PAŃSTWOWA SZKOŁA WYŻSZA IM. PAPIEŻA JANA PAWŁA II W BIAŁEJ PODLASKIEJ

RYNEK PRACY WOBEC WYZWAŃ PRZYSZŁOŚCI – UJĘCIE INTERDYSCYPLINARNE



red. Agnieszka Siedlecka
Danuta Guzal-Dec

Biała Podlaska 2021

Państwowa Szkoła Wyższa
im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

RYNEK PRACY WOBEC WYZWAŃ PRZYSZŁOŚCI – UJĘCIE INTERDYSCYPLINARNE

red. Agnieszka Siedlecka
Danuta Guzal-Dec

Biała Podlaska 2021

Wydawca:
Państwowa Szkoła Wyższa
im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

Recenzenci:
prof. dr hab. Mieczysław Adamowicz
dr hab. Piotr Gradziuk, prof. IRWiR PAN
dr hab. Sławomir Kalinowski, prof. IRWiR PAN
dr hab. Małgorzata Radziukiewicz, prof. PSW

© Copyright by Państwowa Szkoła Wyższa
im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

ISBN 978-83-64881-83-1

Nakład: 150 egz.
Liczba arkuszy wydawniczych: 19

Wydawnictwo Państwowej Szkoły Wyższej
im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej
ul. Sidorska 95/97, 21-500 Biała Podlaska
www.pswbp.pl

Skład, druk, projekt okładki:
Agencja Reklamowa TOP, ul. Chocimska 4, 87-800 Włocławek
tel.: 54 427 09 70; www.agencjatop.pl

Spis treści

WSTĘP 5

Włodzimierz Wójcicki
CZYNNIK DEMOGRAFICZNY I POLITYKA SPOŁECZNA
JAKO DETERMINANTY RYNKU PRACY W POLSCE 7

Mieczysław Adamowicz, Paweł Siedlanowski
MIGRACJA JAKO UWARUNKOWANIE RYNKU PRACY W POLSCE 24

Paulina Stolarczyk, Paulina Trębska
ZMIANY NA RYNKU PRACY W OKRESIE PANDEMII COVID-19
– WYBRANE ASPEKTY 48

Józef Wróbel
MAKROEKONOMICZNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY
W WARUNKACH PANDEMII KORONAWIRUSA 60

Agnieszka Borowska, Alicja Stolarska,
ZMIANY NA RYNKU PRACY W POLSCE PO 2019 ROKU W UJĘCIU
SEKTOROWYM 77

Magdalena Knapińska
ZMIANY NA REGIONALNYM RYNKU PRACY W POLSCE W OKRESIE
PANDEMII COVID-19 92

Izabela Wielewska, Marzena Kacprzak
ZJAWISKO BEZROBOCIA W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM
W KONTEKŚCIE STRUKTURY DEMOGRAFICZNEJ 107

Jacek Kamiński
INTERAKCJA SPOŁECZNA JAKO PODSTAWA TWORZENIA
WARTOŚCI I ŹRÓDŁO ZAGROŻEŃ W USŁUGACH. Z DOŚWIADCZEŃ
PANDEMII COVID-19 124

Żanna Pleskacz, Agata Marcysiak
WPŁYW PANDEMII NA RYNEK PRACY PRZEDSIĘBIORSTW BRANŻY
BUDOWLANEJ 140

Marek Kuźmicki, Magdalena Borysiuk
SEKTOR NOWOCZESNYCH USŁUG BIZNESOWYCH A POTENCJAŁ ZAWODOWY STUDENTÓW KIERUNKÓW FINANSE I RACHUNKOWOŚĆ ORAZ ZARZĄDZANIE PAŃSTWOWEJ SZKOŁY WYŻSZEJ IM. PAPIEŻA JANA PAWŁA II W BIAŁEJ PODLASKIEJ 156

Joanna Newerli-Guz, Agnieszka Palka, Agnieszka Rybowska
WPŁYW KSZTAŁCENIA AKADEMICKIEGO NA KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI POTRZEBNYCH NA RYNKU PRACY W OPINII STUDENTÓW UNIWERSYTETU MORSKIEGO W GDYNI. 176

Joanna Truszkowska
SPECJALNA SZKOŁA PRZYSPOSABIAJĄCA DO PRACY – JAKO ETAP W DRODZE DO AUTONOMII ZAWODOWEJ – WYBRANE ASPEKTY. 190

Agnieszka Ginter, Robert Rosa
DZIAŁALNOŚĆ POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY NA PRZYKŁADZIE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W SIEDLCACH 202

Tomasz Machelski
PROBLEM ZAKRESU WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORCÓW PRZEZ SAMORZĄD TERYTORIALNY 216

Aneta Mikuła, Dorota Komorowska
REALIZACJA ÓSMEGO CELU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU – GODNA PRACA I WZROST GOSPODARCZY A SYTUACJA NA RYNKU PRACY W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ 226

Monika Zająkała, Izabela Wielewska
GOSPODARSTWO ROLNE JAKO MIEJSCE PRACY RODZINY ROLNICZEJ 243

Konrad Żak
WPŁYW NIEDOBORÓW FARMACEUTÓW W APTEKACH OGÓLNODOSTĘPNYCH NA JAKOŚĆ ŚWIADCZENIA USŁUG FARMACEUTYCZNYCH W POLSCE 256

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 p.t. „Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujęcie interdyscyplinarne" organizowanej 17 czerwca 2021 r. przez Wydział Nauk Ekonomicznych Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej.

Publikacja poświęcona jest charakterystyce zjawisk i wyzwań funkcjonowania współczesnego rynku pracy. Rynek ten wysoce złożony, ze względu na specyfikę przedmiotu obrotu, problemy równoważenia i potrzeby regulacyjne, funkcjonuje pod wpływem mnogości determinant ekonomicznych, zarówno po stronie podażowej, jak i popytowej, ale także czynników pozaekonomicznych.

Wśród czynników pozekonomicznych po 2019 r. jedną z głównych determinant funkcjonowania gospodarki światowej i rynków pracy stanowiła pandemia COVID–19 wywołana wirusem SARSCoV-2. Pandemia ta wpłynęła na kryzys gospodarki światowej, co przyniosło także znamienne skutki dla funkcjonowania rynku pracy, na którym, jak w soczewce, obserwować możemy efekty najważniejszych zmian zachodzących, tak w gospodarce, jak i w życiu społecznym.

Zarówno przebieg pandemii, jak i podejmowane działania zapobiegawcze polegające m.in. na wprowadzeniu dystansu społecznego i ograniczaniu działalności wybranych branż gospodarki, w skali całego kraju lub poszczególnych stref, zaburzyły przebieg mechanizmu rynkowego, powodując trudności z utrzymaniem miejsc pracy z perspektywy przedsiębiorców oraz godziwego wynagrodzenia z perspektywy pracowników. Pandemia jednocześnie przyspieszyła tempo rozwoju pewnych obserwowanych już zjawisk w gospodarce, w tym na rynku pracy, takich jak: rozwój e-gospodarki oraz pracy zdalnej.

Tematyka publikacji odnosi się do następujących ogólnych obszarów problemowych 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.

Badania prowadzono w różnych układach i przekrojach funkcjonowania rynku pracy. Układ szczegółowy podejmowanych problemów badawczych obejmuje w kolejnych rozdziałach monografii następujące kwestie:

- tendencje na krajowym rynku pracy, stymulanty i bariery rozwoju polskiego rynku pracy (rozdział 1 i 2);

- wpływ pandemii Covid-19 na rynek pracy w Polsce – ujęcie ogólne (rozdział 3 i 4), ujęcie sektorowe (rozdział 5), ujęcie regionalne (rozdział 6 i 7);
- specyficzne problemy oddziaływania pandemii COVID-19 na: sektor usług (rozdział 8), sektor budownictwa (rozdział 9);
- kształtowanie potencjału zawodowego wobec potrzeb współczesnego rynku pracy (rozdział 10, 11 i 12);
- funkcjonowanie instytucji rynku pracy w Polsce (rozdział 13);
- uwarunkowania polityczno-prawne funkcjonowania polskiego rynku pracy – wybrane przykłady (rozdział 14 i 15);
- specyfika gospodarstwa rolnego jako miejsca pracy rodziny rolniczej (rozdział 16);
- wyzwania rozwoju wybranych rynków branżowych na przykładzie branży farmaceutycznej (rozdział 17).

Organizatorzy konferencji p.t. „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 chcielibyśmy serdecznie podziękować wszystkim Autorom, Recenzentom i Komitetowi Organizacyjnemu konferencji pod przewodnictwem dr Joanny Żurakowskiej-Sawy za inicjatywę organizacji konferencji i przygotowanie publikacji.

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

Włodzimierz Wójcicki[1]
Państwowa Szkoła Wyższa
im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

CZYNNIK DEMOGRAFICZNY I POLITYKA SPOŁECZNA JAKO DETERMINANTY RYNKU PRACY W POLSCE

Wstęp

Celem pracy jest wskazanie warunków funkcjonowania i rozwoju rynku pracy w Polsce. Na rynku pracy ogniskują się obywatelskie, polityczne i społeczne treści zawarte w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Z kolei członkostwo w Unii Europejskiej przesądza o otwartości polskiej gospodarki. Tak więc tendencje rozwojowe gospodarki światowej oraz upodmiotowienie obywateli dotykają bezpośrednio naszego kraju. To, czy jesteśmy w stanie wykorzystać okresy prosperity oraz buforować okresy gospodarczego zastoju, zależy jednak od wewnętrznego potencjału konkurencyjności. „Są dwa czynniki, które długofalowo przesądzają o rozwoju gospodarczym: ład instytucjonalny i jakość zasobów ludzkich[2]." Oba czynniki są kształtowane równocześnie z głębokimi przemianami ustrojowymi w obszarze relacji państwo – samorząd terytorialny, prywatyzacja, urynkowienie i liberalizacja gospodarki oraz eksplozja różnych wolności, co bardzo utrudnia dochodzenie do konsensusu społecznego, zwłaszcza gdy chodzi o sytuacje kolizyjne, gdzie wspieranie przedsiębiorczości trzeba godzić z ochroną interesów pracowniczych. I tak w roku 2010 zatrudnieni na podstawie stosunku pracy stanowili 73,8% ogółu zatrudnionych, odpowiednio w roku 2020 wskaźnik wynosił 74,3%; pomimo powszechnej dezaprobaty dla niestabilnego zatrudnienia[3] w ciągu dekady udało się poprawić wskaźnik zaledwie o 0,5 p.p. Ministerstwo właściwe do spraw rynku pracy nie zauważyło szarej strefy rynku pracy, dopiero Ministerstwo

[1] dr hab., prof. PSW, w.wojcicki@dydaktyka.pswbp.pl, ORCID: 0000-0002-9802-0530

[2] Górniak, J. (red.).(2015). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań.* Warszawa-Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński, s. 7.

[3] GUS. (2021). *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2021*, Warszawa, s. 128; dane dotyczą przeciętnego zatrudnienia w roku, które w 2020 wynosiło 1508,tys. (s. 130), zatrudnienie według stanu na koniec roku wynosiło 15825,4 tys.

Finansów w celu uszczelnienia systemu podatkowego zaproponowało zmianę przepisów, które nakazywały pracownikowi zapłatę nieodprowadzonego podatku wraz z odsetkami od wynagrodzenia wypłaconego „pod stołem" w przypadku ujawnienia takiej sytuacji. Nowe przepisy mają dać pracownikowi – sygnaliście ochronę, obciążając odpowiedzialnością nieuczciwego pracodawcę. Pieniądze do ręki, poza ewidencją, otrzymuje 1,4 mln pracowników, a średnia kwota to aż 1971 zł. Ten proceder dotyczy 31% pracowników zatrudnianych przez mikrofirmy i 11% pracowników w firmach zatrudniających 10 i więcej pracowników. Polski Instytut Ekonomiczny w 2018 roku oszacował, że poza ewidencją jest wypłacane 6% wynagrodzeń w gospodarce, co stanowi 34 mld zł i powoduje zmniejszenie dochodów podatkowych o 17 mld zł rocznie; dla porównania szacowana luka VAT wynosi 19 mld zł, a luka CIT 22 mld zł[4]. Zdaniem autora oczekiwania Ministerstwa Finansów nie mają solidnej podstawy. Atrakcyjne oferty pracy w przeważającej części są dostępne „po znajomości", klin podatkowy sprawia, że wynagrodzenia w Polsce należą do najwyżej opodatkowanych w OECD, a i sama instytucja „sygnalisty" nie doczeka się szerokiej społecznej aprobaty. Podobny osąd sytuacji w zakresie ładu instytucjonalnego wynika z badań S. Golinowskiej, o których mowa w dalszej części pracy. Co zaś dotyczy jakości zasobów ludzkich, to liczba absolwentów uczelni z 497,5 tys. w roku 2010/2011 spadła do 293,4 tys. w roku 2019/2020[5]. Nie lepiej przedstawia się sytuacja w zakresie czytelnictwa: liczba czytelników korzystających z bibliotek publicznych z 6,5 mln w roku 2010 zmniejszyła się do 4,9 mln w roku 2020; odpowiednio liczba wypożyczonych woluminów wyniosła 119,9 mln oraz 77,5 mln[6].

Sytuacja demograficzna w Polsce

Wiodącą cechą zmian demograficznych w Polsce i w wielu innych krajach jest starzenie się ludności. Najbardziej starzenie się ludności ogranicza rosnąca liczba urodzeń i większa przeżywalność niemowląt, czyli „odmładzanie społeczeństwa", determinujące piramidę wieku populacji mieszkańców. Pośrednio na dzietność wpływa zamożność społeczeństwa, promowany model rodziny, aktywność zawodowa kobiet, poziom opieki społecznej i zdrowotnej, akceptacja związków nieformalnych, wykształcenie ludności, warunki mieszkaniowe, stabilizacja na rynku pracy. Z drugiej strony widzimy strukturę konsumpcji, zapotrzebowanie na usługi publiczne, strukturę zasobów pracy, koszty utrzymania grupy poprodukcyjnej, inne dostosowania infrastruktury i nakładów inwestycyjnych. W środku ponadto kryzysy społeczne i gospodarcze, klęski żywiołowe, pandemie i wojny.

W Polsce palącym problemem jest niska i malejąca dzietność. Zastępowalność pokoleń warunkuje wskaźnik dzietności wynoszący ponad 2,1 podczas gdy

[4] https://businessinsider.com.pl/twoje-pieniadze/praca/pracowniku-donies-na-szefa-rzad-chce-nowych-przepisow/esl1cq3 (dostęp z dnia 16.08.2021).
[5] GUS. (2021). *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2021*, Warszawa, s. 206.
[6] Tamże, s. 235.

w 2008 wynosił zaledwie 1,39 (1,28 w mieście i 1,47 na wsi), w innym ujęciu prognozowana liczba urodzeń za 25 lat spadnie poniżej 160 tys. rocznie[7]. Dodajmy, że w roku 2020 według GUS liczba urodzeń wyniosła nieco poniżej 360 tys.

Tab. 1. Urodzenia w Polsce w styczniu w latach 2010-2021

Rok	Urodzenia w tys.	Rok	Urodzenia w tys.
2010	38,8	**2016**	30,8
2011	32,1	**2017**	34,2
2012	32,3	**2018**	35,5
2013	33,4	**2019**	33,7
2014	32,5	**2020**	33,2
2015	32,2	**2021**	27,2

Źródło: Klinger, K., Żółciak, T., Osiecki, G. (2021). Mamy już stan wyjątkowy w demografii. Pandemia pogrąża przyrost naturalny. *Dziennik Gazeta Prawna, 25 luty 2021.*

Widzimy chwilowe drgnięcie w górę w latach 2017-2018, w odpowiedzi na 500+, które szybko wygasło. Program wbrew oczekiwaniom nie poprawił trwale sytuacji demograficznej, tym bardziej nie poprawi jej teraz gdy pandemia zachwiała stabilnością perspektyw, a inflacja obniżyła realną wartość wsparcia.

Tab. 2. Urodzenia w Polsce w latach 1980-2019 (tys.)

Rok	Urodzenia żywe razem	W tym pozamałżeńskie	Pozamałżeńskie w %	Urodzenia martwe
1980	695,8	33,2	4,8	5,8
1990	547,7	34,0	6,2	3,9
2000	378,3	45,9	12,1	2,1
2010	413,3	85,1	20,6	1,7
2019	375,0	95,2	25,4	1,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS. (2020). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020,* Warszawa, s. 250.

Na przestrzeni czterech dekad widoczny jest spadek liczby urodzeń żywych o 46,1%. W tym czasie odsetek urodzeń żywych pozamałżeńskich wzrósł ponad pięciokrotnie z 4,8% do 25,4%. Nastąpiła poprawa warunków życiowych, świadomości kobiet oraz opieki lekarskiej, przez co liczba urodzeń martwych zmniejszyła się znacznie. Jedno urodzenie martwe przypadało na 120,0 tys. żywych na początku okresu i na 312,5 tys. w końcu okresu, co oznacza ponad dwu i pół krotną poprawę.

[7] Dragan, A. (2011). *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki,* Kancelaria Senatu Biuro Analiz i Dokumentacji, s. 6.

Dramatycznie brzmi opinia Elżbiety Gołaty prorektora Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu i przewodniczącej Komitetu Nauk Demograficznych Polskiej Akademii Nauk: „Na strategię demograficzną, która koncentrowałaby się na wzroście dzietności, jest już za późno. By kraj nie implodował, trzeba zmienić rynek pracy tak, by wchłaniał jak najwięcej kobiet[8]."

Spadek urodzin nie jest tylko polską specyfiką. Posiadanie dziecka coraz częściej jest wynikiem przemyślanej decyzji. „W Japonii w 2020 roku urodziło się 840 832 dzieci – najmniej od 1899 roku, gdy japoński rząd zaczął prowadzić takie statystyki – informuje agencja Kyodo. Liczba urodzin w 2020 roku była o 24 407 niższa niż w 2019 roku, gdy po raz pierwszy od 1899 spadła poniżej 900 tysięcy[9]." Dodajmy, że w kulturze japońskiej rodzina tradycyjnie sytuuje się wysoko w hierarchii wartości. Na świecie zmienia się społeczne podejście do dzietności.

Szczególnie krytycznie kształtuje się sytuacja w ostatnich latach. „Pandemia uderzyła w decyzję o posiadaniu dziecka, podkopując poczucie stabilizacji życiowej i to jednocześnie w dwóch obszarach. Szpitale w dużej mierze zarezerwowane są na potrzeby COVID-19. Wiele potencjalnych matek nie chce decydować się teraz na poród. Z drugiej strony gospodarcze perturbacje zachwiały pewnością finansową rodzin[10]." Przy podejmowaniu decyzji uwzględnia się różnorakie okoliczności, w tym zmiany w prawie aborcyjnym określane niekiedy mianem zadekretowanego heroizmu w kontekście ograniczonej pomocy państwa w wychowaniu dzieci niepełnosprawnych.

W grupie seniorów charakterystyczną rysą jest „podwójne starzenie się ludności", polega to na tym, że przy występującym procentowym wzroście ludności starszej, w jej ramach najszybciej rośnie odłam najstarszy. Liczebność w grupie 75-84 lat rośnie relatywnie szybciej niż w grupie 65-74 lat, a od liczebności grupy 75-84 lat szybciej rośnie liczebność grupy 85 lat i więcej. „Polska od lat plasuje się w pierwszej trzydziestce krajów starych na świecie. W 1967 roku przekroczyła próg starości demograficznej, a próg zaawansowanej starości demograficznej – już w 1980 roku. W latach 1990-2005 udział ludności w wieku 65 lat i więcej wzrósł z 10,1% do 13,2%, a w wieku 60 lat i więcej z 14,8% do 17,1% w ogólnej strukturze społecznej[11]." Czyli udział osób starych wzrósł o 15,5% (17,1/14,8) a udział osób bardzo starych wzrósł o 31% (13,2/10,1).

Oprócz podwójnego starzenia się wzrasta indeks starości demograficznej. Ten wskaźnik dla danego kraju odnosi się do alternatywnie ujmowanego progu starości: 12% ludności w wieku 60 i więcej lat lub 7% ludności w wieku 65 lat i więcej – oba wskaźniki Polska osiągnęła w końcu lat 60. ubiegłego wieku. „W Polsce w okresie 1950-2005 udział ludności w wieku powyżej 64 lat wzrósł dwuipół-

[8] Nowosielska, P. (2021). *Era wielkiego starzenia. Na strategię demograficzną jest już za późno.* gospodarka.dziennik.pl/news/artykuly/8152460.demografia-pandemia-strategia-html (dostęp z dnia 30.04.2021).

[9] Rp.pl/Spoleczenstwo/210609771-Japonia-Liczba-urodzen-najnizsza-od-1899-roku.html (dostęp z dnia 04.06.2021).

[10] Klinger, K., Żółciak, T., Osiecki, G. (2021). Mamy już stan wyjątkowy w demografii. Pandemia pogrąża przyrost naturalny. *Dziennik Gazeta Prawna, 25 luty 2021.*

[11] Dragan, A. (2011). *Starzenie się..., dz. cyt.,s.5.*

krotnie z 5,3% do 13,2 %, jednocześnie zmalał udział populacji dzieci (0-14 lat) z 29,5% do 17,2%"[12]. Cechą charakterystyczną starzenia się ludności w Polsce są równolegle występujące dwie determinanty: względny wzrost liczby osób starszych i względny spadek liczby dzieci. Niestety, ten trend jest głęboko osadzony w czasie, ma trwały charakter. Trudno doszukać się symptomów zapowiadających jego zmianę. „Mediana wieku mieszkańców Polski w 2018 roku wyniosła prawie 41 lat, tj. o ponad 5 lat więcej niż w 2000 r[13]." Przy czym dla mężczyzn było to prawie 39 lat, a dla kobiet ponad 42 lata. Ze względu na wiek rozrodczy korzystniejsze byłoby odwrotne ukierunkowanie różnicy. Ponadto w piramidzie wieku do około 50 roku życia występuje przewaga mężczyzn.

„Co więcej, rok temu zmarło o 35 tys. osób więcej niż się urodziło. – To największa różnica od czasów II wojny światowej[14]." Zwróćmy uwagę – mowa o roku 2019, czyli jeszcze przed pandemią. Od około 30 lat utrzymuje się zjawisko depresji urodzeniowej – niska liczba urodzeń nie zapewnia prostej zastępowalności pokoleń. W 2019 roku każde 100 osób mieściło 30 osób w wieku przedprodukcyjnym i 37 osób w wieku poprodukcyjnym – zatem nie ma zastępowalności pokoleń także w obszarze rynku pracy. Konkluzja jest oczywista – „W najbliższej perspektywie nie można oczekiwać znaczących zmian gwarantujących stabilny rozwój demograficzny[15]." Poglądy na demografię cechuje pewna dychotomia. W skali indywidualnej obrazuje ją powiedzenie *wszyscy chcą żyć długo, nikt nie chce być stary.* W skali ogólnej cenione jest wydłużanie wieku życia, charakterystyczne dla społeczeństw żyjących w dobrobycie, a jednocześnie martwi słabnąca zastępowalność pokoleń na rynku pracy i pogarszająca się sytuacja finansowa repartycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych.

Z punktu widzenia rynku pracy zmiany struktury wiekowej ludności są konsekwencją starzenia się oraz stagnacji w przyroście naturalnym po 1990 roku. Ilustrują to dane w Tab. 3.

[12] Tamże, s. 6.

[13] Szymański, D. (2020). *Alarmujące dane GUS. Polska demografia ma się najgorzej od II wojny światowej.* businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/dane-demograficzne-w-polsce-za-2019-r—gus-liczba-urodzen-i-zgonow/nOc74x3 (dostęp z dnia 02.06.2021).

[14] Tamże.

[15] Tamże.

Tab. 3. Ludność w Polsce w wieku produkcyjnym i nieprodukcyjnym (tys.)

Rok	Ogółem	W wieku przedpro-dukcyjnym (0-17)	W wieku produkcyj-nym (M 18-64 K 18-59)	W wieku produkcyj-nym mobilnym (18-44)	W wieku produkcyj-nym niemobil-nym (M 45-64 K 45-59)	W wieku poprodukcyjnym (M >64 K>59)
1980	35735	10297	21211	14619	6592	4227
1990	38073	11043	22148	15255	6890	4884
2000	38254	9333	23261	15218	8043	5660
2010	38530	7243	24831	15424	9407	6456
2019	38383	6949	23026	14461	8565	8408

Źródło: GUS. (2020). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020,* Warszawa, s. 161.

Ogólna populacja ludności w Polsce wzrosła w latach 1980-1990, następnie przez blisko trzy dekady praktycznie była ustabilizowana. Natomiast zmiany liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym cechuje ciągły spadek po 1990 roku. To skutek spadku liczby urodzeń przedstawionego w Tab. 3. Liczba ludności w wieku produkcyjnym stopniowo rosnąca przez pierwsze trzy dekady, w trzeciej znacząco zmniejszyła się przy dużym wzroście liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. O ile w całym okresie zmiany ogólnej liczby ludności wzbudzały niepokój z powodu względnej stagnacji, to już struktura wiekowa z punktu widzenia rynku pracy jest silnie niepokojąca.

Poza niezadowalającą reprodukcją, pewien wpływ na istniejącą sytuację, wywierają migracje zagraniczne. Saldo tych migracji przedstawiono w Tab. 4.

Tab. 4. Saldo migracji zagranicznych na pobyt stały

Lp.	Lata	Saldo (tys.)
1.	Ogółem 1952-2019	-1085,0
2.	1952-1960	-95,3
3.	1961-1970	-199,5
4.	1971-1980	-209,4
5.	1981-1990	-249,4
6.	1991-2000	-152,1
7.	2001-2010	-145,5
8.	2018	3,6
9.	2019	6,2

Źródło: GUS. (2020). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020,* Warszawa, s. 408-409.

Suma pozycji 2-7 wynosi -1051,2 tys., zatem łączne saldo w okresie 2001-2019 wynosi -33,8 tys. Generalnie ujemne saldo migracji zagranicznych na pobyt stały

zmniejszało się ciągle od lat 1981-1990 aby w ostatniej dekadzie zmienić znak na dodatni.

W kontekście rynku pracy pojawia się nieśmiało nuta optymizmu. W dwóch dekadach XXI wieku Polska zaakceptowała przepływy migracyjne. Od czasu wejścia do Unii Europejskiej Polacy wykorzystywali możliwość swobodnego przemieszczania się i pozyskiwania dobrze płatnej pracy w Europie Zachodniej. Wahadłowe migracje stopniowo nabrały stałego charakteru. Szacuje się, że z Polski wyjechało około 1,5 mln ludzi, co stanowi około 9% osób aktywnych zawodowo, które pozostały w Polsce. Sam ubytek jako taki oczywiście nie umacnia rynku pracy od strony zasobów. Migracja jednak ma pozytywne znaczenie w sensie, przynajmniej formalnego, ucywilizowania stosunków pracy. Uświadamia, że w Europie równe prawa pracownicze przysługują miejscowym jak i przyjezdnym. Dzięki temu liczba imigrantów przebywających na terenie Polski wzrosła z 0,2 mln w 2014 roku do około 1,3 mln – 2 mln w 2019 roku[16]. Było to skutkiem relatywnie łatwego dostępu do legalnej krótkoterminowej pracy.

Wprawdzie w większości nie jest to imigracja osiedleńcza, ale w coraz większym stopniu odpowiedzialna. Liczba imigrantów z Ukrainy opłacających ubezpieczenie społeczne w Polsce wzrosła z 35 tys. w I kwartale 2014 roku do 485 tys. w I kwartale 2020 roku[17]. Polityka migracyjna będzie miała coraz większe znaczenie dla rynku pracy. W kwietniu 2021 roku liczba ubezpieczonych cudzoziemców wyniosła 780,5 tys., w stosunku do marca 2021 wzrost wyniósł 14,5 tys., z czego 10,3 tys. to obywatele Ukrainy. Od kilkunastu lat rośnie liczba cudzoziemców, którzy legalnie mieszkają i pracują w Polsce; tradycyjnie około ¾ stanowią Ukraińcy. Dane ZUS nie obrazują całego zjawiska – część imigrantów pracuje na umowach nieoskładkowanych, a część jest ubezpieczona w KRUS. Skala zjawiska wykracza poza system ubezpieczeń, ma znaczenie dla całej gospodarki i oczywiście dla rynku pracy[18].

Demografia i rynek pracy w cieniu pandemii

Na demografię i rynek pracy w sposób oczywisty wpływają pandemie. Obecna pandemia COVID-19 to ponad 100 mln zakażonych i ponad 2 mln zgonów – według informacji Państwowego Zakładu Higieny z dnia 18 lutego 2021 r. W historycznym „rankingu" pandemii sytuuje się na 9 miejscu. Zgony stanowią 0,0025% światowej populacji, a na przykład „czarna śmierć" w XIV wieku w Europie pochłonęła około 30% populacji. Trzeba jednak pamiętać, że liczebność populacji obecnie jest diametralnie różna od średniowiecznej, a i ogniskowy rozkład tragedii nie jest rów-

[16] Strzelecki, P. (2020). *Kluczowa dekada dla demografii Polski a pandemia COVID-19.* gazeta.sgh.waw.p/meritum/kluczowa-dekada-dla-demografii-Polski-a-pandemia-covid-19 (dostęp z dnia 31.05.2021).

[17] Tamże.

[18] nobankier.pl/wiadomość/Rekordowa-liczba-ubezpieczonych-cudzziemcow-w-Polsce-8109244.html (dostęp z dnia 05.06.2021).

nomierny w wielorakich przekrojach: zawodowym, społecznym, przestrzennym, innych[19]. Społeczny podział pracy ukształtował newralgiczne stanowiska pracy jak kontrolerzy lotów czy piloci statków na kanale panamskim.[20] W przypadku pandemii absencja w pracy obejmuje chorobę i kwarantannę więc jest bardzo dotkliwa, zwłaszcza w zestawieniu z rozwiniętymi w procesach globalizacji łańcuchami dostaw.

W Polsce niestety, sytuacja w demografii nie przedstawia się dobrze. Miarą są ponadwymiarowe zgony – to pojęcie oznacza liczbę zgonów w czasie kryzysu, która wykracza poza poziom z lat poprzednich. Ich przyczyną jest zakażenie COVID-19 oraz niedostatek terapii i profilaktyki w przypadku innych chorób, z powodu przeciążenia służby zdrowia. W roku 2020 takich zgonów było 60,1 tys., a w 2021 do kwietnia aż 105 tys. (ogółem w tym czasie – 191 tys.). Polska pod tym względem lokuje się w pierwszej piątce na świecie, a w przeliczeniu na 100 tys., mieszkańców zajmuje drugie miejsce – 191 zgonów, po Litwie – 285 zgonów[21].

Zdecydowana większość nadmiarowych zgonów jest neutralna z punktu widzenia rynku pracy, ponieważ śmiertelność zakażonych jest największa wśród osób najstarszych. Fizyczny ubytek zasobów pracy nie wyczerpuje jednak problemu. Wskutek zgonów osób najstarszych zmienia się średni wiek życia ubezpieczonych. Średni oczekiwany czas dalszego trwania życia, ustalany przez GUS, jest ważnym elementem wzoru na wyliczenie świadczenia. Dłuższy okres pobierania świadczenia, to niższy jego wymiar miesięczny, krótszy okres pobierania oznacza zatem wyższą emeryturę co miesiąc; według wyliczeń opublikowanych przez Dziennik Gazetę Prawną różnica świadczenia może wynosić 5 do 9 proc., w zależności od wieku w momencie przechodzenia na emeryturę, a taki bodziec nie jest neutralny dla rynku pracy, zwłaszcza w okresie kryzysu kiedy zatrudnienie jest niepewne[22].

„Według najnowszego raportu sporządzonego w przez ekspertów z Centrum im. Adama Smitha (CAS), Biura Strategii i Analiz Międzynarodowych PKO BP oraz panelu badawczego Ariadna, koszt wychowania jednego dziecka wynosi od 200 tys. zł do 225 tys. zł. Według cen z 2019 roku koszt utrzymania, przy założeniu, że rodzina ma dwoje dzieci do 18 roku życia, wyniósł 206 tys. zł na jedno dziecko, 412 tys. zł na dwoje. Rok wcześniej, według raportu CAS było to 390 tys. zł, zatem wzrost wyniósł 5,4%[23]. Obliczeń dokonano według cen z III kwartału 2019 roku, inflacja w 2019 roku miała wynieść 3,2% – mamy więc do czynienia z realnym, nie tylko nominalnym wzrostem kosztów. Jeszcze jedno warto zauważyć – mowa jest

[19] szczepienia.pzh.gov.l/ciekawostka/czy-pandemia-covid-19-zalicza-się-do-najgorszych-plagw-historii (dostęp z dnia 06.06.2021).

[20] Absencja z powodu pandemii spowodowała dwutygodniowy zator na kanale, co zagroziło ciągłości dostaw skroplonego gazu do Azji.

[21] medonet.pl/koronawirus-w-polsce.nadmiarowe-zgony-w-2020-roku—raport-polska-w-scislej-czolowce.artykul,49396199.html (dostęp z dnia 06.06.2021).

[22] money.pl/emerytury/pandemia-podbije-emerytury-mogą-być-wyzsze-nawet-o-9-proc-662320977481a.html (dostęp z dnia 06.06.2021).

[23] https://www.bankier/wiadomosc/wychowanie-dziecka-w-Polsce-kosztuje-srednio-200-tys-zl-7679827.html (dostęp z dnia 02.06.2020).

o kosztach wychowania dziecka do 18 roku życia, a zwykle na utrzymaniu dziecko pozostaje jeszcze przez okres studiów. Czas pandemii nadwyrężył budżety domowe wielu rodzin i niewątpliwie wzrosła niepewność bytu, często spotykana fraza brzmi *po pandemii nic nie będzie tak jak przedtem.*

Przewidywane wychodzenie z pandemii mobilizuje do przygotowania programu naprawczego, mającego po części przynajmniej zniwelować skutki lockdawnów, kwarantann, okresów choroby. Unia Europejska przygotowała fundusz pomocowy wspomagający budżety narodowe ustalane przez poszczególne państwa członkowskie, ale wymagające akceptacji Komisji Europejskiej. Tu rodzi się dylemat na ile wydatki narodowe w najbliższych latach będą koncentrowane na programach rozwojowych, a na ile będą wykorzystywane do promocji opcji politycznej będącej u władzy. Wsparcia wymaga gospodarka i ludzie znajdujący się w trudnej sytuacji, polityka gospodarcza może konkurować z polityką społeczną w dostępie do środków. Rząd niejako przy okazji chce udoskonalić system podatkowy, system ubezpieczeń zdrowotnych, promowanie zatrudnienia, wsparcie klasy średniej, funkcję redystrybucyjną finansów publicznych. Program Polskiego Ładu nasycony jest obietnicami dla różnych grup podmiotów, osób oraz przedsiębiorstw i z tego powodu jest skomplikowany, póki co trudny do oceny; jego fragmenty podlegają selekcji pod kątem *public relations* – przykładowo odrębnie przedstawia się kwotę wolną od podatku i odrębnie zwolnienie emerytur do 2,5 tys. zł z podatku a tymczasem chodzi o to samo, co wynika z prostego działania: 12 x 2,5 tys. zł = 30 tys. zł.

Jedna z ocen uogólniających przewiduje korzyści dla 90,6% (8,16 mln) emerytów i rencistów oraz dla 67,9% (8,32 mln) gorzej uposażonych pracowników i drobnych przedsiębiorców. Pojawiające się informacje o konkretnych rozwiązaniach nie mogą być podstawą generalnej oceny programu, raczej mają na celu uświadamianie, że pomimo ogromu wydzielonych środków są granice rozdawnictwa, konieczne są również uszczuplenia dotąd dostępnych korzyści. W grze są podatki i składki ubezpieczeniowe, na przykład zwiększona do 30 tys. zł kwota wolna od podatku będzie redukowana o 9% składkę na ubezpieczenie zdrowotne, bo składki nie będzie można, jak dotychczas, odliczyć od podatku. Drugi próg podatkowy zostanie podniesiony do 120 tys. zł, ale ograniczy się możliwość samozatrudnienia i korzystania z 19% podatku liniowego. Ogólnie ma być zmniejszone opodatkowanie niskich płac, które w porównaniu z innymi krajami członkowskimi OECD są dotąd w Polsce wysoko opodatkowane. Ma być rozszerzona dostępność ryczałtu ewidencjonowanego, na stawkach zmniejszonych w porównaniu z obecnie obowiązującymi, dla pracowników branży IT i pracowników medycznych[24].

[24] businessinsider.com.pl/firmy/podatki/reforma-podatkowa-z-polskiego-ladu-szczegoly-rozwiazan/ltjw25g (dostęp z dnia 06.06.2021).

Sprawność instytucji rynku pracy

Na wstępie przedstawiliśmy sytuację demograficzną w Polsce, jest niedobra głównie przez brak perspektyw rozwojowych. Rodzi się też pytanie jak sprawnie tu i teraz rynek pracy wykorzystuje istniejące zasoby pracy. Bezrobocie mierzone według metodyki GUS spadło w kwietniu do 6,3% z 6,4% w marcu i to nie są złe dane, natomiast z badań przeprowadzonych przez Uniwersytet Warszawski oraz ośrodki badawcze GRAPE, CASE, CenEA i IBS od połowy kwietnia do połowy maja wynika, że aż 28% ankietowanych obawia się sytuacji na rynku pracy pomimo stabilnego niskiego bezrobocia i słabnącej pandemii. Instytucje rynku pracy nie działają sprawnie, pracy szuka się długo, ponad pół roku. Przy niskim bezrobociu na jedno wolne miejsce pracy przypada prawie 14 bezrobotnych; na ich ogólną liczbę 1,054 mln osób w końcu marca urzędowa oferta miejsc pracy wynosiła 76,3 tys.; przed pandemią w sierpniu 2018 roku na jedną ofertą przypadało 9 bezrobotnych[25].

Skutki kryzysu spowodowanego pandemią są wyraźnie widoczne[26]:

- w sierpniu 2020 na 50 największych portalach rekrutacyjnych było 238,2 tys. ofert pracy, o 21,8% mniej niż przed rokiem,
- niemal 15,9% pracujących Polaków obawia się utraty pracy w ciągu najbliższych dwóch lat, najbardziej obawiają się pracownicy w wieku 18-24 lat, najmniej w wieku 45-54 lata,
- w 10 dużych aglomeracjach (Warszawa, Kraków, Wrocław, Łódź, Szczecin, Gdańsk, Poznań, Bydgoszcz, Lublin, Katowice) – w lipcu 2020 było mniej ofert niż przed rokiem, największy spadek (62%) wystąpił w Poznaniu,
- największy spadek (37%) zatrudnienia wystąpił w grupie pracowników ochrony, największy wzrost (66%) ofert dotyczy głównych księgowych,
- spośród benefitów najczęściej pojawiają się pakiety sportowe i medyczne,
- najczęściej wymagane było doświadczenie na danym stanowisku (62% vs 54% w czerwcu) oraz odpowiednie wykształcenie (50% vs 33% w czerwcu); można sądzić, że łatwiej o pracownika z doświadczeniem aniżeli z wykształceniem – rozbieżność w pierwszym przypadku to 8 p. p., w drugim 17 p. p., ponad dwukrotnie większa,
- najczęściej zmianę miejsca pracy deklarują zatrudnieni na umowę zlecenie/dzieło (25,6%) oraz na niepełny etat (17,5%), najrzadziej samozatrudnieni (6,2%),
- pracownicy niższego szczebla najczęściej (31,6%) deklarują zmianę zawodu, rzadziej specjaliści (10,6%) i na stanowiskach kierowniczych (10,5%).

Rosnącym wymaganiom przedsiębiorców dotyczącym wykształcenia towarzyszy długi okres poszukiwania pracy. Indywidualna aktywność na rynku pracy

[25] Frączyk, J. (2021). *Rynek pracy po pandemii. W mechanizmie coś zgrzyta. Aż 14 chętnych na ofertę pracy.* businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/bezrobocie-niskie-ale-w-mechanizmie-cos-zgrzyta-az-14-chetnych-na-oferte-pracy-K5dr1cx (dostęp z dnia 01.06.2021).

[26] *Barometr rynku pracy, XIV,* (2020). Work Service (dostęp z dnia 30.05.2021).

trwa 35-40 lat i więcej, popatrzmy więc jak przedstawia się w Polsce kształcenie ustawiczne, dane ujęto w Tab. 5.

Wnioski są oczywiste: kobiety bardziej dbają o dokształcanie, jednak wskaźniki ogółem i dla kobiet w Polsce są trzykrotnie niższe niż przeciętnie w Unii Europejskiej – długie poszukiwanie pracy w Polsce to nie tylko wina urzędów pracy, ale i niska mobilność zawodowa pracowników, skoro nie funkcjonuje ustawiczne kształcenie/dokształcanie.

Tab. 5. Wskaźnik kształcenia i szkoleń wśród dorosłych w wieku 24-64 lat, dane z roku 2016, tendencja z lat 2011-2016 (wskaźnik: ogółem – kobiety)

Kraj	Wskaźnik	Tendencja	Kraj	Wskaźnik	Tendencja
Szwecja	29,5 – 36,7	+	**Czechy**	8,8 – 9,0	–
Dania	27,7 – 32,7	–	**Niemcy**	8,3 – 8,3	+
Finlandia	26,4 – 30,3	+	**Włochy**	8,3 – 8,7	+
Holandia	18,8 – 19,6	+	**Łotwa**	7,3 – 8,5	+
Francja	18,8 – 21,2	++	**Irlandia**	6,4 – 6,7	–
Estonia	15,7 – 18,0	+	**Litwa**	6,4 – 6,8	0
Austria	14,9 – 16,3	+	**Węgry**	6,3 – 7,0	++
Wlk. Bryt.	14,4 – 15,8	–	**Polska**	3,7 – 4,0	–
Słowenia	11,6 – 13,2	–	**Bułgaria**	2,2 – 2,3	+
Portugalia	9,6 – 9,7	–	**Rumunia**	1,2 – 1.2	–
Hiszpania	9,4 – 10,2	–	Przeciętnie UE 28	10,8 – 11,7	+

Źródło: Golinowska, S. (2018). *Modele polityki społecznej w Polsce i Europie na początku XXI wieku,* www.batory.org.pl (dostęp z dnia 31.05.2021), s. 53-54.

Społeczne aspekty rynku pracy

Zwykle punktem wyjścia do charakteryzowania polityki społecznej są modele klasyczne państwa opiekuńczego: liberalny, konserwatywny, socjaldemokratyczny, jednak w praktyce żaden nie jest realizowany w krystalicznej postaci, co właściwie dotyczy każdego teoretycznie opracowanego modelu. Po kryzysie 2008 roku dominującą tendencją było ukierunkowywanie polityki społecznej na rozwiązania liberalne, sprzyjające programom oszczędnościowym. W krajach postsocjalistycznych różne czynniki polityczne, gospodarcze i społeczne dominowały w kształtowaniu *welfare states* w okresie transformacji ustrojowej. W odniesieniu do Polski Golinowska[27] wymienia je następująco:

Czynniki polityczne:

- wpływ wzorów instytucjonalnych zachodnich demokracji,
- poparcie społeczne dla transformacji ku gospodarce rynkowej,

[27] Golinowska, S. (2018). *Modele polityki społecznej w Polsce i Europie na początku XXI wieku.* www.batory.org.pl, s. 87-88 (dostęp z dnia 31.05.2021).

– pokój społeczny-dialog społeczny,
– populizm i „kupowanie" elektoratu,

Czynniki gospodarcze:
– motywacja na rzecz przyśpieszenia rozwojowego, doganianie Zachodu,
– prywatyzacja dóbr publicznych – tworzenie kapitału na rzecz rozwoju,
– nowe zarządzanie publiczne (tzw. menedżerskie) w instytucjach pożytku publicznego.

Czynniki społeczne:
– zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego (pod wpływem strategii europejskiej),
– wspieranie rozwoju klasy średniej (przypomnijmy – w okresie transformacji).

Szarfenberg[28] termin *welfare state* interpretuje dwojako: w szerszym znaczeniu jako państwo dobrobytu, w węższym jako państwo opiekuńcze, zatem państwo opiekuńcze jest częścią państwa dobrobytu. Doprecyzowanie pojęcia osiąga się poprzez:
– wyznaczenie granic zaangażowania państwa w sprawy obywateli,
– wyznaczenia mniejszych obszarów i ich granic w zbiorze spraw, które włączono w zakres kompetencji państwa,
– ustalenie wartości i zasad, które porządkują zaangażowanie państwa w sprawy obywateli w sensie ogólnym i odniesieniu do konkretnych spraw,
– określenie celów i środków/instrumentów ich realizacji.

Postawienie na rozwiązania liberalne po kryzysie 2008 roku jest ugruntowane historycznie: już w latach 90. XX wieku upowszechniano liberalną koncepcję polityki społecznej jako państwa tworzącego możliwości. Tu państwo nie ogranicza się do zasobów publicznych w realizowaniu celów społecznych. Stara się aktywizować społecznie sektor prywatny oraz deregulować sektor publiczny aby funkcjonował efektywniej. Stąd już blisko do koncepcji Trzeciej Drogi; jej założenia ideowe były następujące[29]:

1. liberalna polityka makroekonomiczna,
2. wspieranie inicjatywy ekonomicznej, poparcie MŚP,
3. polityka generowania nowych miejsc pracy,
4. efektywność zarządzania zasobami, mechanizm „quasi rynków",
5. rozwój kapitału ludzkiego, budowa społeczeństwa obywatelskiego,
6. rezydualny system pomocy społecznej,
7. pluralizm zadań opiekuńczych,
8. pragmatyczne podejście do globalizacji, partycypacja w ponadnarodowym zarządzaniu,
9. aktywne zaangażowanie państwa w ochronę środowiska naturalnego.

[28] Szarfenberg, R. (2015). *Państwo opiekuńcze – krótkie wprowadzenie.* rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/państwo-opiekuncze.pdf (dostęp z dnia 12.06.2021).

[29] Wiśniewski, J. (2002). W poszukiwaniu państwa opiekuńczo efektywnego od tradycyjnego welfare state do The Third Way*, Studia Socjologiczne*, nr 2 (165), s. 88.

Wartości „trzeciej drogi" przyjęło wielu socjaldemokratów i socjalliberałów w wielu zachodnich liberalnych demokracjach, przykładem była administracja Billa Clintona i Baracka Obamy, kanadyjskiego rządu Partii Liberalnej pod przywództwem Jeana Chretiena i Paula Martina, rządy Partii Pracy pod przywództwem Tony'ego Blaira i Gordona Browna, jak również Australijskiej Partii Pracy przewodzonej przez Kevina Rudda. Ideę „trzeciej drogi" zawierały też koncepcje tzw. kapitalizmu ludowego głoszone w USA po II wojnie światowej. Idee te zyskały też popularność w Niemczech Zachodnich[30].

W skrócie jest to przejście od *welfare state* do *workfare state,* od państwa opiekuńczego do państwa tworzącego miejsca pracy, do systemu, w którym otrzymujący zasiłek muszą w zamian wykonywać (jakąś) pracę.

Golinowska[31] ocenia, iż w Polsce strategia ukierunkowana na rozwój zasobów pracy, kapitału ludzkiego i tworzenia miejsc pracy nie miała należytego priorytetu; słabość *workfare* wynikała z następujących przyczyn:

- niepodjęcia reformy szkolnictwa zawodowego, zlekceważenia nowoczesnego kształcenia zawodowego w procesie edukacji, pozostawienie tej funkcji pracodawcom, którzy nie mogli temu zadaniu sprostać,
- nieuporządkowania kształcenia ustawicznego przez całe życie (por. Tab. 5.),
- ograniczonego stosowania aktywnej polityki rynku pracy zarówno wobec wchodzących na rynek pracy, opuszczających restrukturyzowane zakłady, jak i „zwykłych" bezrobotnych,
- zlekceważenia profesjonalizacji instytucji rynku pracy, pewnej ich degradacji związanej z decentralizacją,
- zaniedbania programu godzenia pracy zawodowej i obowiązków rodzinnych,
- relatywnie hojnej ochrony socjalnej osób opuszczających trwale rynek pracy,
- braku promowania godziwej pracy w ramach społecznej odpowiedzialności biznesu,
- nie respektowania zasady, że praca jest bardziej opłacalna niż *socjal,*
- akceptacji emigracji jako sposobu równoważenia rynku pracy.

