcie za 2021 r, że ciągu roku zamknięto blisko 90 bibliotek i filii bibliotecznych, a o 2,3% spadła liczba czytelników wypożyczających książki (w bibliotekach publicznych odnotowano 4,8 mln czytelników w roku 2021, w roku 2020 roku było niecałe 4,92 mln czytelników) – w ciągu dwóch ostatnich lat ubyło 188 placówek (https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/kultura-turystyka-sport/kultura/biblioteki-publiczne-w-2021-roku,14,6.html, dostęp 21.02.2023). Według najnowszych badań, przeprowadzonych przez Bibliotekę Narodową za okres od kwietnia 2021 do marca 2022, dowiadujemy się, że co najmniej jedną książkę przeczytało 38% Polaków. Najpopularniejszą rozrywką Polaków – niezależnie od sytuacji ekonomicznej – jest korzystanie z Internetu, kolejno oglądanie filmów i seriali (https://instytutksiazki.pl/files /upload/files/Wste%CC%A8pne%20wyniki%20czytelnictwa.pdf, dostęp 21.02.2023).

[3] https://www.gov.pl/web/kultura/gry-wideo-w-edukacji--nowa-inicjatywa-ministerstwa-edukacji--i-nauki (dostęp 19.01.2023); https://2014-2020.erasmusplus.org.pl/strony-informacyjne/seminarium-tool-for-school/; Woźniak-Zapór, M. (2018). *Mechanizmy gamifikacji w kształceniu na odległość w praktyce szkolnictwa wyższego, Implementacja i próba oceny na przykładzie KAAFM*. Kraków: Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego. https://core.ac.uk/download/pdf/214929585.pdf (dostęp 19.01.2023); Makowiec, M., Witoszek-Kubicka, A. (red.). *Grywalizacja w edukacji i biznesie.* Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. https://www.researchgate.net/profile/Aleksandra-Witoszek-Kubicka/publication/344332232_Grywalizacja_w_edukacji_i_biznesie/links/5f68e384458515b7cf46836d/Grywalizacja-w-edukacji-i-biznesie.pdf (dostęp 13.01.2023); Peć, A., Peć, M. (2020). O grach i grywalizacji w edukacji. *Biuletyn metodyczno-dydaktyczny Twórcza Edukacja – Twórczy Nauczyciel*, nr 1, czerwiec, s. 6, (dostęp 15.01.2023).

prezentacji, multimedialnych słowników, cyfrowych map, bezpośredniego odniesienia do interesujących zagadnień)[4]. Wobec powyższego cyfrowe metody nauczania stają się bardziej efektywne, ciekawsze, szybsze, dogłębnie analizujące wybrane zagadnienia i pozwalają na bardziej angażującą naukę i ćwiczenia. Istotnym źródłem nauczania stają się symulacje[5] i gry komputerowe[6], które jednak wymagają posiadania określonej, startowej wiedzy – można brać udział w grach finansowych, ale trzeba znać mechanizmy działania rynku, instytucji finansowych; można operować pacjentów, lecz trzeba znać anatomię czy budowę człowieka.



Rysunek 1. Zalety symulacji i gier jako metod nauczania

Źródło: Opracowanie własne.

[4] Filipowicz, G. (2019). *HR business partner – koncepcja i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

[5] Symulacja to technika, która odzwierciedla prawdziwe doświadczenia. Pozwala na odtworzenie istotnych aspektów rzeczywistego świata w interaktywny sposób, na wykorzystanie hipotetycznej sytuacji lub procesu do jego przeanalizowania i wyciągania wniosków.

[6] Polcyn-Matuszewska, S. (2017). Grać czy nie grać? Oto jest pytanie – zastosowanie multimedialnych gier edukacyjnych w procesie kształcenia. W: A., Iwanicka, K., Kapusta (red.). *Edukacyjne i społeczne wyzwania rzeczywistości cyfrowej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytety im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.

Patrząc na powyższy rysunek nasuwają się konkretne pytania potrzebne do określenia wagi gier i symulacji jako efektywnych metod nauczania: *Czy są one skuteczniejsze niż szkolenia stacjonarne czy stanowiskowe? Które z wymienionych zalet są zaspokajane przez pozostałe formy kształcenia?* Aby odpowiedzieć na te pytania stworzono poniższą macierz. Dana macierz powstała w wyniku wyciągnięcia wniosków z badań przeprowadzonych wśród studentów kierunków Ekonomii i Zarządzania na potrzeby projektu Erasmus + w grudniu i styczniu 2020/2021 roku na kierunku Ekonomia oraz w maju i lipcu 2021 roku na kierunku Zarządzanie. Uczestnikami badania było 103 studentów Państwowej Uczelni Zawodowej im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie – 41 studiujących ekonomię (studenci II i III roku) oraz 62 studiujących zarządzanie (studenci II roku). Wiek studentów wahał się od 18 do 50 lat (Tabela 1)[7]. Studenci mieli przeprowadzane zajęcia z zakresu finansów oraz zarządzania w formie gier, szkoleń na salach ćwiczeniowo-wykładowych oraz stanowiskowych (odbywanie szkoleń instruktażowych podczas odbywania 6-cio miesięcznych praktyk zawodowych).

Tabela 1. Charakterystyka studentów

Wiek studentów	Kobiety		Mężczyźni		Razem	
	Studenci studiów stacjonarnych	Studenci studiów niestacjonarnych	Studenci studiów stacjonarnych	Studenci studiów niestacjonarnych	K	M
Ekonomia						
18-25	18	5	4	3	23	7
25-30		3	2	2	3	4
35-40		2		2	2	2
RAZEM					**41**	
Zarządzanie						
18-25	12	14	5	6	26	11
25-30		10	2	4	10	6
35-40		5		2	5	2
45-50		1		1	1	1
RAZEM					**62**	

Źródło: Opracowanie własne.

[7] Międzyuczelniany projekt badawczy: European Project 2019-1-ES01-KA204-063815 ERASMUS+. *Adults' teachers implementing successful and innovative models for employment and social inclusion; enhancing our European educational heritage and their consolidated values*, zakończony konferencją: *2nd International Congress on Adults Employment and Inclusion* organzowaną przez University of Oviedo (Hiszpania) oraz Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León w dniach 30.06 – 01.07.2022 r. oraz publikacją: Impact of the AEi Project: Adults, Employment and Inclusion / Impacto del Proyecto AEi: Adultos, Empleo e Inclusión, September 2022, Universidad de Oviedo, ISBN: 978-84-18482-58-8, DOI:10.6084/m9.figshare.21158698.

Zamieszczone w poniższej macierzy wartości liczbowe służą do przedstawienia zależności pomiędzy wymienionymi zaletami a standardowymi formami szkoleń. W przypadku gdy dana zaleta ma wpływ na formę szkolenia, wstawiono wartość „1", brak powiązania oznaczono wartością „0".

Tabela 1. Macierz interakcji zalet nauczania z wyborem odpowiedniej formy szkoleń

	Szkolenie stacjonarne	**Szkolenie stanowiskowe**	**Gry i symulacje**	**Liczba interakcji**
odważniejsze podejmowanie decyzji	0	0	1	1
powiązanie teorii z praktyką	1	1	1	3
spojrzenie globalne na całość zagadnienia	1	1	1	3
wykształcenie inicjatywy i chęci podejmowania ryzyka	0	0	1	1
oszczędności wynikające z eliminacji faktycznych błędów	0	0	1	1
wytworzenie poprawnych nawyków i zmniejszenie ilości popełnianych błędów	0	1	1	2
bezpośrednio widoczne skutki podjętych decyzji i działań (akcja -reakcja)	0	1	1	2
nauka języka branżowego	0	1	1	2
różnorodność problemów	1	1	1	3
Liczba interakcji	**3**	**6**	**9**	

Źródło: Opracowanie własne.

Analizując powyższe zestawienie można stwierdzić, że gry i symulacje mają największą ilość wskazań zalet nauczania. Kolejno są szkolenia stanowiskowe[8] i na końcu stacjonarne[9]. Trzy rodzaje szkoleń uwzględnia: powiązanie teorii z praktyką, spojrzenie globalne na całość zagadnienia oraz różnorodność problemów. Mogą być zatem stosowane w przypadku chęci zrozumienia globalnych zasad, wartości, warunków regulaminów. Im węższa specjalizacja i kształtowanie umiejętności i stanowiskowych kompetencji, tym szkolenia oparte na grach, symulacjach i skojarzeniach wypadają lepiej. Przeważają nad szkoleniem stanowiskowym oszczędnościami, podejmowaną inicjatywą oraz odwagą.

Wiedza przekazywana za pomocą gier i symulacji jest oparta na bodźcach i powtarzalności działań lub interakcjach z określonymi środowiskami. Zdrowa rywalizacja, działanie zespołowe, status społeczny to mechanizmy, które pozwalają

[8] Szkolenia stanowiskowe – szkolenie na stanowisku pracy.

[9] Szkolenie stacjonarne – szkolenia z wykładowcą na sali ćwiczeniowej oparte o zakres teoretyczny, *case study* itd.

na porównywanie pomiędzy sobą rezultatów i dostarczają uczestnikom informacji zwrotnej o własnych postępach. Taki proces nauczania ma na celu pobudzanie kreatywności, ciekawości, pokazuje globalne spojrzenie na całość poznawanego zagadnienia. Powtarzalność pozwala wypracować poznawane umiejętności, nabrać pewności siebie, przekonania do podjęcia określonej decyzji oraz pokazuje jej konsekwencje (bezpośrednie koszty lub oszczędności)[10]. Wiele gier i symulacji zbudowanych jest na różnorodności problemów pojawiających się w pracy. Pracownicy posługują się w czasie nauki rozbudowanym językiem branżowym i zestawiają posiadaną wiedzę teoretyczną z problemami i zagadnieniami określonych szkoleń.

Branżowy charakter symulacji a wiedza

Wirtualne symulatory czy gry strategiczne są wykorzystywane w wielu istotnych dziedzinach życia, w wielu branżach i przez różne instytucje – zarówno z sektora państwowego, jak i prywatnego.

Branża wojskowa wykorzystuje symulatory wizualizujące i gwarantujące realizm, a jednoczenie nie pociągające za sobą ryzyka negatywnych konsekwencji pomyłek w trakcie tradycyjnego szkolenia doprowadzających do śmierci nie tylko żołnierzy, lecz także osób cywilnych, które nie biorą czynnego udziału w konflikcie zbrojnym. Używanie symulacji pól bitew ogranicza ponadto koszty amunicji, broni czy strzelnic wojskowych.

Branża lotnicza wykorzystuje symulatory do szkoleń pilotów. Każdy pilot po nabyciu podstawowej wiedzy teoretycznej zostaje przekierowany do sterowania samolotem w specjalnie do tego przystosowanych symulatorach wykonanych z dokładnością porównywalną oryginalnemu wnętrzu kokpitu, z systemem siłowników odwzorowujących wrażenia ruchowe, wyposażonych w przyrządy do sterowania i kontroli maszyny. Nauka w symulatorach nie generuje ryzyka i stresu dla osoby uczącej się i dla firmy szkolącej przyszłego pilota. W razie wypadku lotniczego nie straci się sprzętu wartego miliony złotych, pasażerowie nie stracą życia, firmy ubezpieczeniowe nie wypłacą odszkodowań. Symulatory pozwalają także powtarzać, kontrolować, analizować i poprawiać osiągane wyniki oraz latać w niekorzystnych warunkach – w czasie burzy, deszczu, śniegu, oślepiającego słońca itd.[11]

Symulatory wykorzystywane są także w medycynie. Odtwarzają warunki pracy prawdziwego szpitala czy lekarza, umożliwiają użycie sprzętu medycznego

[10] Taraszkiewicz, M. *Nauka przez zabawę – kilka skutecznych sposobów.* https://www.tatento.pl/a/305/nauka-przez-zabawe-kilka-skutecznych-sposobow (dostęp 12.06.2022).

[11] Korzeniowski, L. F. (2011). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Difin S.A.

w warunkach symulowanych i pod okiem specjalistów (zabiegi, operacje, trudne warunki udzielania pomocy). Utworzone sale szpitalne (porodowe, pediatryczne, intensywnej terapii, bloki operacyjne, karetki) wyposażone w sprzęt medyczny oraz wyspecjalizowane fantomy (kobiety rodzącej, dziecka, niemowlęcia, osoby dorosłej) pozwalają przyszłym medykom zapoznać się z kolejnością wykonywania zadań, zaobserwować skutki podjętych decyzji bez wystawiania ich i pacjentów na stres związany z zaistniałą sytuacją kliniczną. Poza tym, co jest istotne – istnieje możliwość poprawy i powtórzenia akcji bez skutków ubocznych dla pacjenta; eliminuje się zagrożenie popełnienia błędu medycznego.

Symulatory w sporcie wykształciły się w różnych dyscyplinach – piłka nożna, koszykówka, siatkówka, wyścigi samochodowe, narciarstwo, snowboard. Wszystkie mają za zadanie szkolić sportowców, poprawiać ich wyniki, ograniczać koszty wyjazdów, testów, dostępów do płatnych torów, urządzeń. W wielu ośrodkach są obowiązkowe – np. Robert Kubica systematycznie w Alfa Romeo Racing Orlen pracuje w symulatorze przygotowując się do wyścigów w Formule 1. W symulatorach aerodynamicznych swoje treningi prowadzą polscy skoczkowie, narciarze czy kolarze (niemieccy kolarze pierwsze testy w takim tunelu odbywali już w 1992)[12].