Naszym zdaniem w Polsce celom gospodarczym podporządkowano kwestię społeczną:

- w ostatnich latach doszło do pauperyzacji efektów wyższego i średniego (z maturą) wykształcenia[32].
- zatrudnienie na czas określony, wśród 25 państw UE i EFTA w latach 2000-2015, było najwyższe i wynosiło około 30%[33]. Z kolei według Golinowskiej[34]

[30] Wikipedia – trzecia droga. (dostęp z dnia 15.06.2021).
[31] Golinowska, S. (2018). *Modele polityki...,* dz. cyt., s. 116-117.
[32] Hajder, K. (2018). *Zmiany na rynkach pracy państw OECD ze szczególnym uwzględnieniem Unii Europejskiej w latach 2000-2016.* Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, s. 43.
[33] Tamże, s. 59.
[34] Golinowska, S. (2018). *Modele polityki ...,* dz. cyt. s. 118-119 .

„Pojawiły się umowy terminowe, których zakres w 2016 roku zwiększył się do 70% wszystkich umów o zatrudnienie, podczas gdy 15 lat wcześniej stanowił około 1/3. Powstały agencje pracy tymczasowej, oferujące sezonowe i krótkoterminowe zatrudnienie. Komodyfikacja pracy przybierała na sile (…) Polskie *flexicurity* było *flexi,* ale bez security".

- wydatki publiczne na aktywne i pasywne formy przeciwdziałania bezrobociu w 2015 roku wynosiły 0,73% PKB, co sytuowało nasz kraj na 20 miejscu wśród 29 państw (w 7 krajach przekraczały 2%, w Danii wynosiły 3,33%)[35].
- „Zdobycie miejsca pracy „po znajomości" było cechą charakterystyczną dla całego okresu transformacji. Jednak nowsze czasy (druga dekada XXI wieku) nie zmniejszają znaczenia „szarej strefy" na rynku pracy. (…) Struktury formalne mają niską zdolność do koordynacji; są rozdzielone terytorialnie (wielopoziomowość), dziedzinowo (ministerialne silosy) oraz sektorowo (instytucje publiczne, prywatne i trzeci sektor)[36]". Decentralizacja polityki społecznej na szczeble lokalne jest oczywista w państwach demokratycznych. W Polsce doprowadziło to do powstania wielu autonomicznych podmiotów i samodzielnych rozwiązań terytorialnych; słabością zmian jest ograniczona koordynacja powodująca chaos przestrzenny i brak współpracy między sektorami na szczeblach lokalnych[37].
- „Wysokiej jakości praca w usługach publicznych wyznacza standardy dla reszty rynku pracy i daje wiarygodną nadzieję kariery zawodowej na masową skalę. Państwo doświadczone jako wehikuł wyższego standardu życia, kreator rynku dla innowacyjnego przemysłu i siatka zbiorowego bezpieczeństwa mogłoby ściągać wyższe daniny przy społecznej akceptacji. Wreszcie państwo dobrobytu może stworzyć bazę dla opowieści o inkluzyjnej wspólnocie" [38]. Państwo dobrobytu to nie tylko instrument dzielenia dochodu, ale także jego wytwarzania, zaś *workfare state* to nie współczesny karbowy.
- w krajach transformujących gospodarki centralnie planowanej w kierunku rynkowym trwa proces konsolidacji prywatnych pracodawców i jednocześnie erozji związków zawodowych[39]. W krajach postsocjalistycznych uzwiązkowienie w 2015 roku wynosiło 10%, obserwuje się też słabnące znaczenie instytucji dialogu społecznego[40].

Z punktu widzenia rynku pracy ostatnio upowszechnia się idea Bezwarunkowego Dochodu Podstawowego. Każda z osób, bez względu na wiek, płeć i status majątkowy miałaby otrzymywać dochód wystarczający do zaspokojenia podsta-

[35] K. Hajder, (2018). *Zmiany na…*, dz. cyt., s. 113.
[36] Golinowska, S. (2018). *Modele polityki…,* dz. cyt., s. 129.
[37] Tamże, s. 115-116.
[38] Sutowski, M. (2019). *Państwo dobrobytu? To nie luksus, to warunek rozwoju.* krytykapolityczna.pl/kraj/państwo-dobrobytu-spiecie-michal-sutowski (dostęp z dnia 15.06.2021).
[39] Golinowska, S. (2018). *Modele polityki …,* dz. cyt. 121.
[40] *Barometr rynku pracy, XIV,* (2020). Work Service (dostęp z dnia 30.05.2021).

wowych potrzeb, tylko z tej racji, że jest obywatelem danego kraju[41]. Środki miałyby być kierowane do osób, nie do rodzin. Beneficjent mógłby osiągać inne dochody. Takie podejście deprecjonuje rodzinę i pracę. A co ważniejsze kamufluje dyferencjację dochodową i majątkową społeczeństwa zasłaniając ją prawami człowieka i obywatela.

Zdaniem J. Tyrowicz, ekonomistki UW oraz konsultantki Banku Światowego, dzietności nie podnosi się za pomocą transferu socjalnego. „Do 2016 roku wielkim wysiłkiem i nakładem środków publicznych udało się osiągnąć wzrost aktywności zawodowej kobiet o 5 pkt. proc., a potem wydajemy 2 proc. PKB rocznie by zniweczyć połowę tego wzrostu. (…) kolejnym efektem 500 plus jest to, że osoby, które z jakiegoś powodu utraciły bądź odeszły z pracy *z mniejszą werwą szukają nowej."*[42] Nowy program socjalny – rodzinny kapitał opiekuńczy, odnoszony do dzieci 2 – i 3 – letnich, przez 2 lata po 12 tys. zł nie rozwiązuje problemu wobec głębokiego niedostatku publicznej opieki żłobkowej.

„Kontrolowanie swojego czasu to najwyższa dywidenda, jaką mogą przynieść pieniądze. (…) Ludzie lubią czuć, że mają kontrolę – że trzymają stery. Kiedy namawiamy ich, żeby coś zrobili, czują, że tracą władzę. Widzą, że sami nie dokonali wyboru, tylko ktoś zrobił to za nich."[43] Przy utracie kontroli nie chcą robić tego, co w innych okolicznościach sami chętnie by to zrobili. Psychologowie takie uczucie nazywają reaktancją.

Wnioski

1. Zmiany demograficzne dokonujące się w ostatniej dekadzie są ewenementem w najnowszej historii naszego kraju. W 2012 roku po raz pierwszy liczba osób z roczników wchodzących na rynek pracy była niższa od przechodzących do wieku emerytalnego. Polska na trwałe stała się krajem o dodatnim saldzie migracji.
2. Mamy złą sytuację w dziedzinie kształcenia zawodowego i dokształcania. Konieczne jest instytucjonalne wsparcie, np. rozwój studiów podyplomowych.
3. Brakuje strategii zwiększenia dzietności jako podstawowego czynnika ograniczającego tempo starzenia się ludności. Obok programów socjalnych niezbędne jest rozwijanie sieci żłobków i przedszkoli.
4. Niezbędna jest poprawa skuteczności pośrednictwa pracy i ograniczanie zatrudnienia na podstawie umów terminowych.

[41] Szlinder, M. (2018). *Bezwarunkowy Dochód Podstawowy. Rewolucyjna reforma społeczeństwa XXI wieku,* Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, s. 23-24.

[42] Dorzeczy.pl/ekonomia/196163/prof.-tyrowicz-polskie-transfery-socjalne-są-kuriozalne.html (dostęp z dnia 25.08.2021).

[43] Housel M., (2021). *Psychologia pieniędzy. Ponadczasowe lekcje o bogactwie, chciwości i szczęściu,* Gliwice: Helion SA, s. 97, 102.

Piśmiennictwo:

1. *Barometr rynku pracy XIV, 2020, wrzesień.* Work Service (dostęp z dnia 30.05.2021).
2. Dragan, A. (2011). *Starzenie się społeczeństwa polskiego i jego skutki,* Kancelaria Senatu, Biuro Analiz i Dokumentacji.
3. Frączyk, J. (2021). *Rynek pracy po pandemii. W mechanizmie coś zgrzyta. Aż 14 chętnych na ofertę pracy.* Pobrane z: businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/bezrobocie-niskie-ale-w-mechanizmie-cos-zgrzyta-aż-14-chetnych-na-oferte-pracy-K5dr1cx (dostęp z dnia 01.06.2021).
4. Golinowska, S. (2018). *Modele polityki społecznej w Polsce i Europie na początku XXI wieku.* Pobrane z: www.batory.org.pl (dostęp z dnia 31.05.2021).
5. Górniak, J. (red.). (2015). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań,* Warszawa -Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Uniwersytet Jagielloński.
6. GUS (2021). *Mały Rocznik Statystyczny Polski 2021.* Warszawa.
7. GUS (2020). *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2020.* Warszawa.
8. Hajder, K. (2018). *Zmiany n rynkach pracy państw OECD ze szczególnym uwzględnieniem Unii Europejskiej w latach 2000-2016,* Poznań: Wyd. Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza.
9. Housel, M. (2021). Psychologia *pieniędzy. Ponadczasowe lekcje o bogactwie, chciwości i szczęściu,* Gliwice: Helion SA.
10. Klinger, K., Żółciak, T., Osiecki, G. (2021). Mamy już stan wyjątkowy w demografii. Pandemia pogrąża przyrost naturalny. *Dziennik Gazeta Prawna, 25 luty 2021.*
11. Nowosielska, P. (2021). *Era wielkiego starzenia. Na strategię demograficzną jest już za późno.* Pobrane z: gospodarka.dziennik.pl/news/artykuly/8152460.demografia-pandemia-strategia-html (dostęp z dnia 30.04.2021).
12. Strzelecki, P. (2020). *Kluczowa dekada dla demografii Polski a pandemia COVID-19.* Pobrane z: gazeta.sgh.waw.pl/meritum/kluczowa-dekada-dla-demografii-Polski-a-pandemia-covid-19 (dostęp z dnia 31.05.2021).
13. Sutowski, M. (2019). *Państwo dobrobytu? To nie luksus, to warunek rozwoju.* Pobrane z: krytykapolityczna.pl/kraj/państwo-dobrobytu-spiecie-michal-sutowski (dostęp z dnia 15.06.2021).
14. Szarfenberg, R. (2015). *Państwo opiekuńcze – krótkie wprowadzenie.* Pobrane z: rszarf.ips.uw.edu.pl/pdf/państwo-opiekuncze.pdf (dostęp z dnia 12.06.2021).
15. Szlinder, M. (22018). *Bezwarunkowy Dochód Podstawowy. Rewolucyjna reforma społeczeństwa XXI wieku,* Warszawa: WN PWN.
16. Szymański, D. (2020). *Alarmujące dane GUS. Polska demografia ma się najgorzej od II wojny światowej.* Pobrane z: businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/dane-demograficzne-w-polsce-za 2019-r—gus-liczba-urodzen-i-zgonow/nOc74x3 (dostęp z dnia 02.06.2021).
17. Wiśniewski, J. (2002). W poszukiwaniu państwa opiekuńczo efektywnego od tradycyjnego welfare state do The Third Way, *Studia Socjologiczne*, nr 2 (165).
18. Pobrane z: bankier.pl/wiadomość/Rekordowa-liczba-ubezpieczonych-cudzoziemcow -w-Polsce-8109244.html (dostęp z dnia 05.06.2021).
19. Pobrane z: businessinsider.com.pl/firmy/podatki/reforma-podatkowa-z-polskiego -ladu-szczegol-rozwiazan/ltjw25g (dostęp z dnia 06.06.2021).
20. Pobrane z: dorzeczy.pl/ekonomia/196163/prof-tyrowicz-polskie-transfery-socjalne-sa-kuriozalne.html (dostęp z dnia 25.08.2021).
21. Pobrane z: https/www.bankier.pl/wiadomość/Wychowanie-dziecka-w-Polsce-kosztuje-srednio-200-tys-zl-7679827.html (dostęp z dnia 02.06.2020).

22. Pobrane z: https://bsinessinsider.cpm.pl/twoje-pieniadze/praca/pracowniku-donies-na-szefa-rzad-chce-nowych-przepisow/esl1cq (dostęp z dnia 16.08.2021).
23. Pobrane z: medonet.pl/koronawirus-w-polsce.nadmiarowe-zgony-w-2020-roku---raport-polska-w-scislej-czolowce.artykul,49396199.html (dostęp z dnia 06.06.2021).
24. Pobrane z: money.pl/emerytury/pandemia-podbije-emerytury-mogą-być-wyzsze-nawet-o-9-proc-6623209774812096a.html (dostęp z dnia 06.06.2021).
25. Pobrane z: rp.pl/Spoleczenstwo/210609771-Japonia-Liczba-urodzen-najnizsza-od-1899-roku.html (dostęp z dnia 04.06.2021).
26. Pobrane z: szczepienia.pzh.gov.l/ciekawostka/czy-pandemia-covid-19-zalicza-się-do-najgorszych-plag-w-historii (dostęp z dnia 06.06.2021).
27. Pobrane z: Wikipedia – trzecia droga (dostęp z dnia 15.06.2021).

Streszczenie
W pracy skupiono uwagę na istniejącej sytuacji demograficznej i ekonomicznej w Polsce. Przedstawiono podstawowe zmiany w zasobach ludności z punktu widzenia rynku pracy. Zaprezentowano podstawowe pojęcia charakteryzujące demografię jak dzietność, starość demograficzna, zastępowalność pokoleń. Główną barierą stabilnego rozwoju demograficznego jest niska dzietność i brak perspektyw na jej znaczącą poprawę. Wobec tego realnej możliwości równoważenia rynku pracy upatruje się w imigracji, która rozwija się pomyślnie. Przedstawiono wyzwania stawiane polityce społecznej w warunkach wprowadzania gospodarki rynkowej. Omówiono bariery na drodze .przechodzenia od *welfare state* do *workfare state*. Wskazano trudności towarzyszące decentralizacji polityki społecznej; wiele z nich wywodzi się z poprzedniego ustroju społeczno-politycznego. Przede wszystkim niewydolność struktur formalnych sprzyja upowszechnianiu struktur nieformalnych, czego następstwem są różnorakie podziały według grup interesów i wynikający stąd brak koordynacji.

Słowa kluczowe: demografia, wskaźniki demograficzne, trendy w polityce społecznej, trzecia droga

Mieczysław Adamowicz[1], **Paweł Siedlanowski**[2]
Państwowa Szkoła Wyższa im Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

MIGRACJA JAKO UWARUNKOWANIE RYNKU PRACY W POLSCE

Wstęp

Rynek pracy uzależniony jest w dużym stopniu od migracji. Migracje w okresie pokoju napędzane są głównie siłami przyciągania rynku pracy. Dotyczy to zarówno migracji wewnętrznych, jak i zagranicznych. Praca jest bowiem dobrem, które leży u podstaw zaspokojenia wielu potrzeb człowieka. Sama migracja ma wiele form, towarzyszyła Polakom w całej ich historii, a współcześnie największe znaczenie mają migracje, u podłoża których znajdują się przyczyny natury ekonomicznej. W powojennej historii Polski notujemy zmienność przyczyn i form migracji. Celem pracy jest dokonanie zarysu tych zmian oraz przedstawienie przyczyn, oczekiwań oraz kierunków aktualnych migracji krajowych i zagranicznych. Migracje w okresie powojennym zostały zarysowane na podstawie literatury przedmiotu. Współcześnie dane, które są niezbędne przy badaniu zjawiska emigracji można pozyskać z wielu źródeł, jednak mogą one się różnić od siebie lub nie obejmować wszystkich lat. Najważniejszym źródłem danych są dane urzędowe w tym przypadku te udostępniane przez Główny Urząd Statystyczny, które z kolei są pozyskiwane z systemu rejestracji ludności. Na ich podstawie można oszacować zmiany w danej populacji zmieniającej miejsce zamieszkania, w tym konkretnym przypadku osób, które opuściły Polskę na pobyt stały lub tymczasowy. Drugim istotnym źródłem są dane spisowe również udostępniane do informacji publicznej przez GUS, które pochodzą ze spisów powszechnych i są najbardziej szczegółowe w chwili przeprowadzania badania ponieważ dotyczą one całej populacji. Kolejnym źródłem danych mogą być informacje udostępniane przez urzędy oraz resorty administracji publicznej, jednak zazwyczaj odnoszą się one do wąskiego grona osób i mogą służyć jedynie szczegółowemu badaniu problemu na wyselekcjonowanej grupie osób. Ważnym tego rodzaju źródłem wykorzystanym w pracy są dane zgromadzone i opublikowane przez Instytut Pamięci Narodowej. Czwartym źródłem pozyskiwania danych badawczych są Badania Aktywności Ekonomicznej

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

Ludności BAEL, jednak są one również niedoszacowane, ponieważ podczas przeprowadzanych badań są uwzględnione tylko te gospodarstwa domowe, w których został przynajmmniej jeden członek, dane nie uwzględniają takich gospodarstw, w których emigrowała cała rodzina. Warto zauważyć iż dane pochodzące z tych badań są również publikowane przez GUS. Piątym źródłem danych, które można wykorzystać w badaniach, są to dane gromadzone przez statystyki innych krajów, jednak taka metoda jest skuteczna przy analizie konkretnego kraju lub niewielkiej grupy krajów, jednak przy większej ilości krajów pozyskanie danych oraz odpowiednie ich przygotowanie jest trudne. Ostatnim źródłem są dane, które można pozyskać z projektów oraz publikacji jednostek badawczych, zajmujących się problematyką występowania danego zjawiska. Na potrzeby przedstawienia zjawiska emigracji przed 1989 r. wykorzystano głównie dane Instytutu Pamięci Narodowej, do opisu emigracji z Polski do krajów Unii Europejskiej po 2004 roku wykorzystano dane gromadzone przez GUS[3]. Natomiast aktywność migracyjna Polaków w XXI wieku zostanie przedstawiona na podstawie danych statystycznych i wyników badań sondażowych. Analizy empiryczne zostały poprzedzone prezentacją elementów teorii mobilności przestrzennej ludzi.

Teoretyczne podstawy migracji

Zjawisko migracji to proces przemieszczania się ludzi w przestrzeni geograficznej, który występuje od początków cywilizacji ludzkiej. Pojęcie migracji zostało zaczerpnięte od łacińskiego słowa „migratio", które oznacza przesiedlenie, tudzież pewien ruch ludności. Istotą zjawiska jest zmiana miejsca pobytu danej osoby na okres stały lub tymczasowy w granicach własnego kraju jak i pomiędzy różnymi krajami[4]. Istnieje w praktyce wiele różnych definicji migracji, a tematyką migracji zajmują się różne nauki przyrodnicze i społeczne. Do najbardziej rozpowszechnionych definicji migracji należą definicje geograficzne, demograficzne, ekonomiczne, socjologiczne i polityczne.

Na podstawie definicji geograficzno-demograficznych wyodrębniono następujące kryteria mobilności: kryterium przestrzenne (mobilność terytorialna), kryterium miejsca zamieszkania, kryterium czasu, kryterium aktywności i inne[5].

W ujęciu geograficznym migracje są wszelkimi formami ruchu ludności w określonych lokalizacjach z wyłączeniem przyczyny urodzenia i śmierci. Z punktu widzenia demografii, istotny jest zwłaszcza czas i charakter na jaki dokonuje się zmiana miejsca zamieszkania – na stałe czy czasowo. Z punktu widzenia socjologii, migracja zdefiniowana jest jako zjawisko składające się z części dotyczącej

[3] Siedlanowski, P. (2021). Uwarunkowania i formy migracji ludności w Polsce po II wojnie światowej, Praca magisterska wykonana pod kierunkiem M. Adamowicza, PSW w Białej Podlaskiej.

[4] Kopaliński, W. (2002). *Słownik wyrazów obcych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

[5] Orłowska, R. (2013). *Uwarunkowania i skutki rozwoju migracji ekonomicznych w Unii Europejskiej w świetle wybranych teorii migracji międzynarodowych*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.

wyboru drogi (kierunku) i rodzaju decyzji podejmowanej przez człowieka. W ujęciu politycznym kluczowe znaczenie dla migracji ma przekraczanie granic państwowych.

Migracja według kryterium ekonomicznego, rozpatrywana w skali mikro (lokalnej) lub makro (globalnej), wiąże się przede wszystkim z aktywnością ekonomiczną pracowników i przedsiębiorstw oraz przepływem zasobów pracy jako czynników produkcji. Migracja z punktu widzenia pracownika i przedsiębiorcy rozpatrywana jest jako decyzja ukierunkowana na maksymalizację zysku (korzyści), zaś dla perspektywy mezo i makroekonomicznej istotne są korzyści dla branży, sektora, regionu oraz państwa.

Przedmiotem pracy są migracje wewnętrzne i zagraniczne. W migracjach wewnętrznych dominują przemieszczania między wsią i miastem w obrębie jednego kraju oraz między regionami. Ostatnio ważne znaczenie mają także przepływy z miasta do wsi, z miasta do miasta, a także z jednej wsi do innych[6]. W migracjach zewnętrznych następuje przekraczanie granicy państwa, a wyjazd ma inne cele niż wypoczynkowo-turystyczne, bez określenia sztywnych ram czasowych[7]. Można wyróżnić wiele form migracji zewnętrznych, w tym: emigracja, imigracja, reemigracja, repatriacja, deportacja i uchodźctwo[8].

Większość teorii migracji zakłada, że najważniejszym ich czynnikiem są korzyści ekonomiczne. Migracja jest w dużym uproszczeniu rezultatem kalkulacji jednostki możliwości osiągnięcia zysków przy określonych kosztach w różnych lokalizacjach terytorialnych. Najważniejszym motywatorem migracji jest dążenie do poprawy sytuacji materialnej osoby i jej rodziny, co na ogół wiąże się z uzyskiwaniem wyższej opłaty pracy i wyższego dochodu.

Pierwsze teorie migracji powstały w XIX w. w powiązaniu z rozwojem klasycznych teorii ekonomicznych. Klasyczna teoria migracji wyjaśnia przemieszczanie się pracowników nierównowagą na rynku pracy w różnych układach terytorialnych i w układach strukturalnych (przemysł, rolnictwo, sektor nowoczesny i sektor tradycyjny). Zjawiska te zachodzą w skali mikro, ale dają się przenosić na skalę mezo i makroekonomiczną, a także na skalę międzynarodową. Jeśli między krajami nie występują celowe ograniczenia i ma miejsce swobodny przepływ ludności, to efekty migracji są korzystne zarówno dla kraju, który przyjmuje i kraju, który wysyła migrantów. Wraz z odpływem ludności zmniejsza się bezrobocie i następuje wzrost płac w kraju emigracji, a przypływ ludności do kraju imigracji zwiększa podaż pracy, dzięki czemu następuje ograniczenie wzrostu płac, co z kolei prowadzi do kreacji kapitału i dalszego rozwoju. Ustanie procesu migracji następuje

[6] Małachowski, W. (2010). *Migracje we współczesnym świecie. Implikacje dla Polski*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

[7] Jaźwińska, E., Łukowski, W., Okólski, M. (1997). *Przyczyny i konsekwencje emigracji z Polski*, Warszawa: Instytut Studiów Społecznych UW.

[8] Małachowski, W. (2010). Migracje..., dz. cyt.

po wyrównaniu warunków opłacalności pracy w obszarze emigracji i obszarze imigracji[9].

Teoria neoklasyczna rozwiązała i pogłębiła założenia i mechanizm klasycznej teorii migracji. Wprowadzono, m.in. czynniki wypychające i przyciągające oraz zweryfikowano strukturę rozkładu korzyści i kosztów migracji. W teorii neoklasycznej zwrócono uwagę na poziom wykształcenia jako czynnika migracji[10] oraz znaczenie informacji dla podejmowania decyzji migracyjnych. Zauważono także ograniczoną skuteczność mechanizmu wyrównywania poziomu płac między regionami odpływu i napływu ludności[11].

Rozwinięciem neoklasycznej teorii migracji jest nowa teoria migracji. W tej koncepcji za podstawową jednostkę badania uważa się nie jednego człowieka, a grupę ludzi stanowiącą najczęściej gospodarstwo domowe. Twórcy tej teorii zwracają uwagę na ułomności rynku, które często są i powinny być regulowane. Zwracają uwagę na powiązanie rynku pracy z rynkiem kapitałowym, sektorem ubezpieczeń społecznych, systemem edukacji i na inne powiązania. Według tej teorii, gospodarstwo domowe jako podstawowy podmiot gospodarczy, dąży nie tylko do maksymalnego dochodu, ale realizuje również strategię minimalizacji ryzyka, które często towarzyszy migracji. Gospodarstwo domowe dążąc do dywersyfikacji zasobów pracy, może akceptować również inne formy pracy, związane z migracją do miast, innych regionów, czy za granicę. Emigranci dążą do maksymalizacji zysku czy innych korzyści w stosunku do innych gospodarstw domowych należących do podobnej kategorii pod względem zamożności.

Nowa ekonomiczna teoria migracji zwraca uwagę na powiązane z ruchami ludności transfery pieniężne migrantów do gospodarstw domowych pozostających w kraju. Migracja według tej teorii jest więc formą dywersyfikacji zasobów pracy oraz ubezpieczeniem na wypadek pogorszenia sytuacji innych członków gospodarstwa domowego, a także sposobem akumulacji kapitału na cele rozwojowe. Wśród aktualnych teorii migracji można wymienić teorię dualnego rynku pracy oraz teorię systemu światowego[12]. Teoria dualnego rynku pracy odnosi się do rynku pracy i migracji w skali makro i zakłada, iż międzynarodowe ruchy ludnościowe są spowodowane czynnikami przyciągającymi, które zlokalizowane są w krajach przyjmujących. Najważniejszym punktem teorii jest pojęcie segmentacji rynku, co łączy się po części z teorią klasyczną. Teoria klasyczna wyjaśniała głównie migrację między sektorami rolnictwa i przemysłu, natomiast teoria dualnego

[9] Cabańska, J. (2013). Znaczenie imigracji w kształtowaniu dynamiki ludności krajów Unii Europejskiej. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, vol. 1, no. 12 (261), s. 24-39.

[10] Iglicka, K. (1995). Migracje zagraniczne w świetle najnowszych ujęć teoretycznych. *Studia Demograficzne*, z. 3(121), PAN, Warszawa.

[11] Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), s. 431-466. https://doi.org/10.2307/2938462.

[12] Okólski, M. (2003). Migracje a globalizacja. *Bank i Kredyt. Aneks: Globalizacja od A do Z*, z. 6; Arango, J. (2000). Explaining Migration: A Critical view. *International Social Science Journal*. https://doi.org/10.1111/1468-2451.00259; Gober-Meyers, P. (1978). Employment-motivated migration and economic growth in postindustrial market economies. *Progress in Human Geography*, z. 2. https://doi.org/10.1177/030913257800200202.

rynku pracy wskazuje na przepływy między gospodarką o charakterze kapitałochłonnym i pracointensywnym. Sektor pracointensywny w krajach o wysokim poziomie dochodów nie jest atrakcyjny dla lokalnych mieszkańców, ponieważ nie wymaga on wyspecjalizowanych umiejętności oraz wysokich kwalifikacji, a miejsca w tym sektorze są zazwyczaj słabo płatne i niestabilne. Te miejsca pracy oferowane są przybyszom z zagranicy w większości na warunkach pracy tymczasowej, Teoria ta tłumaczy mechanizm jednoczesnego utrzymywania w kraju bezrobocia i dużego popytu na pracę. Teoria ta wskazuje też na instytucjonalne aspekty wsparcia w postaci licznych agencji pośrednictwa pracy i rozwiniętych ułatwień społecznych i usług socjalnych.

Teoria systemu światowego wywodzi się z teorii neoklasycznej. Zwraca uwagę na współczesne formy rozwoju kapitalizmu, globalizacji i rozwój inwestycji zagranicznych. Firmy w krajach o rozwiniętej gospodarce poszukują alternatywnych rozwiązań w stosunku do tradycyjnych form handlu międzynarodowego, przenoszą często część kapitału za granicę, co pozwala na lepsze wykorzystanie surowców i innych czynników oraz obniżenie kosztów pracy. W kraju dzięki lokalizacji inwestycji otwierają się nowe rynki, wzrasta zapotrzebowanie na specjalistów, co jest podstawą ruchów migracyjnych. W wyniku tych procesów pogłębia się światowa polaryzacja ekonomiczna, zanikanie klasy średniej, dalsze bogacenie się bogatych i względne ubożenie ludności z klas ubogich, co pobudza skłonność do migracji. Migracje wg tej teorii są głównie skutkiem dominacji krajów wysoko rozwiniętych, które tworzą ogniska przyciągające ludność wysokim standardem życia. Na przypływie ludności korzysta głównie państwo, zaś tereny przyjmujące ludność z emigracji nie nadążają za rozwojem. Teoria ta sprawdza się zwłaszcza w relacjach zachodzących między metropoliami a byłymi koloniami. Głównym czynnikiem migracji wg tej teorii nie jest różnica w płacach tylko struktura tworząca gospodarkę światową. Teoria ta, jak i koncepcje wspomniane wcześniej, nie wyjaśnia całej gamy zróżnicowań zjawiska migracji i jest przedmiotem krytyki. W sumie przedstawione teorie migracji pozwalają jednak zrozumieć istotę znacznej części procesów, form i skutków migracji.

Migracje zewnętrzne od czasów II wojny światowej do transformacji systemowej

Druga woja światowa wywołała ogromne przemieszczenia dużych grup ludności w całej Europie, w tym także w Polsce. Na te przemieszczenia składały się ruchy wojsk, przesiedlenia, wywózki, ucieczki, osadnictwo i inne przemieszczenia ludności cywilnej. Władze hitlerowskie w czasie wojny wprowadziły masowe wysiedlenia Polaków z ziem wcielonych do Rzeszy, które ocenia się na 700-800 tysięcy, wywożąc większość z nich na roboty przymusowe do Niemiec i do Gene-

ralnego Gubernatorstwa[13]. W czasie wojny miała miejsce eksterminacja ludności żydowskiej, która kierowana była do różnych obozów koncentracyjnych. Po zakończeniu wojny miały miejsca powroty do domów rodzinnych wywiezionych do pracy, obozów koncentracyjnych, żołnierzy służących w armiach na zachodzie oraz przesiedlenia i repatriacje wynikające ze zmiany granic. Wielkie migracje powojenne miały w większości charakter międzynarodowy wiążący się ze zmianami granic. W wyniku porozumienia jałtańskiego zwycięskich mocarstw, granice Polski zostały przeniesione z terenów wschodnich na obszar między Bugiem oraz Odrą i Nysą. Spowodowało to przemieszczenie ludności niemieckiej z przyznanych Polsce obszarów ziem zachodnich i północnych. W latach 1944-1949 wyjechało z Polski około 7 mln ludności niemieckiej z terenów ziem zachodnich i północnych, a na to miejsce napłynęło 7,5 mln polskiej ludności głównie z utraconych terenów wschodnich, a także gęsto zaludnionych obszarów Polski południowej. Ważną część migracji przyjazdowej stanowiły powroty z powodowanej wojną emigracji żołniersko-politycznej. Spośród 25 mln osób wywiezionych w czasie wojny około 600 tys. wróciło z radzieckiej strefy okupacyjnej Niemiec, około 600 tys. znalazło się na terenach ziem zachodnich. W latach 1944-1949 do Polski przybyło w ramach repatriacji z terenów wschodnich Polski zajętych przez ZSRR około 2 mln osób, zaś wyjechało około 0,5 mln osób, głównie Ukraińców, Białorusinów i Litwinów (Tab. 1.).

Tab. 1. Przyczyny i kierunki migracji Polaków w latach 1939-1989

Lata na które przyda migracja	Przyczyny migracji	Kierunki migracji
1939-1945	II wojna światowa	Francja, Wielka Brytania, ZSRR
1945 -1949	Zmiana granic, zmiana ustroju, repatriacja, wysiedlenia	Niemcy, Litwa, ZSRR, Ukraina
1946-1951 i 1956-1968	Wyjazdy polskich Żydów, przesiedlania do RFN i NRD	Izrael, Niemcy
1960-1980	Migracje zarobkowe	USA, Kanada, Niemcy
1981-1989	Migracja polityczna (stan wojenny), migracja ekonomiczna (kryzys gospodarczy w kraju)	Niemcy, Francja, Belgia, Holandia, Szwecja, Austria, Włochy, USA, Kanada, Australia, RPA

Źródło: Stola, D. (2020). *Kraj bez wyjścia? Migracje z Polski 1949-1989,* Warszawa: Instytut Pamięci Narodowej, Instytut Studiów Politycznych PAN.

Od początku lat 50. XX w. migracje zostały znacznie ograniczone. Druga fala migracji na stałe miała miejsce w latach 1956-1958 (Tab. 2.). Ważnym strumieniem są w tym czasie wyjazdy ludności do Niemiec, głównie z obszaru Warmii

[13] Łuczak, C. (1979). *Polityka ludnościowa i ekonomiczna hitlerowskich Niemiec w okupowanej Polsce*, Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.

i Mazur w ramach tzw. programu łączenia rodzin. Zwiększa się w tym czasie emigracja do USA, Kanady, Izraela i Australii.

Tab. 2. Rozmiary i kierunki emigracji Polaków „na pobyt stały" w latach 1955-1988

Rok	Razem	Kraje socjalistyczne	Kraje kapitalistyczne	USA	Kanada	NRD	RFN	Izrael
1955	2 441	934	1 506	112	47	328	664	289
1956	32 738	6 661	26 077	300	271	5 623	14 992	9 384
1957	148 288	23 873	124 415	1 048	696	22 962	90 317	30 331
1958	131 288	9 134	122 230	2 254	2 762	8 483	110 753	3 143
1959	26 117	2 614	23 503	3 950	2 943	2 141	10 087	3 561
1960	24 050	1 722	22 328	6 058	2 605	1 068	6 628	4 526
1961	22 397	2 543	19 854	5 863	2 393	1 546	8 494	744
1962	20 789	2 052	18 737	5 857	1 426	1 203	8 958	666
1963	20 076	1 597	18 479	7 906	1 450	1 098	6 603	476
1964	25 373	2 365	23 008	6 659	1 793	1 684	11 474	877
1965	32 113	4 891	27 222	8 568	1 957	4 259	13 198	911
1966	28 755	6 381	22 374	4 329	1 348	5 790	14 669	538
1967	21 857	4 612	17 245	3 154	862	4 008	11 587	406
1968	17 161	3 935	13 226	1 443	503	3 306	7 089	3 437
1969	22 473	3 575	18 898	1 637	535	3 019	8 028	7 674
1970	10 310	3 448	6 862	1 058	342	2 814	3 713	698
1971	38 218	4 105	34 113	3 187	987	3 430	26 237	1 118
1972	20 320	2 196	18 124	2 380	673	1 552	12 553	407
1973	10 517	1 687	8 830	1 843	521	1 197	4 585	199
1974	12 755	1 289	11 466	2 450	663	905	6 374	133
1975	14 532	1 450	13 082	1 345	445	945	9 374	114
1976	36 761	1 820	34 941	1 546	509	1 170	30 775	129
1977	37 498	1 973	35 525	1 619	476	1 265	31 212	131
1978	39 351	1 503	37 848	1 739	460	810	33 239	76
1979	34 433	1 461	32 972	1 704	477	715	28 881	51
1980	14 981	1 351	13 630	2 071	492	636	8 921	35
1981	27 324	999	26 325	1 959	595	409	22 320	42
1982	24 099	1 140	22 959	2 100	1 390	401	15 481	34
1983	18 073	869	17 204	3 063	1 399	306	8 904	42
1984	8 161	887	7 274	1 669	1 156	215	2 274	17
1985	8 085	896	7 189	1 424	590	238	2 119	14
1986	10 576	996	9 580	1 481	865	295	2 231	25
1987	16 978	933	16 045	1 706	1 432	287	2 480	10
1988	27 378	1 225	26 153	1 889	1 474	588	20 564	10

Źródło: Stola, D. (2020). *Kraj bez wyjścia?*..., dz. cyt.

Mimo znacznych ograniczeń w polityce migracyjnej, wyjazdy były kontynuowane nie tylko na stałe, ale i na pobyty czasowe. Z danych zawartych Tab. 3 wynika, że od 1960 r. rozpoczęła się emigracja ekonomiczna do USA, Kanady i RFN. Ważnym czynnikiem zwiększenia ruchu migracyjnego była liberalizacja polityki wyjazdowej wyrażająca się zwiększeniem liczby wyjazdów prywatnych, na krótsze okresy czasu, zwłaszcza w latach 1972-1980 (Tab. 3.).

Tab. 3. Rozmiary i kierunki wyjazdów czasowych Polaków w latach 1955-1988

Rok	Kraje socjalistyczne (razem, w tym prywatne)	Kraje kapitalistyczne (razem, w tym prywatne)	Ogółem
1955	26 502	4 742	31 244
1956	145 608	22 892	168 500
1957	138 190	77 354	215 544
1958	92 624	49 796	142 420
1959	129 000	45 096	174 096
1960	134 023	44 068	178 091
1961	172 784	46 454	219 238
1962	212 305	54 048	266 353
1963	237 346	57 015	294 361
1964	292 751	63 954	356 705
1965	456 901	79 747	536 648
1966	654 663	97 691	752 354
1967	694 759	103 007	797 766
1968	597 700	99 599	697 299
1969	649 471	108 304	757 775
1970	666 253	114 133	780 386
1971	911 442	156 856	1 068 298
1972	10 391 996	208 454	10 600 450
1973	56 886	259 425	7 616 311
1974	8 007 261	279 677	8 286 938
1975	7 835 433	316 016	8 151 449
1976	9 779 391	401 548	10 180 939
1977	11 311 268	517 944	11 829 212
1978	9 396 631	538 900	9 935 531
1979	8 828 110	601 478	9 429 588
1980	6 157 020	695 073	6 852 093
1981	2 984 388	1 247 961	4 232 349
1982	678 599	316 738	995 337
1983	1 295 276	456 338	1 751 614
1984	2 550 146	738 678	3 288 824
1985	2 666 823	826 649	3 493 472
1986	3 356 553	956 781	4 313 334
1987	4 099 374	1 130 150	5 229 524
1988	5 258 994	1 664 519	6 923 513

Źródło: Stola, D. (2020*). Kraj bez wyjścia?…*, dz. cyt.

W latach 1970-1989 migracje zagraniczne na stałe były ograniczone i w dużym stopniu miały charakter nielegalny. Wzrastała natomiast liczba wyjazdów czasowych. U podstaw migracji leżały głównie przyczyny ekonomiczne i polityczne. Emigranci kierowali się głównie do RFN i krajów Europy Zachodniej, Stanów Zjednoczonych i Kanady. W Europie nowymi krajami docelowymi stają się Szwecja i Włochy. Od 1978 r. znacznie zmniejsza się emigracja do Izraela (Tab. 4.).

Tab. 4. Wyjazdy czasowe za granicę z Polski w latach 1981-1989

Rok wyjazdu	Wyjazdy czasowe niezakończone powrotem	Wyjazdy zakończone powrotem – wg długości pobytu za granicą				
	ogółem	ogółem	do 2 mies.	2-12 mies.	powyżej 12 mies.	nieznana
1981	78 598	447 018	327 194	56 729	15 244	47 851
1982	14 697	169 343	106 820	36 927	5 211	20 385
1983	29 985	409 616	284 793	63 885	12 363	48 575
1984	40 194	544 182	397 649	84 366	15 888	46 279
1985	52 201	1 073 160	843 985	157 409	25 153	46 613
1986	63 316	1 290 734	1 046 526	179 385	26 163	38 660
1987	203 958	1 607 548	1 337 375	215 627	19 610	34 936
1988	231 125	2 500 701	2 153 473	290 816	9 257	47 155
1989	460 980	1 800 055	1 576 948	94 098	–	129 009
Ogółem	**1 075 054**	**9 842 357**	**8 074 763**	**1 179 242**	**128 889**	**459 463**

Źródło: Stola, D. (2020). *Kraj bez wyjścia?*..., dz. cyt.

Szacuje się, że w ramach tzw. emigracji solidarnościowej Polskę opuściło około 1 mln osób, głównie dobrze wykształconych mieszkańców miast. Od 1989 r., gdy rozpoczęła się transformacja ekonomiczno-społeczna w Polsce, migracja stała się zjawiskiem legalnym i odbywała się głównie z przyczyn ekonomicznych. W okresie intensywnej industrializacji po II wojnie światowej zwiększyły się gwałtownie migracje wewnętrzne ludności wiejskiej do miast.

Emigracja w okresie transformacji

Znacząca zmiana ustroju w Polsce nastąpiła w 1989 roku. Transformacja zainicjowała wiele zmian m.in. na rynku pracy oraz w polityce emigracyjnej. Tak wielkie zmiany nie spowodowały jednak masowych emigracji na stałe. Korzystnym rozwiązaniem dla większości Polaków okazały się wyjazdy okresowe oraz sezonowe trwające kilka miesięcy. Liberalizacja przepisów o ruchu granicznym znacznie ułatwiła mobilność ludności, bowiem bez większych problemów można było wyjechać z kraju jak i wrócić, co znacznie ułatwiało podejmowanie decyzji dotyczących emigracji zarobkowej. Co roku z kraju wyjeżdżało od 100 do 400 tysięcy osób tylko w celach podejmowania pracy sezonowej. Najczęściej wybieranym kierunkiem migracji były

Niemcy ze względu na bliskość, wcześniej wspomnianą liberalizację ruchu granicznego oraz najważniejszą przyczynę, różnicę w poziomie płac oraz inne relacje stawek płacowych i cen towarów i usług na rynku w kraju i za granicą. Siła nabywcza płacy uzyskanej w Niemczech na polskim rynku towarów i usług była znacznie wyższa od siły nabywczej płacy pozyskanej na polskim rynku pracy, co przyciągało migracje zarobkowe do Niemiec. Rynek pracy na prace fizyczne w Niemczech i innych krajach europejskich był dość chłonny i wchłaniał znaczną liczbę pracowników z innych krajów, którzy zazwyczaj wykonywali prace mało atrakcyjne dla pracowników miejscowych. Zgodnie z oficjalnymi statystykami przypadającymi na lata 1990-2003 z kraju wyemigrowało na stałe 338 tysięcy osób. Jednak jeśli weźmie się pod uwagę wcześniejszy spis ludności z 1988 roku, to okazuje się iż wielkość tej emigracji mogła sięgnąć aż 900 tysięcy osób, czyli aż 2% populacji kraju[14]. Najchętniej wybieranym kierunkiem emigracji po roku 1989 obok Niemiec były Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Hiszpania, Włochy oraz Austria. Zgodnie z danymi narodowego spisu ludności przeprowadzonego w 2002 roku za granicą przebywało ponad 786 tysięcy obywateli Polski dłużej niż 2 miesiące. Około 80 procent z tej grupy stanowili emigranci długookresowi[15]. Główną przyczyną emigracji w tym czasie była wysoka stopa bezrobocia panująca w kraju, zaś czynnikiem motywującym była chęć podjęcia jakiejkolwiek pracy oraz poprawy warunków materialno-bytowych członków gospodarstw domowych. Rozmiary i kierunki emigracji z Polski na pobyt stały w okresie przedakcesyjnym podaje Tab. 5.

Tab. 5. Rozmieszczenie emigracji na pobyt stały z Polski wg kontynentów w latach 1990-2003

Rok	Kontynent				
	Europa	**Azja**	**Ameryka Płn. i Płd.**	**Afryka**	**Oceania**
1990	13898	41	4103	54	344
1991	16798	25	3724	102	327
1992	14516	43	3202	68	283
1993	17058	36	3987	55	236
1994	21237	41	4238	64	324
1995	20987	36	4885	54	383
1996	17015	41	3851	69	321
1997	16320	37	3583	35	240
1998	18449	54	3314	61	297
1999	17695	37	3495	53	252
2000	22914	43	3810	38	193
2001	19476	35	3558	48	250
2002	20485	40	3708	39	204
2003	17294	26	3289	17	179

Źródło: GUS (2019). *Główne kierunki emigracji i imigracji na pobyt stały w latach 1966-2018*, Warszawa. www.stat.gov.pl (dostęp z dnia 07.11.2020).

[14] Kaczmarczyk, P. (2005). *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa: Wydawnictwo UW.

[15] Nowak-Lewandowska, R. (2005). Migracje Polaków w dobie rozszerzenia Unii Europejskiej. W: D. Kopycińska (red.), *Konkurencyjność rynku pracy i jego podmiotów*, Szczecin: Uniwersytet Szczeciński.

Najczęściej wybieranymi kierunkami migracja były państwa europejskie. Na kontynent Ameryki Północnej i Południowej była kilkakrotnie mniejsza. Głównej przyczyny tego stanu można się dopatrywać w znacznie prostszym i mniej kosztownym podróżowaniu bez wiz do krajów europejskich niż za ocean.

W latach 1989-2003 z emigracji powróciło prawie 54 tys. mieszkańców miast i 14 tys. mieszkańców wsi (Tab. 6.). Emigracja i powroty z emigracji nie rozkładały się równomiernie na terytorium kraju. Największe rozmiary powrotów z emigracji zewnętrznych dotyczyły województwa: mazowieckiego, śląskiego, dolnośląskiego oraz małopolskiego. Emigracja z obszarów wiejskich była szczególnie rozpowszechniona w województwach małopolskim oraz podkarpackim.

Tab. 6. Zagraniczne migracje długookresowe w latach 1989-2002, dane dla ludności mieszkającej poprzednio za granicą

Województwo obecnego zamieszkania migrantów	Ogółem	Miasta	Wieś
POLSKA	67343	53661	13682
Dolnośląskie	6411	5299	1112
Kujawsko-pomorskie	2448	1983	465
Lubelskie	2699	1878	821
Lubuskie	1906	1319	587
Łódzkie	3182	2743	439
Małopolskie	6337	4548	1789
Mazowieckie	14310	12748	1562
Opolskie	1806	1164	642
Podkarpackie	4202	2625	1577
Podlaskie	2767	2117	650
Pomorskie	4377	3661	716
Śląskie	6695	5691	1004
Świętokrzyskie	1519	1054	465
Warmińsko-mazurskie	2040	1570	470
Wielkopolskie	3385	2680	705
Zachodniopomorskie	3259	2581	678

Źródło: GUS (2019). *Główne kierunki emigracji*..., dz. cyt.

Droga Polski do Unii Europejskiej – przygotowanie do otwarcia europejskiego rynku pracy

Polska nawiązała umowne stosunki dyplomatyczne z Europejską Wspólnotą Gospodarczą w 1988 r. W 1989 r. zawarto Umowę o Handlu i Współpracy, co zaowocowało formalną współpracą i ożywioną wymianą handlową oraz przełożyło się to też na większą swobodę przepływów zasobów pracy. Była to niepreferencyjna umowa, gdzie zamieszczono klauzulę o najwyższym uprzywilejowaniu dla handlu po obu stronach. Zakładała ona stopniowe znoszenie ograniczeń ilościowych na import towarów z Polski aż do pełnego ich zniesienia w 1994 roku. Wraz z rozpoczęciem transformacji systemowej w 1989 r. zostały przygotowane pod-

waliny prawne dla ustanowienia programu PHARE dla wspierania transformacji ekonomicznej Polski i Węgier, rozszerzonego następnie na inne kraje kandydujące do Wspólnoty. Do programu PHARE dołączono wkrótce program ISPA i inne. W 1990 r. został złożony przez Polskę oficjalny wniosek mający na celu rozpoczęcie negocjacji umowy o stowarzyszeniu ze Wspólnotami Europejskimi. Negocjacje faktycznie rozpoczęły się w grudniu 1990 roku.

Owocem pertraktacji było przygotowanie i podpisanie w grudniu 1991 r. dziesięcioletniego Układu Europejskiego, który zakładał rozwój współpracy. W marcu 1992 roku weszła w życie umowa handlowa, która nie wymagała ratyfikacji i została utworzona strefa wolnego handlu, a pozostałe części umów o współpracy gospodarczej oraz pomocy finansowej zostały finalnie ratyfikowane 1 lutego 1994 roku, kiedy to Układ Europejski wszedł w życie. Była to jedna z najważniejszych umów podpisana dla naszego kraju, ponieważ regulowała wiele kwestii ekonomicznych co przekładało się na całą gospodarkę. Dynamicznie rozwijał się zwłaszcza handel z krajami Wspólnoty. W układzie zostały uregulowane również takie kwestie jak przepływ usług, kapitału, pracowników oraz przepisy dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej w danym kraju. Ważnym aspektem były również postanowienia dotyczące ujednolicenia oraz harmonizacji poszczególnych przepisów prawnych, które w późniejszym etapie będą niezbędne w procesie legislacji wspólnotowej[16].