Symulatory znajduje się również w nauce jazdy autem osobowym czy ciężarowym oraz motocyklem, w szkoleniach kosmicznych, morskich, do zdobywania uprawnień kierowania pociągami, w rolnictwie.[13]

W odróżnieniu do symulatorów wojskowych, sportowych, medycznych czy lotniczych symulatory potrzebne w sektorze prywatnym są tańsze, choć koszty ich tworzenia zależą od konkretnej specjalizacji i poziomu zaawansowania sprzętu. Symulacja biznesu nie jest w stanie w 100% oddać prawdziwych realiów prowadzenia działalności gospodarczej, gdyż nie do końca uwzględnia wszystkie aspekty prowadzenia działalności, choćby system podatkowy – w prawdziwym świecie przepisy ulegają ciągłym zmianom. Często do bycia z nimi na bieżąco trzeba zatrudniać biura księgowe lub też osobistych księgowych i tworzyć specjalną komórkę organizacyjną. Symulacja zazwyczaj tworzona jest na podstawowych schematach tak, aby osoba ucząca się potrafiła zrozumieć podstawy działania produkcji czy finansów. Pracodawcy czy uczelnie, szczególnie o profilu praktycznym, zakupują tzw. urządzenia treningowe mające postać prawdziwych maszyn pod względem wyglądu, zachowania w ruchu czy też funkcji, na których przedsiębiorstwo pracuje. Prowadzenie na nich szkoleń pozwala na szybsze zaklimatyzowanie się z narzędziami

[12] Ciastoń, J., *Kolarstwo. Światło w tunelu aerodynamicznym. Testy Polaków.* https://www.sport.pl/kolarstwo/7,64993,18548012,kolarstwo-swiatlo-w-tunelu-aerodynamicznym-testy-polako w.html (dostęp 05.07.2022).

[13] VREAL. https://vreal.pl/ (dostęp12.06.2022).

pracy. Symulator rejestruje wyniki i może pokazać popełniane błędy[14], a pracownik ćwicząc i zdobywając wiedzę niezbędną do pracy nie generuje przestojów w produkcji i niepotrzebnych kosztów – przy tradycyjnej formie szkolenia należałoby wysłać taką osobą do odpowiedniej komórki zakładu, wyznaczyć mentora do pilnowania i szkolenia pracownika, mieć na uwadze fakt popełniania błędów przez nowo zatrudnionych pracowników.

Technologia Virtual Reality (VR)

W niektórych szkoleniach wykorzystuje się prócz ogólnych mechanizmów gier dodatkowo technologię VR stymulującą mózg. To nowoczesne i atrakcyjne urządzenie umożliwia naśladowanie standardowych i nietypowych sytuacji z pełnym zanurzeniem człowieka w wydarzenia, bardziej angażuje go w ich bieg i pokazuje możliwości zmiany, pozwala koncentrować się na wykonywaniu czynności, obniża ryzyko wypadków oraz koszty i zaangażowanie do uczenia fizycznego sprzętu. Technologia VR poszerzona czasami o narzędzia w postaci platform ruchu, joysticków, kierownic, przepustnic czy pedałów gwarantuje pełne urealnienie szkolenia w rzeczywistym pojeździe – stosowana jest z powodzeniem w szkoleniach operatorów wózków widłowych, dźwigów, koparek, żurawi wieżowych, suwnic bramowych, dźwigów portowych czy wózków wysokiego składowania – uczy precyzji, wyrabia właściwe nawyki, trenuje nowe umiejętności, minimalizuje ryzyko błędów w codziennym rytmie pracy i oswaja ze stresem zawodowym.

Technologia VR stosowana jest również w medycynie i opiece nad pacjentem. Medycy przechodzą szkolenia z procedury ekstrakcji zęba, wirtualną operację mózgu, serca, rzepki, zaćmy, symulację wykonywania poszczególnych zabiegów medycznych, rehabilitacyjnych czy pielęgnacyjnych, uczą się przeprowadzania rozmów z pacjentem i jego rodziną w sytuacjach stresowych i trudnych.[15]

Technologia VR jest stosowana także w trenowaniu kompetencji miękkich. Może być wykorzystywana np. przez HR w *onboardingu* – kształtowaniu jednolitych standardów wprowadzających nowozatrudnionych do firmy tj. wirtualny spacer po biurze, spotkanie z założycielem firmy, który w opowiada o historii organizacji, jej misji i wizji czy rozmowa z wirtualnym CEO. Technologia ta może być również wykorzystywana przy podnoszeniu standardów obsługi klienta. *Walmart*

[14] Bogacki, S. (2015). Symulacja komputerowa wspomagająca szkolenie pracowników. *Zeszyty naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach,* nr 1(11)/2015, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach.

[15] *VR w medycynie – perspektywiczne zastosowania*, Redaktor MMT. https://mentalmedtech.pl/vr-w-medycynie/ (dostęp 19.06.2022).

(amerykańska sieć marketów) rozwiązania wirtualnej rzeczywistości rozwija od 2016 roku. Obecnie programy VR obejmują w niej proces rekrutacji, *onboardingu*, szkoleń oraz programów rozwojowych dla menedżerów. Podczas wdrożeń *Walmart* wykorzystuje wirtualną rzeczywistość do rozwijania kompetencji miękkich pracowników, poprzez symulacje sytuacji, które mogą zdarzyć się w codziennej pracy. Nowi pracownicy w cyfrowym świecie stykają się więc z realnymi problemami, tj. awanturujący się klient, lokalizowanie produktów pozostawionych nie na swoim miejscu czy praca w najbardziej intensywnych momentach, np. podczas wyprzedaży w ramach *Black Friday*.[16]

Połączenie technologii z symulacjami i grami daje dużo wyższe możliwości nauki niż nauka stacjonarna. Szkolenia prowadzone w VR na długo pozostają w pamięci w porównaniu do pozostałych rodzajów szkoleń.[17]

Gry a umiejętności

Gry komputerowe bardzo często służą zdobywaniu nowych umiejętności i wiedzy w ciekawy i kreatywny sposób. Dotyczy to zarówno sektora publicznego, jak i prywatnego.

Coraz częściej słyszy się o inteligentnych miastach (*smart city*) które opierają swoją strategię na zastosowaniu technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT) w obszarach takich jak: gospodarka, środowisko, mobilność i zarządzanie. Wszystko to z myślą o poprawie standardu życia mieszkańców i zwiększeniu ich udziału w podejmowaniu istotnych decyzji oraz wprowadzeniu gospodarki cyrkulacyjnej[18]. Rozwiązania *smart* wprowadzane są w transporcie publicznym i zarządzaniu ruchem (tablice informacyjne na przystankach, śledzenie ruchu w mieście, planowanie trasy przejazdu, inteligentne przejścia dla pieszych, rowery i hulajnogi miejskie, miejsca parkingowe, aplikacje pozwalające na kupno biletów, opłacanie miejsc parkingowych), korzystanie z odnawialnych źródeł energii; korzystanie z usług w urzędach; pomiary zużycia wody i energii; wywóz śmieci; inteligentne oświetlenie miejskie; e-płatności. W *smart city* chodzi o to, by maksymalnie efektywnie wykorzystać dotychczasową infrastrukturę. Grą symulacyjną uczącą myślenia przestrzennego i zarządzania miastem z zakresu administracji i finansów publicznych jest *SimCity*, *Cities* czy *Skylines*. Są to gry pokazujące mechanizmy

[16] Szczęsny, R., *Technologia VR w onboardingu.* https://www.gamfi.com/blog/technologia-vr-w-onboardingu/ (dostęp 19.06.2022).

[17] *The Effectiveness of Virtual Reality Soft Skills Training in the Enterprise*, Public report, 2020, pwc, s. 8. https://www.5discovery.com/wp-content/uploads/2020/09/pwc-understanding-the-effectiveness-of-soft-skills-training-in-the-enterprise-a-study.pdf (dostęp 19.06.2022).

[18] Polski Komitet Normalizacyjny. https://www.pkn.pl/smart-cities (dostęp 11.06.2022).

funkcjonowania miasta. W dobrze funkcjonującym mieście trzeba umiejętnie zarządzać finansami publicznymi (także podatkami) w zestawieniu z potrzebami mieszkańców. Zbyt wysokie podatki mogą powodować wyludnianie się miasta, co w późniejszym czasie zmniejsza jego dochody. Jeśli gracz będzie się ciągle zadłużał, może doprowadzić do niewypłacalności i bankructwa miasta. W grze pojawiają się również działania związane z inwestycjami, które w krótkim okresie są bardzo kosztowne, lecz mogą przynieść korzyści w przyszłości (np. w postaci napływu kolejnych mieszkańców). Nieodpowiednie inwestycje mogą generować koszty. W grze należy przemyśleć zabudowę miasta (efektywnie i racjonalnie wykorzystać teren, projektować zabudowę), potrzebną infrastrukturę (drogi, mosty), wykorzystywać posiadane zasoby itd. Ciekawostką jest to, że grę *SimCity* 3000 wykorzystano do pokazania wiedzy i umiejętności zarządzania miastem przed wyborami prezydenta miasta Warszawy. 20 października 2002 roku kandydaci na prezydenta stolicy zmierzyli się ze sobą w grze[19]: Marek Balicki, Zbigniew Bujak, Lech Kaczyński, Andrzej Olechowski, Janusz Piechociński i Julia Pitera. Każdy z zawodników miał do pomocy studentów i młodzież. Wszyscy mieli to samo miasto przygotowane przez *Cenega Poland*. Każdy z zawodników starał się jak najlepiej zarządzać wirtualnym miastem przez ograniczony czas (6 godzin). Największą ilością mieszkańców, a co za tym idzie najwyższym budżetem po zaplanowanym czasie mógł się pochwalić Lech Kaczyński - 472 tysiące mieszkańców. Najniższy wskaźnik bezrobocia osiągnęli Andrzej Olechowski i Marek Balicki (9%). Najwięcej mostów zbudowali Lech Kaczyński i Julia Pitera (po 11). Wzajemne konkurowanie pokazało umiejętności zespołów danych polityków w zarządzaniu miastem.

Umiejętności bardzo ważne są również w prowadzeniu własnej firmy. Nie ma żadnej gwarancji, iż przedsięwzięcie będzie sukcesem, a wręcz często dzieje się odwrotnie – dochodzi do upadłości. Wiele firm po pierwszym roku działania znika z rynku, czasami nawet wcześniej. Przedsiębiorcy są nieprzygotowani na funkcjonowanie kilka miesięcy bez znaczących zysków, z małą ilością klientów czy brakiem ogólnej wiedzy związanej z prowadzeniem działalności. Gry strategiczne są dobrym sposobem na naukę biznesu i budowania strategii. W przeciwieństwie do prawdziwego życia niepowodzenie w prowadzonym biznesie kończy się tylko negatywnym wynikiem, bez żadnych realnych konsekwencji. Zdobyte rezultaty pozwalają na dogłębną analizę poczynionych kroków i wskazanie błędów w działaniu. Ciekawymi grami pokazującymi możliwość prowadzenia działalności gospodarczej są: *Business PLAY* czy *Business Manager.*

[19] *Kandydaci na prezydenta Warszawy i SimCity 3000.* https://gry.interia.pl/news-kandydaci-na-prezydenta-warszawy-i-simcity-3000,nId,733306 (dostęp 16.06.2022).

Business PLAY odwzorowuje zdarzenia z życia codziennego przedsiębiorcy. Pozwala wcielać się w rolę właścicieli firm/członków zarządów, doświadczać zakładania działalności gospodarczej w dowolnej formie organizacyjno-prawnej; uproszczonej księgowości, prawa pracy. Pokazuje obowiązki przedsiębiorcy wobec ZUS, obowiązki podatkowe przedsiębiorcy (w tym rozliczenia z US); rekrutację i zarządzanie personelem; sprzedaż; negocjacje czy działania marketingowe[20]. Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich OPUS w ramach projektu Łódzki Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej bezpłatnie prowadziło szkolenia dotyczące gry symulacyjnej „*Business PLAY* – symulacja prowadzenia działalności gospodarczej", w której grupy prowadziły przedsiębiorstwa zgodnie z obowiązującym prawem polskim i z zachowaniem realiów biznesowych[21].

Business Manager pokazuje zasady prowadzenia firmy oraz wpływu strategii i działań operacyjnych na finalny wynik finansowy i rentowność. Uczestnicy symulują pracę przedsiębiorstwa i obserwują rezultaty swoich działań analizując odpowiednie wskaźniki ekonomiczne, dowiadują się, jak działa przedsiębiorstwo, po co racjonalizować koszty działalności, dostrzegą swój wpływ na kształtowanie zysków firmy, budują strategie, poznają procesy przedsiębiorstwa, identyfikują własną rolę w nim i wpływ swojej efektywności na całokształt wyników, poznają i rozumieją zarządzanie zasobami (finansami) w przedsiębiorstwie[22].

Gry symulacyjne rozwijają także wiedzę i umiejętności menedżerów[23]. Uczestnicy gier menedżerskich szkolą swoje umiejętności z zakresu zarządzania jednostką gospodarczą. *Corporate games* [gry korporacyjne] pozwalają kierownikom[24]: odkrywać współzależności przyczynowo – skutkowe, konsekwencje podjętych działań własnych i przeciwników; stosować analitykę i wspomaganie wyboru właściwych decyzji czy poznawać *własn*e *słabości i ograniczen*ia. Osoba biorąca udział w grze ma do dyspozycji zasoby lub środki finansowe, którymi musi gospodarować, aby osiągnąć cel symulacji.

---

[20] *Symulacja business play.* https://business-play.pl/opis-produktu/ (dostęp 25.06.2022).

[21] Fijałkowski, R. *Prowadzenie działalności gospodarczej w formie przedsiębiorstwa społecznego z wykorzystaniem gry symulacyjnej „Business Play – symulacja prowadzenia działalności gospodarczej".* https://uml.lodz.pl/aktualnosci/artykul/prowadzenie-dzialalnosci-gospodarczej-w-formie-przedsiebiorstwa-spolecznego-z-wykorzystaniem-gry-symulacyjnej-business-play-symulacja-prowadzenia-d-id30191/2019/9/9/ (dostęp 01.07.2022).

[22] Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii Politechniki Warszawskiej. https://www.cziitt.pw.edu.pl/ (dostęp 20.06.2022).

[23] Novak, I., Verniuk, N., Novak, I. (2016). Business simulation as one of the Virtual education methods at universities in Ukraine. W: A., Wach-Kąkolewicz, R., Muffoletto (red.), *Perspectives on compter gaming in higher education*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.

[24] Balcerak, A., Woźniak, J. (2016). *Gry menedżerskie. Przewodnik dla trenerów*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne sp. z o.o.

Gry online

Epidemia koronawirusa przyspieszyła cyfryzację także na rynku edukacji i szkoleń. W 2019 r. szkolenia zdalne (e-learning) stanowiły promil oferty w Bazie Usług Rozwojowych. W tej chwili jest ich więcej i coraz częściej mają również formułę gier online. Gry online charakteryzują się tym, że ich uczestnicy mogą dziennie poświęcić tyle czasu na grę, ile mają do dyspozycji, w dogodnym momencie dnia i w komfortowych warunkach, mogą występować w formule otwartej – w której gracze wchodzą w interakcje z całą zaangażowaną społecznością (wspólne rozgrywki) lub w formule zamkniętej, w której widzą tylko uczestników danego kursu. Gry online są wyposażone w czat do komunikacji między graczami, tabele wyników w różnych kategoriach tematycznych, szczegółowe raporty po każdej rozgrywce umożliwiające analizę decyzji krytycznych, wymianę doświadczeń i pracę z mentorem/trenerem czy bazę wiedzy startowej.

Gry a osiągane wyniki

Gry i symulacje pozwalają osiągać wysokie wyniki.[25] Im bardziej zaangażowany jest uczestnik, tym więcej może się nauczyć. Zaangażowanie to można uzyskać przez[26]:

- zbieranie punktów, odznak, przedmiotów, kart, itp.;
- rankingi – porównywania do innych graczy, listy z częstą aktualizacją;
- poziomy – zdobycie kolejnych poziomów ma większe znaczenie, pozwala osiągnąć wyższą pozycję, prestiż;
- cele – gracze muszą wiedzieć o co walczą, jakie mają cele;
- wyzwania – gra nie może być nudna lub zbyt łatwa;
- fabuła i wejście w rolę – w grze uczestnicy są twórcami i mają wpływ na to co się wydarzy.

---

[25] Wnioski wyciągnięte na postawie udziału w projekcie: European Project 2019-1-ES01-KA204-063815 ERASMUS+. *Adults' teachers implementing successful and innovative models for employment and social inclusion; enhancing our European educational heritage and their consolidated values*, zakończony konferencją: *2nd International Congress on Adults Employment and Inclusion* organzowaną przez University of Oviedo (Hiszpania) oraz Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León w dniach 30.06 – 01.07.2022 r. oraz publikacją: Impact of the AEi Project: Adults, Employment and Inclusion / Impacto del Proyecto AEi: Adultos, Empleo e Inclusión, September 2022, Universidad de Oviedo, ISBN: 978-84-18482-58-8, DOI:10.6084/m9.figshare.21158698

[26] *Zastosowanie gier i grywalizacji w edukacji [gotowy pomysł],* Centrum Dobrego Wychowania. https://kursy.cdw.edu.pl/zastosowanie-gier-i-grywalizacji-w-edukacji-gotowy-pomysl/ (dostęp 30.06.2022).

Wirtualny biznes – realne kompetencje

Połączenie gier z symulacją jest ciekawym i dobrym sposobem na nabywanie nowych umiejętności oraz wiedzy. Gry i symulacje uczą szybkiego reagowania na zmieniające się warunki, dostarczają rzeczywistych przykładów i scenariuszy, stwarzają możliwości nauki przez popełnianie błędów, ale bez ponoszenia realnych konsekwencji. Zaawansowane symulatory i gry pokazują, iż w dobrych rękach mogą być cennym narzędziem edukacyjnym i samorozwojowym. Elementy współzawodnictwa motywują uczestników. Dużą wartością dodaną symulacji i gier jest *feedback* na temat skuteczności podejmowanych decyzji i działań, co pozwala zweryfikować posiadane doświadczanie, umiejętności i wiedzę.

Tabela 1. Symulacje i gry edukacyjne w szkoleniu pracowników i kadry kierowniczej - wiedza, umiejętności kompetencje

Wiedza	Umiejętności	Kompetencje
• specjalistyczna wiedza (język branżowy); • znajomość mechanizmów, relacji, terminologii w danym zakresie; • wykorzystanie posiadanej teoretycznej wiedzy w symulowanych zjawiskach, procesach gospodarczych oraz przy dokonywaniu wyborów czy podejmowaniu decyzji; • o sobie – predyspozycjach do wykonywania zawodu, swoich mocnych i słabych stronach.	• pracy zespołowej; • identyfikacji relacji zachodzących w danej dziedzinie; • analizy i oceny zjawisk; • rozwiązywania i identyfikacji problemów; • podejmowania decyzji; • optymalizacji wyborów; • oceny trafności podjętych decyzji; • wyciągania wniosków; • wykorzystania wiedzy w praktyce; • myślenia przyczynowo -skutkowego; • radzenia sobie ze stresem; • unikania wypadkowości w danym zawodzie; • pracy i podejmowania decyzji pod presją czasu.	• społeczne - negocjacyjne; asertywności, odpowiedzialności za swoje decyzje i działania; współpracy i współdziałania w grupie; asertywności; • dostosowywania się do zmienności otoczenia; lokalizowania i identyfikowania zagrożenia; • w zakresie kreatywności i przedsiębiorczości.

Źródło: Opracowanie własne.

Dzięki szkoleniu na symulatorach pracownicy mogą zdobywać potrzebną wiedzę i doświadczenie bez narażania przedsiębiorstwa na zastój w produkcji lub niebezpieczeństwo strat i uszkodzeń związanych z obsługiwanymi maszynami. Dodatkowo symulacja pozwala na zbieranie informacji do analizy (co jest do poprawy i nad czym trzeba jeszcze popracować). Różne symulacje mogą kształtować różne umiejętności i kompetencje. Gry nastawione na podejmowanie decyzji

menedżerskich uwzględniając innych graczy (konkurentów), posiadane zasoby czy też marketing, podnoszą kompetencje i stwarzają możliwość dalszego samorozwoju. Są ciekawszym sposobem na naukę.

Wnioski

Przyszłość kieruje ludzkość w bardzo ciekawym kierunku. Za sprawą nowoczesnych technologii można zdobywać wiedzę nie tylko z książek. Powszechny dostęp do Internetu dostarcza w bardzo szybkim czasie informacji i opinii na dany temat, pozwala każdemu znaleźć odpowiedni symulator czy grę poszerzającą umiejętności i wiedzę z interesującej dziedziny: zarządzania miastem, mechaniki samochodowej, inwestowania na giełdzie, prowadzenia firmy, pilotażu samolotu itp. Taka forma szkolenia pokazuje, czy wybrany i wykonywany zawód jest właściwy dla zainteresowanej osoby, czy należy go zmienić.

Można założyć, iż przyszłość będzie należała do gier i symulacyjnych metod szkoleń.[27] Za tą tezą przemawia ilość firm oferujących tego typu szkolenia, platform uczelnianych pozwalających tworzyć i prowadzić firmy i na tej podstawie zaliczać praktyki zawodowe, platform udostępniających wirtualne laboratoria, które są alternatywą prowadzenia doświadczeń w czasie nasilonych nawrotów pandemii. Również coraz więcej uczelni wyższych wprowadza gry do programów nauczania, nie tylko w przedmiotach dotyczących zarządzania i przedsiębiorczości (m.in. ALK, Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie, Wydział Zarządzania UW), lecz także zarządzania projektami partnerstwa publiczno-prywatnego (SGH), psychologii (m.in. UJ), zarządzania międzykulturowością (Collegium Civitas), zarządzania dobrami wspólnymi (Collegium Artes Liberales UW). Szczególnie na studiach podyplomowych, prowadzonych dla praktyków, wymagających dużej dawki praktycznych ćwiczeń. Także firmy wysyłające pracowników na szkolenia będą oczekiwać praktycznej wiedzy i umiejętności, którą pracownicy czy kierownicy w trakcie szkoleń otrzymają. Pracownicy, kierownicy będą mogli przetestować się w warunkach „urealnionych" i będą widzieć przyspieszone efekty podjętych decyzji. Symulacje czy gry wymagają jednak wiedzy, którą można testować, rozwijać czy trenować. Nie mogą zastąpić zajęć, na których przekazywana jest wiedza teoretyczna. Gry rozwijają poszczególne umiejętności czy kompetencje.

[27] Reeves, B., Read, L. (2009). *Total Engagement: Using Games and Virtual Worlds to Change the Way People Work and Businesses Compete.* Harvard Business Press.

Piśmiennictwo:

1. Balcerak, A., Woźniak, J. (2016). *Gry menedżerskie. Przewodnik dla trenerów*. Sopot: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne sp. z o.o.
2. Bogacki, S. (2015). Symulacja komputerowa wspomagająca szkolenie pracowników. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach,* nr 1(11)/2015, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach.
3. Ciastoń, J. *Kolarstwo. Światło w tunelu aerodynamicznym. Testy Polaków.* https://www.sport.pl/kolarstwo/7,64993,18548012,kolarstwo-swiatlo-w-tunelu-aerodynamicznym-testy-polako w.html.
4. Centrum Zarządzania Innowacjami i Transferem Technologii Politechniki Warszawskiej. https://www.cziitt.pw.edu.pl/.
5. Centrum Dobrego Wychowania, *Zastosowanie gier i grywalizacji w edukacji [gotowy pomysł]*. https://kursy.cdw.edu.pl/zastosowanie-gier-i-grywalizacji-w-edukacji-gotowy-pomysl/.
6. European Commission (2021). *Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Education and training monitor 2021: executive summary*. Bruseles: Publications Office of the European Union. https://data.europa.eu/doi/10.2766/480191.
7. European Commission (2022). *Eurydice Poland, Bruseles. Publications Office of the European Union*. https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/poland/poland.
8. Eurydice (2022). *Adult education and training. Bruseles. Publications Office of the European Union,* 2021. https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/poland/adult-education-and-training.
9. Fijałkowski, R. *Prowadzenie działalności gospodarczej w formie przedsiębiorstwa społecznego z wykorzystaniem gry symulacyjnej „Business Play – symulacja prowadzenia działalności gospodarczej".* https://uml.lodz.pl/aktualnosci/artykul/prowadzenie-dzialalnosci-gospodarczej-w-formie-przedsiebiorstwa-spolecznego-z-wykorzystaniem-gry-symulacyjnej-business-play-symulacja-prowadzenia-d-id30191/2019/9/9/.
10. Filipowicz, G. (2019). *HR business partner – koncepcja i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
11. Makowiec M., Witoszek-Kubicka A. (red.) (2019). *Grywalizacja w edukacji i biznesie*, Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie. https://www.researchgate.net/profile/Aleksandra-Witoszek-Kubicka/publication/344332232_Grywalizacja_w_edukacji_i_biznesie/links/5f68e384458515b7cf46836d/Grywalizacja-w-edukacji-i-biznesie.pdf,GUS.
12. *Impact of the AEi Project: Adults, Employment and Inclusion / Impacto del Proyecto AEi: Adultos, Empleo e Inclusión,* September 2022, Universidad de Oviedo. DOI:10.6084/m9.figshare.21158698.
13. *Kandydaci na prezydenta Warszawy i SimCity 3000*. https://gry.interia.pl/news-kandydaci-na-prezydenta-warszawy-i-simcity-3000,nId,733306.
14. Korzeniowski, L. F. (2011). *Podstawy zarządzania organizacjami*. Warszawa: Wydawnictwo Difin S.A.