Układ Europejski pozytywnie oceniony po 5 letnim funkcjonowaniu przewidywał konieczność spełnienia określonych warunków ekonomicznych oraz politycznych tzw. Warunków Kopenhaskich przed ewentualnym przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Kolejnym krokiem było złożenie wniosku o członkostwo w kwietniu 1994 roku, a już w czerwcu 1995 roku na Szczycie Europejskim została przyjęta tzw. Biała Księga będąca zbiorem aktów prawa wspólnotowego, która była swego rodzajem przewodnikiem dopełnienia warunków przez państwa kandydujące do uzyskania członkostwa. Kwestionariusz zawierający stan wypełnienia tych warunków przez Polskę został przekazany w lipcu 1996 roku. Zawarta była w nim odpowiedź, która stała się podstawą do sporządzenia opinii przez Komisję Europejską dotyczącą wniosku o członkostwo w UE. Na szczycie UE w grudniu 1998 roku przyjęto strategię pod nazwą „Partnerstwo dla Członkostwa", która zawierała obszary priorytetowe w drodze do nabycia przez Polskę członkostwa oraz możliwe do pozyskania środki finansowe przedakcesyjne na szybsze spełnienie oczekiwanych wymagań[17]. Oficjalne negocjacje akcesyjne rozpoczęte w marcu 1998 roku zostały zakończone w grudniu 2002 roku. Po akceptacji wyników negocjacji akcesyjnych przez Radę Ministrów RP oraz Parlament Europejski w kwietniu 2003 roku został podpisany traktat akcesyjny integrujący Polskę łącznie z 9 innymi krajami Europy Środkowo-Wschodniej i Południowej ze strukturami Unii Europejskiej. Po ratyfika-

[16] Kułakowski, J. (1999). *Co zostało zrobione, czyli aktualny stan integracji Polski z Unią Europejską, W: Integracja Polski z Unią Europejską. Co każdy Polak wiedzieć powinien*, Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

[17] Tendera-Właszczuk, H. (2001). *Rozszerzenie Unii Europejskiej na Wschód. Polska na tle innych krajów*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

cji Traktatu Akcesyjnego Polska finalnie dołączyła do UE z dniem 1 maja 2004 roku. Członkostwo w Unii Europejskiej stwarzało nowe warunki do wewnątrzunijnych przepływów zasobów pracy i emigracji Polaków.

Włączenie Polski w struktury Unii Europejskiej umożliwiało dostęp do rynku wewnętrznego, zwanego również jednolitym rynkiem europejskim, który zgodnie z definicją umożliwia swobodny przepływ osób, usług, towarów oraz kapitału. Dla wielu mieszkańców krajów kandydujących najważniejszym elementem był przepływ osób, pozwalał on bowiem na utrzymywanie wysokiego stopnia mobilności zarobkowej czyli po prostu emigracja w celach zarobkowych stała się jeszcze prostsza. Dodatkowo zgodnie z zasadą swobody przepływu pracowników w UE starano się wyeliminować wszelkie dyskryminacje wobec słabiej rozwiniętych państw członkowskich, dążono do równego traktowania w zakresie wynagrodzenia, zatrudnienia oraz warunków pracy, gdy dostęp do pracy stał się legalny pracownicy podlegali pod określone prawa pracy obowiązujące w danym kraju. Po akcesji, zgodnie z prawem każdy obywatel UE może przebywać na terenie dowolnego państwa członkowskiego i nawet bez prawa do pobytu oraz pracy również można ubiegać się o korzyści socjalne obowiązujące w danym państwie. Oznacza to, że imigranci bez problemu mogą doskonalić się zawodowo i korzystać ze specjalnie przygotowanych kursów oraz szkoleń, między innymi językowych, czy do podjęcia pracy w zawodach wymagających specjalnych uprawnień obowiązujących na terenie danego kraju[18].

Należy jednak pamiętać, że rynki pracy nie otworzyły się w pełni z chwilą uzyskania członkostwa w UE. Praktycznie stosowany był okres przejściowy, mówiący o określonym czasie, w którym rynek pracy nie jest otwarty dla wszystkich nowych członków. W niektórych państwach należących wcześniej do UE-15 z obawy przed zachwianiem równowagi rynku pracy wprowadzono tak zwany okres przejściowy, mający na celu stopniowe dopuszczanie do rynku nowych osób w celu zachowania pewnej harmonii[19]. W przypadku wstąpienia Polski oraz dziewięciu innych krajów do Unii Europejskiej został wynegocjowany maksymalny 7 letni okres przejściowy, który działał na zasadzie 2+3+2 lata. Oznaczało to, że każdy kraj ze starej wspólnoty już na początku mógł wprowadzić ograniczenie dostępu do swojego rynku pracy na okres trwający 2 lata, konkretnie do 30 kwietnia 2006 roku, który mógł być przedłużany na kolejne 3 i 2 lata. Kolejne przedłużenia musiały być jednak uzasadnione bardziej szczegółowo. Finalnie, europejski rynek pracy został otwarty dla wszystkich nowych państw członkowskich 1 maja 2011 roku. Jednak należy uwzględnić iż podczas trwania okresu przejściowego każde państwo, gdy tylko uznało, że jego wewnętrzny rynek pracy jest zagrożony, mogło powołać się na klauzulę ochronną i ograniczyć swobodny przepływ pracowników podczas trwania okresu przejściowego (Tab. 7.).

[18] Czaplińska, A. (2010). *Zakres przedmiotowy swobodnego przepływu pracowników*, Warszawa: Instytut Wydawniczy EuroPrawo.

[19] Idczak, P. (2009). Wpływ uregulowań przejściowe w swobodzie przepływu osób wobec nowych państwach członkowskich UE na europejski rynek pracy. *Zeszyty Naukowe/Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*, nr 119.

Tab. 7. Etapy otwierania rynków pracy przez państwa EU-15

Rezygnacja z okresu przejściowego	Szwecja, Irlandia, Wielka Brytania	
Okres pierwszych 2 lat	1 maja 2004 – 30 kwietnia 2006	
Okres kolejnych 3 lat	1 maja 2006 – 30 kwietnia 2009	
	1 maja 2006 roku	rezygnacja przez Hiszpanię, Portugalię, Grecję oraz Finlandię
	27 lipca 2006 roku	rezygnacja przez Włochy
	1 maja 2007 roku	rezygnacja przez Holandię
	1 listopada 2007 roku	rezygnacja przez Luksemburg
	1 lipca 2008 roku	rezygnacja przez Francję
Ostatni okres 2 lat	1 maja 2009 – 30 kwietnia 2011	
	1 maja 2009 roku	rezygnacja przez Danię oraz Belgię
	30 kwietnia 2011 roku	koniec 7 letniego okresu przejściowego do którego dotrwała Austria oraz Niemcy

Źródło: *Nasza Europa: 15 lat Polski w Unii Europejskiej*. (2019). Warszawa: CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych.

Po wejściu Polski w struktury Unii Europejskiej, trzy kraje zdecydowały się na pełne otwarcie rynków pracy, a była to Irlandia, Wielka Brytania oraz Szwecja, pozostałe kraje ze starej piętnastki podjęły decyzję o wdrożeniu okresu przejściowego na 2 lata z możliwością przedłużenia. Jednak w roku 2006 został przedstawiony raport sporządzony przez Komisję Europejską dotyczący ustaleń przejściowych związanych ze swobodą w przepływie osób, który przedstawiał argumenty przemawiające za wcześniejszym pełnym otwarciem rynków pracy. Przyczyną tego zalecenia było odnotowanie wyższego wzrostu gospodarczego w krajach, które zdecydowały się nie wdrażać okresu przejściowego. Pozytywnym skutkiem było również zwiększenie stanu finansów publicznych, dynamiczny wzrost stopy zatrudnienia oraz, co najważniejsze, przyjęcie imigrantów wypełniało na rynkach pracy luki w zatrudnieniu w sektorach mało atrakcyjnych dla lokalnej społeczności. Istotną przyczyną stało się też przyciągnięcie fachowej siły roboczej w zawodach deficytowych. Efektem opublikowanego raportu było otwarcie rynków pracy od 1 maja 2006 roku przez takie państwa jak Finlandia, Portugalia, Hiszpania oraz Grecja, kilka tygodni później na rezygnację z okresu przejściowego zdecydowały się Włochy a nastąpiło to 26 lipca 2006 roku. Podczas trwania drugiego okresu przejściowego na otwarcie dostępu do rynków pracy w 2007 roku zdecydowała się Holandia oraz Luksemburg, rok później do tego grona dołączyła Francja, a dwa lata później czyli w 2009 roku Belgia oraz Dania. Z 7 letniego okresu przejściowego skorzystały Niemcy wraz z Austrią. Zatem bez żadnych ograniczeń można pracować w całej Unii Europejskiej dopiero od 1 maja 2011 roku[20].

[20] Małachowski, W. (2010). *Migracje*..., dz. cyt.

Kierunki i rozmiary migracji po uzyskaniu członkostwa w Unii Europejskiej

Najpopularniejszym kierunkiem migracji Polaków po wstąpieniu Polski do Unii Europejskiej były Niemcy mimo, że trzeba było posiadać pozwolenie o pracę aż do 2011. Drugim najchętniej obieranym kierunkiem migracji była Wielka Brytania, która otworzyła swój rynek pracy dla emigrantów jako jedna z pierwszych. Ważnym kierunkiem migracji stały się również Włochy.

W kolejnych latach główny strumień emigracji kierował się do Wielkiej Brytania a Niemcy spadły na 2 miejsce jednak ciągle były to dwa najczęściej wybierane kraje do emigracji. Po roku 2011, kiedy Niemcy otworzyły swój rynek pracy dla wszystkich emigrantów, nastąpił znaczący przyrost osób obierających właśnie ten kierunek, również atrakcyjna stała się Irlandia, która konkurowała z przyjmowaniem Polskich emigrantów na równi z Holandią.

Za główne cele polska emigracja zarobkowa obrała sobie kraje z największym PKB, jednak największą popularnością cieszy się Wielka Brytania oraz Niemcy jednak wraz z podjęciem decyzji o wystąpieniu Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej migracje znacząco się zmniejszyły i nastąpiła fala powrotów do kraju. Mimo to ciągle w roku 2019 szacuje się, iż 34% wszystkich emigrantów na pobyt czasowy nadal przebywa właśnie w Wielkiej Brytanii a 35% w Niemczech. Dużym zainteresowaniem emigrantów cieszy się również Irlandia oraz Holandia, na które przypada po 6% udziału w emigracji ludności z Polski.

W ostatnich latach kierunki migracji ulegają pewnym zmianom z uwagi na Brexit, można zauważyć również wzrost zainteresowania Holandią, w ostatnich latach, która stanowi coraz ważniejszą alternatywę dla Wielkiej Brytanii. Nadal rodacy również chętnie wybierają Irlandię aby osiedlić się na stałe.

W zestawieniu z latami poprzednimi, tuż po akcesji Polski do Unii Europejskiej, nastąpiło zmniejszenie dynamiki emigracji na pobyt stały i okresowy.

Akcesja Polski do UE umożliwiła swobodny przepływ osób, co przełożyło się na podjęcie migracji w szczególności, gdy w kraju panowało wysokie bezrobocie, emigracja okazała się jakimś pomysłem na życie. Z kolejnymi latami różnice między państwami członkowskimi powoli zaczynają się zacierać i część ludzi decyduje się na powroty w rodzime strony.

Jeszcze w okresie przedakcesyjnym wiele krajów zachodnich zaczęło przyjmować pracowników z Polski. Zwiększona fala emigracji nastąpiła po przystąpieniu Polski do struktur Unii Europejskiej w maju 2004 roku. Migracja z Polski początkowo kierowała się do takich krajów jak Wielka Brytania i Irlandia. Od maja 2004 r. legalny dostęp do rynków pracy Polacy uzyskali na Cyprze, w Czechach, Estonii, Liwie, Łotwie, Słowacji i na Węgrzech, a od 1 stycznia 2007 r. także w Bułgarii i Rumunii. Kraje Europy Środkowo-Wschodniej rzadko były wybierane jako kraj, do którego kierowali się emigranci z Polski. Z krajów zachodnich wolne rynki pracy z dniem 1 maja 2004 otworzyły tylko Szwecja i Wielka Brytania, a od 1 maja 2006 r. także Finlandia, Grecja, Hiszpania, Islandia i Portugalia. Włochy otworzyły rynek pracy dla Polaków 27 lipca 2006 r., Holandia 1 maja 2007 r., Luksemburg 1 listopada

2007 r., Francja 1 lipca 2008 r., Belgia i Dania 1 maja 2009 r. Pozwolenie na pracę było w dalszym ciągu wymagane w Austrii, Liechtensteinie, na Malcie, w Niemczech i w Norwegii, które otwarły swoje rynki pracy 1 maja 2011 r. Tak więc pełne otwarcie rynków pracy we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej nastąpiło po 7 latach od uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej[21].

Od początku lat sześćdziesiątych do 2016 r. występuje w Polsce ujemne saldo migracji szczególnie wysokie w latach osiemdziesiątych (Tab. 8.).

Tab. 8. Saldo migracji zagranicznych w Polsce na pobyt stały w latach 1970-2016

Rok	Emigracja	Imigracja	Saldo
1970	14 099	1 929	– 12 170
1980	22 724	1 565	– 21 159
1990	18 440	2 626	– 15 814
2000	26 999	7 531	– 19 668
2010	17 360	15 246	– 2 114
2012	21 200	14 583	– 6 617
2016	11 970	13 475	1 505

Źródło: GUS (2020).

Dodatnie saldo migracji osiągnięte w 2016 r. w wysokości 1,5 tys. osób wzrosło do 6,2 tys. w 2019 roku. Większość imigrantów stanowią zwykle Polacy powracający do kraju. W 2016 r. największą liczbą powrotów zanotowano z Wielkiej Brytanii, gdzie po wyjściu tego kraju z Unii Europejskiej, przyszłość obcokrajowców stała się niepewna. Znaczna liczba imigrantów pochodziła z Niemiec, Ukrainy, Holandii i Stanów Zjednoczonych. Po stronie wyjazdów na pobyt stały w 2016 r. przeważały Niemcy i Wielka Brytania oraz Holandia i Stany Zjednoczone. W latach następnych wyraźny trend wzrostowy miała emigracja do Holandii. Do tego kraju rozwijały się zwłaszcza migracje tymczasowe, gdzie Polacy zatrudniali się głównie w pracach dorywczych i sezonowych korzystając z rozbudowanych w tym kraju usług społecznych.

Szacuje się, że poza Polską w 2004 r. przebywało około 1 mln obywateli polskich, a liczba ta pod koniec drugiej dekady XXI w. wzrosła do 2,5 mln osób. Pobyty te były związane z możliwością znalezienia lepiej płatnej pracy zapewniającej poprawę sytuacji materialnej i finansowej rodzin. Ważnym powodem migracji jest ciągle możliwość poprawy sytuacji życiowej, nabycia doświadczenia i kwalifikacji, nauka języka obcego i inne aspekty społeczne.

Poza migracją na stałe od czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej nasiliły się migracje okresowe. Pierwsze badanie tego zjawiska przeprowadzono dla lat 2004-2006, a drugie dla 2010-2019. Dane na koniec każdego roku pokazują liczbę emigrantów przebywających czasowo za granicą, w pierwszym okresie powyżej 2 miesięcy zaś w drugim powyżej 3 miesięcy. Przez osoby przebywające czasowo za granicą należy rozumieć również takie osoby, które przebywają poza

[21] Głowacki, K. (2012). Zjawisko migracji – rys historyczny. *Historia i polityka*, nr 8(15), s. 91-112.

krajem nawet przez kilka lat, ale nie dokonały wymeldowania z pobytu stałego w Polsce. Wyniki tych szacunków nie obejmują emigracji sezonowych. Dane dotyczące tej formy migracji w okresie 2004-2019 przedstawia Tab. 9.

Z danych Tab. 9 wynika, że liczba Polaków przebywających czasowo za granicą na koniec 2004 r. wynosiła 1000 tys. osób, zaś w 2019 r. 2415 tys. osób, z czego 2134 tys. przebywało w krajach europejskich, z czego 2008 tys. w krajach Unii Europejskiej. Największą liczb emigrantów z Polski w 2019 r. mają Niemcy i Wielka Brytania, drugą grupę krajów o znacznej liczbie obywateli z Polski stanowią Holandia i Irlandia. Znaczną liczbę znajdujemy także w Norwegii.

Tab. 9. Szacunek emigracji z Polski na pobyt czasowy w latach 2004-2019[a] (liczba osób przebywających za granicą w końcu roku)

Kraj przebywania	Liczba emigrantów w tys.											
	2004	**2005**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Ogółem	1 000	1 450	2 000	2 060	2 130	2 196	2 320	2 397	2 515	2 540	2 455	2415
W tym Europa	770	1 200	1 685	1 754	1 816	1 891	2 013	2 098	2 214	2 241	2 155	2134
Unia Europejska (27 krajów)[b]	750	1 170	1 607	1 670	1 720	1 789	1 901	1 983	2 096	2 121	2 031	2008
w tym:												
Austria	15	25	29	25	28	31	34	36	39	40	41	41
Belgia	13	21	45	47	48	49	49	52	54	54	54	53
Czechy	.	.	7	7	8	8	9	9	9	9	10	10
Dania	.	.	19	21	23	25	28	30	32	33	34	34
Finlandia	0,4	0,7	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
Francja	30	44	60	62	63	63	63	64	64	64	64	63
Grecja	13	17	16	15	14	12	9	8	8	7	7	7
Hiszpania	26	37	48	40	37	34	32	30	29	28	28	28
Holandia	23	43	92	95	97	103	109	112	116	120	123	125
Irlandia	15	76	133	120	118	115	113	111	112	112	113	112
Niemcy	385	430	440	470	500	560	614	655	687	703	706	704
Portugalia	0,5	0,6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Szwecja	11	17	33	36	38	40	43	46	49	50	51	51
Wielka Brytania	150	340	580	625	637	642	685	720	788	793	695	678
Włochy	59	70	92	94	97	96	96	94	93	92	90	88
Kraje spoza Unii Europejskiej	**20**	**30**	**78**	**84**	**96**	**102**	112	115	118	120	124	126
w tym:												
Norwegia	.	.	50	56	65	71	79	84	85	85	86	88

[a] Dane dotyczą liczby osób przebywających za granicą czasowo: dla lat 2004-2005 – powyżej 2 miesięcy, dla lat 2010-2019 – powyżej 3 miesięcy
[b] Dla lat 2004-2005 – 24 kraje, dla lat 2010-2012 – 26 krajów
Źródło: GUS (2020).

Wewnętrzne ruchy migracyjne

Ruchy migracyjne wewnątrz kraju w okresie powojennym przejawiały się głównie migracją ludności wiejskiej do miast. Był to skutek procesu industrializacji i przeludnienia agrarnego na wsi. Liczba pracujących w przemyśle szybko rosła, z 1407 tys. w 1946 r. do 2107 tys. w 1950 r., 3158 tys. w 1960 r., 4453 tys. w 1970 r. i 5245 tys. w 1980 r. (Polska 1987-1998, GUS 2017) (Tab. 10.).

Tab. 10. Zakłady i zatrudnienie w przemyśle w latach 1946-1985 w tys.

Lata	1946	1950	1960	1970	1980	1985
Zakłady	130,4	123,5	154,3	167,5	205,3	261,1
w tym uspołecznione zakłady przemysłowe	–	13,9	37,9	51,3	58	53,5
w tym zaliczane do działu przemysłu	–	–	35,9	43,8	45,4	36,4
Zatrudnienie	1 460,20	2 040,30	3 212,30	4 464,00	5 419,80	5 120,30
w tym uspołecznione zakłady przemysłowe	–	1 774,40	3 050,60	4 274,70	5 137,70	4 674,30
w tym zaliczane do działu przemysłu	–	–	3 006,90	4 104,40	4 803,90	4 380,70

Źródło: GUS (1996). Rocznik Statystyczny 1996. Warszawa.

Zwiększało się też zatrudnienie w sektorze usług, a także pozarolnicze zatrudnienie na wsi. W Polsce odmiennie od innych krajów europejskich został utrzymany na znaczą skalę sektor rolnictwa indywidualnego, który był czynnikiem hamującym stałą migrację do miast. Rozwinęła się natomiast na dużą skalę działalność rolników łączących pracę zarobkową w mieście z pracą w gospodarstwie rolnym (chłopi – robotnicy). Ten podwójny system zatrudnienia pozwolił na zachowanie w Polsce dużego sektora gospodarstw indywidualnych (Tab. 11.).

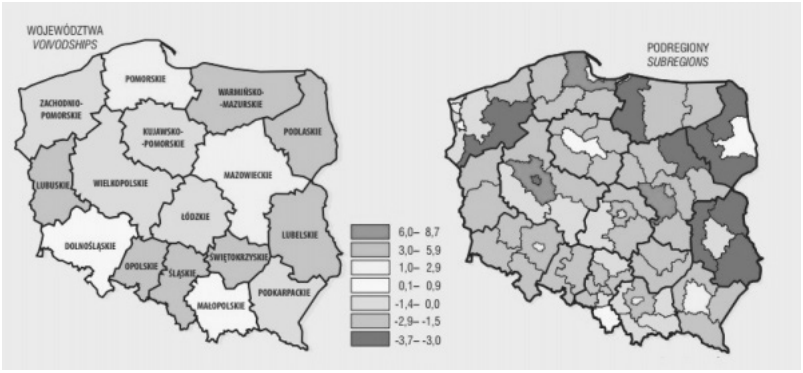
Tab. 11. Użytki rolne według form własności w latach 1946-1980 w tys.

Lata	1946	1950	1960	1970	1980
Ogółem	20 440,20	20 440,20	20 402,80	19 543,20	18 946,90
gospodarstwa indywidualne	19 047,30	18 301,30	17 726,60	15 832,70	14 118,60
gospodarstwa uspołecznione	1 392,90	2 138,90	2 676,20	3 710,50	4 828,30
w tym:					
spółdzielnie produkcyjne	–	166,7	251,3	246,1	754,9
kółka rolnicze	–	–	–	98,6	273,2
gospodarstwa państwowe	1 392,90	1 972,20	2 424,90	3 006,20	3 698,10

Źródło: GUS (1999). Rocznik Statystyczny Rolnictwa 1998. Warszawa.

Migracja do miast pozwalała uzyskać dostęp do pracy, do lepszego zaopatrzenia w towary i do wyższego poziomu życia. W 1946 r. na wsi zamieszkiwało 68% ludności Polski, w 1988 r. odsetek ten zmniejszył się do 38,8% i od tego czasu proporcje między ludnością miejską i wiejską pozostawały w przybliżeniu niezmienione. Największe dodatnie saldo migracji do miast miało miejsce w połowie lat siedemdziesiątych, zaś od 1990 r. migracja do miast szybko się kurczy, by na przełomie wieków odwrócić się w kierunku obszarów wiejskich. Napływ na tereny wiejskie związany był ze spadkiem atrakcyjności osadniczej miast, rozwojem transportu i komunikacji oraz wzrostem kosztów utrzymania w miastach. Terenami imigracji stawały się zwłaszcza obszary wiejskie otaczające metropolie i inne duże miasta.

Dodatnie saldo migracji ogółem w 2016 r. zanotowały województwa: mazowieckie, pomorskie, małopolskie, dolnośląskie. Inne województwa były terenem dopływu ludności. Dodatnie saldo migracji dotyczyło też obszarów wiejskich, a oprócz pięciu w/w województw takie saldo posiadało także województwo śląskie, łódzkie, kujawsko-pomorskie, opolskie, lubuskie (Rys. 1.).



Rys. 1. Ogólne saldo migracji na pobyt stały na 1000 ludności według województw i podregionów w 2015 r.

Źródło: Bączek, K., Szydłowski, J., Mikołajec, J. (2018). Charakterystyka wewnętrznych procesów migracyjnych województw mazowieckiego i łódzkiego. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, z. 126, s. 37-48. https://doi.org/10.29119/1641-3466.2018.126.3

Pod względem przestrzennym saldo migracji wewnętrznych wg województw i wg podregionów jest mocno zróżnicowane. W układzie wojewódzkim największe dodatnie saldo mają województwa mazowieckie i pomorskie. Dodatnie saldo mają także województwa dolnośląskie i małopolskie. Podregionami o najwyższym saldzie migracji są te, które graniczą z dużymi miastami atrakcyjnymi dla przedsiębiorców[22].

Najliczniejszą grupą, która migruje do dużych ośrodków miejskich są ludzie młodzi w wieku 20-29 lat, studiujący i poszukujący zatrudnienia. Układy lokalne

[22] Bączek, K., Szydłowski, J., Mikołajec, J. (2018). Charakterystyka..., dz. cyt., 37-48.

przyciągające największą liczbę ludności pokazuje Tab. 12. Należą do nich powiaty sąsiadujące z dużymi miastami bądź posiadające na ich obszarze duże zakłady górnicze i przemysłowe i energetyczne.

Tab. 12. Obszary o największym napływie ludności

Nazwa	Ludność wg miejsca zamieszkania							
	1995	2000	2005	2010	2015	2019	Zmiana 1995-2019	Zmiana %
	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[%]
Powiat piaseczyński	101 305	118 897	143 344	163 059	177 007	188 281	86 976	85,85
Powiat poznański	240 708	260 518	288 012	330 245	366 037	399 272	158 564	65,87
Powiat wrocławski	91 894	94 925	100 866	118 593	134 145	151 385	59 491	64,73
Powiat gdański	73 251	78 224	84 711	98 434	109 394	118 489	45 238	61,75
Powiat policki	54 473	58 589	63 462	71 135	76 247	80 652	26 179	48,05
Powiat kartuski	95 522	101 666	108 560	119 521	128 925	139 397	43 875	45,93
Powiat bydgoski	82 476	86 399	94 841	105 942	112 992	118 683	36 207	43,90
Powiat warszawski zachodni	83 769	93 943	100 269	106 886	112 957	118 613	34 844	41,59
Powiat wołomiński	176 527	191 771	201 222	218 911	235 043	249 299	72 772	41,22
Powiat legionowski	84 950	90 355	95 742	106 607	113 242	118 585	33 635	39,59
Powiat grodziski	70 328	73 343	77 633	85 361	90 656	95 963	25 635	36,45
Powiat toruński	79 897	81 385	88 773	97 347	103 397	108 345	28 448	35,60
Powiat wejherowski	163 344	171 133	180 691	199 005	209 407	217 846	54 502	33,36
Powiat wielicki	97 494	100 989	104 788	113 559	121 534	129 136	31 642	32,45
Powiat pruszkowski	131 811	140 321	145 319	153 930	160 776	165 912	34 101	25,87
Powiat pucki	69 070	70 588	73 788	79 173	83 080	86 684	17 614	25,50
Powiat m. Rzeszów	160 271	160 779	158 539	179 199	185 896	196 208	35 937	22,42
Powiat m. Zielona Góra	116 329	118 103	118 221	118 950	138 711	141 222	24 893	21,39
Powiat krakowski	230 334	237 052	244 283	259 261	270 490	279 239	48 905	21,23
Powiat leszczyński	47 224	48 227	49 926	52 489	54 767	57 201	9 977	21,12
Powiat nowosądecki	184 960	190 869	197 279	207 467	212 894	216 796	31 836	17,21
Powiat myślenicki	109 168	112 820	116 484	121 646	125 020	127 600	18 432	16,88
Powiat gorzowski	61 635	62 450	65 301	68 790	70 929	71 836	10 201	16,55
Powiat bielski	142 834	145 772	150 281	157 119	162 128	165 960	23 126	16,19
Powiat lubelski	134 232	135 685	140 041	146 513	151 178	155 566	21 334	15,89

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS (dostęp z dnia 07.11.2020).

Istotnym elementem krajowego rynku pracy i przyczyną ruchów migracyjnych jest bezrobocie, które w otwartej formie pojawiło się wraz z transformacją społeczno-gospodarczą i prywatyzacją. Unikalną cechą tego zjawiska było to, że bezrobocie dotknęło pracowników prywatyzowanych zakładów pracy w przemyśle, wielkim problemem stały się obszary przekształcanych i likwidowanych państwowych gospodarstw rolnych. Bezrobocie stało się więc obecne nie tylko w miastach, ale i na wsi. Tego problemu nie mogła rozwiązać emigracja pracowni-

ków po otwarciu europejskiego rynku pracy. Stan bezrobocia w układzie regionalnym w Polsce od czasu uzyskania przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej pokazuje Tab. 13.

Tab. 13. Stopa bezrobocia rejestrowanego w poszczególnych latach dla województw

Nazwa	Stopa bezrobocia rejestrowanego				
	2004	2005	2010	2015	2019
	[%]	[%]	[%]	[%]	[%]
Wielkopolskie	15,9	14,6	9,2	6,1	2,8
Śląskie	16,9	15,5	10	8,2	3,6
Małopolskie	15	13,8	10,4	8,3	4,1
Mazowieckie	14,7	13,8	9,7	8,3	4,4
Pomorskie	21,4	19,2	12,3	8,9	4,5
Dolnośląskie	22,4	20,6	13,1	8,5	4,6
Lubuskie	25,6	23	15,5	10,5	4,9
Łódzkie	19,5	17,9	12,2	10,3	5,4
Opolskie	20	18,7	13,6	10,1	5,8
Zachodniopomorskie	27,5	25,6	17,8	10,1	6,8
Podlaskie	16,1	15,6	13,8	11,8	6,9
Lubelskie	17,8	17	13,1	11,7	7,5
Kujawsko-Pomorskie	23,6	22,3	17	13,2	7,9
Podkarpackie	19,1	18,5	15,4	13,2	7,9
Świętokrzyskie	22	20,6	15,2	12,5	8
Warmińsko-Mazurskie	29,2	27,2	20	16,2	9,1

Źródło: Bank Danych Lokalnych, GUS (dostęp z dnia 07.11.2020).

Bezrobocie rozkłada się w Polsce nierównomiernie, jednak od dziesięciu lat jego poziom wyraźnie spada. Aktualnie Polska należy do krajów posiadających najbardziej zrównoważony rynek pracy wśród państw członkowskich Unii Europejskiej. Ważnym czynnikiem równoważenia krajowego rynku pracy stała się integracja w ramach Unii Europejskiej. Nawet pandemia COVID-19, będąca powodem globalnego kryzysu ekonomicznego, nie spowodowała załamania się rynku pracy i rozwoju gospodarczego. Jednym z ważnych czynników jest racjonalne wykorzystanie środków z funduszy unijnych w procesach inwestycyjnych ukierunkowanych na rozbudowę infrastruktury drogowej i innej stosunkowo mniej wrażliwej na proces wykonywania pracy bez obawy zakażenia wirusem.

Zakończenie

Przebieg II wojny światowej spowodował wielkie przemieszenia ludności na obszarze ziem polskich. Dalsze wielkie migracje spowodowane zostały przesunięciami granic Polski ze wschodu na zachód w wyniku porozumień jałtańskich zwycięskich w wojnie mocarstw. Na te wielkie przemieszczenia złożyły się powroty z wojny, przemieszczenie ludności niemieckiej z terenów ziem zachodnich i pół-

nocnych do Niemiec oraz osadniczy napływ ludności polskiej z terenów wschodnich na ziemie odzyskane. Uzupełnieniem tego były dobrowolne przemieszczenia ludności z gęsto zaludnionych obszarów Małopolski, Podkarpacia i Lubelszczyzny na ziemie północne i zachodnie.

W okresie powojennym do czasów transformacji systemowej mamy do czynienia z dwoma rodzajami ważnych ruchów migracyjnych – migracjami wewnętrznymi powodowanymi industrializacją oraz migracjami zewnętrznymi z powodów politycznych i ekonomicznych. Migracje o podłożu politycznym dotyczyły głównie ludności z terenów ziem odzyskanych, deklarującej niemieckie pochodzenie i miały miejsce tuż po zakończeniu wojny a także w drugiej połowie lat pięćdziesiątych. Migracje o podłożu politycznym dotyczyły także ludności pochodzenia żydowskiego, której główna fala wystąpiła w 1968 r. Przez cały okres występowały dążenia do migracji o charakterze ekonomicznym lub ekonomiczno-politycznym, w dużym stopniu miały one charakter nielegalny. Znaczne wielkości tych migracji miały negatywne znaczenie gospodarcze dla kraju z powodu tego, że obejmowały ludność reprezentującą wysoki kapitał ludzki.

Realizacja programu industrializacji poprzez rozbudowę przemysłu ciężkiego rodziła zapotrzebowanie na siłę roboczą co przekładało się na wytworzenie siły przyciągającej ludność wiejską do miejsc realizacji wielkich inwestycji i rozwijających się okręgów przemysłowych oraz miast. Rozwijały się powszechnie migracje ze wsi do miasta. Proces urbanizacji był jednak ograniczony przez brak mieszkań w miastach i administracyjne ograniczenia osiedlania się na stałe w dużych miastach. Skutkiem tego wykształtowały się specyficzne formy rynku pracy tworzone przez pracowników łączących prace zawodową poza rolnictwem z prowadzeniem gospodarstw rolnych na wsi. Grupa dwuzawodowców, uczestników codziennych migracji wahadłowych, spowalniała proces migracji trwałych ze wsi do miasta, łagodziła nierównowagę rynku mieszkaniowego w miastach i umożliwiła przetrwanie w Polsce, największego wśród państw socjalistycznych, prywatnego sektora gospodarstw rolnych.

W okresie transformacji ruchy migracyjne, zarówno o charakterze trwałym jak i okresowym, nasiliły się znacznie. Migracje kierowały się głownie do krajów europejskich jak też do Stanów Zjednoczonych, Kanady i Australii. Głównymi kierunkami destynacji w Europie były: Wielka Brytania, Niemcy, Holandia i Irlandia. Głównymi regionami odpływu migracyjnego były województwa: mazowieckie, śląskie i małopolskie. Wysokie liczby odpływu migracyjnego z obszarów wiejskich cechowały się województwa: małopolskie, podkarpackie i mazowieckie.

Uzyskanie przez Polskę członkostwa w Unii Europejskiej oznaczało stopniowe przystępowanie do jednolitego rynku europejskiego. Liberalizacja europejskiego rynku pracy rozłożona została na etapy. Bez okresu wstępnego swoje rynki pracy otworzyły: Wielka Brytania, Irlandia i Szwecja, jednoroczne opóźnienie zastosowały: Hiszpania, Portugalia, Grecja, Finlandia, Włochy, Holandia, Luksemburg i Francja. Rynki pracy wszystkich krajów członkowskich Unii Europejskiej zostały w pełni otwarte z dniem 30 kwietnia 2011r. Ruchy migracyjne odbywają się wiec w ramach Unii Europejskiej swobodnie w różnych kierunkach. W Polsce spowo-

dowało to wystąpienie zjawiska powrotów z migracji zagranicznych i umocnienie krótkookresowej migracji sezonowej. Zmniejszało się ujemne saldo migracji by w 2016 r odwrócić się na dodatnie. Dodatnie saldo migracji wywołane zostało w głównym stopniu przypływem pracowników z Ukrainy i innych krajów postsowieckich. Migracje zagraniczne odegrały duży wpływ na obniżanie wskaźników bezrobocia na krajowym rynku pracy.

Piśmiennictwo:

1. Arango, J. (2000). Explaining Migration: A Critical view. *International Social Science Journal*. https://doi.org/10.1111/1468-2451.00259
2. Bączek, K., Szydłowski, J., Mikołajec, J. (2018). Charakterystyka wewnętrznych procesów migracyjnych województw mazowieckiego i łódzkiego. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie / Politechnika Śląska*, z. 126. https://doi.org/10.29119/1641-3466.2018.126.3
3. Cabańska, J. (2013). Znaczenie imigracji w kształtowaniu dynamiki ludności krajów Unii Europejskiej. *Studia Oeconomica Posnaniensia*, vol. 1, no. 12 (261).
4. Czaplińska, A. (2010). *Zakres przedmiotowy swobodnego przepływu pracowników*, Warszawa: Instytut Wydawniczy EuroPrawo.
5. Gober-Meyers, P. (1978). Employment-motivated migration and economic growth in postindustrial market economies. *Progress in Human Geography*, z. 2. https://doi.org/10.1177/030913257800200202
6. Głowacki, K. (2012). Zjawisko migracji – rys historyczny. *Historia i polityka*, nr 8(15).
7. GUS (1996). Rocznik Statystyczny 1996, Warszawa.
8. GUS (1999). Rocznik Statystyczny Rolnictwa 1998, Warszawa.
9. GUS (2019). *Główne kierunki emigracji i imigracji na pobyt stały w latach 1966-2018*, Warszawa. www.stat.gov.pl (dostęp z dnia 07.11.2020).
10. GUS. Bank Danych Lokalnych, Warszawa (dostęp z dnia 07.11.2020).
11. Idczak, P. (2009). Wpływ uregulowań przejściowe w swobodzie przepływu osób wobec nowych państwach członkowskich UE na europejski rynek pracy. *Zeszyty Naukowe/Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu*, nr 119.
12. Iglicka, K. (1995). Migracje zagraniczne w świetle najnowszych ujęć teoretycznych. *Studia Demograficzne*, z. 3(121), PAN, Warszawa.
13. Stola, D. (2020). *Kraj bez wyjścia? Migracje z Polski 1949-1989,* Warszawa: Instytut Pamięci Narodowej, Instytut Studiów Politycznych PAN.
14. Jaźwińska, E., Łukowski, W., Okólski, M. (1997). *Przyczyny i konsekwencje emigracji z Polski*, Warszawa: Instytut Studiów Społecznych UW.
15. Kaczmarczyk, P. (2005). *Migracje zarobkowe Polaków w dobie przemian*, Warszawa: Wydawnictwo UW.
16. Kopaliński, W. (2002). *Słownik wyrazów obcych*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
17. Kułakowski, J. (1999). Co zostało zrobione, czyli aktualny stan integracji Polski z Unią Europejską, W: *Integracja Polski z Unią Europejską. Co każdy Polak wiedzieć powinien*, Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
18. Łuczak, C. (1979). *Polityka ludnościowa i ekonomiczna hitlerowskich Niemiec w okupowanej Polsce*, Poznań: Wydawnictwo Poznańskie.
19. Małachowski, W. (2010). *Migracje we współczesnym świecie. Implikacje dla Polski*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza SGH.

20. Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., Taylor, J. (1993). Theories of International Migration: A Review and Appraisal. *Population and Development Review*, 19(3). https://doi.org/10.2307/2938462
21. *Nasza Europa: 15 lat Polski w Unii Europejskiej*. (2019). Warszawa: CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych.
22. Kowalski, P., Golinowska, P., Błaszczyk, B., Balcerowicz, E., Cylwikiem, A. (red). (2019). Nasza Europa: 15 Lat Polski w Unii Europejskiej, Warszawa: CASE – Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych.
23. Nowak-Lewandowska, R. (2005). Migracje Polaków w dobie rozszerzenia Unii Europejskiej. W: D. Kopycińska (red.), *Konkurencyjność rynku pracy i jego podmiotów*, Szczecin: Uniwersytet Szczeciński
24. Okólski, M. (2003). Migracje a globalizacja. *Bank i Kredyt. Aneks: Globalizacja od A do Z*, z. 6
25. Orłowska, R. (2013). *Uwarunkowania i skutki rozwoju migracji ekonomicznych w Unii Europejskiej w świetle wybranych teorii migracji międzynarodowych*, Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
26. Siedlanowski, P. (2021). Uwarunkowania i formy migracji ludności w Polsce po II wojnie światowej, Praca magisterska wykonana pod kierunkiem M. Adamowicza, PSW w Białej Podlaskiej.
27. Tendera-Właszczuk, H. (2001). *Rozszerzenie Unii Europejskiej na Wschód. Polska na tle innych krajów*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

Streszczenie

W pracy przedstawiono migracje w okresie po II wojnie światowej w Polsce. Szczególną uwagę zwrócono na migracje zagraniczne na pobyt stały a w późniejszym okresie także na pobyt czasowy. Zarysowano też przebieg migracji wewnętrznych, głównie ze wsi do miast. Praca oparta jest na literaturze problemu oraz danych statystycznych gromadzonych przez Główny Urząd Statystyczny i inne instytucje publiczne, w tym zwłaszcza przez Instytut Pamięci Narodowej. Charakterystyka ruchów migracyjnych została poprzedzona przedstawieniem zarysu podstaw teoretycznych migracji. Analizę i ocenę migracji przedstawiono dla trzech głównych okresów: 1) migracje w czasie II wojny światowej i w okresie powojennym do 1989 roku, 2) emigracja w okresie transformacji systemowej, 3) migracje po uzyskaniu członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Dla każdego okresu zaprezentowano dane liczbowe oraz główne przyczyny procesów migracyjnych.

Słowa kluczowe: migracje, migracje wewnętrzne, migracje zagraniczne, rynek pracy, europejski rynek pracy

Paulina Stolarczyk[1], **Paulina Trębska**[2]
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie,
Instytut Ekonomii i Finansów

ZMIANY NA RYNKU PRACY W OKRESIE PANDEMII COVID-19 – WYBRANE ASPEKTY

Wstęp

Pandemia zakaźnej choroby COVID-19 wywoływanej przez koronawirusa SARS-CoV-2 rozpoczęła się jako epidemia 17 listopada 2019 w mieście Wuhan, w prowincji Hubei, w środkowych Chinach, a 11 marca 2020 została uznana przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) za pandemię. Wszystkie strefy życia gospodarczego i społecznego zostały podporządkowane rozprzestrzenianiu się koronawirusa.

Pandemia COVID-19 bardzo ograniczyła szeroko rozumianą mobilność nie tylko związaną z podróżowaniem, ale z przemieszczaniem się osób do swoich zakładów pracy. Spowodowała spowolnienie gospodarek światowych z powodu zamknięcia granic, zawieszenia międzynarodowego transportu pasażerskiego oraz ograniczeń dotyczących kupna i sprzedaży w ujęciu globalnym. Wystąpienie pandemii wpłynęło również na silne wzrosty i spadki notowań kursów walutowych. Wszystko to spowodowało wzrost bezrobocia w wielu gospodarkach światowych[3]. Pandemia spowodowała zaburzenia w funkcjonowaniu rynków pracy, głównie wzrost bezrobocia i bierności zawodowej oraz ingerencje w relacji pracownik-pracodawca[4].

Ocena sytuacji na polskim rynku pracy podczas pandemii COVID-19 stała się nowym kierunkiem badań dla wielu naukowców. Kalinowski wraz ze swoim zespołem badał wiele aspektów dotyczących pandemii COVID-19 i rynku pracy, m.in. bezpieczeństwo posiadania pracy. Umowa o pracę na czas nieokreślony, szczegól-

[1] dr, paulina_stolarczyk@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0001-8094-1174
[2] dr, paulina_trebska@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0002-0364-4296
[3] Kozicki, B., Górnikiewicz, M. (2020). Unemployment Rate in Poland and USA during COVID-19 Pandemic: A Case Study. *European Research Studies Journal*, 23, Special Issue 3, s. 187-200, DOI: 10.35808/ersj/1861.
[4] Radlińska, K. M. (2021). Pandemia COVID-19 implikacje dla polskiego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych*, 1(24), s. 113–126.

ne kwalifikacje i wyższe wykształcenie dawało respondentom największe poczucie bezpieczeństwa posiadania pracy[5]. Rutkowski analizował zmiany poszczególnych wskaźników opisujących sytuację na pomorskim rynku pracy dla przedstawicieli szczególnych grup na rynku pracy – kobiet i osób młodych. Wykazano negatywny wpływ pandemii COVID19 na regionalny rynek pracy i zatrudnienie, a negatywne konsekwencje tego wydarzenia będą jeszcze długo widoczne po jej ustaniu[6]. Sytuację kobiet na rynku pracy w czasie pandemii analizowała również Krause[7]. Udowodniono, że kryzys związany z pandemią COVID-19 jest związany z płcią i obnaża nierówności społeczne, które szczególnie dotykają kobiety. Z powodu pandemii sytuacja kobiet na rynku pracy jest niepewna i jeszcze trudniejsza niż przed wybuchem koronawirusa. Natomiast Zych w swoich badaniach zwrócił uwagę na wpływ pandemii koronawirusa na sytuację osób starszych na współczesnym rynku pracy[8]. Aktywność osób starszych w sytuacji pandemii koronawirusa analizował również Pikuła[9]. Z kolei Kawa zaproponował nowe strategie funkcjonowania na rynku pracy dla osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w kontekście pandemii koronawirusa w Polsce[10].

Pandemia ukazała również problem niedopasowania kompetencji potencjalnych pracowników do zmian zachodzących na rynku pracy[11]. Rozwój technologii, praca zdalna, komunikowanie ze współpracownikami za pomocą Internetu spowodowały zwiększenie zapotrzebowania na pracowników z umiejętnościami i kompetencjami szybkiego uczenia się nowych technologii, a także umiejętnego dostosowywania się do zachodzących, nieprzewidzianych zmian.

W wielu krajach świata rynki pracy zareagowały różnorodnie na kryzys spowodowany pandemią COVID-2019. Zostały wprowadzone różne instrumenty, które wspomagały funkcjonowanie rynku pracy w obliczu pandemii i panującego kryzysu. Instrumenty wspierające rynek pracy wprowadzone przez kraje Unii Eu-

---

5 Kalinowski, S., Wyduba, W. (2020). Sytuacja ekonomiczno-społeczna ludności w czasie pandemii koronawirusa w Polsce, W: K., Hajder, M.,Musiał-Karg, M., Górny, (red.). *Konsekwencje pandemii COVID-19: Państwo i społeczeństwo*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa, s. 35-54.

6 Rutkowski, M. (2020). Wpływ pandemii COVID19 na pomorski rynek pracy. *Rocznik Gdański, Uniwersytet Gdański (i Gdańskie Towarzystwo Naukowe)*, vol. 80, s. 163-178, DOI:10.26881/rgtn.2020.07.

7 Krause, E. (2021). Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 112, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji, s. 159-176.

8 Zych, A.A. (2020). Aktywność zawodowa osób starszych na rynku pracy w cieniu pandemii koronawirusa. *Praca Socjalna*, nr 6(35), s. 21–33 DOI:10.5604/01.3001.0014.5735.

9 Pikuła, N. G. (2020). Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa. W: *Aktywność osób starszych w sytuacji pandemii koronawirusa*, Kraków: Biblioteka Instytutu Spraw Społecznych Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, s.139-150.

10 Kawa, M. (2020). Nowe strategie funkcjonowania na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w kontekście pandemii koronawirusa w Polsce. W: N.G., Pikuła (red.). *Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa*, Kraków: Biblioteka Instytutu Spraw Społecznych Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie, s.125-137.

11 Sus, A., Sylwestrzak, B. (2021). Evolution of the Labor Market and Competency Requirements in Industry 4.0 versus the Covid-19 Pandemic. *European Research Studies Journal*, 24(1), s. 494-506, DOI: 10.35808/ersj/1975.

ropejskiej, zależały od specyfiki danego państwa[12]. W Polsce mechanizm reakcji na szok zewnętrzny od marca 2020 roku przebiegał podobnie jak w pozostałych gospodarkach Unii Europejskiej[13].



Rys. 1. Tarcza Antykryzysowa i Tarcza Finansowa w okresie pandemii
Źródło: https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa

W kraju, aby przeciwdziałać kryzysowi gospodarczemu zostały zaprojektowane kolejne wersje tzw. tarczy antykryzysowej. Tarcza to pakiet rozwiązań przygotowanych przez rząd, który ma ochronić polskie państwo i obywateli przed kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa. Opiera się na filarach takich jak: ochrona miejsc pracy i bezpieczeństwo pracowników, finansowanie przedsiębiorców, ochrona zdrowia, wzmocnienie systemu finansowego, inwestycje publiczne. Tarcza z założenia ma ustabilizować polską gospodarkę, a także dać jej impuls inwestycyjny. Polski rząd podaje, że wartość wsparcia oferowanego w ramach Tarczy Antykryzysowej i Tarczy Finansowej wyniesie ponad 312 mld zł.