15. Novak, I., N. Verniuk, Novak, I. (2016). Business simulation as one of the Virtual education methods at universities in Ukraine. W: A., Wach-Kąkolewicz, R., Muffoletto (red.), *Perspectives on compter gaming in higher education*. Poznań: Bogucki Wydawnictwo Naukowe.
16. Peć, A., Peć, M. (2020). O grach i grywalizacji w edukacji. *Biuletyn metodyczno-dydaktyczny Twórcza Edukacja – Twórczy Nauczyciel*, nr 1, czerwiec.
17. Polcyn-Matuszewska, S. (2017). Grać czy nie grać? Oto jest pytanie – zastosowanie multimedialnych gier edukacyjnych w procesie kształcenia. W: A., Iwanicka, K., Kapusta (red.) *Edukacyjne i społeczne wyzwania rzeczywistości cyfrowej*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytety Im. Adama Mickiewicza w Poznaniu.
18. Polski Komitet Normalizacyjny. https://www.pkn.pl/smart-cities.
19. Reeves, B., Read, L. (2009). *Total Engagement: Using Games and Virtual Worlds to Change the Way People Work and Businesses Compete.* Harvard Business Press.
20. *Symulacja business play.* https://business-play.pl/opis-produktu/.
21. Szczęsny, R. *Technologia VR w onboardingu*. https://www.gamfi.com/blog/technologia-vr-w-onboardingu/.
22. Taraszkiewicz, M. *Nauka przez zabawę – kilka skutecznych sposobów.* https://www.tatento.pl/a/305/nauka-przez-zabawe-kilka-skutecznych-sposobow.
23. *The Effectiveness of Virtual Reality Soft Skills Training in the Enterprise*, Public report, 2020, pwc. https://www.5discovery.com/wp-content/uploads/2020/09/pwc-understanding-the-effectiveness-of-soft-skills-training-in-the-enterprise-a-study.pdf.
24. *VR w medycynie – perspektywiczne zastosowania*, Redaktor MMT. https://mentalmedtech.pl/vr-w-medycynie/.
25. VREAL, Retrieved January 10, 2022. https://vreal.pl/.
26. Woźniak-Zapór, M. (2018). *Mechanizmy gamifikacji w kształceniu na odległość w praktyce szkolnictwa wyższego, Implementacja i próba oceny na przykładzie KAAFM*. Kraków: Krakowska Akademia im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego. https://core.ac.uk/download/pdf/214929585.pdf.
27. https://www.gov.pl/web/kultura/gry-wideo-w-edukacji--nowa-inicjatywa-ministerstwa-edukacji-i-nauki.
28. https://instytutksiazki.pl/files/upload/files/Wste%CC%A8pne%20wyniki%20czytelnictwa.pdf.

Streszczenie

Pracownicy w każdej dziedzinie coraz częściej mają świadomość uczenia się przez całe życie. Świadomość ta związana jest z postępem technologicznym wywołującym coraz większy podział specjalizacji i szybką dewaluację wiedzy. Nauka specjalizacyjna może odbywać się w sposób ciekawy, atrakcyjny i jak najbardziej odpowiadający realiom rynku pracy. Coraz częściej w prowadzeniu szkoleń używa się gier czy symulacji. Celem pracy jest pokazanie potencjału edukacyjnego symulacji i gier w kształtowaniu wiedzy, umiejętności i kompetencji na rynku pracy.

Słowa kluczowe: nauka, symulacja, kompetencje, gry, umiejętności

Marzena Rydzewska[1]
Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie,

Patrycja Milczarek[2]
Zachodniopomorski Uniwersytet Technologiczny w Szczecinie

ZDALNE NAUCZANIE RACHUNKOWOŚCI A KOMPETENCJE SPOŁECZNE PRZYSZŁYCH KSIĘGOWYCH[3]

Wstęp

Zmieniające się warunki funkcjonowania podmiotów gospodarczych stanowią ogromne wyzwanie dla księgowych i adeptów tego zawodu. W pracy księgowych niezbędne jest zarówno ustawiczne aktualizowanie wiedzy i umiejętności zawodowych (kompetencji twardych), jak i posiadanie i rozwijanie kompetencji osobistych i społecznych (kompetencji miękkich). Pracodawcy oczekują bowiem, że księgowych będzie cechować nie tylko gotowość do samodzielnego wykonywania wielu różnych czynności zawodowych przy wykorzystaniu posiadanej wiedzy specjalistycznej, ale też odpowiedzialność, sumienność i rzetelność w działaniu. Współczesny księgowy powinien mieć też umiejętności: poszukiwania rozwiązań nietypowych problemów, pracy pod presją ciągłych zmian i presją czasu, budowania relacji zawodowych ze współpracownikami i klientami, pracy w interdyscyplinarnych zespołach, a nawet przewodzenie im. Wymaga to od księgowych otwartości na zmiany i chęci rozwoju przebiegającego nie tylko w sposób ewolucyjny, ale też

[1] dr, tutor w „Szkole Orłów ZUT" 2021-2022, mrydzewska@zut.edu.pl, ORCID: 0000-0002-5952-9481.

[2] Absolwentka studiów pierwszego stopnia na kierunku ekonomia, uczestnik projektu „Szkoła Orłów ZUT".

[3] Opracowanie powstało w ramach projektu „Szkoła Orłów ZUT" realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (Grant nr MNiSW/2019/391/DIR/ KH, POWR.03.01.00-00-P015/18).

szybkiego podnoszenia kompetencji w reakcji na nietypowe okoliczności. Konieczność posiadania przez księgowych tych umiejętności potwierdził okres pandemii wywołanej przez koronawirus SARS-CoV-2. Pandemia wymusiła natychmiastowe modyfikacje wykonywania pracy, ale też sposobów i metod nauczania. Efekty tych zmian są zróżnicowane. Oprócz powszechnie zgłaszanych negatywnych skutków pandemii w edukacji, zauważa się też korzystny jej wpływ na kształtowanie kompetencji społecznych osób uczących się. Należą do nich m.in. gotowość do dostosowania się do nietypowych warunków organizacyjnych i technicznych nauki, umiejętność organizacji czasu nauki, zdolność do pracy w zespole oraz rozwijanie umiejętności komunikacyjnych. Wskazane kompetencje społeczne księgowych są dla pracodawców równie istotne, jak kompetencje twarde.

Celem pracy jest ocena wpływu metod nauczania stosowanych podczas zdalnego studiowania na kształtowanie kompetencji społecznych przyszłych księgowych. Punktem wyjścia do realizacji tego celu była próba identyfikacji kompetencji społecznych księgowych zgłaszanych przez pracodawców w ogłoszeniach o pracę. Badaniami objęto kompetencje społeczne pracowników dwóch wybranych zawodów z zakresu rachunkowości, tj. księgowego oraz asystenta księgowego. Są to zawody najbliżej związane kompetencyjnie z profilem absolwenta studiów przygotowanego do pracy w księgowości[4].

Materiał i metody

W celu wyodrębnienia kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od kandydatów do pracy na stanowiskach księgowego i asystenta księgowego posłużono się metodą jakościowej analizy treści (badanie niereaktywne). Podczas tego badania dokonano przeglądu 150 ofert pracy dla księgowych udostępnionych na specjalistycznych portalach internetowych w okresie III-V.2022 r., w tym 100 ofert skierowanych do kandydatów na stanowisko księgowego oraz 50 ofert pracy na stanowisko młodszego księgowego (asystenta do spraw księgowości, pomocnika księgowej). Wyniki badań zestawiono z zakresem kompetencji społecznych przyjętych dla zawodów księgowy i asystent księgowego oraz zakresem kompetencji społecznych absolwentów studiów ekonomicznych.

Z kolei w celu określenia, czy metody nauczania stosowane podczas zajęć z rachunkowości przyczyniają się do kształtowania umiejętności społecznych i czy w czasie nauczania zdalnego metody te zmieniły się, przeprowadzono badania sondażowe z użyciem kwestionariusza ankiety (badania reaktywne), którymi objęto

[4] Do pracy w zawodach związanych z rachunkowością przygotowują m.in. studia ekonomiczne różnych kierunków i specjalności oraz studia podyplomowe z zakresu rachunkowości. Przykładowo są to studia na kierunkach: finanse i rachunkowość, ekonomia, zarządzanie, rachunkowość.

studentów uczestniczących w zajęciach bezpośrednich oraz w zajęciach zdalnych z rachunkowości. W toku badań poznano też opinie studentów na temat preferowanych metod nauczania i narzędzi dydaktycznych używanych podczas zajęć zdalnych. Badanie to miało charakter studium przypadku. Analizie poddano bowiem wybraną grupę zajęć o różnych formach dydaktycznych realizowanych przez studentów zarówno w online, jak i stacjonarnie.

Punktem wyjścia do przeprowadzenia badania była analiza literaturowa metod nauczania stosowanych w szkolnictwie, a następnie skonfrontowano zalecane metody z zakresem ich stosowania przez nauczycieli akademickich podczas zajęć z rachunkowości w toku nauczania bezpośredniego i podczas nauczania zdalnego. Ankieta badawcza była realizowana drogą elektroniczną. W badaniu wzięło udział łącznie 280 studentów, którzy uczestniczyli w różnych rodzajach (przedmioty) i formach zajęć z rachunkowości (wykłady, ćwiczenia audytoryjne, projektowe i laboratoryjne). Badanie przeprowadzono trzykrotnie – po zakończeniu trzech kolejnych semestrów kształcenia w formie zdalnej (PB1-PB3). Uzyskane wyniki badań pogrupowano, a następnie dokonano ich analizy ilościowej i jakościowej.

Badania empiryczne poprzedziły studia literaturowe dotyczące kompetencji osób zajmujących się rachunkowością, oczekiwań pracodawców wobec kompetencji pracowników i kandydatów do pracy w działach finansowo-księgowych oraz zagadnienia odnoszące się do kształcenia zorientowanego na nabycie kompetencji twardych i miękkich. Kontekst badań zwracał uwagę na zmianę podejścia do kompetencji i ich rozwoju dokonanej pod wpływem pandemii koronawirusa.

Kompetencje społeczne księgowych – ujęcie teoretyczne i empiryczne

Praca księgowego wymaga posiadania odpowiednich kompetencji w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw ukształtowanych w trakcie życia i procesu uczenia się[5]. Z powodu złożonego charakteru termin „kompetencje" jest różnie rozpatrywany i używany w wielu znaczeniach[6]. Na ogół są one ujmowane szeroko jako

[5] Majchrzak, I., Rydzewska-Włodarczyk, M. (2013). Metody nauczania i ich wykorzystanie do kształtowania kompetencji społecznych pokolenia Y. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*, T. 72, 105-116.

[6] Definicje pojęcia „kompetencje" w ujęciu różnych autorów proponują m.in. Czapla, T. (2011). *Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji.* Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, 13-22; Paszkiewicz, A., Silska-Gembka, S. (2013). Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, Nr 130, 89-112; Piwowarczyk, J. (2011). Tworzenie i wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami w organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, nr 853, 21-37; Rydzewska-Włodarczyk, M. (2009). Efekty kształcenia i kompetencje w programach studiów. *Folia Pomer. Univ. Technol. Stetin*., Ser. Oeconomica 273 (56), 163–170.

umiejętności, zdolności i wartości[7] albo jako właściwości lub zakres uprawnień potrzebnych do zrealizowania wskazanego działania[8]. Uwzględniając fleksyjne źródło terminu „kompetencja" (łac. *competentia)*, za kompetentne można uważać działania odpowiednie, zgodne z oczekiwaniami dotyczącymi np. pozytywnych efektów, sukcesów, czy rozwiązań[9]. Termin kompetencje służy też do opisania cech posiadanych przez (kompetentnego) człowieka, np. profesjonalnego księgowego. Przykładem może być definicja wskazująca, że „kompetencje to cechy danej osoby, które wykorzystuje ona w sposób odpowiedni i konsekwentny w celu osiągnięcia oczekiwanych wyników. Do cech tych zalicza się wiedzę, umiejętności, pewne aspekty postrzegania samego siebie, zachowania społeczne, cechy charakteru, schematy myślowe, nastawienie i sposób myślenia, odczuwania oraz postępowania"[10]. Kompetencje są też pojmowane jako dyspozycje w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw, pozwalające wykonywać określone zadania na odpowiednim poziomie[11]. Definicja ta zwraca więc uwagę na główne cechy kompetencji, którymi są: związek z pracą zawodową, możliwość rozwoju lub regresu oraz mierzalność[12].

Warto zauważyć, że słowo „kompetencje" występuje zwykle w liczbie mnogiej, bowiem trudno jest wyizolować jedną kompetencję jako właściwość całkowicie oderwaną i niezależną od innych kompetencji. Można więc przyjąć, że kompetencje są współzależne oraz że można je pogrupować[13]. Z punktu widzenia procesu kształcenia oraz rynku pracy można wyodrębnić kompetencje: specjalistyczno-techniczne, menedżerskie, osobiste i społeczne. Wymagania te można dalej grupować w podziale na kompetencje twarde (wiedzę i umiejętności zawodowe) oraz kompetencje miękkie, na które składają się kompetencje osobiste i kompetencje

---

7 Piwowarczyk, J. (2011). Tworzenie i wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami w organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, nr 853, 22.

8 Kopaliński, W. (2007). *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem*. Cz. I, t. IV, Warszawa: HPS, s. 302.

9 Czapla, T. (2011). *Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji.* Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, s. 16.

10 Dubois, D. D., Rothwell, W. J. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*. Gliwice: Helion, s. 32.

11 Filipowicz, G. (2004). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: PWE, s. 17 i podobnie Eisenbardt M. (2009). Wykorzystanie struktury kompetencyjnej w procesach szkolenia. https://kipdf.com/ wykorzystanie-struktury-kompetencyjnej-w-procesach-szkoleniowych_5ab10ff71723dd499c63819b.html (dostęp 16.04.2022).

12 Piwowarczyk, J. (2011). Tworzenie i wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami w organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, nr 853, 22.

13 Podział kompetencji z punktu widzenia procesu kształcenia prezentuje wielu autorów, m.in. Filipowicz G., Zarządzanie kompetencjami…, dz. cyt.; Majchrzak I., Rydzewska-Włodarczyk M., Metody nauczania…, dz. cyt. s. 105–116.

społeczne określane też jako zdolności społeczne i komunikacyjne, a nawet inteligencja społeczna[14][15].

Zasadnicze dla możliwości wykonywania przez księgowych czynności zawodowych jest posiadanie kompetencji twardych. Ich zestaw i zakres są zróżnicowane. Zależą przede wszystkim od wykształcenia i doświadczenia zawodowego, jednak oczekiwania pracodawców co do wiedzy i umiejętności księgowych są uzależnione głównie od:

1) stanowiska pracy, na którym księgowy ma być zatrudniony, a zatem zakresu czynności zawodowych jakie będą wykonywane przez księgowych pracujących na tym stanowisku,
2) wielkości i zakresu działalności jednostki, w której księgowy będzie zatrudniony lub z którą ma współpracować,
3) organizacji pracy w danej jednostce.

Kompetencje zawodowe księgowych można również rozpatrywać w świetle artykułu 4, ust. 3 Ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2021 r., poz. 217 ze zm.), który określa zakres przedmiotowy systemu informacyjnego rachunkowości, a zatem również zasoby wiedzy i umiejętności, które są niezbędne do wykonywania zawodu księgowego.

Księgowi zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych (np. główny księgowy, czy starszy księgowy) oraz pracujący w charakterze samodzielnych księgowych lub ekspertów rachunkowości powinni posiadać kompleksową wiedzę i umiejętności z zakresu prowadzenia rachunkowości oraz kształtowania jej zasad (polityki). W skład kompetencji głównego księgowego powinny wchodzić kompleksowa znajomość i rozumienie prawa bilansowego i podatkowego, umiejętności ich stosowania z uwzględnieniem technicznych i organizacyjnych warunków wykonywania czynności finansowo-księgowych w danej jednostce. Warto podkreślić, że praca samodzielnego i głównego księgowego wymaga też umiejętności kontrolowania prawidłowości i terminowości ewidencji operacji gospodarczych, zgodności dokumentacji księgowej, stosowania procedur księgowych i prowadzenia ksiąg

[14] Bandach, M. (2013). Trening umiejętności społecznych jako forma podnoszenia kompetencji społecznych. *Economics and Management*, nr 4, 2013, 82-97; Smółka, P. (2008). *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych.* Kraków: Wolters Kluwer Polska – Oficyna; Szołtysek, J., Twaróg, S., Jeż, R. (2015). Kompetencje społeczne w okresie kształcenia zawodowego na potrzeby logistyki społecznej. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 249; Tomorowicz, A. (2011). Struktura kompetencji społecznych w ujęciu interakcyjnym, *Psychiatria*, tom 8, nr 3.

[15] Psychologowie często odwołują się do koncepcji A. Matczak, która rozumie kompetencje społeczne jako: „złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych, nabywane przez jednostkę w toku treningu społecznego". Matczak, A. (2007). *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS. Podręcznik (wyd. 2 uzupełnione).* Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP, s. 6–10, 24–25.

rachunkowych z przepisami w zakresie rachunkowości i podatkowymi. Główny księgowy korzysta z zasobów ewidencyjnych i sprawozdawczych w celu prowadzenia lub weryfikowania poprawności rozliczeń i sporządzania: deklaracji podatkowych, sprawozdań finansowych, raportów, sprawozdań statystycznych oraz analiz będących podstawą do podejmowania decyzji operacyjnych i inwestycyjnych. Od księgowego pracującego na stanowisku kierowniczym oczekuje się też posiadania umiejętności wspomagających zarządzanie, w tym z zakresu nadzoru nad gospodarką finansową organizacji. Współpracuje on bowiem z kierownictwem jednostki, wykonując czynności doradcze.

Z kolei od księgowych pracujących na niesamodzielnych stanowiskach, jak np. asystent księgowego, czy młodszy księgowy, oczekuje się umiejętności wykonywania określonych (wybranych, prostych) czynności związanych z prowadzeniem dokumentacji finansowo-księgowej i dokonywaniem zapisów w księgach rachunkowych i kontrolą ich poprawności.

Warto podkreślić, że zawód księgowego pozostaje pod dużym wpływem zmian prawnych, organizacyjnych i technologicznych. Rozwój systemów służących do automatyzacji pracy stopniowo eliminuje ręcznego wykonywania części procesów związanych z przetwarzaniem danych w rachunkowości. W związku z tym czynności zawodowe księgowych będą w przyszłości koncentrowały się na sprawowaniu funkcji kontrolnych w odniesieniu do systemów finansowo-księgowych, analizie zmian prawa oraz udziale w projektowaniu i dostosowywaniu oprogramowania służącego do prowadzenia rozliczeń finansowo-księgowych.

W pracy księgowych równie istotne, jak kompetencje twarde, są kompetencje miękkie. Ich zestaw, podobnie, jak w wypadku kompetencji twardych, nie jest stały. Księgowi pracują bowiem w różnych podmiotach, na różnych stanowiskach, co wymaga dopasowania umiejętności do potrzeb konkretnych organizacji i pełnionych w przedsiębiorstwie funkcji i ról[16][17]. Za ważne w pracy księgowego umiejętności osobiste uważa się: zaangażowanie, chęć rozwoju, kreatywność, umiejętność zarządzania własną pracą i czasem, odporność na stres, samomotywacja, czy asertywność. Z kolei kompetencje społeczne, obejmują umiejętności: skutecznego komunikowania się, współpracy w grupie, rozwiązywania konfliktów, argumento-

[16] Wyodrębnione przez IFAC funkcje profesjonalistów z zakresu rachunkowości przewidują pełnienie przez księgowych różnych ról, jak roli: drugiego pilota, nawigatora, strażnika marki, narratora, sprawcy przemian cyfrowych i technologicznych, eksperta procesów i kontroli, zaufanego profesjonalisty. Zob. Księgowość i rachunkowość: rynek i zawody w Polsce. Centre for Financial Reporting Reform (CFRR) Governance Global Practice, International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. 2016. https://cfrr.worldbank.org/sites/default/files/2019-11/Accounting_Market_Study_pl.pdf.

[17] Jakie role będzie pełnił księgowy w przyszłości?, Infor. https://ksiegowosc.infor.pl/rachunkowosc/zasady-ogolne/4728448,Jakie-role-bedzie-pelnil-ksiegowy-w-przyszlosci.html (dostęp 10.04.2022).

wanie własnych racji, odnoszenie się z szacunkiem i bez uprzedzeń do innych ludzi, radzenie sobie z krytyką.[18] Warto dodać, że kompetencje społeczne wraz z osobistymi w zakresie uczenia się zostały scharakteryzowane wśród 8 kompetencji kluczowych warunkujących proces samorealizacji i rozwoju osobistego[19].

Kompetencje miękkie księgowych w ujęciu ogólnym i w odniesieniu do oczekiwań rynku pracy zawiera Tabela 1.

Tabela 1. Kompetencje miękkie w kontekście oczekiwanych na rynku pracy umiejętności zawodowych

R. Poprawa, Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem	**A. Paszkiewicz, S. Silska-Gembka, Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych**	**S. Rzepka, Kompetencje przyszłości i ich miejsce w księgowości**
Kompetencje osobiste: – dążenie do rezultatów, – elastyczność myślenia, – gotowość do uczenia się i samorozwoju, – kreatywność, – myślenie analityczne, – organizacja pracy własnej, – otwartość na zmiany, – odpowiedzialność, – podejmowanie decyzji, – radzenie sobie w trudnych sytuacjach, – radzenie sobie ze stresem, – rozwiązywanie problemów, – samodzielność, – zaangażowanie, – zarządzanie czasem.	– komunikatywność, – sumienność, – dokładność, – umiejętności organizacyjne, – umiejętności współpracy w zespole, – zdolność analitycznego myślenia, – samodzielność w działaniu, – orientacja na klienta, – zaangażowanie, – umiejętność precyzyjnego wykonywania obowiązków pod presją czasu.	– umiejętność logicznego i analitycznego myślenia, – zorientowanie na ciągły rozwój i zdolność szybkiego uczenia się, – odporność na stres i presję czasu, – komunikatywność, empatia, etyka oraz szacunek dla innych osób, – zdolności negocjacyjne, umiejętności godzenia sprzecznych interesów i rozwiązywania konfliktów, – rozwaga w działaniu i praca pod presją czasu,

[18] Szołtysek, J., Twaróg, S., Jeż, R. (2015). Kompetencje społeczne w okresie kształcenia zawodowego na potrzeby logistyki społecznej. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 249.

[19] Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01). Zaliczenie kompetencji społecznych do kluczowych obszarów ważnych dla rozwoju kapitału społecznego ma swój wyraz również w przepisach prawa oświatowego. Kompetencje w podstawach programowych, obok nabywania wiedzy i umiejętności, stanowią podstawę do przygotowania młodego człowieka do prawidłowego funkcjonowania w życiu społecznym, w szczególności na rynku pracy. Polska Rama Kwalifikacyjna określa 8 poziomów, a każdy z nich jest opisywany za pomocą ogólnych charakterystyk zakresu i stopnia skomplikowania wiedzy, umiejętności, a także kompetencji społecznych, wymaganych od osób posiadających kwalifikacje danego poziomu.

R. Poprawa, Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem	A. Paszkiewicz, S. Silska-Gembka, Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych	S. Rzepka, Kompetencje przyszłości i ich miejsce w księgowości
Kompetencje społeczne: – autoprezentacja, – identyfikacja z jednostką, – dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, – komunikatywność, – kultura osobista, – negocjowanie, – obsługa klienta, – obycie międzykulturowe, – orientacja na klienta, – procedury – znajomość i stosowanie, – prowadzenie prezentacji, – relacje z klientami, – relacje z przełożonymi, – współpraca w zespole i wewnątrzfirmowa, – wywieranie wpływu na otoczenie.		– umiejętność analizy danych i podejmowania decyzji w warunkach niepewności i braku pełnej wiedzy, – zmiana optyki z „drzew" na „las" - odejście od skupiania się wyłącznie na szczegółach.

Źródło: Opracowanie na podstawie: Poprawa, R. (2001). Zasoby osobiste w radzeniu sobie ze stresem. W: *Podstawy psychologii zdrowia*. Dolińska-Zygmunt, G. (red.). Wrocław: Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, s. 103-141 za Szołtysek, J., Twaróg, S., Jeż, R. (2015). Kompetencje społeczne w okresie kształcenia zawodowego na potrzeby logistyki społecznej. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 249, s. 17; Paszkiewicz, A., Silska-Gembka, S. (2013). Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, Nr 130, 89-112 oraz Rzepka, S. Kompetencje przyszłości i ich miejsce w księgowości. https://skwp.poznan.pl/aktualnosc/kompetencje-przyszlosci-i-ich-miejsce-w-ksiegowosci/ (dostęp 15.03.2022).

Pracodawcy mogą oczekiwać od księgowych różnych kompetencji społecznych. W wielu przypadkach ich oczekiwania koncentrują się na budowaniu zespołów na bazie ludzi posiadających zdolności związane z przywództwem, pracą zespołową, komunikacją, wydajnością, gotowością do rozwoju osobistego, dających wsparcie współpracownikom i klientom[20]. W literaturze proponuje się używać dla

[20] Jakie umiejętności rozwijają najlepsze księgowe i księgowi? Value Finance, https://www.youtube.com/watch?v=ElBhVaDysak (dostęp 16.03.2022). https://ksiegowosc.infor.pl/rachunkowosc/zasady-ogolne/4728448,Jakie-role-bedzie-pelnil-ksiegowy-w-przyszlosci.html.

ich określenia terminu „*power skills*”[21], w znaczeniu umiejętności władzy lub energetyczne[22]. Są to umiejętności charakterystyczne dla księgowych, których cechuje elastyczność i odwaga w działaniu i zdolność adaptacji do zmiennych warunków, kreatywność i innowacyjność, zdolność do podejmowania decyzji, gotowość do zarządzania zespołem i czasem, odporność na stres, wyższa tolerancja na niejednoznaczność, a także wrodzona ciekawość intelektualna[23]. Zestawy prezentowanych w praktyce *power skills* różną się od siebie, stanowią one jednak bardziej zaawansowane umiejętności interpersonalne zorientowane na przyszłość i rozwój zawodowy, które powinny w szczególności cechować profesjonalnych (zawodowych) księgowych.[24]

Przedstawiony zakres kompetencji oczekiwanych od księgowych potwierdzają też wyniki analizy wymagań w zakresie cech osobowych i kompetencji społecznych przeprowadzonej w oparciu o charakterystyki dwóch grup zawodów opracowane dla potrzeb różnych grup interesariuszy, w tym dla rynku pracy, kształcenia zawodowego, opisu stanowisk pracy i kwalifikacji. Jak wynika bowiem z Tabeli 2 część cech i zdolności wymaganych od osób podejmujących pracę w księgowości jest podobnych niezależnie od rodzaju zawodu (księgowy czy asystent do spraw księgowości). Inne z kolei są odmienne, co wynika bezpośrednio z zakresów obowiązków przypisanych do danego stanowiska oraz jego miejscem w hierarchii organizacyjnej przedsiębiorstwa.