Źródła danych i metody badań

Celem pracy jest przedstawienie zmian na rynku pracy jakie nastąpiły w obszarze charakteru/typu pracy oraz absencji pracowników w okresie pandemii COVID-19. Posłużono się następującymi miernikami: stopą bezrobocia, współczynnikiem aktywności zawodowej, wskaźnikiem zatrudnienia oraz przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem brutto w sektorze przedsiębiorstw. Oceny zmiany na rynku pracy w okresie pandemii COVID-19 dokonano na podstawie prostych metod analizy obejmujących wskaźniki struktury i dynamiki. Uzyskane wyniki badań zaprezentowano w formie opisowej, tabelarycznej i graficznej. Źródła danych stanowiła literatura przedmiotu oraz dane statystyki masowej Głównego Urzędu Statystycznego. Analiza obejmuje okres 2019-2020, uwzględniając fakt ogłoszenia

[12] Drela, K., Malkowska, A., Bera, A., Tokarz-Kocik, A. (2021). Instruments for Managing the EU Labour Market in the Face of the COVID-19 Crisis. *European Research Studies Journal*, 24(1), pp. 984-998, DOI: 10.35808/ersj/2006.

[13] Radlińska, K. M. (2021). Pandemia COVID-19 implikacje dla polskiego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych*, 1(24), s. 113–126.

pandemii w Polsce w połowie marca 2020 roku. Okres ten charakteryzował się wprowadzaniem wielu obostrzeń i lockdownu.

Wyniki badań

Do przedstawienia sytuacji na rynku pracy posłużyły podstawowe mierniki, czyli współczynnik aktywności zawodowej oraz wskaźnik zatrudnienia. Współczynnik aktywności oscylował w granicach 56%, a wskaźnik zatrudnienia w analizowanych latach nie przekroczył 55%. W ujęciu kwartalnym można zaobserwować, że najniższy współczynnik aktywności zawodowej był w II kwartale 2020 roku, w tym też kwartale był najniższy wskaźnik zatrudnienia, stanowił on 53,7%. Jednym z trudniejszych okresów dla gospodarki był marzec i kwiecień 2020 roku. Wtedy zaczęto wprowadzać wiele zmian ograniczających normalne funkcjonowanie społeczeństwa. Przedsiębiorstwa na miarę swoich możliwości wprowadzały inny tryb pracy, nową technologię teleinformatyczną. Pracownicy w dużej części sami uczyli się działania nowych systemów i komunikacji z pracodawcą na odległość. Właściciele małych firm często nie mieli środków finansowych na opłacenie kosztów funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Tab. 1. Mierniki aktywności zawodowej osób w wieku 15 lat i więcej w Polsce w 2019-2020 [%]

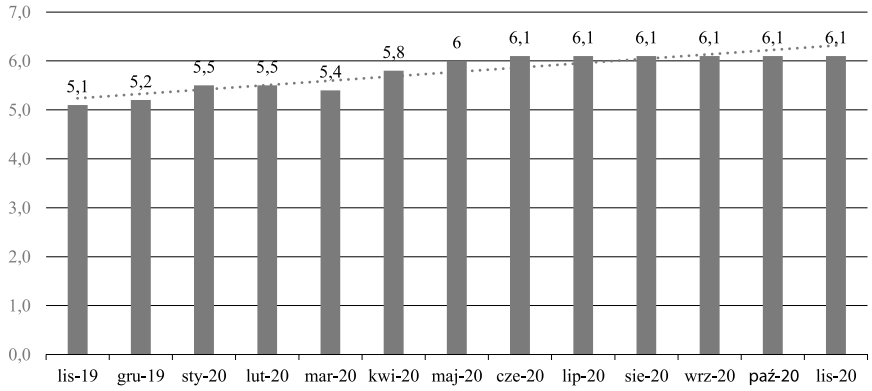
Wyszczególnienie		**Współczynnik aktywności zawodowej**	**Wskaźnik zatrudnienia**
2019	I kwartał	56,2	54,2
	II kwartał	56,3	54,4
	III kwartał	56,3	54,5
	IV kwartał	56,2	54,5
2020	I kwartał	56,2	54,5
	II kwartał	55,5	53,7
	III kwartał	56,1	54,3
	IV kwartał	56,5	54,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS, BAEL https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/podstawowe-dane-z-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-wyrownane-sezonowo-w-latach-2010-2020,16,2.html

Najpopularniejszą miarą przedstawiającą sytuację na rynku pracy jest stopa bezrobocia. Przedstawia ona procentowy udział zarejestrowanych bezrobotnych do ludności aktywnej zawodowej według stanu na koniec okresu sprawozdawczego[14]. Do osób aktywnych zawodowo należą osoby pracujące, jak i bezrobotne.

[14] Sadowski, K. (2017). *Podstawowe metody statystyczne analizy bezrobocia*, Warszawa: Wydawnictwo Drugie, s. 16.

Na Rys. 2 została przedstawiona stopa bezrobocia od listopada 2019 do listopada 2020 r. Przez rok od listopada 2019 roku do listopada 2019 stopa wzrosła o 1 p.p.. Na początku analizowanego okresu stopa bezrobocia wynosiła 5,1%, natomiast już w kwietniu 2020 roku wzrosła do 5,8%. Przełom pierwszego i drugiego kwartału 2020 roku stanowił początek COVID-19 w Polsce. Od czerwca do listopada 2020 stopa bezrobocia utrzymywała się na stałym poziomie czyli 6,1%.



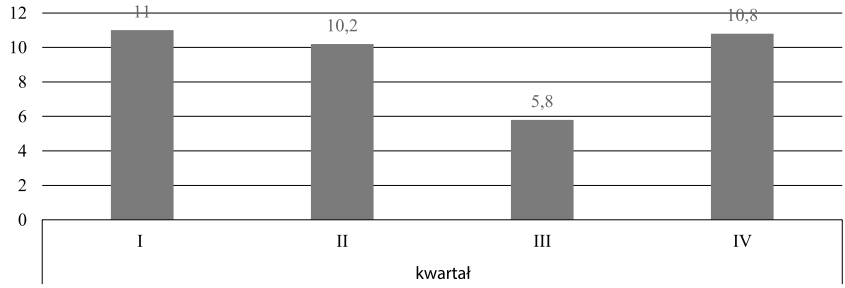
Rys. 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w ujęciu miesięcznym [w %]
Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2021,4,1.html

Widoczną zmianą na rynku pracy, która pojawiła się wraz z wprowadzeniem ograniczenia przemieszczania się, było upowszechnienie pracy w formie zdalnej. Rozpowszechniło się świadczenie pracy poza siedzibą firmy, głównie poprzez ograniczoną mobilność. Wiązało się to również z trudnościami w dotarciu do zakładu pracy. Pandemia COVID-2019 spowodowała, że dla większości zawodów praca zdalna stała się koniecznością. Tylko osoby zapewniające podstawowe dobra do życia społeczeństwu pracowały stacjonarnie, jednak tam gdzie było to tylko możliwe praca była wykonywana w formie zdalnej. Jest to elastyczna forma świadczenia pracy, umożliwiająca wykonywanie zadań należących do pracownika poza organizacją[15].

Potocznie praca zdalna przez pracowników nazywana jest „home office". W związku z wprowadzaniem przez firmy prywatne, jaki i publiczne pracy zdalnej jako ważnej formy świadczenia pracy, ustawodawcy wprowadzili to pojęcie do prawa. Często praca zdalna jest utożsamiana z telepracą[16].

[15] Sliż, P. (2020). Praca zdalna podczas epidemii COVID-19 w Polsce - wyniki badania empirycznego. e-mentor, 3 (85), 50-65. https://doi.org/10.15219/em85.1474.

[16] Dolot, A. (2020). Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną - perspektywa pracownika. *E-mentor*, 1(83), s. 35-43. https://doi.org/10.15219/em83.1456.



Rys. 3. Udział pracujących zdalnie w 2020 roku [w %]

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-rynku-pracy-w-polsce-w-drugim-kwartale-2021-r-,4,6.html

W połowie marca 2020 roku w Polsce ogłoszono lockdown, spowodowało to tymczasowe zamknięcie niektórych zakładów pracy. Znaczna część pracowników zaczęła świadczyć pracę zdalną. Rys. 3 przedstawia udział pracujących poza siedzibą firmy, w kwartałach I, II i IV około 10-11% świadczyło pracę w ten sposób. Znacznie mniej osób pracowało zdalnie w trzecim kwartale tj. 5,8% – zostały wtedy poluzowane obostrzenia oraz jest to okres wakacyjny, w którym część pracowników skorzystało z urlopu wypoczynkowego.

Rozwój pracy zdalnej przyczynił się do innego spojrzenia na umiejętności i kompetencje obecnych, jak i przyszłych pracowników, a także pracodawców. Zaczęto bardziej zwracać uwagę na takie kompetencje jak: organizacja pracy poza zakładem pracy, świadczenie pracy bez bezpośredniego nadzoru pracodawcy, umiejętność łączenia obowiązków domowych z obowiązkami zawodowymi. Często związane jest to z opieką nad dziećmi, które również przez pewien czas nie uczęszczały do żłobków, przedszkoli i szkół. Istotnymi kompetencjami i umiejętnościami wykorzystywanymi w czasie lockdownu były umiejętności cyfrowe, a także szybkość uczenia się nowych technologii i metody komunikacji poprzez m.in. Internet.

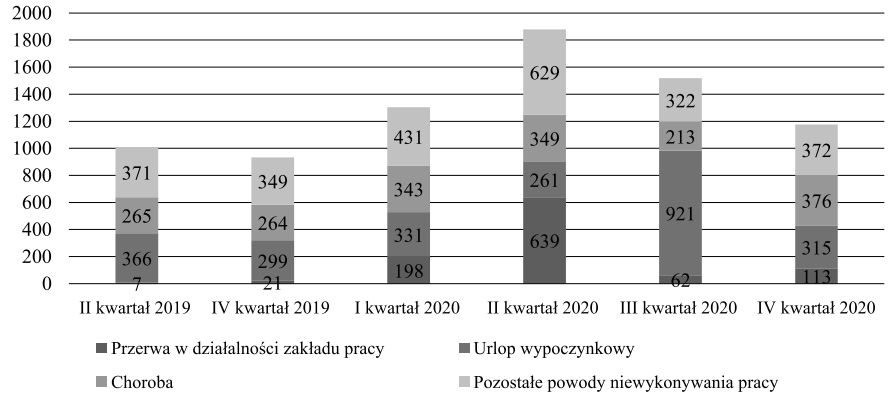
Ciekawe badania na temat wpływu pandemii COVID-19 na pracę zdalną z perspektywy pracownika przeprowadziła Dolot. Badania wykazały, że pozytywne efekty pracy zdalnej to: oszczędność czasu, dostosowanie pracy do osobistych potrzeb, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym. Najbardziej negatywnymi konsekwencjami pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19 był brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, zacieranie granic między pracą a życiem prywatnym, poczucie stałej obecności w pracy. Brak relacji społecznych i izolacja zostały wskazane jako najistotniejsze utrudnienie pracy zdalnej podczas pandemii COVID-19. Dla tych respondentów, którzy mają dzieci poniżej 18 roku życia, największym utrudnieniem była obecność dzieci w domu oraz potrzeba opieki nad nimi i uczenia się z nimi. Wyniki badań jednoznacznie wskazują na znaczenie

relacji interpersonalnych w funkcjonowaniu pracowników w organizacji. Respondenci deklarowali chęć częstszej pracy zdalnej po zakończeniu pandemii COVID-19[17].

Kolejnym aspektem, który należy wziąć pod uwagę przy ocenie zmiany na rynku pracy podczas pandemii COVID-19 jest absencja w pracy. Absencja pracownicza to usprawiedliwiona bądź nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy[18]. Długość tej nieobecności jest unormowana przez przepisy prawne – kodeks pracy[19]. Reguluje on zasady oraz wymiar nieobecności pracownika. Wśród najczęściej występujących przyczyn absencji można wymienić:

- urlop wypoczynkowy,
- urlop macierzyński, rodzicielski lub wychowawczy,
- chorobę (pracownika lub najbliższej rodziny pracownika),
- konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem (w sytuacji, gdy na przykład żłobek lub przedszkole zostaną nagle zamknięte),
- konieczność stawiennictwa w sądach lub na wezwanie urzędu,
- różnego rodzaju zdarzenia losowe,
- uroczystości rodzinne, takie jak śluby, pogrzeby czy narodziny dziecka.

Absencja pracownicza ma negatywny wpływ na stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa, szczególnie absencja chorobowa. Absencja pracownicza jest większa wśród kobiet niż mężczyzn. Wynika to przede wszystkim z faktu wykonywania przez kobiety funkcji rodzicielskich i opiekuńczych w rodzinie[20].



Rys. 4. Absencja w pracy [tys.]

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS. https://stat.gov.pl/covid/

Specyficzny okres i ograniczenia związane z przemieszczeniem się, koniecznością zachowania dystansu społecznego, a także trudności w działalności wielu firm i gałęzi gospodarki wpłynęły też na zmiany obserwowane wewnątrz po-

[17] Dolot. A. (2020). Wpływ pandemii COVID-19 ..., dz.cyt., s. 35-43.

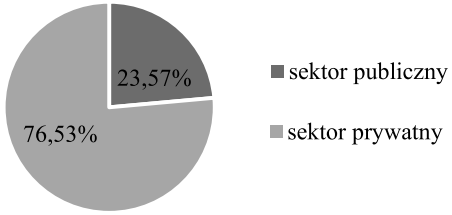
[18] Gimeno, D., Benavides, E.G., Benach, J. (2004). Distribution of sickness absence in the European Union countries. *Occup. Environ. Med.*, nr 61, s. 867-869.

[19] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141).

[20] Pęciłło, M. (2015). Wpływ warunków pracy na absencję chorobową kobiet i mężczyzn. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, nr 5, s. 8-10.

szczególnych zbiorowości, w tym m.in. na zwiększone absencje pracowników. Na Rys. 4 przedstawiono liczbę osób pracujących w wieku 20-64 lata, które posiadały pracę, ale w badanym tygodniu jej nie wykonywały z różnych powodów. Największą liczbę absencji w pracy odnotowano w drugim kwartale 2020 roku, podczas pierwszej fali pandemii (1878 tys.), czyli o 1009 tys. osób więcej niż w porównaniu z analogicznym okresem 2019 r. Główne powody tych nieobecności to przerwa w działalności zakładu pracy oraz pozostałe powody. W trzecim kwartale 2020 roku liczba absencji zmalała i były to przede wszystkim absencje związane z urlopem wypoczynkowym, co wynikało z sezonu wakacyjnego. Druga fala pandemii przypadła na czwarty kwartał 2020 roku, liczba absencji wyniosła wtedy 1176 tys. osób. Była to głównie nieobecność z powodu choroby i pozostałych powodów.

Do pozostałych powodów niewykonywania pracy przez pracowników, szczególnie w okresie pandemii możemy zaliczyć korzystanie przez rodziców z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 na czas zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły. Zasiłek ten wprowadzono ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych[21], aby rodzice mogli zaopiekować się dziećmi podczas zamknięcia placówek. Czasowe ograniczenie funkcjonowania jednostek systemu oświaty polegało na zawieszeniu prowadzenia działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej w różnych okresach dla różnych poziomów kształcenia w zależności od zmieniającej się sytuacji epidemiologicznej. W pierwszym kwartale 2021 r. z tego prawa skorzystało w Polsce 1,8% pracujących, z czego zdecydowana większość pracowała w sektorze prywatnym (76%) – Rys. 5.



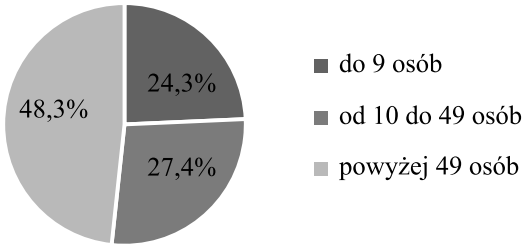
Rys. 5. Struktura pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną korzystali z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 z powodu zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły według sektorów własności w pierwszym kwartale 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-rynku-pracy-w-polsce-w-drugim-kwartale-2021-r-,4,6.html

Spośród pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną korzystali z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 z powodu zamknięcia

[21] Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374).

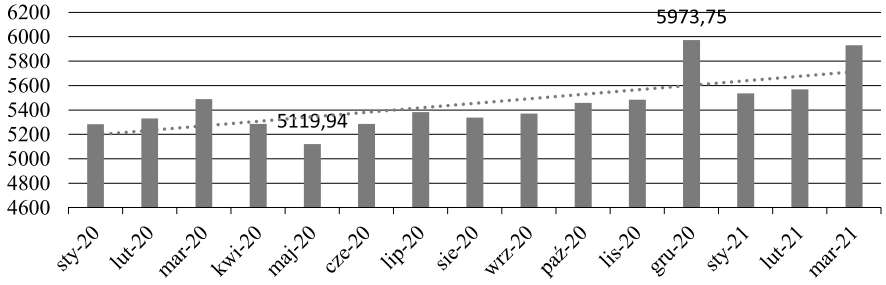
żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły najwięcej pracowało w jednostkach z liczbą pracujących powyżej 49 osób – 48,3% (Rys. 6.).



Rys. 6. Struktura pracujących, którzy w związku z sytuacją epidemiczną korzystali z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 z powodu zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły według wielkości jednostki w pierwszym kwartale 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-rynku-pracy-w-polsce-w-drugim-kwartale-2021-r-,4,6.html

Skala wykorzystania opieki nad dzieckiem z omawianego powodu była zbliżona we wszystkich województwach w Polsce. Udział liczby pracujących rodziców oraz opiekunów prawnych korzystających z prawa opieki nad dzieckiem z powodu sytuacji epidemicznej wahał się od 1,3% w regionie lubelskim do 2,2% w regionie zachodniopomorskim. Według przeprowadzonego badania relatywnie najwięcej, bo 4,5% pracujących nie wykonywało pracy z powodu opieki nad dziećmi w sekcji pozostała działalność usługowa[22].



Rys. 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w okresie od stycznia 2020 r. do marca 2021 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiebiorstw-w-lutym-2021-roku,3,111.html.

W okresie pandemii nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw (Rys. 7.). W analizowanym okresie naj-

[22] GUS. (2021). Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w pierwszym kwartale 2021 r., Warszawa.

większy spadek przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw odnotowano w maju 2020 roku (5119,94 zł). W grudniu 2020 r. przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) wyniosło 5973,75 zł. W skali roku (grudzień 2020 r. do grudnia 2019 r.) przeciętne miesięczne wynagrodzenie wzrosło o 6,6%, a tempo wzrostu było szybsze niż obserwowane w poprzednich miesiącach.

Podsumowanie i wnioski

Wirus SARS-CoV-2 zaczął się rozprzestrzeniać w Polsce w pierwszym kwartale 2020 r. Pandemia COVID-19 spowodowała wiele zmian w gospodarce, w tym szczególnie na rynku pracy. Jednym z efektów zmian wywołanych pandemią COVID-19 jest upowszechnienie pracy zdalnej i przyspieszenie procesów automatyzacji poprzez wprowadzanie do firm nowych technologii. Udział osób, które 31 marca 2021 r. pracowały zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących wyniósł 14,2%. Pomimo wielu zmian na rynku pracy w okresie pandemii nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw, przy utrzymaniu na podobnym poziomie wskaźnika zatrudnienia i współczynnika aktywności zawodowej. Przyglądając się stopie bezrobocia, nastąpił jej wzrost w pierwszej fazie rozwoju pandemii (z 5,5% w lutym do 6,1% w czerwcu 2020 r.).

Okres pandemii charakteryzował się również zwiększonymi absencjami pracowników w pracy, głównie z powodów przerwy w działalności zakładu pracy, choroby czy też skorzystania przez pracowników z zasiłku opiekuńczego na czas opieki nad dzieckiem do lat 8 z powodu zamknięcia żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, szkoły.

Pandemia się jeszcze nie skończyła stąd bardzo ważne pytanie jak szybko będziemy wracać do normalności? Po otwarciu gospodarki będziemy w stanie bardzo szybko redukować bezrobocie, głównie dlatego, że roczników wchodzących na rynek pracy jest coraz mniej. Poza tym, gdy nastąpi ożywienie, zaczną powstawać nowe firmy i będzie zapotrzebowanie na pracowników jeśli sytuacja ogólnoświatowa będzie korzystna.

Piśmiennictwo:

1. Dolot, A. (2020). Wpływ pandemii COVID-19 na pracę zdalną – perspektywa pracownika. *E-mentor*, 1(83). https://doi.org/10.15219/em83.1456.
2. Drela, K., Malkowska, A., Bera, A., Tokarz-Kocik, A. (2021). Instruments for Managing the EU Labour Market in the Face of the COVID-19 Crisis. *European Research Studies Journal*, 24(1). DOI: 10.35808/ersj/2006.
3. Gimeno, D., Benavides, E.G., Benach, J. (2004). Distribution of sickness absence in the European Union countries. *Occup. Environ. Med*., nr 61.

4. GUS. (2021). *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w pierwszym kwartale 2021 r.*, Warszawa.
5. http://www.gov.pl (dostęp z dnia 09.07.2021)
6. http://www.stat.gov.pl (dostęp z dnia 09.07.2021)
7. Kalinowski, S., Wyduba, W. (2020). Sytuacja ekonomiczno-społeczna ludności w czasie pandemii koronawirusa w Polsce, W: K., Hajder, M.,Musiał-Karg, M., Górny, (red.). *Konsekwencje pandemii COVID-19: Państwo i społeczeństwo*, Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa.
8. Kawa, M. (2020). Nowe strategie funkcjonowania na rynku pracy osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym w kontekście pandemii koronawirusa w Polsce. W: N.G., Pikuła (red.). *Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa*, Kraków: Biblioteka Instytutu Spraw Społecznych Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.
9. Kozicki, B., Górnikiewicz, M. (2020). Unemployment Rate in Poland and USA during COVID-19 Pandemic: A Case Study. *European Research Studies Journal*, 23, Special Issue 3. DOI: 10.35808/ersj/1861.
10. Krause, E. (2021). Sytuacja kobiet na rynku pracy w czasie pandemii. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 112, Sieć Badawcza Łukasiewicz – Instytut Technologii Eksploatacji.
11. Pęciłło, M. (2015). Wpływ warunków pracy na absencję chorobową kobiet i mężczyzn. *Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka*, nr 5.
12. Pikuła N. G. (2020). Wyzwania dla polityki społecznej w kontekście pandemii koronawirusa. W: *Aktywność osób starszych w sytuacji pandemii koronawirusa*, Kraków: Biblioteka Instytutu Spraw Społecznych Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.
13. Radlińska, K. M. (2021). Pandemia COVID-19 implikacje dla polskiego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Wydziału Nauk Ekonomicznych*, 1(24).
14. Rutkowski M. (2020). Wpływ pandemii COVID19 na pomorski rynek pracy. *Rocznik Gdański, Uniwersytet Gdański (i Gdańskie Towarzystwo Naukowe)*, vol. 80. DOI:10.26881/rgtn.2020.07
15. Sadowski, K. (2017). *Podstawowe metody statystyczne analizy bezrobocia*, Warszawa: Wydawnictwo Drugie.
16. Sliż, P. (2020). Praca zdalna podczas epidemii COVID-19 w Polsce – wyniki badania empirycznego. *E-mentor*, 3 (85). https://doi.org/10.15219/em85.1474.
17. Sus, A., Sylwestrzak, B. (2021). Evolution of the Labor Market and Competency Requirements in Industry 4.0 versus the Covid-19 Pandemic. *European Research Studies Journal*, 24(1). DOI: 10.35808/ersj/1975.
18. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. 2020 poz. 374).
19. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141).
20. Zych A. A. (2020). Aktywność zawodowa osób starszych na rynku pracy w cieniu pandemii koronawirusa. *Praca Socjalna*, nr 6(35). DOI:10.5604/01.3001.0014.5735.

Streszczenie

Pandemia COVID-19 przyczyniła się do wielu zmian na rynku pracy. Celem pracy było przedstawienie zmian na rynku pracy w Polsce jakie nastąpiły w okresie pandemii COVID-19 w wybranych aspektach. Kierunki działania i dynamika zmian na rynku pracy była ściśle powiązana z wydarzeniami zachodzącymi w gospodarce, podyktowanymi wprowadzaniem ograniczeń przez rząd w celu zmniejszenia rozprzestrzeniania się COVID-2019. Pandemia bardzo ograniczyła szeroko rozumianą mobilność nie tylko związaną z podróżowaniem, ale z przemieszczaniem się osób również do zakładów pracy. Jednym z pierwszych widocznych trendów było upowszechnienie się pracy zdalnej. Pomimo wielu zmian na rynku pracy w okresie pandemii nastąpił wzrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw.

Słowa kluczowe: rynek pracy, COVID-19, praca zdalna, absencja w pracy

Józef Wróbel[1]
Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach

MAKROEKONOMICZNE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY W WARUNKACH PANDEMII KORONAWIRUSA

Wstęp

Zjawisko pandemii jest to dany rodzaj epidemii występujący na obszarach danego państwa, kraju, czy też kontynentu, a nawet całej kuli ziemskiej. Występują wówczas masowe zachorowania na daną chorobę zakaźną, a liczba chorych charakteryzuje się ciągłym wzrostem w danym czasie[2]. Pandemię wywołują głównie wirusy np. grypa w różnej postaci (grypa hiszpanka, grypa azjatycka, grypa Hong-Kong, pandemia grypy A/H1N1), AIDS, czy obecnie panująca (od listopada 2019, a w Polsce od marca 2020) pandemia COVID-19. Dla tych chorób charakterystyczna jest szybkość rozprzestrzeniania się oraz wysoka zaraźliwość, gdyż wirus może dotknąć znaczną część populacji i trwać przez długi okres czasu. Powstanie sytuacji kryzysowej spowodowane wystąpieniem w skali globalnej pandemii koronawirusa odbiło swoje piętno na całej gospodarce, w tym w szczególności na rynku pracy. Po ogłoszeniu przez Światową Organizację Zdrowia w dniu 11 marca 2020, że zakażenia wirusem COVID-19 uznaje się jako pandemię. Władze w wielu państwach zaczęły wprowadzać obostrzenia i restrykcje by przeciwdziałać rozprzestrzenianiu się wirusa. Zostały zamknięte szkoły, uczelnie oraz centra handlowe. Uczniowie oraz studenci zostali objęci nauką zdalną. Zaczęto odwoływać wszystkie imprezy masowe w tym: koncerty, mecze, imprezy plenerowe. Wstrzymano transport lotniczy oraz wprowadzono rygorystyczne ograniczenia na granicach kraju, a także w przemieszczaniu się lokalnego społeczeństwa. Ludność mogła tylko wychodzić po zakup spożywcze. Wywołało to przestój w funkcjonowaniu wielu dziedzin gospodarki państwa, a zatem doprowadziło do rozwoju sytuacji kryzysowej w społeczeństwie. Sytuacja na rynku pracy zawsze znajduje swoje odbicie w takich szczególnych sytuacjach społeczno-ekonomicznych kraju,

[1] dr hab., prof. UPH, jozef.wrobel@uph.edu.pl, ORCID: 0000-0002-4350-5215
[2] https://www.ekologia.pl/wiedza/slowniki/leksykon-ekologii-i-ochrony-srodowiska/pandemia (dostęp z dnia 01.12.2020).

która w ostatnich dwóch latach pozostaje zarówno pod wpływem szoku wywołanego pandemią, jak i przyjętych przez rząd rozwiązań, zmierzających do przeciwdziałania skutkom rozprzestrzeniania się korona wirusa.

Dlatego też przyjętym w tym opracowaniu celem jest ocena zmian na rynku pracy ze względu na pojawienie się i szybkie rozprzestrzenianie wirusa SARS-CoV-2 oraz działań regulacyjno-ochronnych w tym zakresie podejmowanych ze strony państwa.

Dla realizacji celu niniejszego opracowania poddano analizie wyniki badań przeprowadzone przez:

- Główny Urząd Statystyczny związane z rynkiem pracy oraz wpływem pandemii na ocenę koniunktury gospodarczej w wybranych branżach;
- Centrum Badań i Analiz Rynku związane z barierami w prowadzeniu działalności w wybranych branżach;
- Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości z zakresu sposobów monitorowania syntetyczne oceny wyników aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i rynku pracy.

W procesie badawczym zastosowano metodę analizy opisowej z elementami statystycznej analizy poziomej oraz pionowej. W opracowaniu wykorzystano także metodę syntezy i uogólnienia sprowadzającą się do całościowego potraktowania poszczególnych problemów rynku pracy w procesie poznania działań podejmowanych w ramach przeciwdziałania zagrożeniom wywoływanych pandemią.

Polityka rynku pracy w warunkach pandemii

Przyjęto tezę, że rynek pracy jest to podstawowy czynnik produkcji i konsumpcji, to oznacza, że wpływa on w sposób istotny na efektywną działalność przedsiębiorstw i firm, niezależnie od warunków w jakich ta działalność jest realizowana. Dotyczy to zarówno zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy, jak i popytu na pracę. W klasycznym ujęciu na rynku pracy mają miejsce transakcje kupna pracy, czyli angażowania pracowników oraz transakcje sprzedaży pracy. Popyt reprezentowany jest przez pracodawców oferujących miejsca pracy, podaż natomiast reprezentowana jest przez poszukujących pracy[3]. Tendencje te na rynku pracy zazwyczaj kształtują się stopniowo i w sposób powolny przenikają na rynek pracy w każdym kraju. Lockdown i zamrożenie działalności wielu branż przyniosło niespotykane dotychczas zmiany, zarówno ilościowe, jak i jakościowe, także zmiany te dotyczą podażowej, jak i popytowej stronie rynku pracy. Należy mieć na uwadze, że wpływ na stan rynku pracy mają czynniki związane zarówno z liczbą ludności, jak i ich umiejętnościami. Występujące obecnie niże demograficzne, spadek liczby urodzeń powodują deficyt rąk do pracy, który dodatkowo został pogłębiony przez wyłączenie znaczącej części zasobów pracy z aktywności zawo-

[3] Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytet Łódzki, s. 11.

dowej. Dążenie do zwiększenia bezpieczeństwa w miejscu pracy, system zdalny pracy, zamknięcie zakładów pracy w skutek epidemii koronawirusa powodowało, że aktywność zawodowa w wielu branżach uległa często istotnym zmianom. Niestety już w pierwszym kwartale 2020 r. gospodarka Polski, a w szczególności rynek pracy znalazł się w „objęciach Czarnego Łabędzia"[4]. To określenie odnosi się do zdarzeń *nietypowych,* ponieważ wykracza poza domenę naszych zwykłych oczekiwań, jako że żaden element przeszłości nie wskazuje wyraźnie na możliwość jego zaistnienia. Pandemia wywarła drastyczny wpływ na rzeczywistość (w odróżnieniu od ptaka o nietypowym upierzeniu). Jej objawy, mimo braku typowości tego zdarzenia, nasza natura każe nam szukać *po fakcie* uzasadnienia jego wystąpienia, tak by stało się wytłumaczalne i przewidywalne. Chodzi tu nie tyle o wyjątki, ile o nieproporcjonalnie dużą rolę, jaką skrajne zdarzenia odgrywają w wielu dziedzinach życia, zarówno społecznego, jak i gospodarczego.

I takim nietypowym, nieprzewidywalnym i niewytłaczanym zdarzeniem okazała się epidemia, której skutki miały nie tylko wymiar zdrowotny, ale również gospodarczy poprzez liczne ograniczenia w pierwszej kolejności na rynku pracy. Szokowe decyzje związane z wprowadzeniem obostrzeń – zarówno dla konsumentów, jak i przedsiębiorstw spowodowały ograniczenie szeregu form także działalności społecznej i gospodarczej. Była to jedyna droga hamowania narastających zachorowań i zakażeń ludzi, i to nie tylko aktywnych zawodowo. Polityka rynku pracy powiązana jest z określonymi celami w zakresie rynku pracy. W ich realizacji rząd przyjmuje strategię, która jest drogą dojścia do wyznaczonych celów. W ramach takiej strategii wykorzystuje się instrumenty rynku pracy. Lecz nie każdy sposób działania władzy zyskuje aprobatę społeczną, co stanowi istotne utrudnienie w realizowaniu takiej polityki, a w warunkach pandemii dotyczyło to konieczności izolacji i stosowania środków ochronnych.

Trzeba przyznać, że jeszcze w planach gospodarczych na 2020 rok w Polsce, a zwłaszcza w projekcie budżetu państwa, przyjęto ambitne założenia gospodarcze, także w odniesieniu do rynku pracy. W ujęciu uwarunkowań makroekonomicznych zakładano w stosunku do rynku pracy osiągnięcie wzrostu przeciętnego rocznego funduszu wynagrodzeń w gospodarce narodowej oraz emerytur i rent (nominalnie o 6,3%), wzrost spożycia prywatnego (w ujęciu nominalnym o 6,4%) przy średniorocznym wzroście cen towarów i usług konsumpcyjnych o ponad 2,5%[5]. Pandemia od początku mocno wpływa na rynek pracy w Polsce. Spowolnienie gospodarcze okazało się o wiele bardziej dotkliwe niż wynikało to z rządowych prognoz. Negatywne skutki miały przede wszystkim wymiar społeczny, w tym objęły zmiany dotyczące liczby ofert na rynku pracy, zmiany aktywności zawodowej i wielkości bezrobocia.

---

[4] Taleb, N. H. (2014). *Czarny łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka, s. 16 i nast.

[5] Ministerstwo Finansów. (2021). *Sejm RP przyjął budżet na 2020 r. - pierwszy od 30 lat bez deficytu*. https://www.gov.pl/web/finanse/sejm-rp-przyjal-budzet-na-2020-r--pierwszy-od-30-lat-bez-deficytu (dostęp z dnia 05.03.2021).

W pierwszych miesiącach 2020 roku notowano duże spadki liczby ofert pracy – sięgające 50% rok do roku. W lecie zauważalna była widoczna poprawa w tym zakresie, a we wrześniu 2020 r. liczba ofert pracy była już tylko o 9,9% mniejsza niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Jednak druga fala pandemii w Polsce zaczęła wywierać wpływ także na rynek pracy, a kolejne obostrzenia znów przełożyły się na mniejszy popyt na pracowników[6].

Próby oceny rynku pracy w tych szczególnych okolicznościach rozwijającej się pandemii z jednej strony dotyczą podejmowanych decyzji o lockdownie, z drugiej strony skupiają się na jego wybranych obszarach. Chodzi o takie zjawiska, które najpełniej oddają obraz zagrożeń jakie były i w dalszym ciągu pozostają udziałem rynku pracy.

Zasadniczym problemem rynku pracy staje się zawsze poziom zatrudnienia, który wyraża się nie tylko liczbą zatrudnionych, ale także liczą bezrobotnych. Dodatkowo należy zauważyć, że kryzys wpłynął nie tylko na liczbę nowych ofert pracy, lecz także na ich zawartość. Wpływ pandemii najwyraźniej było widać w pierwszej połowie roku, kiedy wprowadzone zostały pierwsze obostrzenia. Stopa bezrobocia rejestrowanego w marcu wynosiła 5,4%. W kwietniu 2020 roku wzrosła do 5,8%, a w maju do 6%. W kolejnych miesiącach, od czerwca do listopada, stopa bezrobocia utrzymywała się na poziomie 6,1%[7]. Kwiecień był zatem miesiącem, w którym odnotowano gwałtowny wzrost stopy bezrobocia, a zatem pracodawcy złożyli znacznie mniejszą ilość ofert pracy do urzędów pracy. Można rzec, że kwiecień był miesiącem zapaści na rynku pracy. Zgłoszono wówczas aż połowę mniej ofert pracy niż rok wcześniej, a liczba bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy wyniosła 9 osób, wobec jednej oferty pracy na 5 osób rok wcześniej. W czerwcu nastąpiła poprawa, a w lipcu i sierpniu rynek pracy pod względem liczby ofert pracy się unormował. Liczba zgłaszanych ofert pracy jest mniejsza o jedną dziesiątą w stosunku do okresu przed pandemią i utrzymuje się na tym poziomie[8]. Pracodawcy najprawdopodobniej wstrzymywali decyzję o zwolnieniach do roku czasu, gdyż nikt tak naprawdę nie wiedział jak długo potrwa pandemia koronawirusa. W kolejnych miesiącach wraz z rozwojem pandemii oraz większą liczbą chorych rejestrowane bezrobocie uległo wzrostowi.

Bezrobocie w grudniu znowu nieznacznie wzrosło, do 6,2%, jednak było to zjawisko typowe dla końca roku, obserwowane również w latach wcześniejszych[9]. Najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w województwie wielkopolskim

---

[6] *Rynek pracy w czasie COVID-19*. (2020). Raport Grant Thornton, https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/11/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-w-pa%C5%BAdzierniku-1.pdf

[7] *Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2020 roku*. (2021). https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiebiorstw-w-grudniu-2020-roku,3,109.html (dostęp z dnia 12.02.2021).

[8] Duda, K. (2021). *Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa. Raport*, Warszawa: Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ, s. 6.

[9] *Szacunek MRPiT: 6,2% wyniosła stopa bezrobocia rejestrowanego w grudniu 2020 r.* https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia/szacunek-mrpit-62-wyniosla-stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-grudniu-2020-r

(3,7%), zaś najwyższą w warmińsko-mazurskim (10,1%). Polska gospodarka jak dotąd relatywnie łagodnie przeszła przez pierwszą, wiosenną falę kryzysu z 2020 roku, a dzięki programom pomocowym rządu stopa bezrobocia utrzymana została na niskim poziomie.

Tab. 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w 2020 roku (%)

Miesiąc	Stopa bezrobocia (%)
Styczeń	5,5
Luty	5,5
Marzec	5,4
Kwiecień	5,8
Maj	6,0
Czerwiec	6,1
Lipiec	6,1
Sierpień	6,1
Wrzesień	6,1
Październik	6,1
Listopad	6,1
Grudzień	6,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2020,4,1.html (dostęp z dnia 28.12.2020).

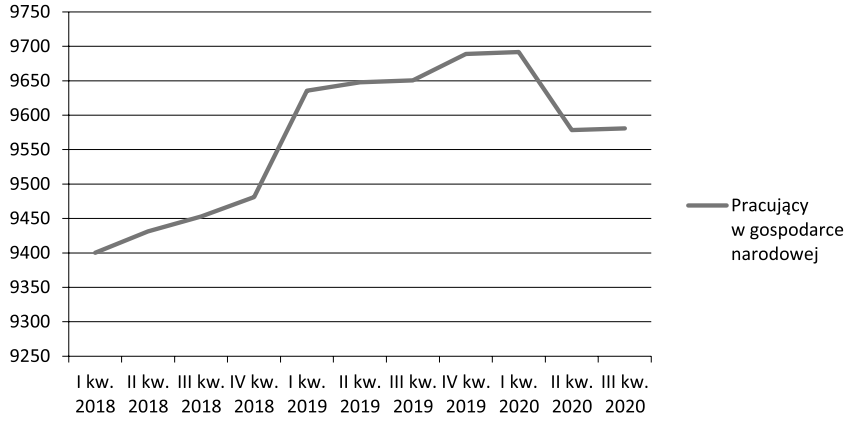
Faktyczny wzrost liczby osób bez pracy był dużo wyższy i wynosił ok. 1,5 mln osób na koniec 2020 r., ponieważ znaczna część osób nie dostała się do urzędu z obawy przed ryzykiem zakażenia np. podczas przejazdu lub ze względu na zamknięty urząd pracy. Ocenia się, że część z osób, które straciły pracę zarejestruje się dopiero, gdy zniknie zagrożenie zdrowotne i jeśli do tego czasu nie znajdą nowej pracy. Część z nich liczy też na zatrudnienie u poprzedniego pracodawcy, gdy sytuacja się unormuje. Podkreślić należy też, że nawet jeśli urzędy pracy umożliwiały rejestrację drogą elektroniczną, to wiele osób z tego nie skorzystało, ponieważ wymagało to wcześniejszego założenia profilu zaufanego lub e-PUAP, a nadal niewiele osób w Polsce korzysta z tych rozwiązań. Wysoka liczba osób nieszukających pracy jest przejawem zdrowego rozsądku i maskuje prawdziwą skalę problemu na rynku pracy.

Czynniki kształtujące popyt na pracę w warunkach pandemii

Liczba pracujących w Polsce według stanu w dniu 31 grudnia 2020r. wyniosła 9622,8 tys. osób i było to mniej o 0,7% niż przed rokiem, podczas gdy w końcu grudnia 2019r. względem stanu z końca grudnia 2018r. liczba pracujących wzro-

sła o 2,2%[10]. Mimo procentowego wzrostu bezrobocia, dane z ostatniego miesiąca 2020r. mogą dawać powody do optymizmu. Przeciętne zatrudnienie w przedsiębiorstwach w liczbach bezwzględnych zwiększyło się o ponad 10 tys. osób i był to najwyższy grudniowy wzrost od 2017 r.

Biorąc pod uwagę rodzaj działalności najwięcej osób pracowało w sekcji Przetwórstwo przemysłowe. Według stanu w dniu 31 grudnia 2020r. w tej sekcji pracowało 2420,8 tys. osób, w tym dominowali pracujący w sektorze prywatnym (97,9%). W stosunku do sytuacji sprzed roku liczba pracujących w sekcjach zmieniła się. Największy wzrost liczby pracujących, w analizowanych sekcjach, w porównaniu ze stanem z dnia 31 grudnia 2019r. nastąpił w sekcji Informacja i komunikacja (o 2,4%). O około 2% wzrosła w tym czasie również liczba pracujących w sekcjach: Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; Transport i gospodarka magazynowa oraz Dostawa wody; Gospodarowanie ściekami i odpadami; Rekultywacja. Niewielki, równy 0,2%, wzrost liczby pracujących zanotowano w sekcji Budownictwo. W pozostałych analizowanych sekcjach liczba pracujących zmniejszyła się. Największy spadek dotyczył pracujących w sekcji Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, gdzie ubyło 6,0% pracujących. Znaczne zmiany zanotowano także w sekcjach: Górnictwo i wydobywanie; Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczna, gaz, parę wodną i gorącą wodę; Zakwaterowanie i gastronomia. W pozostałych sekcjach ubytek ten wyniósł od 2% do 0,2%[11].



Rys. 1. Pracujący w gospodarce narodowej stan na koniec kwartału (tys.)
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: https://bdm.stat.gov.pl/ (dostęp z dnia 07.01.2020).

[10] https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2020-roku,1,41.html (dostęp z dnia 14.05.2021).

[11] *Zatrudnienie i wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2020 r.* (2021). Informacja statystyczna GUS, Warszawa, Bydgoszcz: Główny Urząd Statystyczny, Departament Rynku Pracy, s.11.

To, jak pandemia koronawirusa wpłynęła na sytuację na rynku pracy, pokazuje też liczba ogłoszeń na portalach rekrutacyjnych. W drugim kwartale, czyli w momencie wejścia w życie pierwszych obostrzeń, firmy zamieściły o ponad 20% mniej ofert w porównaniu do trzech pierwszych miesięcy 2020 r. W dalszej części roku nastąpiło wyraźne odbicie. Liczba ofert pracy zarówno w trzecim, jak i w czwartym kwartale była wyższa w porównaniu do okresu sprzed pandemii[12]. Najczęściej poszukiwano specjalistów zajmujących się handlem i sprzedażą (33% wszystkich ogłoszeń), obsługą klienta (18%), IT (14%), finansami (13%) oraz inżynierią (10%). Branże, które najczęściej prowadziły nabór to bankowość i finanse (11%), handel i sprzedaż detaliczna (9%), produkcja FMCG (9%), IT (7%), handel hurtowy (7%) oraz budownictwo i inżynieria (6%). Najwięcej ogłoszeń pochodziło z województwa mazowieckiego – aż 21% spośród wszystkich. Na drugim miejscu uplasowało się województwo dolnośląskie (10%), a na kolejnych wielkopolskie, śląskie i małopolskie (po 9%). Najmniej ofert pracy było w województwie podlaskim (2%).

Poprawa sytuacji na rynku pracy obserwowana była również w III i IV kwartale 2020 r. Perspektywy zatrudnienia w I kw. 2021 r. pozostają niezmienione w porównaniu z IV kw. 2020 r. i utrzymują się na stosunkowo stabilnym poziomie w ujęciu rocznym.

Z prowadzonych badań w 2021 r. wynika, że 6% pracodawców przewiduje zwiększenie zatrudnienia, 4% – zmniejszenie liczby pracowników, a 86% deklaruje brak zmian personalnych[13]. Pracodawcy planują wzrost zatrudnienia w 6 z 7 omawianych sektorów. Największy wzrost liczby pracowników miał miejsce w budownictwie (+18%). W produkcji przemysłowej pracodawcy również wskazali, że w tej branży nastąpił wzrost liczby pracowników, deklarując prognozę równą +11%, natomiast dla sektorów handel detaliczny i hurtowy oraz finanse/usługi dla biznesu wskaźniki wynoszą odpowiednio +9% i +5%. W innych usługach i innych obszarach produkcji firmy przewidują umiarkowane wzrosty liczby pracowników, utrzymujące się na poziomie odpowiednio +2% i +1%. Natomiast pracodawcy w sektorze restauracje/hotele liczą się ze spadkiem zatrudnienia, deklarując prognozę na poziomie –7%. Największe ubytki, liczone w tysiącach miejsc, widać w handlu (spadek o prawie 130 tys. osób rok do roku) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (ok. 74 tys.). Zmniejszyła się także liczba pracujących w przetwórstwie przemysłowym (o prawie 50 tys. osób) i budownictwie (o ok. 30 tys.). Te ostatnie pozycje to zaskoczenie, bo okazuje się, że przemysł nie jest tzw. koniem pociągowym dobrej sytuacji na polskim rynku pracy, choć radzi sobie relatywnie najlepiej w kryzysie pandemicznym. Należy pamiętać, że przed nami koniec tzw. okresu ochronnego na rynku pracy wynikający z działania tarcz osłonowych. To znaczy, że możemy mieć do czynienia z restrukturyzacją zatrudniania w niektórych branżach. Tylko 20% przedsiębiorstw prowadziło swoją działalność tak jak zazwyczaj w okresie od marca do czerwca 2020 r. Prawie 80% firm zadeklarowało, że w wy-

[12] *Rynek pracy specjalistów 2020. Rok wielkich wyzwań*. https://media.pracuj.pl/122709-rynek-pracy-specjalistow-2020-rok-wielkich-wyzwan (dostęp z dnia 12.02.2021).

[13] *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*. (2020). Warszawa: PARP, s. 11.

niku pandemii koronawirusa zmieniło sposób prowadzenia swojej działalności gospodarczej lub świadczenia usług. Mimo, że większość przedsiębiorstw szybko dostosowała się do rozwijającego się kryzysu, mniej niż połowa badanych posiadała plan ciągłości działania. Świadczy to o tym, że ponad połowa przedsiębiorstw nie ma strategii, która może zminimalizować zakłócenia wynikające z takich wydarzeń jak pandemia COVID-19. Tylko 7% przedsiębiorstw rozważało czasowe lub stałe zamknięcie swojej działalności.

Przedsiębiorcy deklarują, że będą w stanie całkowicie przywrócić działalność, ale wskazywany czas potrzebny do osiągnięcia stanu sprzed pandemii był bardzo zróżnicowany. 30% respondentów przewidywało, że przywrócenie pełnej zdolności produkcyjnej zajmie im miesiąc, 28% – 3 miesiące, 19% – od 3 do 6 miesięcy, a 16% przewidywało ponad sześciomiesięczny okres na osiągnięcie ponownej pełnej zdolności produkcyjnej. W czasie pandemii firmy podejmują taktyczne działania w celu ochrony i utrzymania pracowników. Około 80% przedsiębiorstw na świecie planowało zatrzymać wszystkich swoich pracowników. Znaczna część przedsiębiorstw zwolniła stosunkowo niewielki odsetek pracowników, niektóre z nich były jednak zmuszone do znacznej redukcji zatrudnienia. Spośród wszystkich przedsiębiorstw 1/3 zwolniła lub planowała zwolnienie 1-10% pracowników, kolejna 1/3 zwolniła lub planowała zwolnienie 11-40% pracowników, a 1/4 zwolniła lub planowała zwolnienie ponad 41% pracowników[14]. Prawie 85% przedsiębiorstw zgłaszało wdrożenie środków bezpieczeństwa mających na celu ochronę swoich pracowników przed COVID-19, takich jak zapewnienie im dostępu do środków sanitarnych i innych środków ochrony osobistej. Największym wyzwaniem związanym z COVID-19 były niewystarczające zasoby finansowe na wynagrodzenia dla pracowników (60%). Mniej więcej połowa przedsiębiorstw poinformowała, że dostawcy nie byli w stanie dostarczyć im materiałów do produkcji lub, że surowce nie zostały dostarczone lub były droższe niż zazwyczaj. 40% pracodawców twierdzi, że ich pracownicy byli nieobecni w pracy z powodu ograniczeń narzuconych przez rząd lub z powodu choroby. 23% zwróciło uwagę, że partnerzy biznesowi są poważnie dotknięci kryzysem i nie działają tak jak zazwyczaj. 21% wskazało, że ich klienci odczuli skutki kryzysu, co przyczyniło się do niższego popytu niż zazwyczaj.

Z perspektywy ocen dostępnych danych wydaje się, że druga fala pandemii, choć znacznie silniejsza od pierwszej, nie przyniosła tak wielu niekorzystnych zmian, jak to miało miejsce przy pierwszym „szoku epidemicznym", kiedy to tylko izolacja była jedynym środkiem walki z koronawirusem. Przede wszystkim wprowadzane zostają programy wspierające przedsiębiorców i pracowników, którzy zmagają się ze skutkami kryzysu epidemiologicznego.

Obraz popytu na pracę w okresie pandemii SARS-CoV-2 nie byłby pełny, gdyby nie ukazywał zmian w zakresie liczby osób zatrudnionych, które w badanym tygodniu nie wykonywały pracy z powodu przerwy w działalności zakładu pracy. Musimy mieć świadomość, że o ile w I kwartale 2020 r. odnotowano takich przy-

[14] Tamże, s. 23.

padków 207 tys., to już w II kwartale było ich ponad trzykrotnie więcej (684 tys. osób). Z kolei w III kwartale, który był w znacznej mierze okresem częściowego luzowania obostrzeń wynikających z konieczności przeciwdziałania pandemii koronawirusa, brak pracy w badanym tygodniu z powodu przerwy w działalności zakładu pracy stwierdzono jedynie w 65 tys. przypadków.

Pozytywnym skutkiem pandemii stało się to, że w szerszym zakresie realizowano pracę na odległość. Nie chodzi jedynie o rozwiązania, które są obecne w naszym Kodeksie pracy, gdzie ujęta jest telepraca. Przyjęte formy pracy na odległość nawiązują do pracy zdalnej, która – w przeciwieństwie do telepracy – może mieć bardziej nieregularny (niesystematyczny) charakter i nie wiązałaby się z koniecznością przekazywania wyników pracy za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Wymaga to jednak trwałego (obecne rozwiązania mają bowiem charakter tymczasowy i zostały wprowadzone jedynie na czas zagrożenia epidemicznego albo stan epidemii) wprowadzenia do porządku prawnego pracy zdalnej jako formy pracy na odległość. Z tym, że w przeciwieństwie do obecnie obowiązujących, kryzysowych rozwiązań, prawo do wnioskowania o okresowe wykonywanie pracy w trybie zdalnym powinien mieć nie tylko pracodawca, ale także pracownik. Bez wątpienia takie rozwiązanie, możliwe do wykorzystania nie tylko przy pracach wymagających korzystania ze środków komunikacji elektronicznej, ułatwiłoby w wielu wypadkach godzenie obowiązków rodzinnych z życiem zawodowym. Byłoby także korzystne dla osób mających okresowe trudności z dotarciem do miejsca pracy lub po prostu chcących czasem wykonywać obowiązki zawodowe w domu. Pandemia pokazała nam, że jest to możliwe, a przy spełnieniu odpowiednich warunków przyniesie korzyści dla obu stron. Jest to czynnik, który najbardziej zyskał na znaczeniu, mimo zmian warunków na rynku pracy. Możliwość pracy w przedsiębiorstwie, które działa bez przeszkód w czasie pandemii jest istotnym warunkiem stabilnego i bezpiecznego zatrudnienia.

Należy jednak pamiętać, że praca zdalna nie jest wolna od wad. Brak bezpośredniego kontaktu ze współpracownikami, zacierania się granicy między pracą a życiem rodzinnym, brak odpowiednich warunków do wykonywania pracy zdalnej w domu – chodzi o stworzenie w domu w pełni higienicznych i bezpiecznych warunków pracy, takich jakie wymagane są przy wykonywaniu pracy zawodowej. Ten rodzaj pracy jest także obciążeniem dla budżetów domowych; może zajść konieczność zakupu dodatkowych mebli biurowych, laptopów, bardziej wydajnego łącza internetowego, czy też konieczność opłacania wyższych rachunków za prąd wykorzystywany do pracy zdalnej. Dobrze, jeśli świadom tego pracodawca poczuwa się do obowiązku zagwarantowania pracownikom „firmowych" urządzeń do komunikacji zdalnej, czy chociaż częściowej rekompensaty poniesionych nakładów.

W końcu marca 2021 r. udział osób, które pracowały zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących objętych badaniem wyniósł 14,2% i było to o 3,2% więcej niż w końcu marca 2020 r. W pierwszym kwartale skala wykorzystania pracy zdalnej w sektorze prywatnym była mniejsza niż w sektorze publicznym.

Natomiast brak nowych stanowisk w wielu branżach w okresie pandemii może być związany z postępem technologii i zastępowaniem pracowników zautomatyzowanymi systemami. Z kolei te systemy powinny być obsługiwane przez wykwalifikowanych specjalistów. Na tej podstawie można więc stwierdzić, że znaczący wpływ na rynek pracy ma stan gospodarki, to w jakim kierunku i jak szybko się zmienia. Pandemia istotnie wpłynęła na podejście pracowników do zmiany zatrudnienia, pracy zdalnej i ich oczekiwań wobec pracodawców.

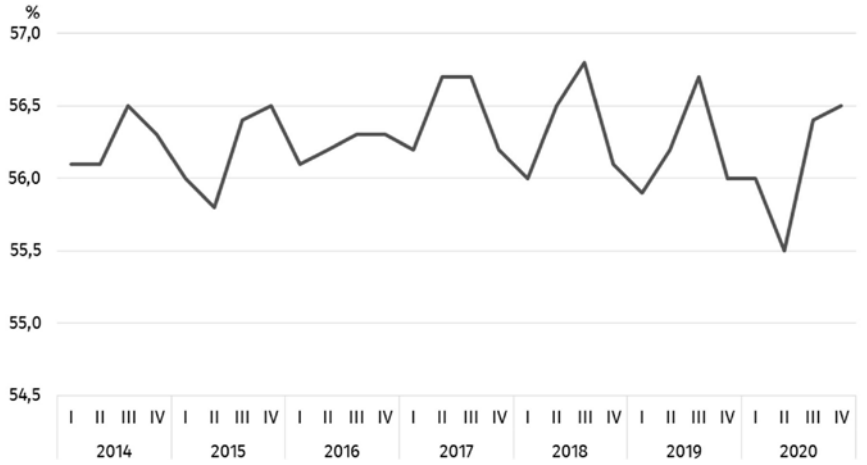
W wymienianiu czynników kształtujących rynek pracy nie można również pominąć polityki przyjętej przez państwo, które jeszcze przed pandemią otwarło się na zatrudnianie cudzoziemców, a w czasie pandemii wspierali oni zwłaszcza te działy gospodarki, które bezpośrednio uczestniczyły w walce z koronawirusem. Stąd też ocena, że podjęte działania sprawiły, że kreślone na początku pandemii czarne scenariusze o znacznym bezrobociu z wielu względów się nie spełniły.

Wpływ na stan rynku pracy mają czynniki związane zarówno z liczbą ludności, jak i ich poziomem aktywności zawodowej.

Współczynnik aktywności zawodowej przedstawiany jest przez Główny Urząd Statystyczny od 1992 roku, czyli od momentu prowadzenia Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności. Współczynnik aktywności zawodowej to procentowy udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15 lat i powyżej. Ludność aktywna zawodowo to natomiast osoby w wieku 15 lat i więcej uznane za pracujące lub bezrobotne. Dane powstają zgodnie z zaleceniami Międzynarodowej Organizacji Pracy i Eurostatu[15]. W pierwszych latach transformacji wskaźnik utrzymywał się powyżej poziomu 60%, ale około 1994 roku zaczął się obniżać. Od roku 2000 nie spadł jednak poniżej 53%, ale nie przebił też granicy 57%. Od 2008 roku mamy do czynienia z bardzo powolnym, ale dość stabilnym wzrostem tego współczynnika, który w IV kwartale 2019 roku zaczął wykazywać tendencję malejącą, aby w pierwszych dwóch kwartałach 2020 roku osiągnąć zdecydowane załamanie.

Jeżeli w ujęciu globalnym zmiany aktywności ekonomicznej ludności są widoczne, ale nie wykazują jaskrawych różnic w poszczególnych okresach, jednak gdy ująć ten problem ze względu na płeć, to luka w zatrudnieniu pomiędzy kobietami i mężczyznami ma już znaczącą różnicę i wpływa na życie kobiet, w tym na jego jakość i bezpieczeństwo finansowe.

[15] Czarny, B., Czarny, E., Bartkowiak, R., Rapacki, R. (2010). *Podstawy ekonomii*, Warszawa: PWE, s. 381.



Rys. 2. Współczynnik aktywności zawodowej dla osób w wieku 15 lat i więcej
Źródło: *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.* (2020). Informacje statystyczne. Warszawa: GUS, s. 7.

Nierówność płci na rynku pracy znajduje również odzwierciedlenie w zawodach, które wykonują kobiety. Przykładowo są one nadreprezentowane na niskopłatnych stanowiskach, takich jak asystentka opieki, sprzątaczka i sprzedawca detaliczny. Kobiety stanowią 58% osób zarabiających płacę minimalną i 62% pracowników zarabiających znacznie mniej niż płaca minimalna.

Jednym z efektów nierówności płciowej na rynku pracy jest większe obciążenie, jakie pandemia COVID-19 spowodowała w przypadku kobiet niż mężczyzn. Sektory, które najbardziej ucierpiały w wyniku stosowania środków zapobiegawczych rozprzestrzeniania się koronawirusa, to te, które wiążą się z sektorem usługi i obsługą klienta – turystyką, handlem detalicznym, hotelarstwem i lotnictwem – a kobiety stanowią tam 61% pracowników wykonujących ten rodzaj pracy. Młode kobiety były najbardziej narażone na utratę pracy w następstwie pandemii (11% w porównaniu z 9% młodych mężczyzn). Kobiety mogą być również bardziej narażone na stałe wykluczenie na rynku pracy, ponieważ wśród osób, które pracowały przed wybuchem epidemii, a następnie straciły pracę, 4% kobiet stało się nieaktywnych zawodowo (w porównaniu z 1% mężczyzn)[16].

Interesującym zjawiskiem jest, że na tle UE nie tylko wyróżniamy się pod względem wzrostu ogólnej liczby miejsc pracy. Okazuje się, że inaczej na pandemię reagują też konkretne branże. Przykładowo, o ile w UE liczba pracujących w sektorze ICT wzrosła średnio o 10%, o tyle u nas tylko o 4,6% (w IV kw. w porównaniu z IV kw. 2020 r.), co może wynikać z braku odpowiedniej podaży informatyków i programistów. Z kolei w Polsce w ochronie zdrowia zajęcie znalazło o 10% osób więcej niż przed pandemią, a średnio w UE o 1 proc. mniej. Więcej miejsc pracy niż

[16] *Rynek pracy, edukacja*..., dz. cyt., s. 21.

w UE powstało na naszym rynku w takich sektorach jak logistyka czy administrowanie i usługi B2B, to skrót od angielskiego pojęcia „business to business" (w dosłownym tłumaczeniu na język polski – biznes do biznesu). W rezultacie skrót B2B oznacza relację występującą pomiędzy co najmniej dwoma przedsiębiorstwami. Relacje te mogą występować na wielu płaszczyznach, takich jak: firma-pośrednik, firma-dostawca, firma-dystrybutor itp.

Kierunki działania rządu skierowane na utrzymanie istniejących miejsc pracy

W okresie epidemii wywołanej koronawirusem wprowadzono instrumenty, które wspierały utrzymanie działalności gospodarczej i miejsca pracy w przedsiębiorstwach. Wstrząs wywołany wprowadzeniem lockdownu w sferach produkcyjnych i usługowych gospodarki rząd postanowi łagodzić poprzez udzielanie tym przedsiębiorstwom pomocy publicznej. Pierwszym działaniem Rządu było przyjęcie *ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, którą znowelizowano 31 marca rozszerzając jej zakres działania pod nazwą Tarcza 1.0. Odpowiedzią polskiego rządu na kryzys gospodarczy spowodowany pandemią COVID-19 są m.in. kolejne wersje tzw. tarczy antykryzysowej. 31 marca weszła w życie „Tarcza 1.0" Od 2 kwietnia 2020 roku obowiązuje tzw. Tarcza Antykryzysowa, która wprowadziła szereg różnych rozwiązań dla pracodawców i pracowników, które mają na celu pomoc w utrzymaniu miejsc pracy. W pierwszej kolejności zawarto w niej zwolnienia. Zwolnienia przysługuje od opłacania nieopłaconych składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych lub Fundusz Emerytur Pomostowych należnych za okres od dnia 1 marca 2020 r. do dnia 31 maja 2020 r[17]. W zakresie podatków możliwe były jedynie ulgi (odroczenie, rozłożenie na raty, umorzenie na wniosek w szczególnych okolicznościach), które nie będzie wiązało się z dodatkowymi kosztami (opłatą prolongacyjną), jednak odsetki będą naliczane do dnia złożenia wniosku. Istotną częścią tej pomocy było dofinansowanie wynagrodzeń pracowników w okresie wprowadzonego przez przedsiębiorcę przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu, w przypadku spadku obrotów gospodarczych. Także pracodawca otrzyma dofinansowanie do wynagrodzenia w okresie przestoju w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia i dodatkowo składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanych świadczeń, czyli 1.533,09 PLN, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Nastąpiło także uelastycznienie czasu pracy oraz przyznano dodatkowe 14 dni

[17] *Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2020, poz. 568.*

zasiłku opiekuńczego dla rodziców dzieci do 8. roku życia z powodu zamknięcia szkoły, przedszkola czy żłobka z powodu epidemii koronawirusa.

Kolejna ustawa podejmująca ochronę rynku pracy została określona jako Tarcza 2.0. Wsparcie to obejmowało wszelkie formy oferowania przedsiębiorcom na warunkach rynkowych instrumentów finansowego wsparcia zwrotnego udzielanego przez Instytucję na rzecz przedsiębiorców, w tym w szczególności pożyczki, gwarancje, poręczenia oraz inne instrumenty, których przedmiotem jest finansowanie działalności gospodarczej, z wyłączeniem instrumentów zastrzeżonych dla podmiotów wykonujących działalność bankową oraz ubezpieczeniową.

W połowie maja 2020r. rząd dokonał następnej korekty działań osłonowych, które miały chronić rynek pracy skierowanych przede wszystkim do przedsiębiorców. Ten pakiet działań określono, jako „Tarcza 3.0". Tarcza 3.0 rozszerzyła zwolnienia ze składek ZUS dla tych przedsiębiorców, którzy osiągnęli wysoki przychód (wyższy niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto) oraz na tych, którzy mieli zarejestrowaną działalność gospodarczą przed dniem 1 kwietnia 2020 r. i opłacają wyłącznie składki na własne ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenie zdrowotne. W świadczeniu postojowym zmieniona została data rozpoczęcia prowadzenia działalności gospodarczej – na dzień 1 kwietnia 2020 r. (dotychczas datą graniczną był 1 lutego 2020 r.).

Wprowadzono także zmiany dotyczące daniny solidarnościowej. Podatnicy, którzy w 2019 roku osiągnęli przychód po obniżeniu określonych kosztów ponad 1 mln zł mają obowiązek zapłacić podatek solidarnościowy w wysokości 4% od nadwyżki ponad tę kwotę. Tarcza 3.0. przesunęła obowiązek złożenia deklaracji DSF-1 (którą składa się w związku z tą daniną) z 30 kwietnia 2020 na 1 czerwca 2020r. bez żadnych konsekwencji ze strony fiskusa[18].

Tarcza 4.0 zawiera dokładny przegląd wszystkich form wsparcia uzupełniając poprzednie ustawy i rozszerzając katalog potencjalnych beneficjentów oraz wprowadzając nowe rozwiązania, które pomogły w utrzymaniu prowadzonej działalności gospodarczej i miejsc pracy. Do najważniejszych dla przedsiębiorców rozwiązań pomocowych należało utworzenie funduszu dopłat do odsetek od kredytów obrotowych, który powstał w Banku Gospodarstwa Krajowego i będzie mógł dopłacać do odsetek kredytów przez maksymalnie 12 miesięcy w 2020 i 2021 roku. Ponadto Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej ponownie zwiększyło pulę funduszu pożyczek płynnościowych na bieżące potrzeby mikro-, małych i średnich firmy – zatrudniających do 250 pracowników, które z powodu pandemii Covid-19 mają problemy z zachowaniem płynności finansowej. Ustawa wprowadza też ułatwienia w skorzystaniu z ulgi na złe długi dla tych podatników, którzy ponieśli negatywne skutki w wyniku pandemii. Dotyczy to również tych firm, które wybrały uproszczoną formę wpłacania zaliczek na podatek dochodowy. Pracodawcy podkreślają jednak, że interpretacja warunku do skorzystania z ulgi może być problematyczna, ponieważ przepisy nie wskazują kryteriów, jakimi należy się

[18] *Jakie zmiany przyniosła tarcza 3.0*. https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-jakie-zmiany-przyniosla-tarcza-3-0 (dostęp z dnia 05.03.2021).

kierować przy ocenie, czy negatywne konsekwencje z powodu epidemii zostały poniesione. Mikro-, małe i średnie firmy, które w wyniku pandemii odnotowały spadek obrotów, mogą się również ubiegać o dofinansowanie do pensji pracowników. Dofinansowanie pokryje 50 proc. minimalnego wynagrodzenia pracowników. W tarczy 4.0 przewidziane zostały również trzymiesięczne wakacje kredytowe dla osób, które z powodu pandemii straciły pracę. Posiadacze kilku kredytów w jednym banku będą jednak mieli prawo do zawieszenia spłat tylko jednego[19].

Tarcza antykryzysowa 5.0 to kolejna pomoc rządu dla niektórych branż, w które mocno uderzyła pandemia koronawirusa. Od 15 października przedsiębiorcy z branży turystycznej, estradowej i wystawienniczej mogą wystąpić do ZUS z wnioskiem o świadczenie postojowe, dodatkowe świadczenie postojowe i zwolnienie z opłacania składek. Obejmuje ona trzy rozwiązania: świadczenie postojowe, dodatkowe świadczenie postojowe oraz zwolnienie z ZUS. Są to rozwiązania przeznaczone dla przedsiębiorców, którzy nie otrzymali wsparcia w ramach poprzednich tarczy. Z rozwiązań tarczy antykryzysowej 5.0 nie skorzystają przedsiębiorcy, którzy nie prowadzili działalności gospodarczej w 2019 r. Warunkiem otrzymania świadczeń jest porównanie przychodu rok do roku, stąd wielu przedsiębiorców, którzy zaczęli działać od grudnia 2019 r., nie będzie mogło skorzystać z pomocy proponowanej przez rząd.

W grudniu 2020 roku zostały uchwalone nowe zasady wsparcia dla branż najbardziej dotkniętych epidemią COVID-19 – Tarcza 6.0, przede wszystkim poprzez rozszerzenie zakresu kodów PKD, które uprawniają do otrzymania wsparcia. Z uwagi na przedłużające się obostrzenia w walce z koronawirusem zostały rozszerzone dotychczasowe formy pomocy dla przedsiębiorstw. Chodziło o udzielenie wsparcia przedsiębiorstwom działającym w branżach, które znalazły się w trudnej sytuacji w związku z nowymi zasadami bezpieczeństwa, czy też ponoszących koszty związane z obostrzeniami sanitarnymi.

Od 1 lutego 2021 roku przedsiębiorcy z branż najbardziej dotkniętych epidemią COVID-19 mogą korzystać z kolejnych form wsparcia w Tarczy 7.0. Chodzi o świadczenia postojowe, dofinansowanie wynagrodzeń, dotacje na pokrycie bieżących kosztów działalności czy zwolnienie z opłacania składek ZUS za grudzień lub styczeń.

Przedłużający się okres obowiązywania obostrzeń w prowadzeniu działalności gospodarczej spowodował wprowadzenie zmian w zasadach wsparcia wybranych branż w ramach Tarczy branżowej 8.0. Zmiany zasad udzielania wsparcia dla przedsiębiorców poszkodowanych w związku z epidemią COVID-19 dotyczyły czterech instrumentów, z których korzystają przedsiębiorcy. Zmiany zaczęły obowiązywać: 2 kwietnia 2021 – w przypadku dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, 26 kwietnia 2021 – w przypadku dotacji na koszty bieżącej działalności gospodarczej, 4 maja 2021 – w przypadku świadczenia postojowego lub

[19] *Ustawa z 19 czerwca 2020r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19*. Dz.U. z 23 czerwca 2020r., poz.1086.

ponownego świadczenia postojowego, 4 maja 2021 – w przypadku zwolnienia z opłacania składek ZUS.

Na rządowych stronach 16 kwietnia 2021 r. pojawiło się rozporządzenie dotyczące Tarczy 9.0, zapowiadano, że jest to tzw. tarcza branżowa, która zostanie przedłużona w czasie i rozszerzona o kolejne branże, m.in.: sklepy budowlane, meblowe, elektroniczne, sportowe i branżę beauty. Otrzymane wsparcie posłuży wnioskowaniu o świadczenie na utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy.

Zakończenie

Polski rynek pracy znosi pandemię relatywnie nieźle. Ogólna liczba pracujących nie uległa drastycznemu zmniejszeniu, ale znaczącemu ograniczeniu uległy plany rekrutacyjne przedsiębiorstw. Wyraźnie spadła liczba ogłoszeń o pracy. Pandemia powoduje, że wzmacniają się raczej negatywne tendencje na rynku pracy, następują przemiany systemu organizacji pracy i niepewność zatrudnienia. Przyspieszy ona zapewnie automatyzację i cyfryzację pracy, co można uznać za pozytywny element. Nie ma jednak znaczących działań socjalno-osłonowych. Zaproponowane przez rząd „tarcze antykryzysowe w sposób wyraźny i w większym stopniu wspomagają pracodawców, natomiast w mniejszym stopniu pracowników, szczególnie tych na umowach cywilnoprawnych czy samozatrudnionych. W pierwszej kolejności pracę traciły osoby zatrudnione przez agencje pracy tymczasowej oraz posiadające umowy na czas określony. Ten czas pandemii zapamiętamy również ze względu na pogarszającą się sytuację młodych na rynku pracy. To właśnie w tej grupie notuje się największy wzrost bezrobocia czy dezaktywizacji zawodowej. Skutków tych zjawisk młode pokolenie będzie doświadczało relatywnie długo, bo jak pokazują badania naukowe, wejście w tak trudnym okresie na rynek pracy lub wypadnięcie z niego na początku kariery, negatywnie rzutuje potem w kolejnych latach na charakter aktywności zawodowej.

Z prowadzonych analiz wynika, że jakość pracy w pandemii spada – subiektywnie i obiektywnie. Psuje się koncepcja zarządzania czasem, która dąży do odnalezienia równowagi pomiędzy „pracą" a życiem prywatnym, dochodzi do wyraźnej intensyfikacji pracy wśród tych, którzy ją mają. Pojawiły się nowe podziały związane z narażeniem na ryzyko zdrowotne wśród osób, które nie mogą pracować zdalnie. Także nowym trendem może być świadome zarządzanie mobilnością talentów w poszczególnych organizacjach. Pandemia przyspieszyła i tak już dynamiczne procesy związane z automatyzacją. W rezultacie zarówno pracodawcy, jak i pracownicy stoją przed wyzwaniem identyfikacji kompetencji przyszłości. W praktyce oznacza to, że firmy w bardziej świadomy sposób będą planować rozwój pracowników. Jednych będą wspierać w pozyskiwaniu nowych kompetencji w ramach organizacji, innych – w znalezieniu nowego zatrudnienia, jeśli zabraknie dla nich miejsca w organizacji. Dla pracowników oznacza to konieczność podnoszenia kompetencji związanych z samoorganizacją, samodyscypliną i zarządzaniem sobą w czasie pracy, jak również nauki współpracy w rozproszonym zespole.

Piśmiennictwo:

1. *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.* (2020). Informacje statystyczne. Warszawa: GUS.
2. Czarny, B., Czarny, E., Bartkowiak, R., Rapacki, R. (2010). *Podstawy ekonomii*, Warszawa: PWE.
3. Duda, K. (2021). *Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa. Raport*, Warszawa: Wydział Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ.
4. Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2013). *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Łódź: Wydawnictwo Uniwersytet Łódzki.
5. *Jakie zmiany przyniosła tarcza 3.0*, (2020). https://poradnikprzedsiebiorcy.pl/-jakie-zmiany-przyniosla-tarcza-3-0 (dostęp z dnia 05.03.2021).
6. Ministerstwo Finansów (2021). *Sejm RP przyjął budżet na 2020 r. - pierwszy od 30 lat bez deficytu.* https://www.gov.pl/web/finanse/sejm-rp-przyjal-budzet-na-2020-r--pierwszy-od-30-lat-bez-deficytu (dostęp z dnia 05.03.2021).
7. *Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2020 roku*. (2021). https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/przecietne-zatrudnienie-i-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiebiorstw-w-grudniu-2020-roku,3,109.html (dostęp z dnia 12.02.2021).
8. *Rynek pracy w czasie COVID-19.* (2020). Raport Grant Thornton. https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2020/11/Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-w-pa%C5%BAdzierniku-1.pdf (dostęp z dnia 05.03.2021).
9. *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań*. (2020). Warszawa: PARP, s. 11.
10. Taleb, N. H. (2014). *Czarny łabędź. Jak nieprzewidywalne zdarzenia rządzą naszym życiem*, Poznań: Wydawnictwo Zysk i S-ka.
11. *Ustawa z 19 czerwca 2020r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19*. Dz.U. z 23 czerwca 2020r., poz.1086.
12. *Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2020, poz.568.*
13. https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia/szacunek-mrpit-62-wyniosla-stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-grudniu-2020-r> (dostęp z dnia 05.03.2021).
14. https://www.ekologia.pl/wiedza/slowniki/leksykon-ekologii-i-ochrony-srodowiska/pandemia (dostęp z dnia 01.12.2020)
15. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2020-roku,1,41.html (dostęp z dnia 14.05.2021).

Streszczenie

Rynek pracy w warunkach pandemii zderzył się w pierwszej kolejności z szeregiem negatywnych zjawisk i wyzwań, które były pochodną ogólnej sytuacji społeczno-gospodarczej kraju. Wywołało to niespotykane dotychczas zmiany zarówno ilościowe jak i jakościowe, tak po podażowej, jak i popytowej stronie rynku pracy. Zasadniczym problemem rynku pracy staje się zawsze poziom zatrudnienia, który wyraża się nie tylko liczbą zatrudnionych, ale także liczbą bezrobotnych. Poddano ocenie działania związane z lockdownem i zamrożenie działalności wielu branż, które były zmuszone do zmiany stopnia i charakteru prowadzenia działalności.

W pierwszych miesiącach pandemii poziom zatrudnienia wykazywał drastyczne spadki ilościowe, związane z ograniczeniem działalności gospodarczej, co miało swoje odbicie także we wzroście poziomu bezrobocia. W kolejnych miesiącach negatywne tendencje zostały zahamowane dzięki działaniom rządu skierowanym na utrzymanie istniejących miejsc pracy w formie tarczy antykryzysowych. Dokonane oceny dotyczące wprowadzonego system wsparcia podmiotów gospodarczych, poprzez system zwolnień i ulg finansowych oraz bezpośredniego wsparcia finansowego, wpłynęły na utrzymanie tylko nieznaczne obniżonego poziomu zatrudnienia i aktywności zawodowej ludności.

Słowa kluczowe: polityka rynku pracy w warunkach pandemii, poziom zatrudnienia i bezrobocie, poziomem aktywności zawodowej, praca zdalna, tarcze antykryzysowe

Agnieszka Borowska[1], **Alicja Stolarska**[2],
Instytut Ekonomii i Finansów,
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

ZMIANY NA RYNKU PRACY W POLSCE PO 2019 ROKU W UJĘCIU SEKTOROWYM

Wstęp

Jak wynika z raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy w skutek COVID-19 na całym świecie zakłócone zostały rynki pracy. W 2020 roku liczba godzin pracy w ujęciu globalnym zmniejszyła się aż o 8,8,%, czyli o 255 mln miejsc pracy (przy 48 godzinnym tygodniu pracy). Do 6,5%, czyli o 1,1 p. p. wzrosła stopa globalnego bezrobocia. Straty godzin pracy były jednocześnie 4-krotnie większe niż miało to miejsce podczas światowego kryzysu finansowego w 2009 roku. W zależności od przyjętej strategii poszczególnych państw, przełożyło się to bezpośrednio na utratę zatrudnienia oraz skracanie czasu pracy. Stosunkowo największy spadek zatrudnienia odnotowano w obydwu Amerykach, najmniejszy natomiast miał miejsce w Europie i Azji Środkowej, gdzie raczej skracano czas pracy. Zmniejszanie godzin pracy w największym stopniu dotyczyło Ameryki Łacińskiej i Karaibów oraz Europy Południowej i Azji Południowej. W odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych utrata zatrudnienia dotyczyła w większym stopniu kobiet, młodych pracowników oraz osób samozatrudnionych. Niekorzystna sytuacja na rynku pracy przełożyła się na znaczny spadek dochodów z pracy, które globalnie zmniejszyły się przeciętnie o 8,3%, czyli 4,4% światowego PKB. Pogorszenie sytuacji ekonomicznej ludności było również zróżnicowane w poszczególnych regionach i krajach, gdzie stosunkowo największa utrata dochodów z pracy nastąpiła w obu Amerykach (o 10,3%), najmniejszą natomiast (o 6,6%) odnotowano w państwach Azji i na Pacyfiku[3].

W kolejnych okresach prognozuje się dalszy deficyt pracy a ONZ szacuje, że spowoduje to pogłębienie nierówności dochodowych, krzywdzących nieproporcjonalnie pracowników o niskich kwalifikacjach i wykonujących proste pra-

[1] dr hab. inż., agnieszka_borowska@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0003-0354-3281
[2] dr inż., alicja_stolarska@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0002-9546-8292
[3] International Labour Organization (2021 a). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition*. https://www.ilo.org.

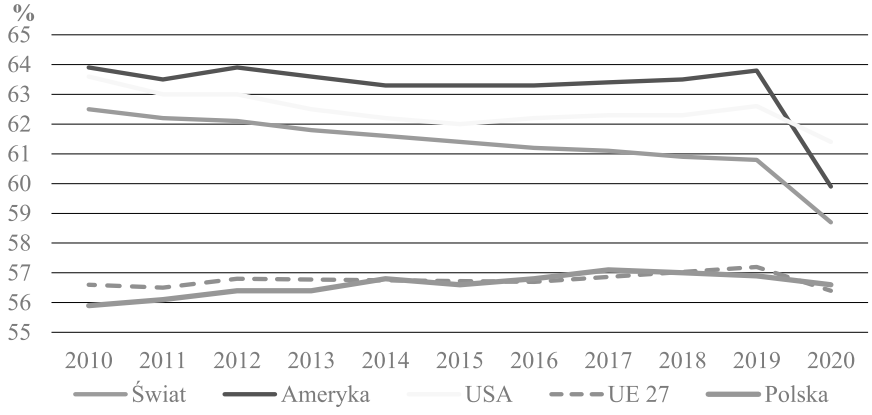
ce. Nastąpi destabilizacja sytuacji na świecie i znaczne zwiększenie liczby osób znajdujących się w skrajnym ubóstwie, nawet o 160 milionów osób do 2030 roku. W największej mierze dotyczyć to będzie biednych mieszkańców Afryki Subsaharyjskiej i Azji Południowej[4].

Według Weder di Mauro[5] w wyniku zakłóceń spowodowanych pandemią COVID-19 zagrożone mogą zostać procesy globalizacji i integracji.

Globalne tendencje aktywności zawodowej

Rynek pracy na całym świecie podlega permanentnym przeobrażeniom, co częściowo jest również związane z fluktuacjami mającymi miejsce w gospodarce. Zmiany nie są jednokierunkowe w poszczególnych regionach oraz segmentach tego rynku[6], pomiędzy którymi występują ograniczenia mobilności siły roboczej, wynikające m.in. z konieczności posiadania konkretnych kwalifikacji, uwarunkowań kulturowych i obyczajowych bądź sztucznie w tym celu stworzonych wymagań[7].

Niekorzystna sytuacja na rynku pracy po 2019 roku wpłynęła na zwiększenie bierności zawodowej ludności i blisko 3,5 procentowy spadek wskaźnika aktywności zawodowej w wymiarze globalnym, ale zarówno jego poziom, jak i mające miejsce w ostatnim dziesięcioleciu tendencje były zróżnicowane w poszczególnych częściach świata (Rys. 1.).



Rys. 1. Zmiany wskaźnika aktywności zawodowej osób w wieku 15+ w latach 2010-2020
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych ILOSTAT, pobrane z: https://www.ilo.org

[4] World Economic Situation and Prospects 2020. New York: United Nations. https://www.un.org
[5] Weder di Mauro B. (2020). Macroecnomics of the flu W: Baldwin, R., Weder di Mauro, B. (red.), Economics in the Time of COVID-19, London: Centre for Economic Policy Research (CEPR), s. 31–35.
[6] Kryńska, E. (1995). Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacji, *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica*, 137, s. 15-30.
[7] Kryńska, E. (2000). *Mobilność zasobów pracy*, Warszawa: Wydawnictwo IPiSS, s. 15-30.

Po 2010 roku malał przeciętnie na świecie poziom wskaźnika aktywności zawodowej osób powyżej 15-go roku życia, niemniej tempo tego spadku było znacznie mniejsze w latach 2010-2019 (średnio o 0,2 p. p. rocznie) niż po 2019 roku, kiedy spadek przekroczył 2 p. p. i był największy w przypadku Ameryki (ogółem) gdzie wyniósł blisko 4 p. p.

Zarówno w przypadku Unii Europejskiej, jak i Polski, po 2010 roku obserwowano niewielki wzrost wskaźnika aktywności zawodowej ludności powyżej 15-go roku życia, chociaż jego poziom był niższy niż przeciętnie na świecie. Tendencja wzrostowa odwróciła się po 2019 roku, przy czym tempo spadku w Polsce było wolniejsze niż w innych krajach UE. Wynikało to m. in. z samej struktury i specyfiki rynku pracy oraz ograniczania godzin pracy zamiast zwalniania pracowników, a także wsparcia finansowego dla przedsiębiorców, którzy w Polsce prowadzą głównie działalność jednoosobową lub przedsiębiorstwa rodzinne (PFR, 2021). Jest to spójne z przewidywaniami, według których wpływ COVID-19 na polski rynek pracy nie będzie tak negatywny, jak w innych krajach[8].

W czerwcu 2021 roku zharmonizowana stopa bezrobocia według danych Eurostat (wyrównana sezonowo) wyniosła dla Polski 3,6%, podczas gdy dla UE stanowiła 7,1%, a w przypadku Grecji i Hiszpanii przekraczała 15%[9].

Ostatnie badania Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) potwierdzają dalsze nierównomierności skutków kryzysu w zależności od kraju, miejsca i rodzaju pracy oraz jej charakterystyki. Wskazywane są sektory działalności w najgorszej sytuacji: usługi noclegowe i gastronomiczne oraz towarzyszące turystyce, usługi w zakresie kultury i sztuki, handel, budownictwo i te rodzaje działalności, w których funkcjonuje dużo małych podmiotów, nieposiadających znacznych zasobów kapitałowych, a także w przypadku osób pracujących bez formalnego zatrudnienia. Prognozuje się stopniową poprawę sytuacji wraz z postępem szczepień, ale przewidywany jest również dalszy globalny niedobór miejsc pracy na poziomie 75 mln etatów w 2021 roku i 23 mln etatów w 2022 roku. Wskazywane są rosnące dysproporcje na rynku pracy, również pod względem płci i podkreślany fakt, że na będące przeciętnie w gorszej sytuacji zawodowej kobiety, „spada" dodatkowo obowiązek zwiększonej opieki nad dziećmi w sytuacji pandemii i związanych z nią ograniczeń. Często pracują one też w zawodach stwarzających większe zagrożenie dla zdrowia. Może to wpłynąć na ich dłuższe wyłączenie z rynku pracy, niezależnie od kraju, sektora, zawodu czy rodzaju zatrudnienia[10].

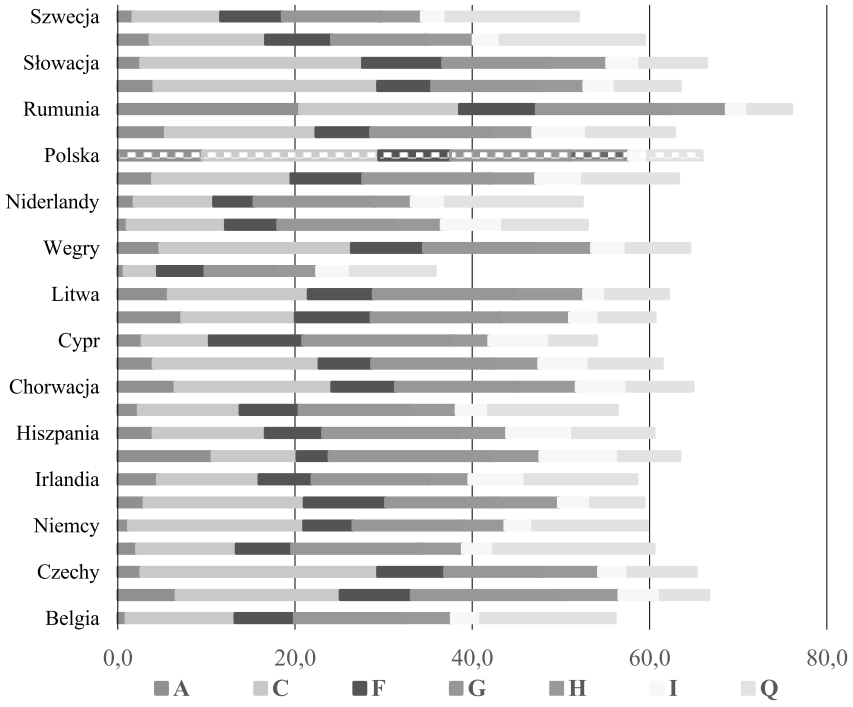
[8] Economic and Political Risk Evaluator. A framework for forecasting economic and geopolitical risks. Oxford Economics. (2020); World Economic prospects. Oxford Economics (2021). https://www.oxfordeconomics.com

[9] Podstawowe wskaźniki makroekonomiczne – Unia Europejska. Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w lipcu 2021 r. GUS (2021d), https://www.stat.gov.pl

[10] World Employment and Social Outlook: Trends 2021. International Labour Office, Geneva: International Labour Organization (2021 b).

Ogólna charakterystyka polskiego rynku pracy

Struktura zatrudnienia w Polsce jest odmienna niż w innych krajach UE (Rys. 2.), co bywa łączone z wcześniejszym systemem gospodarki centralnie planowanej i niedoborem zasobów kapitału. Na rynek pracy oddziałuje wiele czynników o charakterze demograficznym, ekonomicznym, ale i politycznym, również w skali globalnej[11].



Rys. 2. Zróżnicowanie odsetka zatrudnienia według wybranych rodzajów działalności* w krajach UE w 2020 roku [%]

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat: Employment by sex, age and economic activity. https:// eurostat.ec.europa.eu

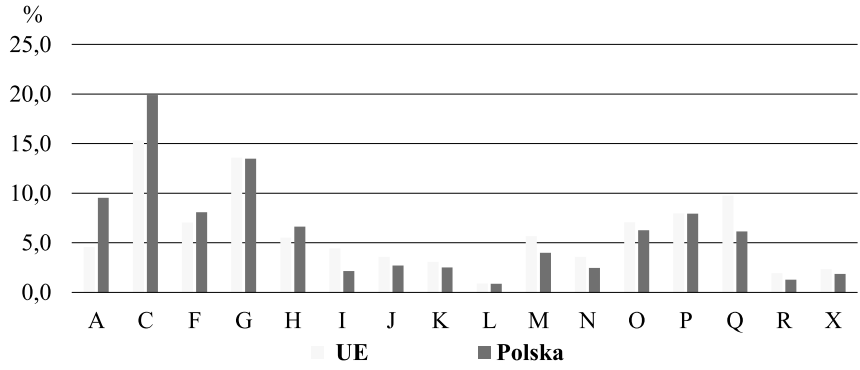
* A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo; C – przemysł; F - budownictwo; G - handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych; H - transport i gospodarka magazynowa; I – zakwaterowanie i gastronomia; Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

W strukturze zatrudnienia w Polsce przeważają zatrudnieni w przetwórstwie przemysłowym (19,9% w 2020 r.), gdzie duże znaczenie odgrywa przemysł spożywczy. Kolejnym ważnym rodzajem działalności jest handel hurtowy i detalicz-

[11] Hybel, J. (2003). *Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju rynku pracy w Polsce w perspektywie integracji z UE*, Warszawa: Wydawnictwo SGGW.

ny, łącznie z naprawą pojazdów samochodowych (13,5%), a następnie: rolnictwo z leśnictwem, łowiectwem i rybactwem (9,5%), dla którego odsetek zatrudnionych jest najbardziej zróżnicowany wśród państw UE (współczynnik zmienności przekracza 88%), a wartości dla Polski są jednymi z najwyższych (po Rumunii i Grecji). Ważne grupy w strukturze polskiego zatrudnienia stanowią też pracujący w budownictwie (8,1% w 2020 r.) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (6,6%).

Znaczny wciąż odsetek zatrudnionych w polskim rolnictwie świadczy o występujących rozbieżnościach sektorowej struktury gospodarki pomiędzy Polską a innymi krajami UE (Rys. 3.) i konieczności niwelacji występującego dysonansu, jako że zmniejszanie udziału rolniczego zatrudnienia na korzyść rozwoju usług, postrzegane jest jako jeden z symptomów rozwoju i innowacyjności gospodarki[12].



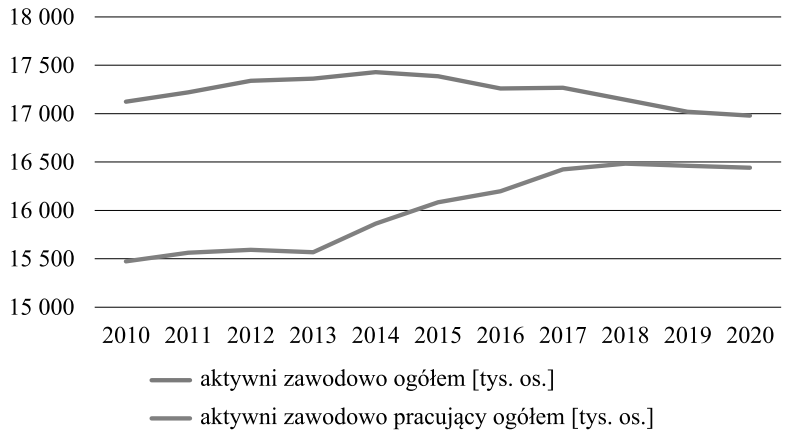
Rys. 3. Sektorowa struktura zatrudnienia w Polsce na tle UE w 2020 roku [%][13]
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat: Employment by sex, age and economic activity, https:// eurostat.ec.europa.eu

Polski rynek pracy charakteryzuje nie tylko ogólnie mniejszy udział sektorów usługowych w porównaniu do przeciętnych wartości w UE, ale różnice dotyczą też odmiennej specyfiki np. systemów opieki zdrowotnej czy większego znaczenia usług turystycznych i towarzyszących.

Przed 2019 rokiem rosła liczba osób pracujących w Polsce, pomimo malejącej w ostatnich latach liczby osób aktywnych zawodowo (Rys. 4.).

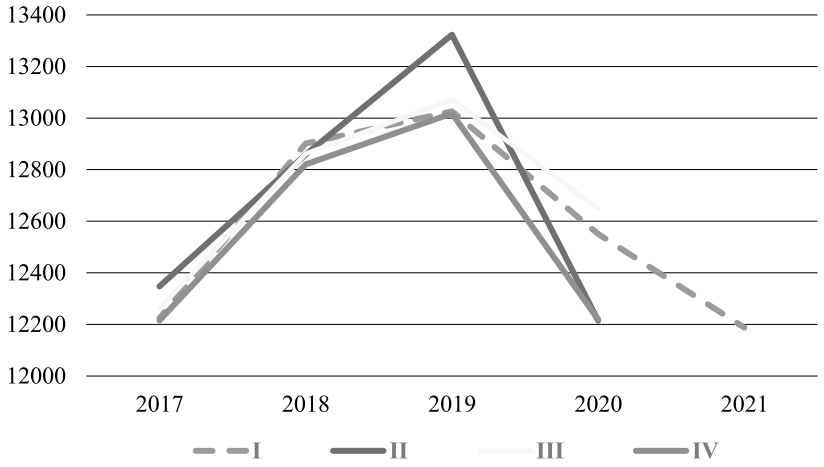
[12] Drążkiewicz, J., Kusideł, E., Jakubowska, K., Penszko, P., Gajdos, A., Schimanek, T. (2010). *Wpływ polityki spójności na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce*, Warszawa: PAG Uniconsult, s. 26-30.

[13] A-Q jak na Rys. 2; J-informacja i komunikacja; K-działalność finansowa i ubezpieczeniowa; L-obsługa rynku nieruchomości; M-działalność profesjonalna, naukowa i techniczna; N-usługi administrowania i działalność wspierająca; O-administracja publiczna i obrona narodowa oraz obowiązkowe zabezpieczenia społeczne; P-edukacja; R-kultura, rozrywka, rekreacja; X-pozostałe.



Rys. 4. Liczba osób aktywnych zawodowo w Polsce w latach 2010-2020 [tys.]
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS, https://www.stat.gov.pl

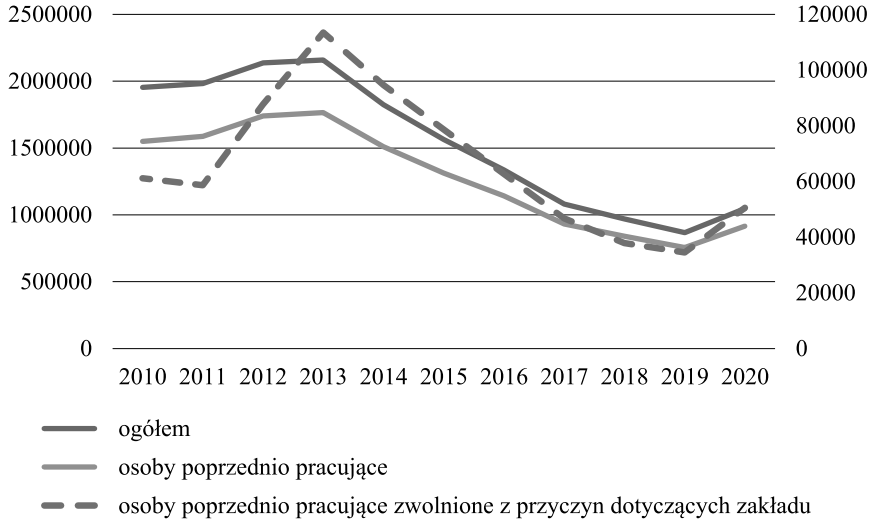
W 2020 roku nastąpiło załamanie rosnącej wcześniej tendencji i liczba pracujących zmalała o 19 tysięcy osób w stosunku do poprzedniego roku. Jednocześnie o blisko 3% zmniejszyła się liczba osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Na koniec I kwartału 2021 roku zmniejszyła się według danych GUS o 2,9% liczba zajętych miejsc pracy w stosunku do I kwartału 2020 roku. Zlikwidowano wówczas ponad 70 tys. miejsc pracy, z czego 23,8% w związku z pandemią COVID-19. Największy spadek liczby pracujących odnotowano w II kwartale 2020 roku (Rys. 5.).