[21] Eksperci rynku pracy twierdzą, że określenie „umiejętności miękkie” jest mylące, ponieważ słowo „miękkie” wskazuje na umiejętności, które są po prostu przyjemne lub delikatne, natomiast w przypadku oczekiwanych przez rynek pracy kompetencji społecznych i osobowych znajdują się takie umiejętności, których nabycie i rozwój wymaga dużego zaangażowania i ciągłej, niełatwej pracy. What are power skills?, Nowojorski Instytut Finansów. https://info.nyif.com/what-are-power-skills/ (dostęp 22.04.2022).

[22] Terminy te odzwierciedlają potencjał i znaczenie tych kompetencji we współczesnym miejscu pracy.

[23] Royse, M. Top 10 Power Skills You Should Learn This Year. https://betterhumans.pub/top-10-power-skills-you-should-learn-this-year-e9be3ae5bde1 (dostęp 11.04.2022).

[24] Wymaga się od nich łączenia odpowiedniego na danym stanowisku zestawu profesjonalnych umiejętności intelektualnych, interpersonalnych i komunikacyjnych, osobistych i organizacyjnych z wiedzą zawodową oraz wartościami, etyką i postawami zawodowymi. Międzynarodowe Standardy Edukacyjne MSE, „Słownik terminologiczny (2021)” (2020). Warszawa: Stowarzyszenie Księgowych w Polsce, s. 30.

Tabela 2. Wymagania co do cech osobowych i kompetencji społecznych dla wybranych zawodów związanych z rachunkowością w oparciu o informacje o zawodach

Wyszczególnienie	Księgowy	Asystent do spraw księgowości
Wymagania w kategorii cech osobowych	– wytrzymałość na długotrwały wysiłek umysłowy – odporność na działanie pod presją czasu, – gotowość do pracy w warunkach monotonnych, – samodzielność, – samokontrola, – systematyczność, – niezależność, – wytrwałość, – cierpliwość, – rzetelność, – dokładność, – zamiłowanie do ładu i porządku, – zainteresowania urzędnicze, – gotowość do ustawicznego uczenia się.	– komunikatywność, – samodzielność, – samokontrola, – systematyczność, – rzetelność, – dokładność, – dbałość o jakość pracy, – gotowość do pracy indywidualnej, – odpowiedzialność za działania zawodowe, – gotowość do ustawicznego uczenia się, – zainteresowania ekonomiczne.
Kompetencje społeczne	Zdolność: – ponoszenia odpowiedzialności związanej z wykonywaniem zadań, – przestrzegania zasad właściwego postępowania w środowisku pracy, kierując się etyką zawodową, – rzetelnego wykonywania zadań związanych z obsługą finansowo-księgową, – działania w ramach zespołu komórki księgowości oraz współdziałania z innymi osobami i zespołami, – ustawicznego podnoszenia kompetencji zawodowych, m.in. w kontekście zmieniających się przepisów prawnych oraz systemu podatkowego.	Zdolność: – ponoszenia odpowiedzialności związanej z wykonywaniem prostych czynności księgowych, – dostosowywania zachowania do zmieniających się okoliczności w środowisku pracy działu księgowości, – uzupełniania i aktualizowania wiedzy niezbędnej do realizacji powierzonych zadań zawodowych, – dokonywania oceny swojego działania oraz działania wykonywanego w ramach współpracy zespołowej w dziale księgowości, – osiągania wyznaczonych rezultatów związanych z wykonywaniem prostych czynności księgowych we współpracy z innymi pracownikami działu księgowości, – przestrzegania zasad etyki zawodowej.

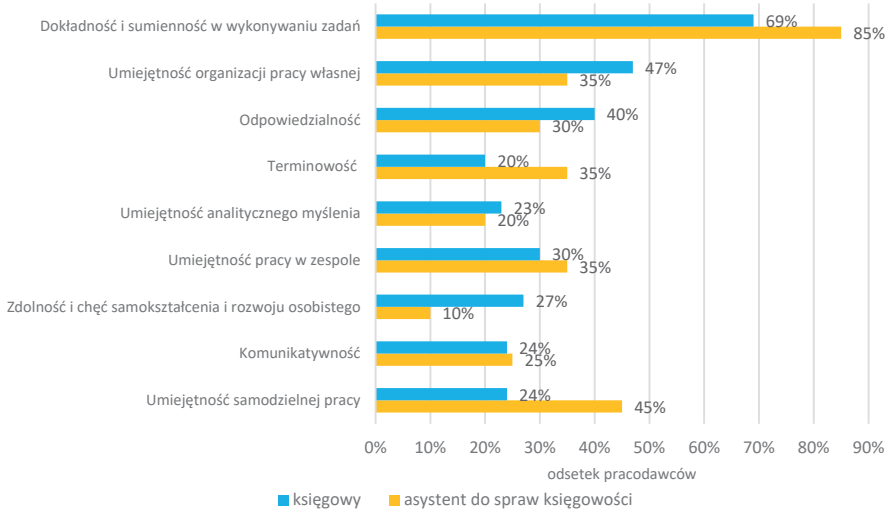
Wyszczególnienie	Księgowy	Asystent do spraw księgowości
Umiejętności kluczowe	– umiejętność obsługi komputera i wykorzystania internetu, – umiejętności matematyczne, – umiejętność czytania ze zrozumieniem i pisania, – sprawność motoryczna, – planowanie i organizowanie pracy, – wywieranie wpływu/przywództwo, – komunikacja ustna, – współpraca w zespole, – rozwiązywanie problemów.	

Źródło: Opracowanie na podstawie: Informacja o zawodzie „Księgowy". Opracowanie w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie a pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych – INFODORADCA+" oraz Informacja o zawodzie „Asystent do spraw księgowości". Opracowanie w ramach projektu „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie a pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych – INFODORADCA+". Charakterystyki te są umieszczone w bazie pod adresem www.psz.praca.gov.pl (dostęp 15.04.2022).

Można też sądzić, że wyzwania zawodowe stawiane księgowym zatrudnionym w mniejszych jednostkach są niższe, niż w rozwiniętych, dużych podmiotach, tymczasem wysoki poziom wiedzy i umiejętności jest w takiej jednostce sprawą równie ważną, szczególnie gdy za całokształt zagadnień związanych z prowadzeniem ksiąg rachunkowych odpowiada tylko jedna osoba. Niezależnie od różnic definiowania i przyjętej terminologii pracodawcy poszukują księgowych o określonych cechach personalnych i dobrze rozwiniętych umiejętnościach społecznych. Pracownicy tacy tworzą profesjonalny zespół.

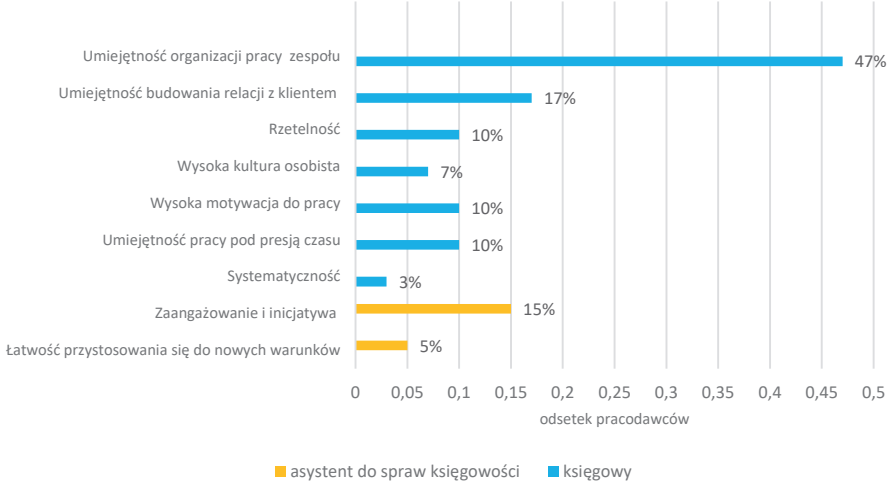
Najbardziej konkretnym zapisem dotyczącym wymagań pracodawcy wobec kandydata jest oferta pracy. Na jej treść i formę wpływ ma wiele podmiotów od zarządu, przez bezpośredniego przełożonego przyszłego pracownika, dział personalny jednostki i ewentualnie pracownika wynajętej do przeprowadzenia rekrutacji agencji doradztwa personalnego (pracy). Na ostateczny kształt oferty pracy wpływać może też medium (platforma, serwis ogłoszeniowy) przez zastosowanie szablonu ogłoszenia lub jego uporządkowanie według przyjętego standardu.

Przeprowadzona w toku badań analiza ogłoszeń o pracę pozwoliła uzyskać odpowiedź na pytanie jakich kompetencji osobowych i społecznych oczekują pracodawcy od kandydatów do pracy na stanowiskach księgowego i młodszego księgowego (asystenta księgowego) oraz czy różnią się te oczekiwania w odniesieniu do analizowanych zawodów? Wyniki badań przedstawiono na wykresach 1-2. Jak z nich wynika w ogłoszeniach o pracę wymagania osobiste i społeczne zostały określone z dużą szczegółowością oraz że są one zróżnicowane dla poszczególnych zawodów (stanowisk pracy).



Wykres 1. Kompetencje miękkie wymagane przez pracodawców od księgowych – oczekiwania wspólne dla zawodów

Źródło: Opracowanie na podstawie własnej analizy źródeł.



Wykres 2. Kompetencje miękkie wymagane przez pracodawców od księgowych – oczekiwania odmienne dla zawodów

Źródło: Opracowanie na podstawie własnej analizy źródeł.

Jak wynika z Wykresu 1, mimo zauważalnych różnic poziomu oczekiwań wobec poszczególnych zawodów, najważniejsze dla potencjalnych pracodawców okazały się następujące cechy personalne: dokładność i sumienność w wykonywaniu zadań (odpowiednio 69% wskazań w przypadku kandydatów na stanowisko księgowego i aż 85% młodszego księgowego), zdolność do organizacji pracy własnej (47% i 35%), odpowiedzialność (40% i 30%), terminowość (20% i 35) oraz analityczne myślenie (23% i 20%). W podobnym zakresie pracodawcy oczekiwali też od potencjalnych pracowników takich zdolności społecznych, jak: umiejętność pracy samodzielnej i w zespole, komunikatywność oraz gotowość do samokształcenia i rozwoju osobistego. W przypadku tych kompetencji również zauważa się rozbieżności oczekiwań w stosunku do przedstawicieli poszczególnych profesji.

Przedstawiony wykaz cech osobistych i umiejętności społecznych oczekiwanych zarówno od kandydatów do pracy na stanowisku księgowego, jak i asystenta księgowego uzupełniały listy innych kompetencji miękkich oczekiwanych od kandydatów do pracy na poszczególnych stanowiskach (Wykres 2), w przypadku księgowego pracodawcy oczekiwali również: zdolności do organizacji pracy zespołu (47%), umiejętność budowania relacji z klientami i rzetelności w działaniu (17%) oraz wysokiej kultury osobistej (7%), umiejętności radzenia sobie z presją czasu i wysokiej motywacji do pracy (10%). W przypadku młodszych księgowych pracodawcy doceniają zaangażowanie w pracy i podejmowanie inicjatywy (15%) oraz zdolność do przystosowania się do nowych warunków. Przedstawione zestawy oczekiwanych przez pracodawców kompetencji w przypadku księgowego wskazują też, że od księgowych oczekuje się posiadania zdolności określanych jako *power skills*.