Rys. 5. Zmiany liczby pracujących w Polsce według kwartałów, w podmiotach zatrudniających przynajmniej 1 osobę [tys.]
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w pierwszym kwartale 2021 r. https://www.stat.gov.pl

Sytuacja na rynku pracy w kolejnym roku zaczęła się powoli stabilizować i na koniec II kwartału 2021 roku odnotowano niewielki (o 0,3%) wzrost liczby pracujących ogółem w porównaniu do analogicznego okresu poprzedniego roku[14].

Zmniejszenie liczby pracujących w 2020 roku przełożyło się na wzrost liczby zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce o ponad 180 tys. osób, wśród których 46,7% stanowili zwolnieni z przyczyn zakładu pracy (Rys. 6.).



Rys. 6. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce w latach 2010-2020
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS. https://www.stat.gov.pl

Stopa bezrobocia rejestrowanego, mierzona udziałem bezrobotnych zarejestrowanych w ludności cywilnej aktywnej zawodowo, zwiększyła się przeciętnie z 5,4% w 2019 roku do 5,9% w 2020 roku oraz 6,2% w okresie styczeń -sierpień 2021 roku. Najwyższe wartości (6,5%) odnotowano w styczniu i lutym 2021 roku a stosunkowo największy wzrost, porównując do analogicznego okresu poprzedniego roku (o 1,1 p. p.) w październiku 2020 roku[15].

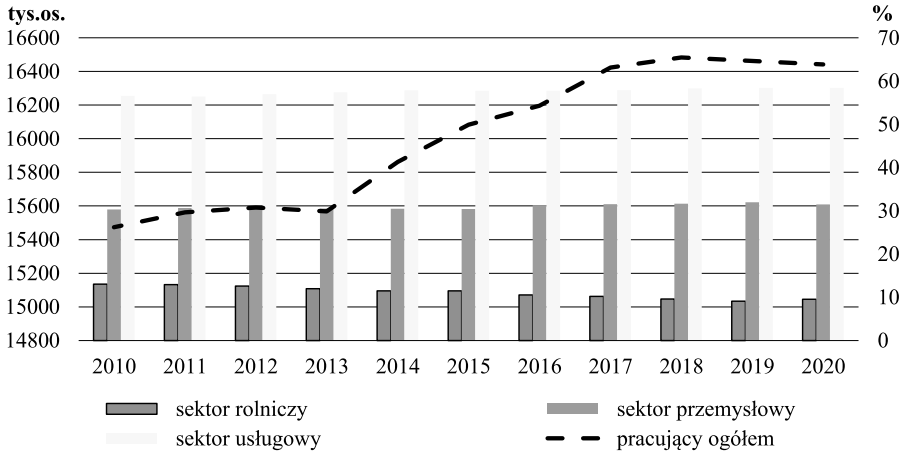
Zmiany zatrudnienia w Polsce w ujęciu sektorowym

Jak wynika z danych Eurostatu, z powodu pandemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2 nastąpiło wiele negatywnych zmian na rynku pracy, które były bardziej dotkliwe dla osób młodych, pracowników sezonowych oraz kobiet[16]. Ich asymetria dotyczyła również poszczególnych rodzajów działalności, co przekładało się na sytuację regionów i państw o większym udziale zagrożonych sektorów,

[14] Biuletyn Statystyczny nr 7/2021, GUS (2021 a). https://www.stat.gov.pl
[15] Biuletyn Statystyczny nr 8/2021, GUS (2021b). https://www.stat.gov.pl
[16] Key figures on Europe - 2021 edition, European Union (2021 b). https:// eurostat.ec.europa.eu

np. usług związanych z szeroko pojętą turystyką i rekreacją. Generalnie obniżeniu ulegały też będące na niskim poziomie wskaźniki samozatrudnienia, chociaż w niektórych regionach wzrosły[17].

W Polsce po 2019 roku zaobserwowano ogólnie niewielkie zmniejszenie się odsetka zatrudnionych w działalności przemysłowej, przy jednoczesnym wzroście (o 0,4 p. p. w 2020 r.) udziału pracujących w sektorze rolniczym, w tym w leśnictwie. Odsetek zatrudnionych w usługach pozostał na względnie nie zmienionym poziomie, chociaż ich liczba zmalała o 12 tys. osób (Rys. 7.).



Rys. 7. Pracujący ogółem w Polsce [tys. os.] i odsetek pracujących według sektorów [%] w latach 2010-2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS. https://www.swaid.stat.gov.pl

Uwzględniając podział według rodzajów działalności zgodny z polską klasyfikacją działalności – PKD 2007[18], w Polsce dominują zatrudnieni w przetwórstwie przemysłowym (27,3% w 2019 r.), a następnie w sekcji G (handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 16,2%). Wiele miejsc pracy dostarcza też edukacja (10,3%), transport i magazynowanie (6,9%), a także opieka zdrowotna i pomoc społeczna (6,5%) oraz budownictwo (6,1%) i administracja publiczna (5,8%). W porównaniu do lat wcześniejszych zaobserwowano wzrost odsetka zatrudnionych w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej oraz w usługach administrowania i towarzyszących, a także związanych z transportem i magazynowaniem. W stosunku do 2010 roku aż o blisko 1/3 zwiększył się odsetek miejsc pracy w sekcji J (informacja i komunikacja).

Z uwagi na zróżnicowanie uwarunkowań i determinant prowadzenia poszczególnych rodzajów działalności gospodarczej, nie wszystkie sektory zareagowały tak samo w wyniku pandemii. Największe spadki liczby pracujących w Polsce po

[17] Eurostat regional yearbook, European Union (2021 a). https:// eurostat.ec.europa.eu
[18] https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm

Tab. 1. Zmniejszenie liczby pracujących według wybranych rodzajów działalności w Polsce [tys. os.]

Wyszczególnienie	2019 XII	2020 I	2020 II	2020 III	2020 IV	2020 V	2020 VI	2020 VII	2020 VIII	2020 IX	2020 X	2020 XI	2020 XII	2021 I	2021 II	2020 II = 100
Ogółem	6 721	6 757	6 764	6 750	6 702	6 662	6 657	6 652	6 649	6 660	6 674	6 688	6 683	6 633	6 647	98,3
przemysł	2 846	2 854	2 857	2 853	2 834	2 817	2 813	2 804	2 801	2 803	2 807	2 810	2 805	2 800	2 805	98,2
w tym: górnictwo i wydobycie	135	135	135	134	133	133	133	132	132	131	131	131	130	130	130	96,2
przetwórstwo przemysłowe	2 458	2 464	2 467	2 463	2 445	2 429	2 425	2 417	2 415	2 417	2 422	2 424	2 420	2 416	2 421	98,1
w tym: produkcja odzieży	65	63	63	62	61	61	61	60	60	60	59	59	59	55	54	86,5
produkcja skór i wyrobów	20	19	19	19	19	18	18	18	18	18	18	18	18	16	16	83,1
poligrafia	41	40	40	40	40	39	39	39	39	39	39	39	39	38	38	95,0
produkcja metali	66	66	66	67	66	66	66	65	65	64	64	64	63	63	63	94,7
produkcja maszyn i urządzeń	128	126	127	126	126	125	125	123	123	123	123	123	122	123	123	96,9
produkcja pojazdów i sprzętu	266	267	268	267	265	262	261	257,0	255	255	255	255	255	255	255	94,4
produkcja energii i nośn. ciepła	120	120	120	120	120	120	120	119	119	118	118	118	118	117	117	97,7
budownictwo	457	463	464	464	463	461	461	461	460	462	461	461	459	457	457	98,6
w tym: budynków	163	163	163	163	162	161	162	161	161	162	161	162	161	158	158	96,8
handel i naprawa pojazdów	1 397	1 390	1 391	1 391	1 382	1 374	1 373	1 374	1 373	1 373	1 375	1 378	1 380	1 360	1 367	98,2
w tym: pojazdami i ich naprawa	115	118	118	118	116	115	115	115	115	115	115	115	115	112	113	95,9
handel detaliczny	757	746	746	744	739	735	735	736	736	735	736	739	741	725	730	97,9
zakwaterowanie i gastronomia	153	157	158	157	153	151	151	152	152	152	151	150	150	138	138	87,3
obsługa rynku nieruchomości	100	100	100	100	100	99	100	99	99	99	99	98	98	96	96	96,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie Biuletynu Statystycznego GUS, nr 7/2021. https://www.stat.gov.pl

2019 roku odnotowano w produkcji skór i wyrobów ze skóry (o blisko 17% w okresie II kw. 2020- II kw. 2021), produkcji odzieży (o 13,5%) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (o 12.7%), następnie w produkcji pojazdów i sprzętu transportowego (o 5,6%)[19] oraz handlu nimi, a także w produkcji metali i poligrafii (Tab. 1.).

Wzrost popytu na rynku mieszkań, związany m.in. z koniecznością nauki i pracy zdalnej, pogorszeniem sytuacji gospodarczej oraz drastycznym obniżeniem oprocentowania lokat bankowych i niepewnością inwestowania spowodował, że tylko o 1,4% zmalała liczba osób pracujących w budownictwie.

W niektórych rodzajach działalności odnotowano niewielki wzrost zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w Polsce (Tab. 2.).

O 3% (w okresie II kw. 2020 – II kw. 2021) zwiększyła się liczba pracujących przy produkcji wyrobów tytoniowych, a o 2,7% w gospodarce odpadami i odzysku surowców wtórnych. Zwiększenie liczby pracujących o 2,4% dotyczyło sekcji J (komunikacja i informacja), a o 1,5% w przypadku usług magazynowania i wspomagających transport. Wzrost zatrudnienia w Polsce odnotowano również przy produkcji wyrobów farmaceutycznych, chemikaliów, wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych oraz w towarowym transporcie lądowym, a także przy produkcji papieru i wyrobów z niego.

Różnokierunkowe zmiany w poszczególnych sektorach rynku pracy w Polsce są spójne z przyjętymi założeniami odnośnie subwencji finansowej dla przedsiębiorstw w ramach ich wsparcia z powodu COVID-19, gdzie szczegółowo podano 60 rodzajów działalności (kodów PKD) najbardziej zagrożonych i wymagających pomocy[20]. Oprócz już wymienianych, wskazać można m.in.: sprzedaż detaliczną (w tym na targowiskach) roślin, nasion i nawozów, odzieży, obuwia i żywności oraz zwierząt domowych i karmy dla nich, a także transport pasażerski, usługi edukacyjne, fizjoterapeutyczne, związane z działalnością kulturalno-rozrywkową i cateringiem.

Otrzymane wsparcie dla wybranych działalności było istotne nie tylko pod względem ekonomicznym i dla zachowania miejsc pracy. Przyczyniło się też częściowo do wzrostu o 4% w kwietniu 2021 roku ogólnej liczby podmiotów osób fizycznych prowadzących nierolniczą działalność gospodarczą, zarejestrowanych w systemie REGON[21]. Co ciekawe, zwiększyła się też wówczas o 7% liczba zarejestrowanych podmiotów prowadzących działalność z zakresu zakwaterowania i gastronomii oraz o 2% w przypadku działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją. Co prawda są to działalności częściowo o charakterze sezonowym, ale nowe podmioty świadczą o lepszej sytuacji w przypadku Polski, niż zakładano i miało to miejsce w innych krajach.

We wrześniu 2021 roku odnotowano w rejestrze REGON przewagę podmiotów nowo zarejestrowanych nad wyrejestrowanymi niemal we wszystkich sekcjach PKD, za wyjątkiem zakwaterowania i gastronomii, która nie jest jednak podejmo-

[19] Częściowo związane również z zachwianiami i zrywaniem globalnych łańcuchów dostaw, w tym: części, podzespołów i materiałów do produkcji.

[20] Program wsparcia finansowego Polskiego Funduszu Rozwoju S.A., PFR (2021). https://pfr.pl/

[21] https://stat.gov.pl/regon-teryt

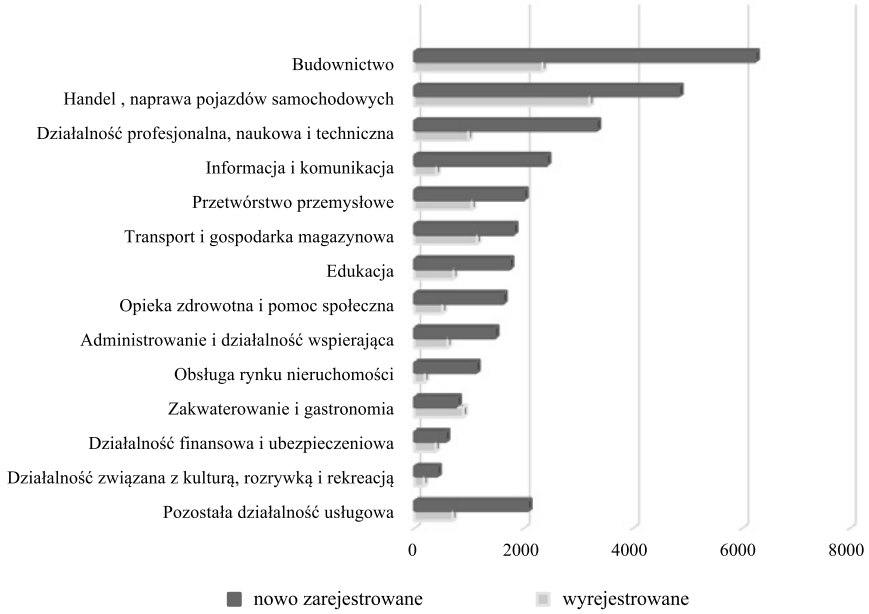
Tab. 2. Wzrost liczby pracujących wg wybranych rodzajów działalności w Polsce [tys. os.]

	2019 XII	2020 I	2020 II	2020 III	2020 IV	2020 V	2020 VI	2020 VII	2020 VIII	2020 IX	2020 X	2020 XI	2020 XII	2021 I	2021 II	2020 II = 100
produkcja wyrobów tytoniowych	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	9	103,0
produkcja papieru i wyrobów	62	63	63	63	62	62	62	62	62	62	62	62	63	63	63	100,4
produkcja chemikaliów	80	81	81	81	81	81	81	81	81	81	81	82	82	82	82	101,4
produkcja wyrobów farmaceutycznych	24	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	100,6
produkcja wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	217	215	215	215	213	212	211	211	212	213	214	214	215	216	218	101,2
gospodarka odpadami; odzysk surowców	64	64	65	65	65	65	65	65	65	66	66	66	66	66	67	102,7
towarowy transport lądowy	405	419	418	418	416	414	414	413	413	415	417	418	418	419	420	100,5
magazynowanie i usługi wspomagające transport	144	146	146	146	145	145	146	145	145	145	146	147	147	148	148	101,5
informacja i komunikacja	256	260	260	261	261	261	260	260	260	261	261	262	262	265	267	102,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie Biuletynu Statystycznego GUS, nr 7/2021. https://www.stat.gov.pl

wana z tym samym natężeniem w całym roku, z uwagi na swój sezonowy charakter (Rys. 8.).

Najwięcej nowych podmiotów zarejestrowano z zakresu budownictwa (6234), w którym liczba przedsiębiorstw nowo zarejestrowanych była 2,7-krotnie większa niż wyrejestrowanych. Największą natomiast, bo ponad 6-krotną różnicę pomiędzy liczbą nowych a wyrejestrowanych podmiotów odnotowano w usługach związanych z informacją i komunikacją oraz obsługą rynku nieruchomości (blisko 6-krotną). Przeszło 3-razy więcej nowych podmiotów w stosunku do wyrejestrowanych było w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej a także związanych z opieką zdrowotną i pomocą społeczną. Stosunkowo najmniejsze zmiany dotyczyły działalności finansowej i ubezpieczeniowej.



Rys. 8. Podmioty nowo zarejestrowane i wyrejestrowane w rejestrze REGON w Polsce według sekcji PKD, we wrześniu 2021 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS: Informacja o podmiotach gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON – wrzesień 2021. https://www.stat.gov.pl

Coraz lepsza sytuacja na krajowym rynku pracy w kolejnych miesiącach 2021 roku przełożyła się na poprawę nastrojów konsumenckich (obecnych i przyszłych), odzwierciedlanych za pomocą bieżącego wskaźnika ufności konsumenckiej (BWUK), mierzonego przez GUS jako średnia ocen sytuacji finansowej gospodarstw domowych, ogólnej sytuacji ekonomicznej kraju oraz dokonywania ważnych zakupów. BWUK ukształtował się we wrześniu 2021 roku na poziomie tylko

–13 pkt. wobec powyżej –25 pkt. na początku roku. W ujęciu kwartalnym wynosił: –24,4 w I kwartale, –17,3 w II kwartale i –13,7 w kwartale III 2021 roku[22].

Również w ocenie samych przedsiębiorców we wrześniu 2021 roku odnotowano zdecydowane zmniejszenie liczby wskazań sygnalizujących poważne skutki pandemii dla firm, co wyraźnie zaobserwowano też w handlu detalicznym odzieżą i obuwiem, a także w przypadku zakwaterowania i gastronomii[23].

Konkluzje

Po 2019 roku zaobserwowano globalne załamanie się rynków pracy i w efekcie wiele niekorzystnych zmian ekonomiczno-społecznych, do czego w znacznej mierze przyczyniła się pandemia COVID-19. W Polsce również odnotowano zmniejszenie o 19 tys. liczby osób pracujących w 2020 roku, chociaż wcześniej obserwowana była tendencja rosnąca. Zlikwidowano ponad 70 tys. miejsc pracy, z czego 23,8% w związku z pandemią. Zmniejszyła się też (o 3%) liczba pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy. Największe spadki zatrudnienia w Polsce odnotowano w produkcji skór, produkcji odzieży, zakwaterowaniu i gastronomii, produkcji pojazdów i sprzętu oraz handlu nimi, co było m.in. związane z zerwaniem globalnych łańcuchów dostaw i ograniczoną dostępnością elementów i podzespołów do produkcji. W najmniejszym stopniu zmalało zatrudnienie w budownictwie, w którym we wrześniu 2021 roku zaobserwowano już największą liczbę nowych podmiotów gospodarczych. W niektórych branżach, jak: produkcja wyrobów tytoniowych, gospodarka odpadami i odzysk surowców, komunikacja, informacja, magazynowanie i transport oraz produkcja wyrobów farmaceutycznych, chemikaliów, wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych, produkcja papieru, towarowy transport lądowy – odnotowano wzrost zatrudnienia.

Odmienna struktura sektorowa polskiego rynku pracy, jego specyfika oraz wsparcie finansowe dla przedsiębiorstw złagodziło skutki pandemii i przyczyniło się nie tylko do ochrony miejsc pracy, ale rejestrowania nowych podmiotów, które we wrześniu 2021 roku przeważały nad wyrejestrowanymi niemal we wszystkich sektorach działalności gospodarczej, za wyjątkiem sezonowych usług noclegowych i towarzyszących gastronomicznych.

Piśmiennictwo:

1. Drążkiewicz, J., Kusideł, E., Jakubowska, K., Penszko, P., Gajdos, A., Schimanek, T. (2010). *Wpływ polityki spójności na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce*, Warszawa: PAG Uniconsult.
2. Economic and Political Risk Evaluator. A framework for forecasting economic and geopolitical risks (2020). Oxford Economics. https://www.oxfordeconomics.com
3. European Union (2021 a). Eurostat regional yearbook. https:// eurostat.ec.europa.eu

[22] Koniunktura konsumencka – wrzesień 2021 r., GUS (2021c). https://www.stat.gov.pl

[23] Wpływ pandemii na koniunkturę gospodarczą – oceny i oczekiwania, GUS (2021e). https://www.stat.gov.pl

4. European Union (2021 b). Key figures on Europe – 2021 edition. https:// eurostat.ec.europa.eu
5. Eurostat. Employment by sex, age and economic activity. https:// eurostat.ec.europa.eu
6. GUS (2021 a). Biuletyn Statystyczny nr 7/2021. https://www.stat.gov.pl
7. GUS (2021b). Biuletyn Statystyczny nr 8/2021. https://www.stat.gov.pl
8. GUS (2021c). Koniunktura konsumencka – wrzesień 2021 r. https://www.stat.gov.pl
9. GUS (2021d). Podstawowe wskaźniki makroekonomiczne – Unia Europejska. W: GUS, *Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju w lipcu 2021 r*. https://www.stat.gov.pl
10. GUS (2021e). Wpływ pandemii na koniunkturę gospodarczą – oceny i oczekiwania. https://www.stat.gov.pl
11. GUS. Rynek pracy. https://www.stat.gov.pl
12. GUS. Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w pierwszym kwartale 2021 r. https://www.stat.gov.pl
13. https://stat.gov.pl/Klasyfikacje/doc/pkd_07/pkd_07.htm.
14. https://stat.gov.pl/regon-teryt/.
15. https://www.swaid.stat.gov.pl.
16. Hybel, J. (2003). *Ekonomiczne uwarunkowania rozwoju rynku pracy w Polsce w perspektywie integracji z UE*, Warszawa: Wydawnictwo SGGW.
17. ILOSTAT. Labour statistics. https://www.ilo.org
18. International Labour Organization (2021 a). ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Seventh edition. https://www.ilo.org
19. International Labour Organization (2021 b). World Employment and Social Outlook: Trends 2021. International Labour Office, Geneva.
20. Kryńska, E. (1995). Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacji *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica*, 137.
21. Kryńska, E. (2000). *Mobilność zasobów pracy*, Warszawa: Wydawnictwo IPiSS.
22. PFR (2021). Program wsparcia finansowego Polskiego Funduszu Rozwoju S.A. https://pfr.pl/
23. United Nations (2020). World Economic Situation and Prospects 2020. New York. https://www.un.org
24. Weder di Mauro, B. (2020). Macroecnomics of the flu. W: R. Baldwin, B. Weder di Mauro (red.), *Economics in the Time of COVID-19*, London: Centre for Economic Policy Research (CEPR).
25. World Economic prospects. (2021). Oxford Economics. https://www.oxfordeconomics.com

Streszczenie

Celem przeprowadzonych rozważań i analiz była identyfikacja zmian zachodzących na rynku pracy w Polsce po 2019 roku w odniesieniu do uwarunkowań i przeobrażeń globalnych, w tym w UE, związanych w dużej mierze z pandemią Covid-19. Oprócz przeglądu dostępnej literatury posłużono się danymi Eurostatu, Ilostatu, GUS-u i informacjami z rejestru REGON. Wykorzystano analizy zawarte w Eurostatistics oraz Polskiego Funduszu Rozwoju S.A. a także aktualne dane z Biuletynów Statystycznych i wyników badań koniunktury gospodarczej i konsumenckiej GUS. W celu określenia odmienności polskiej struktury sektorowej zatrudnienia wykorzystano syntetyczną miarę jaką jest współczynnik zmienności.

W toku wykonanych badań stwierdzono mniejsze nasilenie negatywnych zmiany na rynku pracy w Polsce w stosunku do zmian w innych krajach UE oraz w wymiarze globalnym. Wynika to nie tylko z odmiennej specyfiki polskiego rynku pracy, w tym innej jego struktury sektorowej oraz większego odsetka przedsiębiorstw jednoosobowych i podmiotów o charakterze rodzinnym, ale związane jest również ze wsparciem finansowym dla przedsiębiorstw z powodu pandemii COVID-19. Od II kwartału 2021 roku zaobserwowano poprawę sytuacji na polskim rynku pracy i związaną z tym poprawę nastrojów przedsiębiorców oraz konsumentów.

Słowa kluczowe: rynek pracy, zatrudnienie, sektory, zmiany, zróżnicowanie

Magdalena Knapińska[1]
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

ZMIANY NA REGIONALNYM RYNKU PRACY W POLSCE W OKRESIE PANDEMII COVID-19

Wstęp

Sytuacja na rynku pracy jest ważnym składnikiem zarówno analiz gospodarki, jak i analiz uwarunkowań społecznych towarzyszących ocenie jakości życia i nastrojów społecznych. Zatem podjęcie tematu analizy regionalnych rynków pracy ma walor poznawczy w aspekcie prezentowania gospodarek regionalnych, jak i może być przyczynkiem do oceny nastrojów społecznych panujących w określonych regionach. Pandemia COVID-19 niewątpliwie zmieniła perspektywę spojrzenia na dotychczasową aktywność zawodową, zmieniła tryb pracy (wiele procesów i zajęć w pandemii zaczęto odbywać w trybie zdalnym), ale także przyczyniła się do zmiany postrzegania możliwości spędzania czasu wolnego poza pracą zawodową.

W niniejszym opracowaniu podjęto próbę oceny sytuacji panującej na rynkach pracy w województwach, by móc ocenić na ile zmiany wynikające z pojawienia się tak dotkliwego zjawiska jakim jest pandemia koronawirusa były już widoczne w miernikach opisujących rynki pracy w regionach. W opracowaniu posłużono się dostępnymi danymi statystycznymi publikowanymi przez GUS oraz Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Technologii. Wykorzystano metody statystyki opisowej oraz metody analizy zmienności i trendu. Badania rynków pracy w aspekcie regionalnym mogą być podstawą do formułowania postulatów pod adresem regionalnej polityki rynku pracy, która wszak w istotny sposób kształtowana jest na poziomie krajowym – w kontekście tworzenia zasad, instrumentów i podziału środków na jej prowadzenie – lecz co do wyboru konkretnych rozwiązań, doboru do nich uczestników i uzyskiwania określonej efektywności poszczególnych programów, jest już domeną szczebla regionalnego, a nawet lokalnego. Z tego więc punktu widzenia analizy regionalnych i lokalnych rynków pracy będą niezwykle przydatne do programowania polityki rynku pracy w okresie popandemicznym.

[1] dr hab., prof. UE, magdalena.knapinska@ue.poznan.pl, ORCID: 0000-0002-6576-6416

Pojęcie regionalnego rynku pracy w literaturze

Rynek pracy można rozpatrywać w skali całego kraju, mówi się wtedy o rynku krajowym. Podlega on ogólnej polityce państwa i jest regulowany przez decyzje centralne. W skali województwa lub makroregionu występuje rynek regionalny, natomiast rynek pracy w skali gminy lub kilku powiązanych ze sobą miast i gmin (wchodzących w skład powiatów) określa się mianem lokalnego rynku pracy.

Mechanizm regionalnego rynku pracy, który składa się z wzajemnie sprzężonych elementów, funkcjonuje podobnie jak rynek krajowy, lecz z uwzględnieniem realiów regionalnych, a więc specyficznych cech będących syntezą wyrażającą się w odrębności. Rynek i jego mechanizm, jako sprzężenie podażowo-popytowe zawiązujące się za pośrednictwem ceny, oznacza rynkową alokację czynnika produkcji, czyli jego ruch (fluktuację), składający się z dopływu i odpływu zasobów siły roboczej (pracy) z produkcji materialnej do usług, ze wsi do miast lub między regionami, gdy występują dysproporcje w możliwości uzyskania zatrudnienia. Ponadto dopływ i odpływ z rynku pracy jest związany z czynnikiem demograficznym: napływa młodzież „wchodząca" do świata pracy, a odpływają osoby starsze w związku odejściem na emeryturę. Regionalny rynek pracy określa warunki aktywizacji i dezaktywizacji zasobów siły roboczej. Elementami regionalnego rynku pracy są: zatrudnienie rozumiane jako struktura popytowa i bezrobocie jako struktura podażowa[2].

Regionalny rynek pracy jest obszarem geograficznym, w obrębie którego występuje wyraźna specyfika określonych przestrzennie możliwości zatrudnienia dostępnych dla pracowników bez potrzeby zmiany miejsca zamieszkania[3]. Ową specyfikę możliwości zatrudnienia należy rozumieć tutaj jako charakterystyczną dla danego obszaru liczbę i strukturę istniejących miejsc pracy. Chodzi więc zarówno o sytuację na rynku pracy określającą szanse otrzymania zatrudnienia, jak i wynikającą ze specyfiki regionu strukturę miejsc pracy, przede wszystkim w układzie branżowym i zawodowym[4].

Czasami uzupełnia się powyższą definicję przez wyodrębnienie dalszych cech charakterystycznych regionalnego rynku pracy. Podkreśla się, że codzienne dojazdy do pracy spoza obszaru regionu mają tu niewielkie znaczenie, a koszty dojazdów do pracy w obrębie regionu są zasadniczo niższe od kosztów przy dojazdach spoza regionu. Ponadto ważne jest, że także koszty poszukiwania pracy w obrębie regionu są znacznie niższe od kosztów poszukiwań pracy poza regionem. Natomiast z punktu widzenia przedsiębiorstw, jako pracodawców na regionalnym rynku pracy, istotne jest, że zasadniczą część potencjalnej siły roboczej mogą one zdobyć w granicach regionu[5].

---

[2] Socha-Sachalin, S. (1998). *Transformacja rynku pracy*, Koszalin: Politechnika Koszalińska, s. 142.

[3] Kwiatkowski, E., Kubiak, P. (1996). Regionalne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce w latach 1992 – 1995. Analiza strumieniowa. *Rynek Pracy*, nr 9.

[4] Tamże.

[5] B. Gawrońska, B. (1995). Analiza regionalnych rynków pracy w Polsce w latach 1990-1994, W: E., Kwiatkowski (red.). *Bezrobocie regionalne w Polsce w okresie transformacji*, Łódź, s. 35.

Regionalne rynki pracy różnią się pomiędzy sobą odmiennym potencjałem zasobów pracy z punktu widzenia cech społeczno-demograficznych (takich, jak np. wiek i płeć, czy poziom kwalifikacji), a także innych właściwości jakościowych (np. stosunku do obowiązków pracowniczych wynikających z tradycji kulturowo-cywilizacyjnych). Odmiennie kształtują się również regionalne struktury zatrudnienia w układzie działowo-gałęziowym i różna może być w poszczególnych regionach ruchliwość zatrudnionych. Ogólna sytuacja na regionalnym rynku pracy także może różnić się od sytuacji na rynku pracy krajowym, ponieważ np. deficytowi miejsc pracy w skali kraju może towarzyszyć ich nadmiar w niektórych regionach[6].

W praktyce określenie zasięgu rynków regionalnych i lokalnych wynika ze sposobów agregacji publikowanych przez GUS danych statystycznych, z zakresu działania samorządu lokalnego, oraz ze struktury organizacyjnej państwowych służb zatrudnienia. Przyjęło się zatem mówić o rynku regionalnym najczęściej w odniesieniu do województw, natomiast o rynku lokalnym w odniesieniu do powiatów. Wynika to m. in. z następujących względów. Po pierwsze, w przekroju województw i powiatów publikowane są bieżące dane statystyczne dotyczące nie tylko liczby pracowników, zatrudnionych i bezrobotnych, ale również odnoszące się do zjawisk demograficznych, ekonomicznych, społecznych kształtujących sytuację na rynku pracy. Umożliwia to analizę przyczynowo-skutkową oraz prognozowanie zjawisk występujących na rynku pracy.

Po drugie, decyzje gospodarcze podejmowane przez samorząd lokalny w znacznym stopniu mają wpływ na rynek pracy. Mogą one korygować dysproporcje istniejące między podażą a popytem na pracę poprzez stosowanie zachęt do podejmowania działalności gospodarczej w postaci obniżania podatków, przyznawania kredytów, czy też korzystnych lokalizacji dla inwestycji.

Po trzecie wreszcie, politykę rynku pracy wynikającą z przyjętej strategii rozwoju realizują specjalnie powołane organa państwowe zajmujące się publiczną obsługą zatrudnienia. Stanowią one część składową administracji centralnej i lokalnych organów samorządu.

Nieco inaczej kwestię terytorialnego wyróżnienia rynków pracy przedstawia T. Szumlicz. Zdaniem tego autora, pojęcie lokalnego rynku pracy można rozpatrywać z dwóch punktów widzenia: popytu na pracę i podaży pracy. Mianowicie, z punktu widzenia popytu na pracę, lokalny rynek pracy jest to obszar wyznaczony przez izochronę dogodnych dojazdów do pracy (skupisk miejsc pracy) z często rozproszonych i odległych od siebie miejsc zamieszkania. Natomiast z punktu widzenia podaży siły roboczej, lokalny rynek pracy jest wyznaczony przez izochronę dogodnych dojazdów do pracy (często rozproszonych i odległych od siebie miejsc pracy) z konkretnych skupisk miejsc zamieszkiwania. Oba te obszary lokalnych rynków pracy nie mają kształtów regularnych, gdyż wydłużają się w kierunku najbardziej dogodnych dojazdów[7]. Autor ten pisze także, że tak rozumiane lokalne rynki pracy można określić mianem obiektywnych regionów zatrudnienia. Podejście takie mogłoby wska-

[6] Dolny, E., Meller, J., Wiśniewski, Z. (1990). *Zarys polityki zatrudnienia*, Warszawa: PWE, s. 208.
[7] Szumlicz, T. (1987). *Przestrzenne aspekty zatrudnienia,* Warszawa: Książka i Wiedza, s. 74-75.

zywać, iż autor ten utożsamia pojęcie lokalnego rynku pracy z regionalnym rynkiem pracy, którego definicję przedstawiono wyżej za poglądami innych autorów.

Zatem, choć rozróżnienie lokalnych, regionalnych i krajowych rynków pracy ma dość wyraziste „podłoże" w kryterium zasięgu terytorialnego działania danego rynku, tym niemniej pojawiają się tu jednak pewne komplikacje, zwłaszcza w odniesieniu do rynków lokalnych i regionalnych. Jeżeli z kolei za kryterium rozróżnienia przyjąć wielkość obszaru i jego odniesienie do podziału administracyjnego kraju, to rynki lokalne będą utożsamiane z zasięgiem jednej lub kilku gmin wchodzących w skład powiatu, natomiast rynki regionalne – z zasięgiem jednego województwa. Jeżeli zaś próbować rozróżniać te dwa rynki w powiązaniu z pojęciem regionu stosowanym w literaturze, to podział na rynki lokalne i regionalne jest już o wiele mniej ostry. Właściwym wydaje się więc przyjęcie założenia, że rynek regionalny to rynek województwa, bo na takim obszarze powiązania w ramach jego „wnętrza" są bardziej wyraziste i ma także miejsce „ciążenie" takiego rynku w kierunku centrum, tj. stolicy województwa. Na rynku lokalnym istnieje co prawda również „swoiste" centrum, którym jest miasto będące siedzibą gminy, czy powiatu, lecz owo ciążenie nie ma charakteru kompleksowego i może dotyczyć tylko niektórych grup zasobów pracy. Ponadto, powiązania zewnętrzne silnie się tu zarysowują zarówno wobec centrum regionu (tj. województwa), w obszarze którego znajduje się dany rynek lokalny, jak i wobec innych ośrodków lokalnych (tj. gmin lub powiatów). Jeżeli zatem powiązania zewnętrzne są silniejsze niż powiązania wewnątrz obszaru, to mamy do czynienia z rynkiem lokalnym. W innym, przeciwnym ujęciu możemy natomiast już mówić o rynku regionalnym.

Jeżeli chodzi też bliżej o problem zasięgu regionalnych rynków pracy w powiązaniu z podziałem administracyjnym kraju, to zdaniem E. Kwiatkowskiego, rynek regionalny jest na ogół dość jednoznacznie kojarzony z rynkiem województwa. Autor ten podejmuje także próbę analizy i oceny poprzedniego podziału kraju na 16 województw, właśnie przez pryzmat regionalnych rynków pracy[8].

Analiza regionalnych rynków pracy

W analizach rynku pracy bierze się pod uwagę mierniki odnoszone do podaży pracy, które dotyczą zasobów pracy wyrażonych jako liczba osób w wieku produkcyjnym, liczba osób aktywnych zawodowo, czy też mierniki względne takie jak wskaźnik aktywności zawodowej, które są przydatne do porównywania m.in. regionów, czy państw. Dlatego też w Tab. 1 zaprezentowano wartości tychże wskaźników w kwartałach 2019 i 2020 r. Jak to wynika z tychże danych najwyższe wartości wskaźnika aktywności zawodowej odnotowano w województwie mazowieckim, a najniższe-w śląskim. Różnice między wartościami wskaźników w tych regionach wynosiły około 6-7 punktów procentowych. Warto tu także podkreślić, że tendencja wskaźników aktywności zawodowej w kraju miała w tych dwóch badanych latach charakter nieznacznie rosnący, a funkcja trendu liniowego dla tej wartości ma postać:

[8] Kwiatkowski, E. (1999). *Możliwości wykorzystania…*, dz. cyt., s. 146-149.

$$Y = 0{,}019t + 56{,}064$$

dla wartości $R^2 = 0{,}0149$,
gdzie:
Y – wskaźnik aktywności zawodowej wyrażony w %,
t – zmienna czasowa.

Z uwagi na niską wartość R^2, trudno wyrokować o jakiejś mocnej tendencji rosnącej dla tej wartości obserwowanej w kwartałach lat 2019 i 2020, ale z pewnością jest to zawsze lepsze niż trend spadkowy, który mógłby wystąpić w przypadku pogorszenia się koniunktury.

Z kolei dla wartości wskaźników aktywności zawodowej w województwach obliczono proste miary statystyczne, co zaprezentowano w Tab. 2. Wynika z nich, że odchylenie standardowe dla wskaźników aktywności zawodowej przyjmowało wartości od 2,38 w III kw. 2019 r. do 1,87 w IV kw. 2020 r. Średnio wskaźniki aktywności zawodowej dla województw wynosiły od 56,1% w III kw. 2019 r. do 55,1% w II kw. 2020 r., a współczynniki zmienności wahały się od 0,042 w IV kw. 2019 r. do 0,033 w IV kw. 2020 r. Miary te informują o dość małej zmienności badanej zmiennej w przedstawionym okresie, a współczynniki zmienności w tendencji raczej malały niż wzrosły, więc pod względem tej zmiennej nie można mówić o wzroście zróżnicowania regionów pod względem wskaźnika aktywności zawodowej mierzonego w okresie trwania pandemii COVID-19.

Tab 1. Wskaźniki aktywności zawodowej w kwartałach 2019-2020 r. (%)

Wyszczególnienie	2019r.				2020r.			
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.
Polska	55,9	56,2	56,7	56	56	55,5	56,4	56,5
Dolnośląskie	56,5	57,0	58,2	57,0	56,4	55,6	58,4	57,3
Kujawsko-pomorskie	54,1	55,6	56,4	54,5	54,8	53,5	55,0	55,2
Lubelskie	54,6	54,2	54,9	54,3	54,2	54,6	54,8	54,8
Lubuskie	55,1	55,4	55,1	54,3	55,1	54,4	55,2	54,8
Łódzkie	56,5	56,1	55,3	56,1	56,7	56,6	56,0	57,1
Małopolskie	55,7	56,2	57,5	55,6	55,8	55,3	57,0	58,3
Mazowieckie	60,2	59,8	60,3	60,8	60,8	59,6	60,1	59,8
Opolskie	54,4	55,2	55,9	54,6	54,0	54,3	55,0	55,6
Podkarpackie	53,9	53,6	54,8	54,4	53,8	53,5	54,5	53,9
Podlaskie	54,3	55,7	57,4	55,7	55,3	55,4	55,8	55,6
Pomorskie	58,7	59,0	58,7	58,8	58,6	57,9	58,2	58,8
Śląskie	52,4	53,2	53,4	52,3	52,5	51,9	52,5	53,6
Świętokrzyskie	54,2	54,5	52,8	53,5	54,6	55,0	55,7	55,1
Warmińsko-mazurskie	52,1	53,0	53,2	52,8	52,8	52,9	53,4	54,3
Wielkopolskie	58,1	59,1	59,8	58,3	57,3	57,2	58,6	57,3
Zachodniopomorskie	54,4	54,2	53,3	53,3	53,8	53,7	54,9	54,3

Źródło: Bank Danych Lokalnych. https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica (dostęp z dnia 21.05.2021).

Tab. 2. Miary statystyczne obliczone dla wskaźników aktywności zawodowej w województwach

Wyszczególnienie	2019				2020			
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.
Odchylenie standardowe	2,203785	2,090893	2,386874	2,331943	2,170244	1,977836	2,029768	1,875411
Średnia arytmetyczna	55,325	55,7	56,1	55,4	55,4	55,1	55,9	56,0
Współczynnik zmienności	0,039833	0,037513	0,042575	0,042098	0,03917	0,035904	0,036282	0,033497

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Tab. 1.

Mierzenie popytu na pracę w analizach empirycznych opiera się głównie na przedstawianiu liczby pracujących lub zatrudnionych w gospodarce i ich struktury, tymczasem w niniejszym opracowaniu należy posłużyć się raczej miarą względną popytu na pracę, za którą można uznać stopę zatrudnienia. Dane kwartalne stóp zatrudnienia w województwach zaprezentowano w Tab. 3. Jak wynika z danych tej tabeli, najwyższe stopy zatrudnienia odnotowano w województwie mazowieckim, a najniższe – najczęściej w województwie śląskim, zatem sytuacja w zakresie popytu na pracę jest podobna jak w zakresie podaży pracy, mierzonej wskaźnikami aktywności zawodowej.

Tab. 3. Stopy zatrudnienia w kwartałach 2019-2020 r. (%)

Wyszczególnienie	2019				2020			
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.
Polska	53,7	54,4	54,9	54,4	54,2	53,8	54,6	54,7
Dolnośląskie	54,9	55,3	55,7	55,2	54,9	53,6	56,6	55,3
Kujawsko-pomorskie	51,9	53,4	53,8	52,5	52,7	51,9	53,1	53,9
Lubelskie	50,9	51,2	52,4	51,6	50,9	51,3	51,6	52,1
Lubuskie	54,0	54,2	54,0	53,2	53,9	53,3	53,9	53,6
Łódzkie	53,7	53,9	53,4	54,7	55,5	55,1	53,7	55,2
Małopolskie	53,3	54,7	56,2	54,5	54,3	54,0	55,1	56,9
Mazowieckie	57,7	58,2	58,7	59,2	58,5	57,4	58,2	58,0
Opolskie	52,8	53,7	54,3	52,5	52,5	53,1	52,9	54,1
Podkarpackie	50,9	50,8	51,9	51,9	51,7	51,2	52,3	51,1
Podlaskie	52,5	54,1	55,5	54,0	53,8	54,1	54,1	54,0
Pomorskie	57,0	57,0	57,1	57,6	57,0	55,9	56,5	56,8
Śląskie	50,7	52,2	52,2	51,1	51,2	50,5	51,2	51,9
Świętokrzyskie	51,5	51,8	50,7	52,0	52,3	52,8	52,9	52,7
Warmińsko-mazurskie	49,6	51,3	51,9	51,4	51,1	51,0	51,9	53,0
Wielkopolskie	56,3	57,4	58,7	56,9	56,4	56,2	57,4	56,2
Zachodniopomorskie	52,7	52,4	51,4	51,7	51,8	52,2	53,0	52,3

Źródło: Bank Danych Lokalnych. https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica dostęp z dnia 21.05.2021).

Różnice między wartościami stóp zatrudnienia wynosiły około 7 punktów procentowych. W skali kraju natomiast stopa zatrudnienia miała tendencję słabo rosnącą w badanym okresie, a liniowa funkcja trendu przyjmowała postać:

$$Y = 0{,}0536t + 54{,}096,$$

dla wartości $R^2 = 0{,}0973$,
gdzie:
Y – stopa zatrudnienia wyrażona w %,
t – zmienna czasowa.

Pozytywne jest to, że wartość stopy zatrudnienia jednak rosła pomimo wystąpienia już symptomów kryzysu gospodarczego wywołanego pandemią COVID-19, choć warto zauważyć, że niska wartość R^2 wskazuje na nieistotność statystyczną tego modelu trendu.

Z kolei dla stóp zatrudnienia w województwach obliczono proste miary statystyczne, co zaprezentowano w Tab. 4. Wynika z nich, że odchylenie standardowe dla stóp zatrudnienia przyjmowało wartości od 2,52 w III kw. 2019 r. do 2,023 w II kw. 2020 r. Średnio stopy zatrudnienia dla województw wynosiły od 53,2% w I kw. 2019 r. do 54,2% w III kw. 2019 r. i IV kw. 2020r., natomiast współczynniki zmienności wahały się od 0,046 w III kw. 2019 r. do 0,037 w IV kw. 2020 r. Miary te informują o dość małej zmienności badanej zmiennej w przedstawionym okresie, a współczynniki zmienności w tendencji raczej malały niż rosły, więc pod względem tej zmiennej nie można mówić o wzroście zróżnicowania regionów pod względem stóp zatrudnienia mierzonego w okresie trwania pandemii COVID-19.

Tab. 4. Miary statystyczne obliczone dla stóp zatrudnienia w województwach

Wyszczególnienie	2019				2020			
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.
Odchylenie standardowe	2,356834	2,258908	2,524274	2,440765	2,296945	2,023199	2,139315	2,029932
Średnia arytmetyczna	53,2	53,9	54,2	53,8	53,7	53,4	54,0	54,2
Współczynnik zmienności	0,044343	0,041948	0,046536	0,04541	0,042809	0,037923	0,039599	0,037457

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Tab. 3.

Relacja między podażą pracy i popytem na nią w większości krajów i regionów charakteryzuje się występowaniem nierównowagi podażowej, zwanej bezrobociem. Nie inaczej jest i w Polsce. Do porównywania regionów pod względem poziomu bezrobocia przyjęło się używać stóp bezrobocia, a stosowne dane dla województw zamieszczono w Tab. 5. Jak wynika z tych danych najwyższe stopy bezrobocia odnotowano w województwie lubelskim i podkarpackim, a najniższe – w wielkopolskim i lubuskim. Różnice między najwyższymi a najniższymi stopami bezrobocia były rzędu 4 punktów procentowych. W skali kraju natomiast stopa bezrobocia miała tendencję malejącą w badanym okresie, a liniowa funkcja trendu przyjmowała postać:

$$Y = -0{,}0583t + 3{,}475,$$

dla wartości $R^2 = 0{,}2273$,
gdzie:
Y – stopa bezrobocia wyrażona w %,
t – zmienna czasowa.

Pozytywne jest to, że wartość stopy bezrobocia spadała pomimo wystąpienia już symptomów kryzysu gospodarczego wywołanego pandemią COVID-19, choć niska wartość R^2 informuje zarazem o nieistotności statystycznej tego modelu trendu.

Z kolei dla stóp bezrobocia w województwach obliczono proste miary statystyczne, co zaprezentowano w Tab. 6. Wynika z nich, że odchylenie standardowe dla stóp bezrobocia przyjmowało wartości od 1,28 w I kw. 2019 r. do 0,88 w IV kw. 2020 r. Średnio stopy bezrobocia dla województw wynosiły od 3,9% w I kw. 2019 r. do 3,0% w IV kw. 2019 r., natomiast współczynniki zmienności wahały się od 0,32 w I kw. 2019 r. do 0,28 w IV kw. 2020 r. Miary te informują o dość małej zmienności badanej zmiennej w przedstawionym okresie, a współczynniki zmienności w tendencji malały, więc pod względem tej zmiennej nie można mówić o wzroście zróżnicowania regionów pod względem stóp bezrobocia mierzonego w okresie trwania pandemii COVID-19.