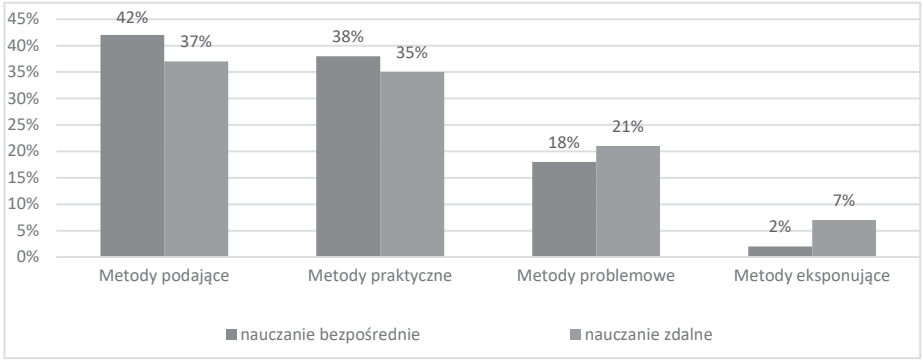
Zdalne nauczanie rachunkowości a rozwój kompetencji społecznych studentów – wyniki badań ankietowych

Oczekiwania i sytuacja na rynku pracy oraz dynamiczne środowisko pracy księgowych, jak też czynniki nadzwyczajne, powodują, że kształcenie księgowych jest dla uczelni poważnym wyzwaniem[25], z którym wiąże się konieczność ciągłego

[25] Prawie dziewięciu na dziesięciu menedżerów twierdzi, że ich jednostki borykają się z niedoborem umiejętności lub spodziewa się, że pojawią się one w najbliższym czasie. 2022 Workplace Learning Trends Report. https://info.udemy.com/rs/273-CKQ-053/images/2022_Workplace_Learning-Trends_Report.pdf, s. 3 (dostęp 29.04.2022); Nie tylko zatrudnianie: jak firmy przekwalifikowują się, aby zaradzić niedoborom talentów. https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/beyond-hiring-how-companies-are-reskilling-to-address-talent-gaps (dostęp 29.04.2022).

dostosowywania modelu kształcenia[26]. Jedynym z istotnych zadań nauczycieli akademickich jest dobór metod nauczania i narzędzi dydaktycznych stosowanych podczas zajęć odpowiednio do potrzeb i warunków kształcenia. pozostaje też pod wpływem czynników niezależnych od nauczycieli. Przykładem jest pandemia, która wywołała konieczność prowadzenia wszystkich zajęć w formie zdalnej, co w konsekwencji wpłynęło na zmiany używanych metod kształtowania umiejętności, włączając w ten proces wykorzystywanie narzędzi informatycznych.[27]

W toku badań, w trakcie których poznano opinie studentów na temat metod nauczania stosowanych przez nauczycieli podczas różnych zajęć z rachunkowości prowadzonych w formie zajęć bezpośrednich i zdalnych (online) wykazano, że w nauczaniu rachunkowości, niezależnie od sposobu prowadzenia zajęć, w dużym zakresie wykorzystuje się metody podające i praktyczne, przy mniejszym udziale metod problemowych i eksponujących. Duży udział wykorzystania metod podających w kształceniu akademickim (zwłaszcza na studiach o profilu ogólnoakademickim) wynika z tego, że większość zajęć z rachunkowości jest realizowana w co najmniej dwóch formach, z czego jedną są wykłady i ćwiczenia audytoryjne, podczas których są zwykle stosowane te metody.



Wykres 3. Metody nauczania stosowane podczas zajęć bezpośrednich i zajęć zdalnych z zakresu rachunkowości

Źródło: Opracowanie własne.

[26] Niedostosowanie struktury wykształcenia do struktury zatrudnienia jest powszechne na całym świecie i wynika z różnych czynników. Wiek XXI charakteryzuje się tak dużą dynamiką zmian, że system edukacji nie jest w stanie w krótkim czasie odpowiedzieć na potrzeby rynku pracy. Kołodziejczyk W., Polak M. Jak będzie zmieniać się edukacja? Wyzwania dla polskiej szkoły i ucznia., Instytut Obywatelski, Warszawa 2011.

[27] Zob. Rydzewska, M., Nadolna, B. (2022). Metody nauczania rachunkowości w warunkach zdalnego kształcenia w opinii studentów i nauczycieli – wyniki badań. W: W., Gos, B., Sadowska (red.), *Metody nauczania rachunkowości*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 69-86.

Respondenci wskazali jednocześnie, że w okresie realizacji zajęć zdalnych nauczyciele modyfikowali metody nauczania rachunkowości w kierunku ograniczenia metod podających i praktycznych na rzecz metod problemowych i eksponujących (wzrost o 3 i 5 pp.). Zmiana ta była korzystna dla rozwoju kompetencji społecznych. Ich rozwojowi sprzyja stosowanie podczas nauki metod opierających się samodzielnym dochodzeniu do wiedzy, na pracy w grupie, komunikacji w zespole, samoocenie i ocenie koleżeńskiej[28]. Do szczególnie użytecznych w przypadku nauczania przedmiotów z rachunkowości zalicza się metody problemowe, aktywizujące i programowe, w tym metodę: projektu edukacyjnego, WebQuest, przypadków czy portfolio, jak też debatę i dyskusję i gry dydaktyczne[29].

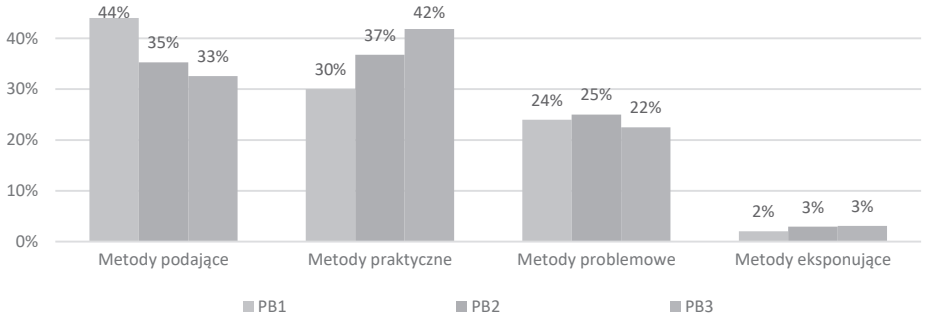
Wskazania respondentów co do stosowanych przez nauczycieli rachunkowości metod w kolejnych okresach badawczych nieznacznie różniły się między sobą. Jak wynika z wykresu 4, w pierwszym semestrze zdalnego nauczania (PB1) aż 44% respondentów wskazało, że zajęcia z rachunkowości, w których uczestniczą ma formę wykładów online, podczas których nauczyciele stosują metodę podającą wspierając nauczanie dodatkowymi materiałami omawiającymi zagadnienia teoretyczne. Zdaniem studentów, którzy brali udział w pierwszym badaniu, podczas nauczania zdalnego niższe było niż podczas nauczania bezpośredniego, wykorzystanie metod praktycznych (odpowiednio 30%), a większy problemowych.

W drugim semestrze nauki zdalnej wykorzystanie na zajęciach z rachunkowości metod praktycznych wzrosło (37%). Wzrosło też użycie metod problemowych (o 1pp.) i eksponujących (do 3%). Odbywało się to przez wprowadzenie w większym zakresie zadań angażujących pracę samodzielną i zespołową z przekazanymi przez nauczycieli materiałami. Badanie przeprowadzone w drugim roku od rozpoczęcia zdalnego nauczania (PB3) wykazało natomiast, że w opinii studentów

[28] Furgoł, S. *Jak kształtować kompetencje kluczowe? Metody pracy z uczniami.* https://www.metis.pl/content/view/3397/ (dostęp 15.04.2022); Hajduk, J. *Metody aktywizujące w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów*. https://www.slideshare.net/zsi/metody-aktywizujce-w-ksztatowaniu-kompetencji-kluczowych-uczniw (dostęp 15.04.2022); Koch-Kozioł, M. *Jak kształtować kompetencje społeczne uczniów*. https://epedagogika.pl/top-tematy/jak-ksztaltowac-kompetencje-spoleczne-uczniow-3056.html (dostęp 15.04.2022).

[29] Ich charakterystykę prezentują m.in. Nadolna, B., Rydzewska, M. (2020). Metody nauczania w zdalnym kształceniu w zakresie sprawozdawczości przedsiębiorstw. Wyniki badań ankietowych. W: Z., Głodek, M., Trocka (red.). *Współczesne problemy teorii i praktyki*. Gorzów Wielkopolski: Akademia im. Jakuba z Paradyża, s. 91-107; Rydzewska, M., Nadolna, B. (2022). Metody nauczania rachunkowości w warunkach zdalnego kształcenia w opinii studentów i nauczycieli – wyniki badań. W: W., Gos, B., Sadowska (red.). *Metody nauczania rachunkowości*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 69-86; Majchrzak, I., Rydzewska-Włodarczyk, M. (2013). Metody nauczania i ich wykorzystanie do kształtowania kompetencji społecznych pokolenia Y. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*, T. 72, s. 105-116.

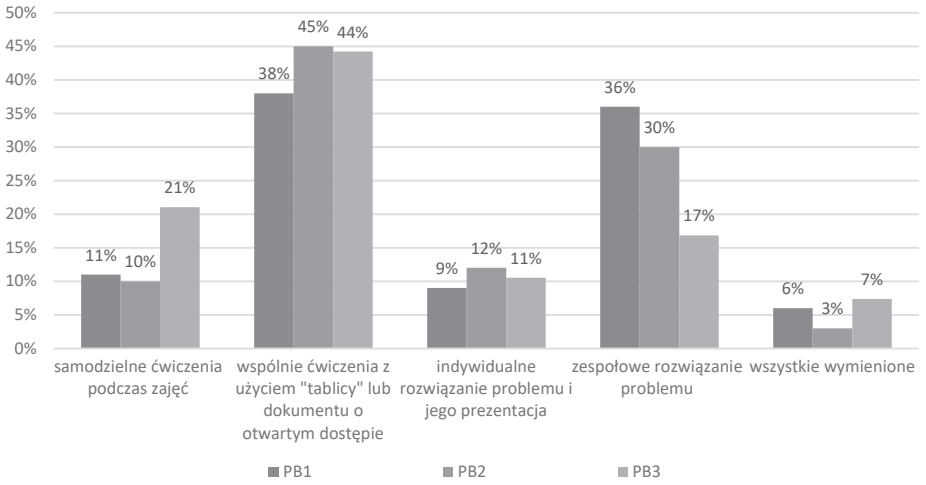
w nauczaniu rachunkowości online nastąpił dalszy wzrost wykorzystania metod praktycznych, przy niezmiennym poziomie wykorzystania metod eksponujących.



Wykres 4. Metody nauczania stosowane podczas zajęć zdalnych z zakresu rachunkowości w opinii respondentów

Źródło: Opracowanie własne.

Do poszczególnych grup studentów skierowano też pytanie dotyczące preferowanych metod i technik kształcenia. Pierwsze pytanie z tego zakresu dotyczyło wyboru z katalogu metod, które studenci preferują podczas zajęć realizowanych w formie ćwiczeń. W toku badań zebrano preferencje studentów wobec sposobu pracy na różnych zajęciach z zakresu rachunkowości. Wykres 5 przedstawia wyniki dotyczące zajęć z zakresu sprawozdawczości.



Wykres 5. Metody praktyczne i problemowe preferowane przez studentów podczas zajęć online na przykładzie zajęć ze sprawozdawczości

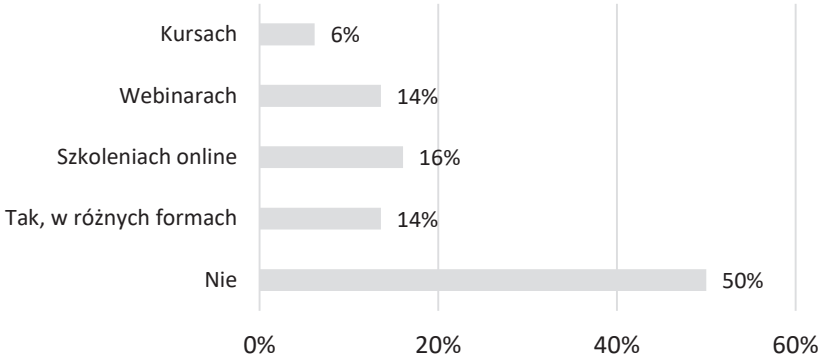
Źródło: Opracowanie własne.

Z przedstawionych na Wykresie 5 wyników badań należy sądzić, że najwyżej ocenianą przez studentów metodą nauczania są ćwiczenia wykonywane wspólnie z nauczycielem podczas zajęć. Należy też dodać, że popularność tej metody utrzymuje się cały czas na wysokim poziomie. Wysoko w przypadku zajęć ze sprawozdawczości została oceniona też zespołowa praca związana z przygotowaniem i interpretacją danych sprawozdawczych (36% i 30% ogółu odpowiedzi udzielonych przez studentów realizujących zajęcia w pierwszym roku trwania zajęć zdalnych). Metoda ta cieszyła się jednak zdecydowanie mniejszym uznaniem wśród studentów PB3. Mało popularne są wśród studentów metody pracy indywidualnej, w tym metoda polegająca na samodzielnym wykonywaniu zadań podczas zajęć (odpowiednio 11%, 10% i 21% respondentów preferowało tę metodę). Równie mało popularna wśród respondentów studiujących sprawozdawczość była metoda polegająca na samodzielnym przygotowaniu, a następnie prezentacji raportu (odpowiednio 9%, 12% i 11% ogółu odpowiedzi udzielonych w kolejnych grupach badawczych). Powyższe odpowiedzi sugerują, że studenci przedkładają pracę z nauczycielem i pracę zespołową nad samodzielną pracę problemową. Takie formy zajęć sprzyjają kształtowaniu takich umiejętności, jak umiejętności organizacyjne i współpracy w zespole, zaangażowanie i komunikacja. Warto dodać, że studenci podczas zajęć (nie tylko realizowanych online) bardzo chętnie włączaliby do nauki różnego rodzaju narzędzia i gry dydaktyczne. Pozytywnie oceniali próby używania dostępnych powszechnie narzędzi Microsoft Office 365, a także takich, jak: Genially, Google Classrom, Kahoot, Quizlet, Edukator, Khan Academy, Scholaris, Insert i inne. Wiele z wymienionych stanowi gry wprowadzające element zabawy, grywalizacji czy też lżejszego podejścia do poważnych zagadnień.