Tab. 5. Stopy bezrobocia w kwartałach 2019-2020 r. (%)

Wyszczególnienie	2019				2020			
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.
Polska	3,9	3,2	3,1	2,9	3,1	3,1	3,3	3,1
Dolnośląskie	2,9	2,9	4,2	3,2	2,5	3,7	3,0	3,4
Kujawsko-pomorskie	3,9	4,0	4,4	3,6	3,9	2,7	3,4	2,2
Lubelskie	6,8	5,5	4,7	4,9	6,2	5,9	5,8	4,8
Lubuskie	1,8	2,1	2,1	2,1	x	x	2,3	x
Łódzkie	5,0	3,9	3,4	2,4	2,2	2,6	4,1	3,4
Małopolskie	4,4	2,8	2,3	2,0	2,6	2,3	3,3	2,4
Mazowieckie	4,2	2,7	2,7	2,7	3,8	3,6	3,2	3,0
Opolskie	3,0	2,7	3,2	4,3	2,8	x	3,7	2,7
Podkarpackie	5,5	5,2	5,2	4,5	4,0	4,3	4,0	5,0
Podlaskie	3,3	2,6	3,5	3,0	3,0	2,4	3,0	2,8
Pomorskie	2,8	3,4	2,8	2,1	2,6	3,5	2,8	3,5
Śląskie	3,1	1,8	2,2	2,5	2,5	2,6	2,5	3,2
Świętokrzyskie	5,0	5,0	4,0	2,8	4,0	3,8	5,1	4,2
Warmińsko-mazurskie	4,9	3,1	2,6	2,8	3,5	3,8	2,9	2,4
Wielkopolskie	3,1	3,1	1,8	2,4	1,7	1,8	2,0	1,8
Zachodniopomorskie	3,0	3,2	3,5	3,0	3,8	2,8	3,4	3,6

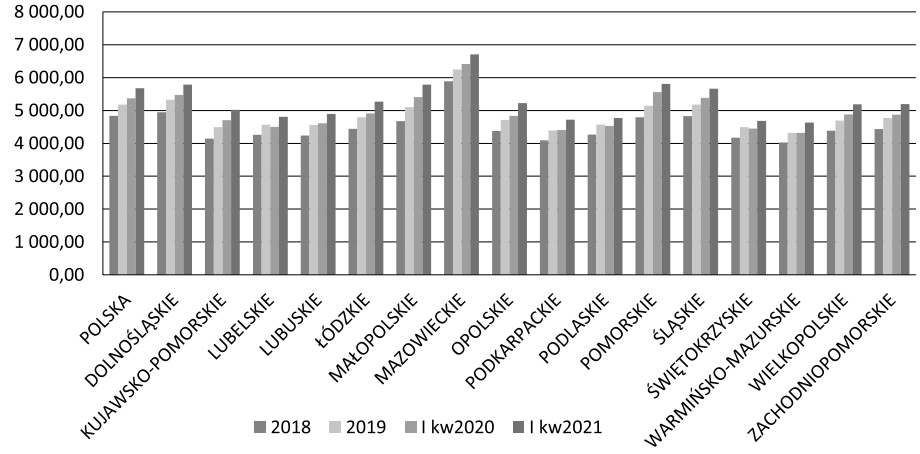
Źródło: Bank Danych Lokalnych. https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica (dostęp z dnia 21.05.2021).

Tab. 6. Miary statystyczne obliczone dla stóp bezrobocia w województwach

Wyszczególnienie	2019				2020			
	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.	I kw.	II kw.	III kw.	IV kw.
Odchylenie standardowe	1,280739	1,080432	1,005899	0,883341	1,090522	1,044715	0,984865	0,918436
Średnia arytmetyczna	3,9	3,4	3,3	3,0	3,3	3,3	3,4	3,2
Współczynnik zmienności	0,326823	0,320128	0,305977	0,292618	0,333153	0,319345	0,289135	0,284639

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Tab. 5.

Ważnym elementem rynku pracy są także płace, które przedstawiono w układzie województw dla lat 2018-2021 na Rys. 1. Zdając sobie sprawę z tego, że obejmują one dane roczne, można jednak poczynić tu kilka spostrzeżeń. Mianowicie województwem, w którym płace średnio były najwyższe było województwo mazowieckie, a najniższe – warmińsko-mazurskie. Różnica w płacach między województwami o najwyższej i najniższej płacy w 2019 r. wynosiła 1928,96 zł, co jest relatywnie wysoką wartością. W I kwartale 2020 r. różnica ta wzrosła aż do 2094,72 zł, zaś w I kwartale 2021 r. spadła do 1772,34 zł. Może to być związane z brakiem pełnej aktywności przedsiębiorstw o okresie lockdownu, który okresowo miał miejsce zarówno w 2020, jak i 2021 r., co powoduje mniejsze możliwości do osiągania dochodów z płac pracownikom przedsiębiorstw.



Rys. 1. Średnie miesięczne wynagrodzenia brutto w województwach w latach 2018-2021 (zł)

Uwaga: dane za I kwartał 2020 i I kwartał 2021 odnoszą się do wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw.

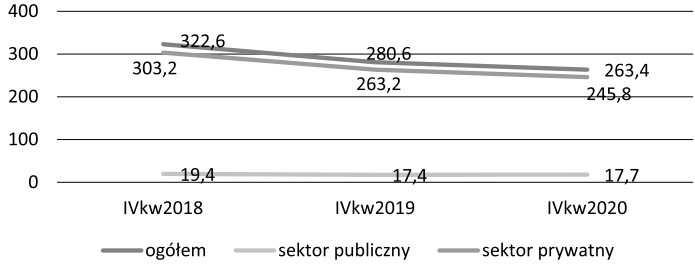
Źródło: Bank Danych Lokalnych. https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica (dostęp z dnia 21.05.2021); Sytuacja społeczno-gospodarcza województw w I kwartale 2021 r.

Odchylenie standardowe obliczone dla wynagrodzeń brutto w województwach wynosiło w 2018 r. 461 zł, a w 2019 – już 481 zł. Dla danych za I kwartał 2020

i 2021 r. odchylenia te są większe i wynoszą odpowiednio: 559,94 zł oraz 563,51 zł – miał zatem miejsce wzrost zróżnicowania, typowy dla sektora przedsiębiorstw. Średnia arytmetyczna wynagrodzeń przeciętnych to kwota rzędu 4500-5200 zł miesięcznie. Z kolei jeśli chodzi o współczynnik zmienności liczony dla wynagrodzeń w województwach, to wynosił on 0,1 w 2018 r., a w rok później 0,099, czyli niewiele mniej, zaś dla danych za pierwszy kwartał 2020 i 2021r. wartości te były nieco wyższe i wyniosły odpowiednio: 0,113 oraz 0,107. Zatem w tym tak krótkim okresie trudno mówić o jakiś tendencjach trwałych, można jedynie stwierdzić, że wynagrodzenia przeciętne wzrosły w całym okresie tu badanym i była to tendencja występująca już wcześniej. Analizy czynione w innych publikacjach wskazywały, że najniższe i najwyższe poziomy wynagrodzeń tradycyjnie odnotowywano w podobnych regionach[9], a w kolejnych latach płace w każdym województwie miały tendencję rosnącą.

Zalecenia dotyczące polityki rynku pracy w regionach

Jakkolwiek przedstawione wyżej mierniki nie wskazują na symptomy pogarszania się sytuacji na regionalnych rynkach pracy, to jednak przyglądając się chociażby ilości ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy można już mieć nieco mniej optymistyczne wrażenie. Dane dotyczące liczby ofert pracy w IV kwartałach lat 2018-2020 przedstawiono na Rys. 2.



Rys. 2. Oferty pracy zgłoszone do urzędów pracy w okresie kwartału (tys.)
Źródło: Informacja o rynku pracy w IV kwartale 2020 r. (dane wstępne).

Jak wynika z danych Rys. 2 w skali kraju notowany był spadek ofert pracy w sektorze przedsiębiorstw prywatnych, co niewątpliwie można uznać za zwiastun przyszłych problemów, które mogą dotknąć rynek pracy w regionach[10]. Dlate-

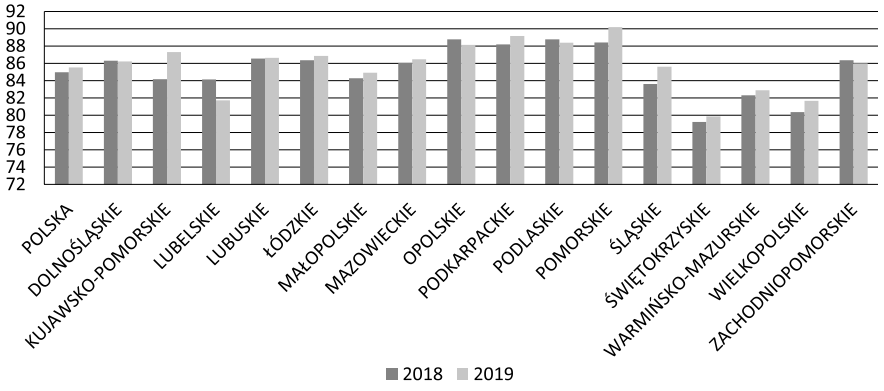
[9] Knapińska, M. (2020). *Dynamika i zróżnicowanie wynagrodzeń za pracę w Polsce w latach 1992-2018*, W: Organiściak-Krzykowska, A., Wysocka, M. (red.). *Wyzwania rynku pracy, ubezpieczeń i polityki senioralnej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn, s. 96-97.

[10] Warto tu nadmienić, że prezentowane na Rys. 2 oferty pracy obejmują tylko te zgłoszone do urzędów pracy, czyli pewien fragment wszystkich ofert pracy w gospodarce, jednak obserwowanie dynamiki tej liczby daje pewien obraz zmian na rynku pracy i w gospodarce.

go też istotne jest by przyjrzeć się jak się kształtowała polityka rynku pracy w województwach. Z uwagi na ograniczony zakres niniejszego opracowania, zwrócono uwagę jedynie na efektywność aktywnych programów polityki rynku pracy.

I tak, warto tu zwrócić uwagę na kształtowanie się efektywności zatrudnieniowej programów aktywizacyjnych osiąganą w poszczególnych województwach. Stosowne dane zamieszczono na Rys. 3.

Najwyższą efektywność zatrudnieniową udało się zrealizować w województwie pomorskim, gdzie wyniosła ona w 2019 r. 90,17%. Biorąc pod uwagę efektywność zatrudnieniową w poszczególnych formach aktywnych, to w województwie pomorskim najwyższą efektywnością charakteryzował się instrument dofinansowania podejmowania działalności gospodarczej, który w pozostałych województwach i w skali kraju również wykazywał się wysoką efektywnością zatrudnieniową wynoszącą przykładowo w województwie 97,37% (najwyższa wartość w układzie województw), a ogółem w Polsce: 96,03%.



Rys. 3. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych programów polityki rynku pracy (%)
Uwaga: Efektywność zatrudnieniowa to odsetek osób, które wzięły udział w programie aktywizacyjnym i po jego ukończeniu znalazły zatrudnienie na rynku pracy.
Źródło: Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej w 2018 r.; Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej w 2019 r.

Z kolei najniższą efektywność zatrudnieniową odnotowano w 2019 r. w województwie wielkopolskim (81,67%), a najniższą efektywnością charakteryzował się tam instrument szkolenia (54,17%). Warto jednak wskazać, że szkolenia tradycyjnie charakteryzują się niską efektywnością zatrudnieniową, gdyż w skali kraju wynosiła ona w 2019 r. 66,18%, zaś najniższą efektywnością zatrudnieniową szkoleń w układzie województw wykazano w województwie świętokrzyskim (46,08%)[11].

[11] *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej w 2019 r.* https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia/efektywnosc-form-promocji-zatrudnienia (dostęp z dnia 08.06.2021).

Drugim miernikiem efektywności instrumentów aktywnej polityki rynku pracy jest efektywność kosztowa. Jej kształtowanie się w regionach w latach 2018-2019 przedstawiono na Rys. 4. Jak wynika z tych danych w 2019 r. najniższą efektywność kosztową odnotowano w województwie lubuskim (8434,02 zł), zaś najwyższą – w województwie śląskim (11502,87 zł). Jeśli chodzi o instrument charakteryzujący się najniższą efektywnością kosztową w województwie, to w 2019 r. osiągnięto ją dla szkoleń w województwie kujawsko-pomorskim (2641,81 zł), zaś najwyższy koszt odnotowano w 2019 r. dla dofinansowania podejmowania działalności gospodarczej w województwie łódzkim (21257,19 zł)[12].



Rys. 4. Efektywność kosztowa aktywnych programów polityki rynku pracy (zł)

Uwaga: Efektywność kosztowa to środki wydatkowane na aktywne programy (w zł) podzielone przez liczbę uczestników programów, którzy po jego ukończeniu znaleźli zatrudnienie na rynku pracy, inaczej jest to koszt ponownego zatrudnienia.

Źródło: Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej w 2018 r.; Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej w 2019 r.

Podsumowując wątek oceny efektywności programów aktywizacyjnych polityki rynku pracy można zauważyć istnienie zależności polegającej na tym, że instrument o niskim koszcie jakim były szkolenia, charakteryzował się jednocześnie najniższą efektywnością zatrudnieniową[13]. Z kolei te instrumenty, które charakteryzował wysoki koszt ponownego zatrudnienia, jednocześnie odnosiły wysoką efektywność zatrudnieniową – ta zależność dotyczy instrumentu dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej[14]. W obliczu prognozowanego wzrostu bezrobocia wywołanego kryzysem po pandemii COVID-19 można zatem postulować skierowanie możliwie wysokich środków na te instrumenty, które cechuje wysoka efektywność zatrudnieniowa. Aby jednak podjęcia działalności gospodarczej przez bezrobotnych mogły być długotrwałe i cieszyć się sukcesem biznesowym, potrzebne są inne jeszcze instrumenty z zakresu polityki makroekono-

[12] Tamże.

[13] Por. dane dostępne w materiałach źródłowych do Rys. 3 i 4.

[14] Por. dane dostępne w materiałach źródłowych do Rys. 3 i 4.

micznej, służące stymulowaniu koniunktury gospodarczej, należące do obszaru polityki monetarnej i fiskalnej.

Podsumowanie

Analizy dotyczące samej sytuacji na rynkach pracy w województwach wskazują, że wskaźniki aktywności zawodowej nie spadły, a wręcz wzrastały w badanym okresie. Podobnie rzecz miała się także w odniesieniu do stóp zatrudnienia, a stopy bezrobocia miały charakter malejący, będąc kontynuacją dotychczasowych tendencji występujących przed pandemią. Również w odniesieniu do płac można zauważyć niezakłócony ich wzrost w okresie od 2018 do I kwartału 2021 r.

Warto tu zauważyć, że okres badawczy obejmował czas, kiedy funkcjonowała pomoc finansowa rządu dla przedsiębiorców, którzy deklarowali utrzymanie zatrudnienia pomimo zatrzymania działalności przez lockdown. To spowodowało, że na rynku pracy w regionach nie wystąpiły negatywne skutki kryzysu wywołanego pandemią COVID-19. Nie wiadomo jednak, czy i kiedy pandemia się skończy i będzie można mówić o wyjściu z kryzysu, a także nie wiadomo, jak zachowają się przedsiębiorstwa po ustaniu pomocy rządowej. Sygnały o wzroście stóp bezrobocia w skali krajów Unii Europejskiej dotyczą również Polski. Dlatego też o ile poczynione tu rozważania nie wskazują na pogarszanie się sytuacji na regionalnych rynkach pracy, to jednak należy bacznie obserwować dalsze zjawiska i podejmować skuteczne kroki z zakresu stymulowania wzrostu gospodarczego oraz polityki rynku pracy.

Jeśli chodzi o postulaty pod adresem skutecznego wykorzystania instrumentów polityki rynku pracy, to obserwując narastanie liczby bezrobotnych w kolejnych kwartałach 2021 r. trzeba monitorować wydatki na zasiłki dla bezrobotnych i w razie konieczności skierować większe środki na programy aktywizacyjne kierując się przede wszystkim ich efektywnością zatrudnieniową. Natomiast w kwestii tej niewątpliwie ważne będą też rozwiązania za zakresu polityki gospodarczej, w tym fiskalnej i monetarnej, które będą przyczyniały się do poprawy koniunktury w kraju i regionach. I to te instrumenty w kluczowy sposób mogą oddziaływać na sytuację na rynku pracy w poszczególnych województwach. Chodziłoby tu zatem o instrumenty z zakresu polityki monetarnej (stopy procentowe) oraz fiskalnej (stopy i zasady opodatkowania dochodów, regulacja działalności gospodarczej itp.), wsparcie przedsiębiorców, którzy po pandemii będą kontynuować lub rozpoczynać nową działalność gospodarczą.

Jednocześnie można zauważyć, że z uwagi na występującą w okresie pandemii COVID-19 pomoc państwową dla przedsiębiorców utrzymujących zatrudnienie, zmiany na rynku pracy nie wskazują na istnienie kryzysu na regionalnych rynkach pracy. Zarazem jest to podobny wniosek jaki poczyniono w innych analizach o znacznie szerszym zakresie danych ekonomicznych i znacznie dłuższym okresie

czasowym[15]. Wskazuje to na potrzebę dokonywania dalszych analiz okresu pandemii i badania relacji między kryzysem wywołanym pandemią a sytuacją na rynkach pracy w aspektach zarówno regionalnych, jak i lokalnych.

Piśmiennictwo:

1. Bank Danych Lokalnych. https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica (dostęp z dnia 21.05.2021).
2. Dolny, E., Meller, J., Wiśniewski, Z. (1990). *Zarys polityki zatrudnienia*, Warszawa: PWE.
3. *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej w 2018 r.* https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia/efektywnosc-form-promocji-zatrudnienia (dostęp z dnia 08.06.2021).
4. *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej w 2019 r.* https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia/efektywnosc-form-promocji-zatrudnienia (dostęp z dnia 08.06.2021)
5. Gawrońska, B. (1995). Analiza regionalnych rynków pracy w Polsce w latach 1990-1994. W: Kwiatkowski E. (red.). *Bezrobocie regionalne w Polsce w okresie transformacji*. Łódź.
6. *Informacja o rynku pracy w IV kwartale 2020 r. (dane wstępne)*. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/monitoring-rynku-pracy-kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-w-czwartym-kwartale-2020-r-,12,45.html (dostęp z dnia 09.06.2021).
7. Knapińska, M. (2020). Dynamika i zróżnicowanie wynagrodzeń za pracę w Polsce w latach 1992-2018. W: A., Organiściak-Krzykowska, M., Wysocka. (red.). *Wyzwania rynku pracy, ubezpieczeń i polityki senioralnej*, Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.
8. Kwiatkowski, E. (1999). Możliwości wykorzystania regionalnych badań rynku pracy do prognozowania i korygowania prognoz popytu na pracę według kwalifikacji. W: *Prognozowanie popytu na pracę. Elementy metodologii*, Studia i Materiały, Warszawa: RCSS.
9. Kwiatkowski, E., Kubiak, P. (1996). Regionalne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce w latach 1992 – 1995. Analiza strumieniowa. *Rynek Pracy*, nr 9.
10. Rollnik-Sadowska, E., Jarocka, M., Dąbrowska, E. (2020). Diversity of Regional Labour Markets In Poland. *European Research Studies Journal*, Volume XXIII, Issue 4.
11. Socha – Sachalin, S. (1998). *Transformacja rynku pracy*, Koszalin: Politechnika Koszalińska.
12. *Sytuacja społeczno-gospodarcza województw*, nr 1/2021. https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/inne-opracowania/informacje-o-sytuacji-spoleczno-gospodarczej/sytuacja-spoleczno-gospodarcza (dostęp z dnia 09.06.2021).
13. Szumlicz, T. (1987). *Przestrzenne aspekty zatrudnienia*, Warszawa: Książka i Wiedza.

[15] Rollnik-Sadowska, E., Jarocka, M., Dąbrowska, E (2020). Diversity of Regional Labour Markets In Poland. *European Research Studies Journal*, volume XXIII, Issue 4, s. 33-41.

Streszczenie

Przedmiotem opracowania jest spojrzenie na kształtowanie się zmian na regionalnych rynkach pracy w Polsce w okresie pandemii COVID-19. Celem opracowania jest wskazanie na kluczowe negatywne i pozytywne cechy sytuacji na regionalnych rynkach pracy, a także wskazanie ewentualnych przyszłych możliwości prowadzenia polityki rynku pracy w regionach i w skali kraju, by pojawiające się negatywne zjawiska na tym rynku pracy zwalczać. Okres badawczy obejmuje dane kwartalne od roku 2018 do I kwartału 2021 r., choć w odniesieniu do niektórych danych okres ten został nieco zmieniony. W opracowaniu wykorzystano analizę literatury ekonomicznej, metody analizy logicznej, przyczynowo-skutkowej, a ponadto posłużono się prostymi metodami statystyki opisowej, wykorzystując takie miary jak odchylenie standardowe, średnia arytmetyczna, czy współczynnik zmienności. Większość danych została przedstawiona w ujęciu 16 województw, utożsamiając pojęcie regionu z wyodrębnionymi w podziale administracyjnym Polski województwami. Wnioski z przeprowadzonych analiz zawarto w ostatniej części opracowania.

Słowa kluczowe: ekonomia, rynek pracy, regionalny rynek pracy

Izabela Wielewska[1], **Marzena Kacprzak**[2]
Politechnika Bydgoska w Bydgoszczy;
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

ZJAWISKO BEZROBOCIA W WOJEWÓDZTWIE POMORSKIM W KONTEKŚCIE STRUKTURY DEMOGRAFICZNEJ

Wstęp

Jednym z głównych problemów społeczno-ekonomicznych XXI wieku jest zjawisko bezrobocia. Określa się je jako niepożądany, przedłużający się stan pozostawania bez pracy, spowodowany niemożnością znalezienia zatrudnienia[3]. Bezrobocie jest zjawiskiem złożonym, posiada szereg wzajemnie powiązanych ze sobą przyczyn, których możemy poszukiwać w różnych sferach oraz procesach gospodarczych, np. rozwiązaniach społeczno-gospodarczych, instytucjonalnych rynku pracy, demograficznych cechach jednostek, podażowej i popytowej stronie gospodarki[4]. Ma wpływ na standard życia ludności, dynamikę rozwoju gospodarczego, nastroje społeczne czy stres, związany z utratą pracy zawodowej.

Bezrobocie możemy rozpatrywać w dwóch wymiarach, tj. podmiotowym i przedmiotowym. Bezrobocie „w ujęciu podmiotowym, rozpatrywane jest od strony jednostek dotkniętych brakiem pracy i oznacza stan bezczynności zawodowej osób zdolnych do pracy i zgłaszających gotowość do jej podjęcia, dla których podstawą egzystencji są dochody z pracy”[5]. Z kolei w ujęciu przedmiotowym bezrobocie traktowane jest jako niezrealizowana podaż pracy, będąca rezultatem nierównowagi między podażą siły roboczej (zasobów ludzkich) a popytem na pracę (chłonność zatrudnieniowa gospodarki)[6]. Należy podkreślić, że równowaga na

[1] dr, izabel2000@wp.pl, ORCID: 000-0002-1721-6890
[2] dr inż., marzena_kacprzak@sggw.pl, ORCID: 000-0002-0680-8241
[3] *Słownik ekonomiczny i finansowy* (1995). Katowice: Wydawnictwo Śląsk, s. 24.
[4] Godfrey, M. (1996). *Global Uneployment: The New Challenge to Economic Theory,* Brighton: The Harvester Wheatsheaf Press Publishing, pp. 6-9.
[5] Mlonek, K. (1999). *Bezrobocie w Polsce XX wieku w świetle badań*, Warszawa: Krajowy Urząd Pracy, s. 8.
[6] Kacprzak, M.(2019). Unemployment in the Mazowieckie Voivodeship – Effects and Methods of Limitations. *Acta Sci. Pol. Oeconomia*, 18 (4), s. 49–57.

rynku pracy zasadniczo jest konstruktem teoretycznym, a w praktyce niemożliwym do utrzymania. Równowaga oznaczałaby idealne zrównanie popytu na pracę z podażą pracy, a liczba wolnych miejsc byłaby równa liczbie osób, które poszukują zatrudnienia. Ponadto, gdyby było to też tzw. zatrudnienie racjonalne, to wszyscy czynni zawodowo wykonywaliby pracę odpowiadającą ich umiejętnościom i kwalifikacjom. Praktyka jednak wykazuje, że jest to niemożliwe, gdyż rynek pracy to dynamiczny układ stosunków między popytem na pracę a podażą pracy i w rzeczywistości w zdecydowanej większości przypadków, dotyczy go niedobór pracy bądź jej nadwyżka[7].

Współczesna literatura ekonomiczna wskazuje na trzy cechy osób bezrobotnych, na podstawie których dokonuje się pomiarów bezrobocia,[8] a mianowicie:

1. pozostawanie bez zatrudnienia rozumiane jako „pozostawanie bez pracy i niewykonywanie pracy najemnej, i niewykonywanie pracy na własny rachunek”[9],
2. poszukiwanie pracy,
3. gotowość do podjęcia pracy rozumiana jako zdolność do pracy i wyrażenie gotowości do podjęcia zatrudnienia na warunkach typowych dla danej gospodarki.

Celem artykułu jest ocena zjawiska bezrobocia w województwie pomorskim w latach 2016-2020.

W pracy wykorzystano metodę desk research (dane zastane) oraz kwerendę, które miały na celu poszukiwanie informacji o problemie bezrobocia w analizowanym województwie. Dobór metod determinowała dostępność materiałów źródłowych (m.in.: literatury z zakresu bezrobocia i rynku pracy, opracowania regionalne, statystyki, raporty WUP w Gdańsku, dane GUS), które pozwoliły na ustalenie faktów, weryfikację danych i prezentację uzyskanych wyników. Eksploracja danych została przedstawiona przy wykorzystaniu techniki komputerowej. Należy zauważyć, że zjawisko bezrobocia w literaturze[10] przedmiotu jest szeroko

---

[7] Kołodziej, B. (2008). *Kluby Pracy w strategii oddziaływań społeczno-edukacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy w województwie Śląskim. Rozprawa doktorska*. Katowice: Uniwersytet Śląski w Katowicach, s. 30.

[8] Drela, K. (2015). *Socjologia i inne nauki o pracy i bezrobociu.* Cz. II. *Firma i Rynek*, 1/2015, s. 78; Kwiatkowski, E. (2007). *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 13; Owczarczyk A. (2011). Bezrobocie a zatrudnienie w małych i średnich przedsiębiorstwach w Polsce w latach 1998-2007. *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica*, 248, s. 220.

[9] Grabowski, T. (1999). *Podstawy teorii ekonomii*, Toruń: Adam Marszałek, s. 267.

[10] Kwiatkowski, M. (2007). *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN; Noga, M., Stawicka, M.K. (2009). *Rynek pracy w Polsce. W dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Warszawa: CeDeWu; Kabaj, M. (2005). *Ekonomika tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski*, Warszawa: IPiSS; Woźniak, B. (2008). *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Poznań: Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej; Kacprzak, M. (2008). Aktywne formy rozwiazywania problemów bezrobocia na przykładzie działań Powiatowych Urzędów Pracy. W: J. Sawicka (red.), *Sytuacja kobiet wiejskich na rynku pracy. Badania empiryczne*, Warszawa: SGGW; Arendt, Ł., Hryniewicka, A., Kukulak-Dolata, I., Rokicki, B. (2012). *Bezrobocie – między diagnozą a działaniem*. Seria poświęcona klientom pomocy społecznej. Poradnik dla pracowników służb społecznych; Kryńska E., Kwiatkowski E. (2010). Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość. *Polityka Społeczna*, nr 5-6. Warszawa: IPiSS; Ki-

badane i analizowane, a samo poszukiwanie pracy przez osoby bezrobotne może być bardziej lub mniej intensywne.

Charakterystyka województwa pomorskiego

Województwo pomorskie, zajmuje obszar 18 323 km^2, co stanowi ok. 6% powierzchni kraju. Według stanu w dniu 1 stycznia 2019 r. sieć osadniczą województwa pomorskiego tworzyły 42 miasta i 2877 miejscowości wiejskie. Wszystkie jednostki położone są w 16 powiatach, w granicach administracyjnych 123 gmin, w tym 22 o charakterze wyłącznie miejskim, 81 wyłącznie wiejskim, a 20 miejsko -wiejskim. Z ogółu miast 4 mają status miasta na prawach powiatu[11].

Tab. 1. Ludność (stan na 31 grudnia)

Wyszczególnienie	Ludność				
	2016	2017	2018	2019	2020
Polska	38432992	38433558	38411148	38382576	38265013
w miastach	23129492	23109253	23067244	23033066	22905095
kobiety	12164552	12155169	12135507	12119434	12058082
mężczyźni	10964940	10954084	10931737	10913631	10847013
na wsi	15303500	15324305	15343904	15349510	15359918
kobiety	7675274	7685214	7693755	7696089	7704690
mężczyźni	7628226	7639091	7650149	7653421	7655228
kobiety	19839826	19840383	19829262	19815524	19762772
mężczyźni	18593166	18593175	18581886	18567052	18502241
Pomorskie	2315611	2342251	2333523	2343928	2346671
w miastach	1486811	1484737	1485611	1488127	1482781
kobiety	776813	776004	776766	778287	776014
mężczyźni	709998	708833	708845	709840	706767
na wsi:	828800	839414	847913	855801	863890
kobiety	410869	416296	420461	424416	428916
mężczyźni	417931	423118	427451	431385	434974
kobiety	1187682	1192300	1197227	1202703	1204930
mężczyźni	1127929	1131951	1136296	1141225	1141741
Gdańsk	463754	464254	466631	470907	470805
kobiety	243998	244087	245444	247841	247959
mężczyźni	219756	220167	221187	223066	222846

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z GUS.

Region (stan na 31 grudnia 2020 r.) zamieszkuje ponad 2,3 mln osób, co stanowi 6,1% ogółu ludności Polski, z czego zdecydowana większość przypada na skupiska miejskie. W samej stolicy regionu zamieszkuje 470805 osób, co stanowi 20,1% ludności całego województwa. Mieszkańcy miast stanowią 6,5% ludności

siel, R., Nowińska, S. (2010). Efektywność aktywnej polityki rynku pracy na tle doświadczeń międzynarodowych. *Polityka Społeczna*, nr 5-6. Warszawa: IPiSS; Bednarski, M. (red.). (1996). *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce: narzędzia i instytucje*, Warszawa: IPiSS; Bednarski, M. (2020). Kontynuacja czy zmiana? Wybrane dylematy polityki zatrudnienia u progu XXI wieku z dzisiejszej perspektywy. *Polityka Społeczna*, nr 11-12. Warszawa: IPISS.

[11] *Rocznik Statystyczny Województwa Pomorskiego* (2020). Gdańsk: Urząd Statystyczny w Gdańsku.

miejskiej kraju, a mieszkańcy wsi 5,6% ogółu ludności wiejskiej. W porównaniu z rokiem 2016 liczba ludności województwa zwiększyła się o 1,3% (Tab. 1.).

Do największych miast regionu poza Trójmiastem (Gdańsk – 470 tys., Gdynia – 244 tys., Sopot – 35 tys.) należą: m. in. Słupsk, w którym mieszka 89,7 tys. osób, Tczew – 59,4 tys., Wejherowo – 49 tys., Starogard Gdański – 47,2 tys., Chojnice – 39,6 tys., Malbork – 38,1 tys. oraz Pruszcz Gdański i Lębork, w których mieszka po ok. 31,5 tys. obywateli[12].

Struktura ludności na koniec 2020 r. według płci charakteryzuje się przewagą kobiet: w regionie wynosi 51,3% populacji, a w kraju 51,6%. Wskaźnik feminizacji obliczany jako stosunek liczby kobiet do mężczyzn i pomnożony przez 100 wyniósł 105 w regionie i 107 w kraju. Bardziej sfeminizowana jest ludność miast. Wskaźnik feminizacji w miastach wynosi w regionie 110, a w kraju 111. Z kolei na pomorskiej wsi występuje więcej mężczyzn niż kobiet. Wskaźnik maskulinizacji wynosi tam 101 (Tab. 1.). Wskaźnik zaludnienia w Pomorskim wyniósł 128 osoby na 1km^2 i był bardzo zróżnicowany przestrzennie. Najmniejsza gęstość zaludnienia występuje w powiecie człuchowskim (35 osób na 1 km^2), a największa w powiecie miasta Gdańsk (1797 osób na 1 km^2)[13].

Rok 2020 przejdzie do historii województwa pomorskiego oraz całego kraju jako okres turbulencji w wymiarze społecznym i gospodarczym. Upłynął on w aurze swoistego kryzysu, w warunkach konieczności nagłego adaptowania się do nowych i skomplikowanych zmian ekonomicznych, społecznych i prawnych, wywołanych przyczynami nie o charakterze gospodarczym, lecz kryzysem w obszarze zdrowia społeczeństwa. Aby ustabilizować regionalną gospodarkę i pomorski rynek pracy, zachować istniejące miejsca pracy w firmach, wspierano podmioty gospodarcze oraz pracowników w tym trudnym okresie. Środki finansowe przekazane na tę pomoc pozwoliły w pewnym stopniu zniwelować wpływ wprowadzonych obostrzeń społecznych oraz ograniczeń w funkcjonowaniu gospodarczym kraju[14].

Na Pomorzu w 2016 r. rodzi się najwięcej dzieci (11,2 na 1000 ludności przy średniej krajowej 9,9). Zawieranych jest także najwięcej małżeństw (5,4 na 1000 osób, przy średniej krajowej na poziomie 5,0). Występuje też największy przyrost naturalny w skali kraju – na poziomie 2 osób na 1000 ludności, przy średniej krajowej – 0,1. Dodatnie są także wskaźniki migracji, kształtując się na poziomie 1,5 na 1000 osób, przy średniej krajowej na poziomie 0. Powiaty zaludniające się w wyniku dodatniego salda migracji koncentrują się w centralnej części województwa. Można wysnuć wniosek, że związane to jest z napływem ludności do Trójmiasta i okolicznych powiatów w poszukiwaniu pracy. Podobna sytuacja ma miejsce także w 2020 roku (Tab. 2.). W 2020 roku liczba urodzeń była niższa niż liczba zgonów, co spowodowało ubytek naturalny ludności. Mimo to, przyrost naturalny w przeliczeniu na 1000 ludności, podobnie jak w latach poprzednich, był najwyż-

[12] https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica (dostęp z dnia 14.06.2021).
[13] Bank Danych GUS.
[14] Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa pomorskiego 2021 (2021). Gdańsk: US w Gdańsku, s. 10.

szy w kraju. W 2020 r. saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych ludności na pobyt stały było dodatnie, a w przeliczeniu na 1000 ludności dało drugi najwyższy wskaźnik w kraju[15].

Po raz kolejny, zarówno w województwie pomorskim, jak i w Polsce, odnotowano spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym oraz jej udziału w ogólnej liczbie ludności. Na koniec 2020 r. liczba ludności w wieku produkcyjnym wyniosła 1391,3 tys. osób (o 9,8 tys. mniej niż rok wcześniej), co stanowiło 59,3% ogólnej liczby ludności województwa (59,8% w 2019 r.). W kraju wskaźnik ten wyniósł 59,5% (60,0% w 2019 r.). Obserwowany jest także systematyczny wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. W Pomorskim na koniec 2020 r. odnotowano 490,4 tys. osób w wieku poprodukcyjnym (wzrost w stosunku do 2019 r. o 9,6 tys.). W 2020 r. udział ludności w wieku poprodukcyjnym wyniósł 20,5% w 2019 r. i 20,9% w 2020 r. W kraju udział ten także wzrósł, ale był wyższy niż w województwie i wyniósł odpowiednio 21,9% i 22,3%. Efektem zmian w strukturze wieku ludności regionu jest obserwowany co roku od 10 lat wzrost współczynnika obciążenia demograficznego. W 2020 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 68,7 osób w wieku nieprodukcyjnym (o 1,4 osoby więcej niż w 2019 r.). Był to jeden z najwyższych współczynników w kraju po województwach: łódzkim, mazowieckim, śląskim i dolnośląskim. W kraju współczynnik obciążenia demograficznego wyniósł 68,0 osób (o 1,3 osoby więcej niż w 2019 r.)[16]. Mając na uwadze zróżnicowany regionalnie proces starzenia się ludności Polski to właśnie województwo pomorskie charakteryzuje się obecnie najmłodszą strukturą wieku. Miary starzenia się populacji są tam najkorzystniejsze, np. w 2020 roku mediana wieku mieszkańców tego województwa wyniosła ok. 40 lat, wskaźnik starości (udział osób w wieku 65 lat i więcej w ogólnej liczbie populacji) – 17,4%, a odsetek dzieci (0-14 lat) – 16,9% (parametry dla Polski to odpowiednio: ponad 41 lat, 18,6%, i 15,4%). Bardzo zbliżona struktura wieku cechuje także woj. małopolskie i wielkopolskie[17].

[15] Tamże.

[16] *Raport o sytuacji*,...dz. cyt., s. 50. https://www.polskawliczbach.pl/pomorskie (dostęp z dnia 14.07.2021).

[17] *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym w 2020 r.* (2021), Warszawa: GUS.

Tab. 2. Kluczowe statystyki i saldo migracji na 1000 osób

Wyszczególnienie	2016	2017	2018	2019	2020
Polska					
Małżeństwa	5,0	5,0	5,0	4,8	3,8
Urodzenia żywe	9,95	10,46	10,11	9,77	9,26
Zgony	10,10	10,48	10,78	10,67	12,45
Przyrost naturalny	–0,15	–0,02	–0,68	–0,91	–3,18
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1
Województwo pomorskie					
Małżeństwa	5,4	5,4	5,4	5,1	4,0
Urodzenia żywe	11,19	11,85	11,38	11,14	10,44
Zgony	9,15	9,33	9,62	9,60	10,94
Przyrost naturalny	2,04	2,51	1,76	1,54	–0,50
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały	1,5	1,5	2,2	2,7	1,7
Miasto Gdańsk					
Małżeństwa	5,3	5,6	5,7	5,9	4,5
Urodzenia żywe	11,86	12,09	12,04	11,87	11,31
Zgony	10,42	10,67	11,54	10,89	12,08
Przyrost naturalny	1,44	1,41	0,50	0,99	–0,77
Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych na pobyt stały	2,7	1,7	4,2	6,7	2,3

Źródło: Opracowanie na podstawie danych GUS. https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat (dostęp z dnia 01.07.2021).

Według prognoz długoterminowych spośród 123 gmin województwa pomorskiego przyrost liczby ludności w 2030 r. w stosunku do 2016 r. notowany będzie w 66 gminach, a ubytek w 57 gminach, Pomorze będzie zamieszkiwało 2334,0 tys. osób, tj. o 0,8% więcej niż w 2016 r. Mimo, tych pozytywnych przewidywań region ten będzie jednocześnie podlegać postępującemu w całej Europie procesowi starzenia się społeczeństw[18]. Wzrost udziału osób w wieku 0-14 lat prognozowany jest tylko w 16 gminach województwa pomorskiego. Udział osób w wieku 15-64 lata w ogólnej liczbie ludności danej gminy zmniejszy się we wszystkich gminach województwa, natomiast prognozuje się zwiększenie udziału osób w wieku 65 lat i więcej w ogólnej liczbie ludności każdej gminy. Do 2030 r. nastąpią też zmiany w strukturze ludności według ekonomicznych grup wieku – zwiększy się odsetek osób w wieku poprodukcyjnym (do 25,7%), a zmniejszy w wieku produkcyjnym

[18] *Prognoza demograficzna ludności na lara 2014-2050 w województwie pomorskim* (2014). Gdańsk: US w Gdańsku, s. 1-6.

do (do 58,1%)[19]. Przewiduje się, że do 2030 r. w porównaniu z 2016 rokiem liczba gmin, w których jest więcej osób w wieku przedprodukcyjnym niż produkcyjnym zmniejszy się ze 103 do 38 i będą one zlokalizowane głównie w powiatach kartuskim, wejherowskim i kościerskim. W 2030 r. w porównaniu z 2016 r. w 82 gminach województwa prognozowany jest spadek liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym, a w 41 gminach wzrost liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym. Spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym prognozuje się w 86 gminach, a przyrost w 37 gminach. W przypadku liczby osób w wieku poprodukcyjnym prognozowany jest jej wzrost we wszystkich gminach województwa, z wyjątkiem Sopotu. W 45 gminach przyrost ten wyniesie co najmniej 50%.

Według prognozy w 2030 r. w porównaniu z 2016 r. liczba urodzeń zmniejszy się w 87 gminach województwa. Natomiast w 31 gminach przewiduje się wzrost liczby urodzeń. W przypadku liczby zgonów, prognozuje się jej wzrost w 71 gminach, a w 47 gminach prognozowany jest spadek liczby zgonów. Wśród 10 gmin o najwyższym współczynniku przyrostu naturalnego 9 należy do województwa pomorskiego. Także liczba gmin o dodatnim saldzie migracji wewnętrznych i zagranicznych pozostanie na zbliżonym poziomie co w 2016 r. (45 w 2030 r. i 43 w 2016 r.), a liczba gmin o ujemnym saldzie migracji w 2030 r. wyniesie 77 (79 w 2016 r.)[20].

Pomorskie to jeden z najprężniej rozwijających się regionów w Polsce i Europie. Strategiczne położenie, dostępność transportowa, obecność czołowych koncernów świata i koncentracja wykwalifikowanych kadr plasują region w czołówce najlepiej prosperujących miejsc na mapie Europy. Położenie województwa na skrzyżowaniu międzynarodowych szlaków transportowych umożliwia rozwój wymiany międzynarodowej i przyciąga coraz więcej inwestorów zagranicznych. Region wyróżnia się ponadprzeciętną atrakcyjnością inwestycyjną. Działalność gospodarcza najbardziej jest skoncentrowana w obrębie Metropolii Trójmiejskiej (Gdańsk, Gdynia, Sopot wraz z ościennymi powiatami). Wśród atrakcyjnych inwestycyjnie gmin i miast wyróżnia się, m.in.: Słupsk, Tczew, Kwidzyn czy Lębork. Ulokowały się tam m.in. takie firmy jak: Scania, Gino Rossi, Curver, Flextronics International, Eaton Trucks, Gemalto, Molex czy Tapflo, Alteams[21].

Usługi, przemysł i budownictwo są siłą napędową pomorskiej gospodarki, a dwa dynamicznie rozwijające się Porty w Gdyni i Gdańsku wspierają rozwój handlu. Główne gałęzie przemysłu województwa pomorskiego to przemysł stoczniowy, drzewno-papierniczy, petrochemiczny, elektrotechniczny. Przemysł spożywczy tradycyjnie należy do przodujących sektorów regionu, choć rolnictwo ma dużo mniejsze znaczenie niż pozostałe sektory. Największy potencjał rozwojowy mają branże ICT (Information and Communication Technology), BSS (Business Service Sector), logistyka, biotechnologia, elektronika i motoryzacja.

[19] Sobczak, I. (red.). (2016). *Rozwój demograficzny województwa pomorskiego do 2035 roku – uwarunkowania i skutki*, Gdańsk: Gdańska Szkoła Wyższa.

[20] Prognoza demograficzna ludności na lara 2014-2050 ..., dz. cyt., s. 1-6.

[21] https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&acro=lmi&catId=2799&countryId=PL (dostęp z dnia 14.06.2021).

Trójmiasto jest jedną z najlepszych lokalizacji dla nowoczesnych usług biznesowych w Polsce. Funkcjonuje tu 158 centrów nowoczesnych usług biznesowych, które zatrudniają ponad 30 tys. pracowników. Zdecydowana większość z tych centrów specjalizuje się w usługach IT i R&D (centra ITO) oraz procesach finansowych. Angielski jest językiem biznesu i jest używany w 141 centrach. Na drugim miejscu plasuje się język niemiecki[22].

Trudności związane z kryzysem pandemicznym wpłynęły negatywnie na koniunkturę gospodarczą w województwie pomorskim. Pomimo, iż nastroje przedsiębiorców, które są odzwierciedleniem niepewnej sytuacji społecznej i ekonomicznej, zmieniają się nieustannie, to w regionie nadal zwiększa się liczba działających firm. Według stanu na 31 grudnia 2020 r. Pomorskie zajmowało 6 miejsce w kraju, zarówno pod względem ogólnej liczby podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w REGON, które potwierdziły prowadzenie działalności gospodarczej, jak i liczby podmiotów nowo zarejestrowanych. W 2020 roku odnotowano blisko 18 tys. podmiotów nowo zarejestrowanych, tj. o ponad 10% mniej niż rok wcześniej, kiedy było ich 20 tys. Pomimo spadku liczby podmiotów nowo zarejestrowanych w regionie, zwiększyła się liczba wszystkich firm wpisanych do REGON, które potwierdziły prowadzenie działalności gospodarczej. Według stanu na 31 grudnia 2020 r. w Pomorskim było ich 272,6 tys., czyli o ponad 6 tys. więcej niż rok wcześniej, gdy ich liczba wynosiła 266,7 tys. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, których udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych podmiotów wyniósł 73,3%. Ich liczba wzrosła w stosunku do 2019 r. o blisko 9 tys., tj. 4%.

Pandemia spowodowała, że sytuacja na rynku pracy ulegała dynamicznym zmianom. Największe spadki ogólnego klimatu koniunktury w przedsiębiorstwach, ściśle związane z wprowadzeniem pierwszego lockdownu i jego konsekwencjami dla firm, odnotowano w kwietniu i maju 2020 r. Najlepiej radziły sobie firmy w branży informacja i komunikacja, w której uśredniona roczna ocena koniunktury była w 2020 r. gorsza jedynie o 1,2 pkt. Dla porównania w przetwórstwie spadek wyniósł 14 pkt. (drugi najniższy wyniki), a w sektorze transport i gospodarka magazynowa aż 49,6 pkt. (wyniki najwyższy)[23].

Implikacje bezrobocia

Jednym z częściej wykorzystywanych wskaźników ogólnej sytuacji gospodarczej kraju jest stopa bezrobocia rejestrowanego. To także wskaźnik szeroko dyskutowany w mediach i w praktyce szybko zauważalny ze względu na rozchodzące się informacje np. o osobach tracących pracę. Jego zmiany, tj. wzrosty i spadki wyraźnie wpływają na percepcję sytuacji gospodarczej. Wyraźnie widać, że co do za-

[22] Tamże.

[23] *Informacja o sytuacji na rynku pracy województwa pomorskiego w roku 2020*, Gdańsk: WUP https://porp.pl/uploads/original/042021/21/7a07888e36_INFORMACJA-roczna-2020-ostateczna.pdf (dostęp z dnia 14.07.2021).

sady, w okresach wzrostu bezrobocia współczynnik dzietności spada, natomiast rośnie wraz z malejącym bezrobociem (Tab. 3.).

Tab. 3. Stopa bezrobocia rejestrowanego a współczynnik dzietności w latach 2016-2020

Wyszczególnienie	Stopa bezrobocia rejestrowanego w %					Współczynnik dzietności				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Polska	8,2	6,6	5,8	5,2	6,2	1,357	1,453	1,435	1,419	1,378
Województwo	7,1	5,4	4,9	4,5	5,9	1,506	1,625	1,598	1,598	1,531

Źródło: opracowano na podstawie danych GUS. https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica (dostęp z dnia 11.07.2021).

Według stanu na koniec grudnia 2019 roku liczba pracujących w gospodarce narodowej w województwie pomorskim wynosiła 664,9 tys. i była o 57,7 tys. (9,5%) większa niż w 2016 roku. Pracujący w województwie stanowili 1,73% liczby ludności w kraju.

Tab. 4. Pracujący w gospodarce narodowej w województwie pomorskim według PKD

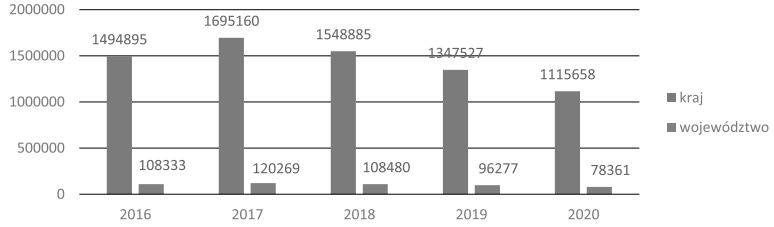
Wyszczególnienie	2016	2017	2018	2019
Ogółem	607207	636685	651772	664883
Mężczyźni	307877	320817	328535	336394
Kobiety	299330	315868	323237	328489
Sector publiczny	160874	162852	167138	168785
Sector prywatny	446333	473833	484634	496098

Źródło: opracowano na podstawie danych GUS. https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/wymiary (dostęp z dnia 11.07.2021).

W 2019 roku na 664,9 tys. pracujących aż 496,1 tys. osób zatrudnionych było w sektorze prywatnym, a tylko 168,8 tys. w sektorze publicznym. Wśród pracujących przeważali mężczyźni. Było ich o 7,9 tys. więcej niż kobiet. Liczba osób pracujących w:

- rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie wynosiła 67,1 tys. osób, a ich udział w ogólnej liczbie pracujących w województwie pomorskim wyniósł 7,5% i był niższy niż w kraju, gdzie wyniósł 15,1%.
- przemyśle i budownictwie wyniosła 262,6 tys. i była wyższa niż w 2018 r. o 3,0%. Udział pracujących w tych sekcjach w ogólnej liczbie pracujących w regionie w 2019 r. wyniósł 29,3% wobec 28,7% w 2018 r. W Polsce udział pracujących w sekcjach wyniósł 26,9%, co oznacza wzrost o 0,1%. w porównaniu z 2018 r.
- handlu, naprawie pojazdów samochodowych, transporcie i gospodarce magazynowej, zakwaterowaniu i gastronomii oraz informacji i komunikacji wynosiła 249,9 tys. osób (o 1,1% więcej niż w 2018 r.), co stanowiło 27,9% ogólnej liczby pracujących (w Polsce 25,5%).
- działalności finansowej i ubezpieczeniowej oraz w obsłudze rynku nieruchomości wyniosła 38,3 tys. osób (o 0,4% mniej niż w 2018 r., co podobnie jak w 2018 r. stanowiło 4,3% ogólnej liczby pracujących (w kraju odpowiednio 3,7%).