Wśród pytań skierowanych do respondentów wystąpiło również pytanie dotyczące potrzeby i chęci korzystania w „tradycyjnych" warunkach nauczania z narzędzi używanych podczas zajęć zdalnych, takich jak: platformy edukacyjne, wraz z szeregiem dostępnych na nich lub powiązanych z nimi aplikacji, fora, czaty, wideokonferencje itp. Zdecydowana większość respondentów (ponad 82%) każdorazowo wskazywała odpowiedź twierdzącą.

Jedną z oczekiwanych przez pracodawców kompetencji jest zdolność do samorozwoju. Ankietowanych, których najdłużej dotyczyło kształcenie zdalne zapytano o to, czy w związku z realizacją nauczania online zmienili swoje sposoby samokształcenia. Połowa respondentów wskazała, że w okresie pandemii i bezpośrednio po powrocie do nauczania bezpośredniego bierze w większym zakresie udział w kursach online, webinariach, e-szkoleniach, czy warsztatach online (Wykres 6). Tematyka tych zajęć jest różnorodna, przy czym część z nich dotyczy bezpośrednio studiowanych zagadnień. Ankietowani studenci wskazali też,

że chętniej niż wcześniej słuchają podcastów, czy przeglądają materiały graficzne tematycznie związane z rachunkowością, podatkami, ekonomią itp.



Wykres 6. Czy podczas pandemii zwiększyła się Twoja aktywność dotycząca udziału w dodatkowych formach uczenia się?

Źródło: Opracowanie własne.

Z przeprowadzonych badań wynika też, że przeniesienie w trakcie pandemii kształcenia na edukacyjne platformy cyfrowe i zaburzenie tradycyjnych kontaktów społecznych wpłynęło zarówno pozytywnie, jak i negatywnie na rozwój zdolności społecznych adeptów księgowości. Jak wykazały badania, w trakcie pandemii utrwaliło się przekonanie, że *do priorytetowych umiejętności miękkich, które należy wzmacniać w toku studiów należą:*

- umiejętność sprawnego posługiwania się nowoczesnymi technologiami informacyjno-komunikacyjnymi, w tym bezpiecznego poruszania się w cyberprzestrzeni oraz rzetelnego i etycznego korzystania ze źródeł (wskazania 82% respondentów),
- kreatywne, lecz zgodnie z literą prawa rozwiązywanie problemów z zakresu rachunkowości i podatków ze świadomym wykorzystaniem metod i narzędzi informatycznych (wskazania 50% respondentów),
- umiejętność samodzielnego docierania do informacji, dokonywania ich selekcji, analizy i syntezy oraz wartościowania (wskazania 43% respondentów),
- umiejętność pracy w grupie, w założonym czasie i danych warunkach, wspólnego rozwiązywania i dyskutowania problemów przy jednoczesnej umiejętności podejmowania działań indywidualnych (wskazania 92% respondentów),

– nabywanie nawyków samodzielnego, systematycznego uczenia się, porządkowania zdobytej wiedzy i jej pogłębiania (wskazania 73% respondentów),
– korzystania z różnych form rozwoju osobistego, w tym takich, które rozwinęły się w trakcie pandemii, jak np. e-szkolenia, webinaria, podcasty, e-konferencje, e-publikacje itd. (wskazania 32% respondentów).

Zakończenie

Przeprowadzone badania wykazały, że zarówno teoretycy, jak i praktycy w literaturze, dokumentach programowych, charakterystykach zawodów, czy raportach na temat rynku pracy podkreślają, że w pracy księgowego istotne znaczenie odgrywają obok wiedzy i umiejętności zawodowych kompetencje osobiste i społeczne. Katalog preferowanych przez pracodawców cech i umiejętności jest indywidualnie zróżnicowany i zależy od stanowiska pracy i roli jaką księgowy odgrywa w jednostce. W rankingach popularności kompetencji miękkich wysokie znaczenie odgrywają jednak kompetencje, które można rozwijać podczas edukacji w szkołach wyższych, takie jak: umiejętność pracy samodzielnej i pracy w zespole, komunikacja, odporność na stres wynikający z presji czasu i zmian, elastyczność (umiejętność adaptacji do zmian), gotowość i chęć do samodoskonalenia się i rozwoju. W związku z tym jest uzasadnione, aby podczas nauczania rachunkowości nauczyciele stosowali metody nauczania, które ułatwiają rozwijanie tych zdolności.

Wyniki badań przeprowadzonych w czasie pandemii wskazały, że w znacznym zakresie w czasie nauczania rachunkowości online zmieniła się struktura stosowanych metod nauczania rachunkowości. Zjawisko to należy ocenić, jako zmiana służąca nabywaniu w większym zakresie kompetencji społecznych. Rozwój umiejętności społecznych jest też istotny dla studentów. Chętnie pracują metodami kształtującymi aktywną postawę wobec zdobywania wiedzy. Pozytywnie postrzegają wykonywanie podczas zajęć zadań, podczas których stawiają problemy, weryfikują tezy, wspólnie formułują wnioski i interpretują wyniki. Praca z wykorzystaniem technologii informacyjnej i informatycznej w ich opinii wyzwala kreatywność. Ponadto używanie metod problemowych i praktycznych wpływa na kształtowanie takich postaw społecznych, jak: planowanie pracy, podział obowiązków, wyznaczanie ról, przyjmowanie zadań i odpowiedzialności za ich terminowe wykonanie. Pozwala to kształtować umiejętności przywódcze, komunikowanie się i prezentowanie wyników na forum oraz dokonywanie ocen.

Piśmiennictwo:

1. Bandach, M. (2013). Trening umiejętności społecznych jako forma podnoszenia kompetencji społecznych. *Economics and Management*, nr 4, 2013, 82-97.
2. Boyatzis, R.E. (1982). The Competent Manager: a Model for Effective Performance, John Wiley & Sons, New York. https://books.google.pl/books?hl=pl&lr=&id=KmFR7BnLdCoC&oi=fnd&pg=PP3&dq=The+Competent+Manager:+a+Model+for+Effective+Performance&ots=ww7IVoQqSE&sig=9FErEWiWpfsXI30emd1DG_moXjU&redir_esc=y#v=onepage&q=The%20Competent%20Manager%3A%20a%20Model%20for%20Effective%20Performance&f=false.
3. Czapla, T. (2011). *Modelowanie kompetencji pracowniczych w organizacji.* Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
4. Dubois, D. D., Rothwell, W. J. (2008). *Zarządzanie zasobami ludzkimi oparte na kompetencjach*. Gliwice: Helion.
5. Filipowicz, G. (2004). *Zarządzanie kompetencjami zawodowymi*. Warszawa: PWE.
6. Furgoł, S. *Jak kształtować kompetencje kluczowe? Metody pracy z uczniami.* https://www.metis.pl/content/view/3397/.
7. Hajduk, J. *Metody aktywizujące w kształtowaniu kompetencji kluczowych uczniów.* https://www.slideshare.net/zsi/metody-aktywizujce-w-ksztatowaniu-kompetencji-kluczowych-uczniw.
8. Informacja o zawodzie „Asystent do spraw księgowości". „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie a pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych – INFODORADCA+". Charakterystyki te są umieszczone w bazie pod adresem www.psz.praca.gov.pl.
9. Informacja o zawodzie „Księgowy". „Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie a pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych – INFODORADCA+". Charakterystyki te są umieszczone w bazie pod adresem www.psz.praca.gov.pl.
10. Jakie role będzie pełnił księgowy w przyszłości?, Infor, https://ksiegowosc.infor.pl/rachunkowosc/zasady-ogolne/4728448,Jakie-role-bedzie-pelnil-ksiegowy-w-przyszlosci.html.
11. Jakie umiejętności rozwijają najlepsze księgowe i księgowi? Value Finance, https://www.youtube.com/watch?v=ElBhVaDysak.
12. https://ksiegowosc.infor.pl/rachunkowosc/zasady-ogolne/4728448,Jakie-role-bedzie-pelnil-ksiegowy-w-przyszlosci.html.
13. Koch-Kozioł, M. *Jak kształtować kompetencje społeczne uczniów.* https://epedagogika.pl/top-tematy/jak-ksztaltowac-kompetencje-spoleczne-uczniow-3056.html.
14. Kopaliński, W. (2007). Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych z almanachem. Cz. I, t. IV, Warszawa: HPS.
15. Księgowość i rachunkowość: rynek i zawody w Polsce. Centre for Financial Reporting Reform (CFRR) Governance Global Practice, International Bank for Reconstruction

and Development / The World Bank. 2016. https://cfrr.worldbank.org/sites/default/files/2019-11/Accounting_Market_Study_pl.pdf.
16. Majchrzak, I., Rydzewska-Włodarczyk, M. (2013). Metody nauczania i ich wykorzystanie do kształtowania kompetencji społecznych pokolenia Y. *Folia Pomeranae Universitatis Technologiae Stetinensis. Oeconomica*, T. 72, 105-116.
17. Matczak, A. (2007). *Kwestionariusz Kompetencji Społecznych KKS. Podręcznik.* Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
18. Międzynarodowe Standardy Edukacyjne MSE, „Słownik terminologiczny (2021)" (2020). Warszawa: Stowarzyszenie Księgowych w Polsce.
19. Międzynarodowy Standard Edukacyjny dla Zawodowych Księgowych nr 3 „Profesjonalne umiejętności". (2020). Warszawa: Stowarzyszenie Księgowych w Polsce Zarząd Główny.
20. Nadolna, B., Rydzewska, M. (2020). Metody nauczania w zdalnym kształceniu w zakresie sprawozdawczości przedsiębiorstw. Wyniki badań ankietowych. W: Z., Głodek, M., Trocka (red.). *Współczesne problemy teorii i praktyki.* Gorzów Wielkopolski: Akademia im. Jakuba z Paradyża.
21. Nie tylko zatrudnianie: jak firmy przekwalifikowują się, aby zaradzić niedoborom talentów, https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/beyond-hiring-how-companies-are-reskilling-to-address-talent-gaps.
22. Paszkiewicz, A., Silska-Gembka, S. (2013). Rola kompetencji miękkich w pracy księgowego. Wyniki badań empirycznych. *Studia i Prace Kolegium Zarządzania i Finansów*, Nr 130, 89-112.
23. Piwowarczyk, J. (2011). Tworzenie i wdrażanie systemu zarządzania kompetencjami w organizacji. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*, nr 853, 21-37.
24. Royse, M. Top 10 Power Skills You Should Learn This Year. https://betterhumans.pub/top-10-power-skills-you-should-learn-this-year-e9be3ae5bde1.
25. Rydzewska, M., Nadolna, B. (2022). Metody nauczania rachunkowości w warunkach zdalnego kształcenia w opinii studentów i nauczycieli – wyniki badań. W: W., Gos, B., Sadowska (red.). *Metody nauczania rachunkowości*. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
26. Rzepka, S. *Kompetencje przyszłości i ich miejsce w księgowości*. https://skwp.poznan.pl/aktualnosc/kompetencje-przyszlosci-i-ich-miejsce-w-ksiegowosci/.
27. Smółka, P. (2008). *Kompetencje społeczne. Metody pomiaru i doskonalenia umiejętności interpersonalnych.* Kraków: Wolters Kluwer Polska – Oficyna.
28. Szołtysek, J., Twaróg, S., Jeż, R. (2015). Kompetencje społeczne w okresie kształcenia zawodowego na potrzeby logistyki społecznej. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 249, 11-22.
29. Tomorowicz, A. (2011). Struktura kompetencji społecznych w ujęciu interakcyjnym, *Psychiatria*, tom 8, nr 3, 91-96.
30. What are power skills?, Nowojorski Instytut Finansów. https://info.nyif.com/what-are-power-skills/.

31. Workplace Learning Trends Report. (2022). https://info.udemy.com/rs/273-CKQ-053/images/2022_Workplace_LearningTrends_Report.pdf.
32. Zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE z 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01).

Streszczenie

W pracy księgowego kompetencje osobiste i społeczne są równie ważne jak wiedza i umiejętności zawodowe. Z badań wynika, że pracodawcy oczekują od księgowych umiejętności pracy indywidualnej z wykorzystaniem swojej specjalistycznej wiedzy i umiejętności: rozwiązywania niestandardowych problemów, pracy pod presją ciągłych zmian i czasu, budowania profesjonalnych relacji ze współpracownikami i klientami, pracować w zespołach interdyscyplinarnych, a nawet nimi kierować. Rozwijanie tych kompetencji w trakcie studiów wymaga zastosowania odpowiednich metod. W pracy przedstawiono wyniki badań, których celem była ocena wpływu zmian w metodach nauczania stosowanych podczas zdalnego nauczania na kształtowanie się kompetencji społecznych przyszłych księgowych.

Słowa kluczowe: księgowa, kompetencje społeczne, metody nauczania, pandemia, oczekiwania pracodawców, nauka zdalna

WYDAWNICTWO

ISBN 978-83-64881-95-4