W końcu grudnia 2020 r. udział osób, które pracowały zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących objętych badaniem „Popyt na pracę" w Pomorskim wyniósł 11,8% (w kraju odpowiednio 10,8%). Skala wykorzystania pracy zdalnej w sektorze publicznym była wyższa niż w sektorze prywatnym (16,2% wobec 10,3%)[24]. W 2020 roku, w porównaniu z 2019 r. zaobserwowano znaczący tj. 18,6% spadek liczby ofert pracy, którymi dysponowały urzędy pracy w badanym regionie (Rys. 1.). Spośród 16 powiatów województwa pomorskiego tylko w dwóch, tj. powiecie gdańskim i puckim nastąpił wzrost ofert pracy odpowiednio o 8,9% i o 6,2% (Tab. 5.).



Rys. 1. Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszone do urzędów pracy w latach 2016-2020 (w tys.)

Źródło: Informacja o sytuacji na rynku pracy województwa pomorskiego w 2020 roku, WUP, Gdańsk 2020.

Tab. 5. Wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszone do urzędów pracy według powiatów w latach 2016-2020 (w tys.)

Powiaty	2016	2017	2018	2019	2020
bytowski	2655	2933	2863	3161	2312
chojnicki	4918	5837	5503	5158	3789
człuchowski	3181	3488	3193	2253	2031
gdański	3824	3769	2362	2484	2703
kartuski	5622	6235	6424	5063	3891
kościerski	3107	3501	3282	2588	1858
kwidzyński	2791	3387	3898	2596	1710
lęborski	3547	3528	2775	2017	1329
malborski	2249	2145	2065	1660	1228
nowodworski	2056	1801	1616	1536	1209
pucki	3755	4605	5454	4283	4550
słupski	5359	4058	4951	5513	3987
starogardzki	7378	7310	6832	4382	3498
sztumski	1531	2218	1344	792	598
tczewski	10033	13543	11460	10829	7555
wejherowski	7275	8251	9044	6018	5671
Gdańsk	19682	22037	17335	20056	19512
Gdynia	12342	14439	11129	9566	6048
Słupsk	6068	6124	5898	5173	4208
Sopot	960	1060	1052	1147	677

Źródło: Opracowano na podstawie: https://porp.pl/pl/dane-o-rynku-pracy (dostęp z dnia 14.06.2021).

[24] *Raport o sytuacji*..., dz. cyt., s. 71.

Do powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego w 2020 roku zgłoszono 78,4 tys. ofert zatrudnienia, czyli o 17,9 tys. mniej niż w 2019 roku, kiedy wpłynęło 96,3 tys. ofert pracy. Na 1 ofertę pracy w końcu grudnia przypadało 22 bezrobotnych, tj. o 7 osób więcej niż w grudniu 2019 r. Najkorzystniejsza sytuacja była w powiatach kwidzyńskim i puckim, gdzie na 1 ofertę przypadało po 11 osób bezrobotnych, w tczewskim 14 osób oraz w Gdańsku 15 osób. Najwięcej, bo aż 74 osoby bezrobotne na 1 ofertę pracy przypadły w powiecie lęborskim[25]. W końcu grudnia 2020 r. liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 56,2 tys. osób i była wyższa o 14,4 tys. osób, tj., o 34,4% w stosunku do grudnia 2019 roku ale niższa o 7,9 tys. (12,3%) w stosunku do grudnia 2016 roku (Tab. 6.).

Tab. 6. Bezrobotni zarejestrowani w Urzędach Pracy według grup powiatów

Wyszczególnienie	Ogółem					Stopa bezrobocia rejestrowanego w %				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Polska	1335155	1081746	968888	866374	1046432	8,2	6,6	5,8	5,2	6,2
Województwo	64132	49653	46082	41817	56216	7,1	5,4	4,9	4,5	5,9
Powiaty:										
bytowski	4317	3104	2907	2739	2838	14,4	10,5	9,7	9,1	9,4
chojnicki	4526	3462	3213	2921	3156	12,3	9,3	8,6	7,6	8,2
człuchowski	3058	2380	1883	1793	2236	15,3	12,3	9,8	9,4	11,5
gdański	2162	1861	1718	1610	2362	5,4	4,5	4,1	3,7	5,4
kartuski	2022	1725	1490	1316	2134	4,1	3,4	2,9	2,5	4,0
kościerski	2303	1853	1829	1697	2161	8,6	6,7	6,7	6,2	7,8
kwidzyński	2710	2029	1720	1756	2289	8,4	6,3	5,5	5,6	7,2
lęborski	2219	1695	1899	1934	2368	10,6	8,0	8,8	8,7	10,5
malborski	2813	2258	2203	1712	2053	15,7	13,0	12,6	10,0	11,8
nowodworski	2060	1562	1500	1300	1643	18,2	13,9	13,2	12,1	14,9
pucki	2600	2169	1950	1828	2052	9,9	8,0	7,1	6,8	7,6
słupski	3943	2700	2289	2102	3156	11,9	8,2	6,9	6,4	9,4
starogardzki	3762	2523	2808	2436	3415	8,6	5,7	5,6	5,3	7,2
sztumski	1632	1212	1113	964	1052	14,2	10,7	9,7	8,4	9,1
tczewski	3170	2921	2815	2432	3344	7,5	6,9	6,6	5,7	7,8
wejherowski	5916	4208	3999	3385	4475	9,7	7,0	6,5	5,4	7,1
Miasta na prawach powiatu:										
Gdańsk	7986	6807	6552	5934	8890	3,5	2,7	2,6	2,4	3,5
Gdynia	4192	3173	2779	2383	3871	3,8	2,8	2,5	2,1	3,4
Słupsk	2208	1623	1369	1306	2245	5,8	4,2	3,5	3,2	5,5
Sopot	533	388	346	269	476	2,8	2,1	1,8	1,4	2,4

Źródło: https://wupgdansk.praca.gov.pl (dostęp z dnia 14.06.2021).

Największy spadek bezrobocia w stosunku do 2016 r. odnotowano w Gdyni (o 7,7%) oraz powiatach: bytowskim (o 34,3%) i wejherowskim (o 24,4%), a naj-

[25] Bezrobocie rejestrowane w województwie pomorskim w 2020 r. (2021). Gdańsk: US w Gdańsku, s. 5.

mniejszy w powiecie kościerskim (o 6,1%). W czterech powiatach województwa pomorskiego zanotowano wzrost bezrobocia: w gdańskim o 8,5%, lęborskim o 6,3% oraz kartuskim i tczewskim o 5,2%. Większość bezrobotnych stanowiły kobiety – 59,2% tj. o 3,6% mniej niż w grudniu 2019 r.

Stopa bezrobocia rejestrowanego w grudniu 2020 r. ukształtowała się na poziomie 5,9% i była o 1,4% wyższa niż rok wcześniej i 0,3% niższa od stopy bezrobocia w Polsce oraz o 1,2% niższa w stosunku do grudnia 2016 r. W skali roku stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich 16 powiatach województwa (w największym stopniu w powiecie słupskim o 3,0% oraz w nowodworskim o 2,8%, a w stosunku do roku 2016 spadła w 14 powiatach (w gdańskim pozostała na tym samym poziomie, a w tczewskim wzrosła o 0,3%). Do powiatów o najwyższej stopie bezrobocia nadal należały: nowodworski (14,9%), malborski (11,8%) i człuchowski (11,5%), a o najniższej – Sopot (2,4%), Gdynia (3,4%) i miasto Gdańsk (3,5%). Ponadto stopa bezrobocia niższa niż średnio w województwie wystąpiła w powiatach: kartuskim (4,0%) i gdańskim (5,4%) oraz w mieście Słupsk (5,5%).

W województwie w 2020 roku utrzymało się przestrzenne zróżnicowanie stopy bezrobocia. Rozpiętość pomiędzy najniższą a najwyższą stopą bezrobocia wyniosła 12,5% (w 2016 r. – 15,4%) (Tab. 6.). Należy podkreślić, że chociaż pandemia mocno osłabiła popyt na pracę, bezrobocie w regionie utrzymało się na relatywnie niskim poziomie.

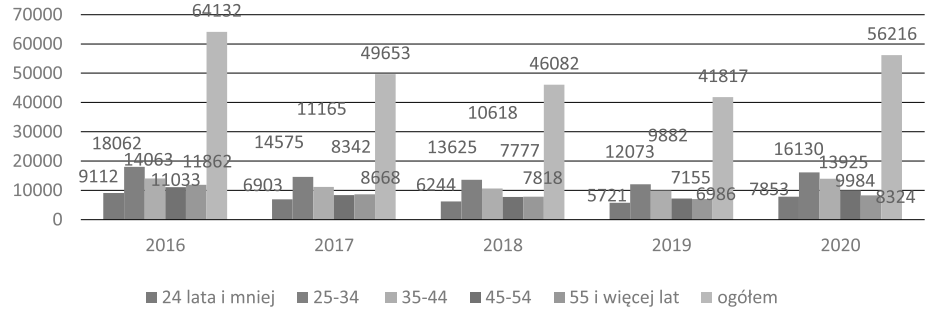
W 2020 r. liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych w województwie pomorskim wyniosła 77,6 tys. osób, o 7,4% mniej niż przed rokiem (w kraju odpowiednio 1340,7 tys., mniej o 10,4%). Najliczniejszą grupę nadal stanowiły osoby rejestrujące się po raz kolejny, jednak ich udział na koniec 2020 r. w ogólnej liczbie nowo zarejestrowanych bezrobotnych zmniejszył się o 2,9%. w stosunku do grudnia 2019 r. i wyniósł 79,0%.

Z ewidencji bezrobotnych w 2020 r. wyłączono 63,2 tys. osób, o 28,2% mniej niż w 2019 r. (w kraju odpowiednio 1160,7 tys., o 27,4% mniej). Główną przyczyną wyrejestrowania było podjęcie pracy, w wyniku czego z rejestru bezrobotnych w województwie wykreślono 39,8 tys. osób wobec 44,2 tys. w 2018 r. (w kraju odpowiednio 713,5 tys. wobec 794,6 tys.). Udział tej kategorii bezrobotnych w ogólnej liczbie wyrejestrowanych zwiększył się w ujęciu rocznym o 12,7% do 63,0% (w kraju wzrost o 11,8% do 61,5%). Do innych przyczyn wyrejestrowania należy m.in.: niepotwierdzenie gotowości do pracy – 10,3% (w 2019 r. – 22,6%), dobrowolną rezygnację ze statusu bezrobotnego – 5,7% (w 2019 r. – 7,6%) oraz rozpoczęcie stażu – 5,0% (w 2019 r. – 4,7%)[26].

W końcu grudnia 2020 r. prawa do zasiłku nie posiadało 46,7 tys. osób (83,2%) bezrobotnych zarejestrowanych (w kraju odpowiednio: 878,7 tys. osób i 84,0%), o 36,5% więcej niż w końcu 2019 r. i o 28,0% mniej niż w 2018 r. Największy udział osób bezrobotnych nieposiadających prawa do zasiłku zanotowano w powiecie chojnickim (88,0%), a najmniejszy w powiecie bytowskim (75,4%). Sukcesywnie rośnie liczba cudzoziemców, głównie z Ukrainy i Białorusi, którzy wybierają

[26] *Bezrobocie rejestrowane…*, dz. cyt., s. 76.

województwo pomorskie na miejsce pracy i życia – w 2019 r. wydano 28,8 tys. oświadczeń o powierzeniu pracy. Pomorskie zajmuje także trzecie miejsce w kraju pod względem wysokości przeciętnego wynagrodzenia brutto, które wynosi 5735,65 zł.[27]



Rys. 2. Bezrobotni według wieku
Źródło: opracowano na podstawie danych GUS.

Jak wskazano na Rys. 2 w 2020 r. najliczniejszą grupę wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25-34 lata – 16,1 tys. (o 4,1 tys. więcej niż w 2019 roku), a ich udział zmniejszył się w skali roku o 0,2% do 28,7%. Najwyższy udział osób z tej grupy wiekowej w ogólnej liczbie bezrobotnych zarejestrowanych odnotowano w powiecie gdańskim (31,2%) oraz kwidzyńskim (31,0%). W omawianym okresie w województwie pomorskim 7,9 tys. osób bezrobotnych było w wieku 18-24 lata, a 8,3 tys. to osoby w wieku 55 lat i więcej[28]. Większość bezrobotnych rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy posiadało stosunkowo niski poziom wykształcenia. Wśród bezrobotnych zarejestrowanych najwięcej było osób posiadających wykształcenie gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe (14,9 tys.) oraz zasadnicze zawodowe (13,6 tys.).

Młodzi absolwenci wkraczający na rynek pracy wskazują, że pandemia Covid-19 wpłynęła negatywnie na ich szanse na rynku pracy. Według nich, hybrydowy model pracy to rozwiązanie, które pomaga godzić potrzeby zarówno pracowników, jak i pracodawców. Co istotne, także wskazują, że sukces zawodowy często jest łączony z pasją[29]. Do cech, jakie powinna spełniać wymarzona praca należą: dobre wynagrodzenie, dogodne godziny pracy, poczucie bezpieczeństwa, w tym umowa o pracę, płacone składki emerytalno-zdrowotne. Ponadto możliwość rozwijania nowych umiejętności i kwalifikacji, możliwość awansu, kontakt z ludźmi,

[27] *Portal Samorządu Województwa Pomorskiego.* https://pomorskie.eu/urzad-marszalkowski-wojewodztwa-pomorskiego/ (dostęp z dnia 14.06.2021).

[28] *Bezrobocie rejestrowane w województwie pomorskim w 2020…*, dz. cyt., s. 5.

[29] *Młodzi na rynku pracy.* https://www.pwc.pl/pl/publikacje/raport-pwc-mlodzi-na-rynku-pracy-2021.pdf (dostęp z dnia 14.07.2021).

możliwość realizacji własnych ambicji i marzeń zawodowych, poczucie niezależności, poczucie bycia potrzebnym czy też prestiż[30].

Podsumowanie

Bezrobocie jest zjawiskiem wywołującym szereg skutków społecznych i gospodarczych. Duża liczba zatrudnionych oznacza świadczenie szerokiego zakresu usług, atrakcyjność dla inwestorów oraz wyższe wpływy z podatków. W przypadku skutków negatywnych bezrobocia dla gospodarki możemy wskazać jej spowolnienie, niższe wpływy do budżetu, wyższe wydatki na świadczenia socjalne, gorszą sytuację materialną polskich rodzin.

Skutki społeczne, to często trudne chwile w rodzinie, ciężka sytuacja finansowa, która zmusza osoby bezrobotne do poszukiwania zatrudnienia poza granicami kraju. Emigracja to także rozłąka dla rodzin, inna kultura, język, zwyczaje. Następuje uszczuplenie wykwalifikowanych zasobów ludzkich (zjawisko drenażu mózgu)[31]. Dodatkowo, jeśli nam się nie powiedzie jest wstyd przed rodziną, znajomymi oraz odizolowanie społeczne. Takie obciążenie czasami popycha osoby bezrobotne do czynów niezgodnych z prawem i wyznawanymi wartościami. Dodatkowo, trudna sytuacja finansowa oraz problemy ze znalezieniem pracy sprawiają, że nie zakładają rodziny, nie mają dzieci, mieszkają u rodziców itp. Na rynku pracy w Polsce takich czynników jest bardzo dużo, nie zawsze jednak są zależne od osoby dotkniętej bezrobociem.

Rynek pracy w województwie pomorskim przechodzi dynamiczne zmiany. W ciągu ostatnich pięciu lat poziom bezrobocia spadł 2,5-krotnie, a wskaźnik zatrudnienia w regionie jest wyższy niż średnia Unii Europejskiej i średnia dla Polski. Ponadto w Pomorskiem mieszka najwięcej w kraju osób w wieku przedprodukcyjnym, a odsetek populacji w wieku poprodukcyjnym jest jednym z najniższych. Rośnie liczba cudzoziemców, głównie z Ukrainy i Białorusi, którzy wybierają region na miejsce pracy i życia. Największe trudności ze znalezieniem pracy miały osoby w wieku 25-34 lata. Przyczyn upatruje się w braku pracy w pobliżu miejsca zamieszkania, bardzo ubogiej infrastrukturze komunikacyjnej, braku dogodnych warunków dojazdu do pracy czy szkoły. Większość bezrobotnych rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy posiada stosunkowo niski poziom wykształcenia.

W Pomorskiej strefie ekonomicznej w 2019 roku pojawiło się 41 nowych inwestorów, którzy tworzą nowe miejsca pracy oraz utrzymują dotychczasowe. W czasie pandemii władze samorządowe wspierały działania mające wesprzeć lokalnych przedsiębiorców odczuwających skutki koronawirusa. Wśród nich znala-

[30] Kacprzak, M. (2019). *Unemployment in the Mazowieckie Voivodeship…*, dz. cyt., s. 49–57.

[31] Zob. Kacperska, E., Kacprzak, M., Kmieć, D., Król, A., Łukasiewicz, K. (2019). *Migracje międzynarodowe w Europie. Trendy. Problemy. Wyzwania,* Warszawa: SGGW, s. 29-30.

zły się umorzenia, zawieszenia, odroczenia czynszu w lokalach gminnych, a także możliwość ich spłaty w ratach[32].

Konieczna jest głębsza analiza głównych obszarów zagrożeń wynikających z występowania problemów bezrobocia, stosowanego wsparcia i działań instytucji państwowych.

Piśmiennictwo:

1. Arendt, Ł., Hryniewicka, A., Kukulak-Dolata, I., Rokicki, B. (2012). *Bezrobocie – między diagnozą a działaniem*. Seria poświęcona klientom pomocy społecznej. Poradnik dla pracowników służb społecznych.
2. Bank Danych GUS. *Bezrobocie rejestrowane w województwie pomorskim w 2020 r.* (2021), Gdańsk: US w Gdańsku.
3. Bednarski, M. (red.). (1996). *Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce: narzędzia i instytucje*, Warszawa: IPiSS.
4. Bednarski, M. (2020). Kontynuacja czy zmiana? Wybrane dylematy polityki zatrudnienia u progu XXI wieku z dzisiejszej perspektywy. *Polityka Społeczna*, nr 11-12. Warszawa: IPISS.
5. Bezpieczeństwo i ochrona zdrowia osób pracujących w czasie epidemii Covid-19. Ogólne wytyczne i lista kontrolna (2020). Warszawa: Centralny Instytut Ochrony Pracy-Państwowy Instytut Badawczy.
6. Drela, K. (2015). Socjologia i inne nauki o pracy i bezrobociu. Cz. II. *Firma i Rynek*, 1.
7. Grabowski, T. (1999). *Podstawy teorii ekonomii*, Toruń: Adam Marszałek.
8. Godfrey, M. (1996). Global Uneployment: *The New Challenge to Economic Theory*. Brighton: The Harvester Wheatsheaf Press Publishing.
9. https://www.polskawliczbach.pl/pomorskie (dostęp z dnia 14.07.2021).
10. https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/tablica (dostęp z dnia 14.06.2021).
11. https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?lang=pl&acro=lmi&catId=2799&countryId=PL
12. https://porp.pl/pl/dane-o-rynku-pracy (dostęp z dnia 14.06.2021).
13. https://ppg.ibngr.pl/pomorski-przeglad-gospodarczy/sytuacja-gospodarcza-wojewodztwa-pomorskiego-w-i-kwartale-2020-r (dostęp z dnia 31.08.2021).
14. *Informacja o sytuacji na rynku pracy województwa pomorskiego w roku 2020*, WUP, Gdańsk. https://porp.pl/uploads/original/042021/21/7a07888e36_INFORMACJA-roczna-2020-ostateczna.pdf (dostęp z dnia 14.07.2021).
15. Kabaj, M. (2005). *Ekonomika tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski*, Warszawa: IPiSS.
16. Kacperska, E., Kacprzak, M., Kmieć, D., Król, A., Łukasiewicz, K. (2019). *Migracje międzynarodowe w Europie. Trendy. Problemy. Wyzwania,* Warszawa: SGGW.
17. Kacprzak, M. (2008). Aktywne formy rozwiazywania problemów bezrobocia na przykładzie działań Powiatowych Urzędów Pracy. W: J. Sawicka (red.), *Sytuacja kobiet wiejskich na rynku pracy. Badania empiryczne*, Warszawa: SGGW, 159.
18. Kacprzak, M. (2019). Unemployment in the Mazowieckie Voivodeship – Effects and Methods of Limitations. *Acta Sci. Pol. Oeconomia*, 18 (4).
19. Kisiel, R., Nowińska, S. (2010). Efektywność aktywnej polityki rynku pracyna tle doświadczeń międzynarodowych*. Polityka Społeczna*, nr 5-6. Warszawa: IPiSS.

[32] https://ppg.ibngr.pl/pomorski-przeglad-gospodarczy/sytuacja-gospodarcza-wojewodztwa-pomorskiego-w-i-kwartale-2020-r (dostęp z dnia 31.08.2021).

20. Kołodziej, B. (2008). *Kluby Pracy w strategii oddziaływań społeczno-edukacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy w województwie Śląskim*. Rozprawa doktorska. Katowice: Uniwersytet Śląski w Katowicach.
21. Kryńska, E., Kwiatkowski, E. (2010), Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość. *Polityka Społeczna*, nr 5-6. Warszawa: IPiSS.
22. Kwiatkowski, E. (2007). *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
23. *Ludność. Stan i struktura w przekroju terytorialnym w 2020 r.* (2021). Warszawa: GUS.
24. Mlonek, K. (1999). *Bezrobocie w Polsce XX wieku w świetle badań*, Warszawa: Krajowy Urząd Pracy.
25. *Młodzi na rynku pracy*. https://www.pwc.pl/pl/publikacje/raport-pwc-mlodzi-na-rynku-pracy-2021.pdf (dostęp z dnia 14.07.2021).
26. Noga, M., Stawicka, M.K. (2009). *Rynek pracy w Polsce. W dobie integracji europejskiej i globalizacji*, Warszawa: CeDeWu.
27. Owczarczyk, A. (2011). Bezrobocie a zatrudnienie w małych i średnich przedsiębiorstwach w Polsce w latach 1998-2007. *Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica*, 248.
28. *Portal Samorządu Województwa Pomorskiego*. https://pomorskie.eu/urzad-marszalkowski-wojewodztwa-pomorskiego/ (dostęp z dnia 14.06.2021).
29. *Prognoza demograficzna ludności na lata 2014-2050 w województwie pomorskim* (2014). Gdańsk: Urząd Statystyczny w Gdańsku.
30. *Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa pomorskiego 2021* (2021). Gdańsk: US w Gdańsku.
31. *Rocznik Statystyczny Województwa Pomorskiego* (2020). Gdańsk: US w Gdańsku.
32. Rynek Pracy, Edukacja, Kompetencje (2020). Aktualne trendy i wyniki badań. Warszawa: PARP.
33. *Słownik ekonomiczny i finansowy* (1995). Katowice: Wydawnictwo Śląsk.
34. Sobczak, I. (red.). (2016). *Rozwój demograficzny województwa pomorskiego do 2035 roku – uwarunkowania i skutki*, Gdańsk: Gdańska Szkoła Wyższa.
35. Woźniak, B. (2008). *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Poznań: Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.
36. Zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy podczas pandemii (2020). Raport. Międzynarodowa Organizacja Pracy.

Streszczenie

Bezrobocie należy do jednego z głównych problemów makroekonomicznych XXI wieku. Celem pracy jest ocena zjawiska bezrobocia w województwie pomorskim w latach 2016-2020. W pracy wykorzystano metodę desk research (dane zastane) oraz kwerendę, które miały na celu poszukiwanie informacji o problemie bezrobocia w analizowanym województwie. Dobór metod determinowała dostępność materiałów źródłowych (m.in. literatury z zakresu bezrobocia i rynku pracy, opracowania regionalne, statystyki, raporty WUP w Gdańsku, dane GUS), które pozwoliły na ustalenie faktów, weryfikację danych i prezentację uzyskanych wyników.

Przeprowadzona ocena wykazała, że województwo pomorskie cechuje wysokie zróżnicowanie przestrzenne w poziomie życia jego mieszkańców i warunków rozwoju gospodarczego. Usługi, przemysł i budownictwo są siłą napędową pomorskiej gospodarki, a dwa dynamicznie rozwijające się Porty w Gdyni i Gdańsku wspierają rozwój handlu. Główne gałęzie przemysłu województwa pomorskiego to przemysł stoczniowy, drzewno-papierniczy, petrochemiczny, elektrotechniczny. Przemysł spożywczy tradycyjnie należy do przodujących sektorów regionu, choć rolnictwo ma dużo mniejsze znaczenie niż pozostałe sektory. Największy potencjał rozwojowy mają branże ICT (Information and Communication Technology), BSS (Business Service Sector), logistyka, biotechnologia, elektronika i motoryzacja.

W obliczu problemów ekonomicznych, jakim jest też bezrobocie dużego znaczenia nabiera wydajność pracy i jej efektywność. Pracodawcy kładą nacisk na programy wspierające zdrowie, elastyczne modele pracy (w tym praca hybrydowa) oraz budowanie różnorodnych zespołów zwiększających kompetencje pracowników. W czasie pandemii władze samorządowe wspierały działania mające wesprzeć lokalnych przedsiębiorców odczuwających skutki koronawirusa. Wśród nich znalazły się umorzenia, zawieszenia, odroczenia czynszu w lokalach gminnych, a także możliwość ich spłaty w ratach.

Imigrantom oferowane są miejsca pracy, na które popyt jest niewystarczający wśród mieszkańców regionu.

Słowa kluczowe: bezrobocie, rynek pracy, aktywność zawodowa, województwo pomorskie

Jacek Kamiński[1]
Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

INTERAKCJA SPOŁECZNA JAKO PODSTAWA TWORZENIA WARTOŚCI I ŹRÓDŁO ZAGROŻEŃ W USŁUGACH. Z DOŚWIADCZEŃ PANDEMII COVID-19

Wstęp

W momencie przygotowania niniejszego opracowania mija półtora roku od kiedy świat dowiedział się o nieznanej dotąd chorobie, której pierwsze przypadki odnotowano w chińskim Wuhan, która całkowicie opanowała to jedenastomilionowe miasto, a następnie rozprzestrzeniła się na cały świat, przyjmując postać pandemii COVID-19. Głębokie konsekwencje choroby okazały się mieć wymiar globalny, mając również pozamedyczny charakter. Oprócz zdrowia jednostek oraz zdrowia publicznego skutki pandemii COVID-19 najsilniej ujawniły się w sferze gospodarki, wpływając między innymi znacząco na charakter i sposób wykonywanej pracy.

Sektorem gospodarki, który najsilniej odczuł konsekwencje pandemii COVID-19 stał się szeroko rozumiany sektor usług. Pandemia wywarła szczególny wpływ na sferę usług, ponieważ usługi świadczone są „przez ludzi dla ludzi"[2] w ścisłym wzajemnym kontakcie wszystkich podmiotów zaangażowanych w proces ich tworzenia, a ich świadczeniu towarzyszy nieodłącznie zjawisko wzajemnego oddziaływania na siebie podmiotów określane mianem interakcji społecznej. Działalność organizacji świadczących usługi (*service providers*), w odróżnieniu do podmiotów produkcyjnych, ze względu na konieczność szerokiego współdziałania w procesie tworzenia usług, cechuje wysoka interaktywność (*services interactivity*).

Dotychczasowe rozpoznanie zjawiska interakcji społecznej w usługach bazuje przede wszystkim na jego analizie jako platformy tworzenia wartości dla klienta. W czasie pandemii COVID-19 interakcja społeczna stała się również przyczyną zagrożeń, co sprawiło, że usługodawcy zmuszeni zostali zawieszać swoją działal-

[1] dr hab., prof. PSW, jacek_kaminski@vp.pl, ORCID: 0000-0001-7376-8190
[2] Berry, L.L., Danaher, T.S., Askoy, L., Keiningham, T.L. (2020). Service safety in the pandemic age. *Journal of Service Research*, 23(4), s. 391.

ność lub znajdować nowe metody pracy. W związku z tym, że w czasie pandemii kontakt między osobami okazał się źródłem zakażeń, akcent w opracowaniu położony został na rozpoznanie interakcji społecznej również z tego punktu widzenia. Przeanalizowano interakcję społeczną w usługach wyjaśniając jej znaczenie z punktu widzenia świadczenia usług oraz przedstawiono ją jako źródło zagrożeń w związku ze świadczeniem usług w czasie pandemii COVID-19.

Praca ma charakter konceptualny. Jej celem jest scharakteryzowanie interakcji społecznej w usługach, roli spełnianej przez nią w procesie świadczenia usług, zagrożeń wynikających z interakcji społecznej w czasie pandemii COVID-19 i po jej zakończeniu oraz sposobów jakie przyczynić mogą się do ich zmniejszenia.

Rozdział zbudowany jest następująco. W jego pierwszej części podkreślono pojęcie oraz omówiono rolę usług w gospodarce, następnie wskazano na cechy usług, eksponując znaczenie interakcji społecznych jako elementu konstytuującego usługi oraz platformę tworzenia wartości w usługach, wskazując na tradycję zainteresowania tą problematyką w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, głównie w literaturze marketingowej. Następnie scharakteryzowano zagrożenia towarzyszące interakcji społecznej, które ujawniły się w czasie pandemii COVID-19. Omówiono ich główne rodzaje, a także działania podejmowane przez organizacje usługowe na rzecz ich eliminacji. Rozdział zamyka podsumowanie, w którym zawarto wnioski wynikające z przeprowadzonej analizy.

Rola usług w gospodarce

Usługi stanowią obszar działalności gospodarczej o charakterze nieprodukcyjnym, który obok produkcji przemysłowej i rolnictwa tworzy tzw. trzeci sektor gospodarki. W rozumieniu ekonomicznym oznaczają one wszelkie czynności związane z pracą nieprodukcyjną, w odróżnieniu do czynności prowadzących do produkcji dóbr materialnych. Świadczenie usług polega na działaniach podejmowanych w celu dostarczenia określonych korzyści dla zaspokojenia potrzeb. Według K. Rogozińskiego „usługą jest podejmowane na zlecenie świadczenie pracy (ściśle: akt świadczenia pracy), mające na celu wzbogacenie walorów osobistych zlecającego, bądź wolumenu użyteczności rzeczy, jakimi dysponuje”[3]. Z punktu widzenia zarządzania, które skoncentrowane jest na celowych działaniach człowieka związanych z funkcjonowaniem różnego rodzaju organizacji, usługa to „każda czynność lub działanie, które jedna strona może wykonywać na rzecz drugiej i które jest niematerialne oraz nie prowadzi do przejęcia i przekazania własności”[4]. Może być ona również określana jako „wsparcie codziennych procesów osoby lub organizacji, które ułatwia (lub przyczynia się) do tworzenia wartości tej osoby lub organizacji”[5].

[3] https://usluga.edu.pl/slownik (dostęp z dnia 09.07.2021)

[4] Kotler, P. (2008), *Marketing,* Poznań: Dom Wydawniczy Rebis, s. 447.

[5] Grönroos, C., Gummerus, J. (2014). The service revolution and its marketing implications: service logic vs service-dominant logic. *Managing Service Quality*, 24(3), p. 208.

Usługi odgrywają szczególną rolę w procesie rozwoju społeczno-gospodarczego. W ostatnich dziesięcioleciach stały się najważniejszym sektorem gospodarek krajów wysoko rozwiniętych. Ich poziom w danej gospodarce uznawany jest za wyznacznik rozwoju gospodarczego, a wzrost ich znaczenia za jedną z ważniejszych tendencji rozwoju współczesnych gospodarek określaną mianem ich serwicyzacji[6].

Przemiany w świecie związane z postępem technologii, głównie cyfrowych oraz globalizacją prowadzą do powstawania nowoczesnych gospodarek, w których coraz większa rola przypisywana jest usługom, zarówno pod względem udziału usług w tworzeniu produktu krajowego brutto (PKB), wielkości zatrudnienia oraz udziału w eksporcie. W krajach wysokorozwiniętych usługi odpowiadają za tworzenie ponad 60-70 proc. PKB[7].

Według Eurostatu średnia unijna pracowników zatrudnionych w usługach wynosiła w 2017 r. 73,9 proc. Oznacza to, że trzech na czerech pracowników krajów Unii Europejskiej znajdowało zatrudnienie w usługach. Przy czym w niektórych krajach UE, np. w Holandii, w której w usługach zatrudnionych jest 83,5 proc. pracowników, przewaga usług była bardzo wyraźna. W Polsce udział usług w tworzeniu PKB jest poniżej średniej unijnej i w roku 2017 wynosił 63,2 proc., natomiast w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w usługach osiągnął on poziom 58,7 proc.[8]. W latach 2019 i 2020 poziom zatrudnienia w usługach był na podobnym poziomie[9], chociaż na skutek pandemii COVID-19 liczba zatrudnionych w usługach zmalała w 2020 r. o 12 tys. osób[10].

Tradycja zainteresowania interakcją społeczną w usługach

Działalność usługowa w porównaniu do innych sfer działalności gospodarczej, tj. produkcji przemysłowej i rolnictwa ma swoją wyraźną specyfikę. Polega ona

---

[6] Lichniak, I. (red.). (2010). *Serwicyzacja polskiej gospodarki,* Warszawa: Szkoła Główna Handlowa; Szymańska, E. (2015). Serwicyzacja gospodarki jako źródło jej transformacji. *Optimum. Studia Ekonomiczne,* 1(73), s. 97-109.

[7] Np. w Stanach Zjednoczonych już w pierwszej dekadzie XXI w. miejsca pracy związane z działalnością usługową stanowiły 79 proc. wszystkich stanowisk pracy, a udział usług w wytworzeniu PKB kształtował się na poziomie 74 proc. (Kotler, P., dz. cyt., s. 446).

[8] *Oko na gospodarkę: Ręce uciekają z produkcji do usług* (2018). https://www.obserwatorfinansowy.pl/bez-kategorii/rotator/oko-na-gospodarke-rece-uciekaja-z-produkcji-do-uslug/ (dostęp z dnia 09.07.2021). W 1995 roku w sektorze usługowym w Polsce zatrudnienie znajdowało 46% pracujących – było to 6,7 mln ludzi. Dwanaście lat później było to już 8 mln, a w 2010 roku – 9 mln pracowników. W 2000 roku udział usług w zatrudnieniu w naszym kraju przekroczył 50% i od tej pory stale rośnie. (Komuda, Ł. (2021). *Pracujący w rolnictwie, przemyśle i usługach*). https://rynekpracy.org/statystyki/pracujacy-w-rolnictwie-przemysle-i-uslugach/ (dostęp z dnia 14.09.2021)

[9] W IV kwartale 2020 r. w usługach w Polsce zajecie znajdowało 58,8% pracujących (9666 tyś. osób) (Komuda, Ł. (2021). dz. cyt.).

[10] Borowska, A., Stolarska, A. (2021). *Zmiany na rynku pracy w Polsce po 2019 r. w ujęciu sektorowym*. Referat wygłoszony na konferencji naukowej „Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujęcie interdyscyplinarne". Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Wydział Nauk Ekonomicznych.

przede wszystkim na jednoczesności wytwarzania i konsumowania usługi. Sprawia to, że każdy rodzaj usługi (usługi edukacyjne, transportowe, turystyczne itd.) nierozerwalnie związany jest z wzajemnym oddziaływaniem na siebie podmiotów zaangażowanych w proces wytwarzania i konsumowania usługi, w wyniku którego modyfikują one swoje wzajemne zachowania, czyli zjawiskiem interakcji społecznej, od której świadczenie usługi jest ściśle zależne.

Wśród wielu cech usług, takich jak: ogromne zróżnicowanie sektora (usługi konsumpcyjne, produkcyjne, inwestycyjne, publiczne, budowlane, bankowe, turystyczne, transportowo-logistyczno-magazynowe), niematerialny charakter usług, równoczesność konsumpcji usługi z jej świadczeniem, brak możliwości magazynowania usługi, czy trudność w standaryzacji procesu świadczenia usług, interakcja społeczna ze względu na konieczność wzajemnego oddziaływania podmiotów w procesie świadczenia usług, określana jako interaktywność usług (*interactivity of services*), uznawana jest za ich najważniejszy element. Znaczenie interakcji w usługach wynika z faktu, że jak podkreśla K. Rogoziński, „usługa to po prostu produkt…, którego wartość użytkowa finalizuje się i ostatecznie potwierdza, dopiero w fazie świadczenia będącego *de facto* konsumpcją"[11]. Występowanie interakcji w usługach zmienia logikę typową dla towarów na logikę działalności gospodarczej określaną jako logika usługowa (*service logic*).

Zainteresowanie interakcją społeczną w kontekście świadczenia usług wyraźnie obecne jest w dyscyplinie nauki o zarządzaniu i jakości, szczególnie ujawniając się w nauce o marketingu, która w najbardziej ogólnym znaczeniu, podobnie jak praktyka marketingowa, od początku swojego istnienia skoncentrowana jest na działaniach prowadzących do zaspokajania stale zmieniających się potrzeb klienta[12]. Lokuje się ono przede wszystkim w obszarze marketingu usług, którego „ogromny dorobek (…) jest nieporównywalny z wkładem wniesionym do wiedzy o usługach przez inne nauki"[13]. Wpisuje się ono w nurt badań marketingu dotyczący zrozumienia w jaki sposób pojawia się wartość i jak tworzona jest dla klientów, która to problematyka uznawana jest od lat za kluczowy aspekt marketingu[14].

Z uwagi na to, że badacze marketingu od dawna zainteresowani są znaczeniem interakcji w marketingu w odniesieniu do sektora usług, właściwe wydaje się

[11] http://usługa.edu.pl/2020/12/0/usługa-czyli-co (dostęp z dnia 9.07.2021).

[12] Kamiński, J. (2009). Sto lat Harvard Business School. Wkład w rozwój wczesnego marketingu. *Marketing i Rynek*, 12, s. 2-8; Kamiński, J. (2013). Czego na temat przedmiotu i zakresu nauki o marketingu można dowiedzieć się z definicji marketingu. *Marketing i Rynek*, 7, s. 2-8; Kamiński, J. (2016). Refleksje nad zakresem nauki o marketingu jako dyscypliny naukowej – cz. 2. *Marketing i Rynek*, 7, s. 6-16.

[13] Rogoziński, K. (2012). Definicja usługi i to, co poniżej. *Ekonomiczne Problemy Usług*, 95, s. 11.

[14] Np. Sheth, J.N., Uslay C. (2007). Implications of the revised definition of marketing: from exchange to value creation. *Journal of Public Policy & Marketing*, 26(2), p. 302-307. Pomimo, że termin marketing został wprowadzony w odniesieniu do procesu pozyskania klientów J. Kamiński (2010). Historyczna samoświadomość marketingu. *Marketing i Rynek*, 10, s. 2-9), współczesne wyzwania wobec których staje praktyka i teoria marketingu wykraczają daleko poza to wczesne ujęcie, koncentrując się na problematyce zaspokojenia szeroko rozumianych potrzeb konsumenta/obywatela oraz tworzeniu wartości poprzez wymianę.

przynajmniej skrótowe prześledzenie ich dorobku z punktu widzenia scharakteryzowania zjawiska interakcji społecznej w usługach.

Interakcyjny charakter usług podkreślany jest już we wczesnych pracach z zakresu marketingu usług. Np. J.M. Rathmel zwraca uwagę, że „w wielu rodzajach transakcji usługowych kupujący jest raczej klientem niż nabywcą, klient kupując usługę, w przenośni lub dosłownie oddaje się 'w ręce' sprzedawcy usługi. Rozważmy na przykład relację między studentem a uczelnią, pacjentem a szpitalem, pasażerem i przewoźnikiem. Kupujący nie może swobodnie korzystać z usługi, jak sobie życzy, jak ma to miejsce w przypadku zakupu towaru; musi przestrzegać pewnych nakazów określonych przez sprzedawcę aby usługa mogła wnieść jakikolwiek wkład"[15]. Również usługodawca/dostawca usług modyfikuje swoje zachowanie za sprawą odczytywania oczekiwań klienta. Inny rodzaj relacji między stronami transakcji niż w przypadku towarów oparty na wzajemnym oddziaływaniu sprawia, że „w przeciwieństwie do towaru, w przypadku którego wartość pieniężna określana jest w postaci ceny, wartość usługi jest najczęściej wyrażana w postaci stawek, opłat, czesnego, składek, odsetek itp."[16].

Historycznie najmocniej znaczenie interakcji społecznej w usługach podkreślane jest w tzw. francuskiej szkole badań marketingu usług (*French School of service marketing research*)[17]. Od lat 70. XX w. badania nad marketingiem usług wykazują, że kontekst usług umożliwia firmom i organizacjom usługowym podejście do klientów w zasadniczo odmienny sposób, w porównaniu do konwencjonalnych modeli marketingowych, które odzwierciedlają logikę towarów i wynikają z kontekstu produkcyjnego.

Współczesne zainteresowanie interakcją w usługach najwyraźniej widoczne jest w tzw. nordyckiej szkole marketingu (*Nordic School of marketing*) odwołującej się do tzw. logiki usług (*service logic* – SL) oraz koncepcji marketingu interakcyjnego (*interactive marketing*) i jakości interakcji (*interaction quality*), a także w ramach tzw. dominującej logiki usługowej (*service-dominant logic* – SDL), o bardziej ogólnym charakterze, wywodzącej się z północnoamerykańskiej tradycji badawczej, bazującej na generalnym założeniu, że każda działalność gospodarcza jest działalnością usługową. Zainteresowanie to zapoczątkowane zostało przez artykuł S.L. Vargo, R.F. Lusch z 2004r.[18]. Później kontynuowane było w szeregu

[15] Rathmel, J.M. (1966). What is meant by services. *Journal of Marketing*, 30 (October), p. 34. (Oznacza to między innymi, że kupując rower jego nabywca (właściciel) może dokonać w nim wielu modyfikacji, których nie może wprowadzić użytkownik roweru korzystający z niego jako klient wypożyczalni tego typu pojazdów).

[16] Tamże.

[17] Np. Eiglier, P., Langeard, E. (1975). An approche nouvelle pour le marketing des services. *Revue Francaise de Gestion*, 2, s. 97-114; Eiglier, P., Langeard, E. (1976). *Principe de politique marketing pour les enterprises de service*. working paper, Institute d'Administration des Enterprises, Universite´ d'Aix-Marseille; Langeard, E., Eiglier, P (1987). *Servuction: le marketing des services*, Paris: Wiley.

[18] Vargo, S.L., Lusch, R.F. (2004). Evolving to a new dominant logic for marketing. *Journal of Marketing*, 68(1), pp. 1-17.

publikacjach tych autorów[19]. Najistotniejsza różnica między logiką usług (*service logic* – SL) a dominującą logiką usługową (*service-dominant logic* – SDL) polega na tym, że SDL, pomimo to, że podobnie jak SL wyraźnie podkreśla, że tworzenie wartości odbywa się nie tyle „dla konsumenta", ale „z konsumentem", w zdecydowanie mniejszym zakresie niż SL odnosi się do praktycznych zagadnień zarządzania. Stanowi ona nawiązanie do poglądów francuskiego dziewiętnastowiecznego ekonomisty F. Bastiata na temat wzajemności usług oraz marketingowej koncepcji W. Aldersona polegającej na rozumieniu marketingu w kategoriach systemu marketingowego. Podejmuje ona problemy całego biznesu oraz bazuje na założeniu, że relacje usługowe przenikają całą gospodarkę. Tworzenie wartości jest tu wszechogarniającym, nieokreślonym procesem, w którym strony zaangażowane w równie nieokreślony sposób przyczyniają się do jego realizacji, który ostatecznie prowadzi do wartości dla klienta. Pozwala to uznać SDL za koncepcję makromarketingową, która pomimo to, że początkowo jej poszukiwania badawcze były skoncentrowane na: 1) różnicach w marketingu w odniesieniu do towarów i usług oraz 2) próbie odpowiedzi na pytanie, co stanowi najbardziej wartościowy punkt skoncentrowania marketingu – towary czy usługi, osiągnęła status lub bliska jest osiągnięcia statusu ogólnej teorii marketingu. W koncepcji podkreśla się, że „pojęcie 'współkreowania wartości' (*co-creation of value*) (…) jest nierozerwalnie związane z zanikającymi granicami między aktorami na rynku i przejściem z obiektów posiadających wartość do wspólnych działań, poprzez które ujawnia się wartość. (…). Ten aktualny model współkreowania wartości zmienia akcent z produkcji na wykorzystanie produktu, z produktu na proces i z transakcji na relację, a zatem wzmacnia wrażliwość na złożoność ról i aktorów systemu"[20]. Traktowanie w SDL tworzenia wartości jako całościowego procesu powoduje, że interakcja społeczna rozumiana jest tu w sposób ogólny i nie jest szczegółowo analizowana, a pojawia się głównie pośrednio, między innymi poprzez stwierdzenie, że klient jest zawsze współtwórcą wartości. Jest to między innymi efektem wstępnej propozycji Vargo i Luscha, z której wynika, że klienci zawsze są współtwórcami wartości, która jest efektem bardziej ogólnego marketingowego twierdzenia, że bez klienta nie ma wartości, które znajduje głębokie ugruntowanie w tradycji myśli marketingowej, w której brak dostrzegania potrzeb klienta uznawane jest za działanie krótkowzroczne**.** Natomiast w logice usługowej (SL), która, jak zaznaczono wcześniej, znacznie bardziej wyraźnie odnosi się do zagadnień zarządzania, zaangażowanie uczestników interakcji jest dużo bardziej doprecyzowane i szczegółowo scharakteryzowane. Obie koncepcje wywarły bardzo istotny wpływ na przedefiniowanie kluczowych elementów marketingu zgodnie z logiką usługową, a poprzez to, że

[19] Np. Vargo, S.L., Lusch, R.F. (2008). Service-dominant logic: continuing the evolution. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 36(1), pp. 1-10; Vargo, S.L., Lusch, R.F. (2016). Institutions and axioms: an extension and update of service-dominant logic. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44(1), pp. 5-23; Vargo, S.L., Lusch, R.F. (2017). Service-dominant logic 2025. *International Journal of Research in Marketing*, 34(1), pp. 46-67.

[20] Vargo, S.L., Koskela-Huotari, K., Baron, S., Edvardson, B., Reynoso, J., Colurcio M. (2017). A Systems perspective on markets – toward a research agenda. *Journal of Business Research*, 79, p. 264.

charakteryzują tworzenie wartości w sferze usług, w sposób istotny uzupełniają konwencjonalne podejścia opisujące proces tworzenia wartości opracowane dla towarów, takie jak łańcuch wartości. Jednocześnie między innymi z uwagi na przedstawiony dualizm, pomimo znaczącej liczby opracowań poświęconych współtworzeniu wartości, literatura poświęcona tej problematyce charakteryzuje się dużym zamętem pojęciowym.

Szczególnie w ramach logiki usług (*service logic* – SL), proponowanej przez nordycką szkołę marketingu, akcent położony jest na interakcje w usługach, scharakteryzowanie ich rodzajów i wynikającej z nich wartość dla zaangażowanych stron. Koncepcja interakcji jest tu kluczem odpowiedzi na pytania: jaka jest rola i na czym skupia się współtworzenie wartości, kto jest w nie zaangażowany i kiedy następuje współtworzenie wartości. Podejście to odbiega znacznie od modelu tworzenia wartości opartych o łańcuch wartości (*value chain*)[21], który opracowany został dla logiki towarów i podporządkowany jest kontekstowi produkcyjnemu i polega na przyjęciu założenia, że wartość dostarczana jest klientowi przez przedsiębiorstwo w wyniku procesu produkcji. Logika ta określana jako logika towarowa ma swoje głębokie ugruntowanie w neoklasycznej ekonomii, która skoncentrowana jest na produkcie oraz wynika z „braku akceptowalnego alternatywnego rozumienia roli produktu oraz celu ekonomii"[22].

Z logiki usług wyrasta wiele pojęć współczesnego marketingu w tym pojecie marketingu interaktywnego (*interactive marketing*). Jest ona ściśle związana z marketingiem relacji (*relational marketing*) oraz marketingiem doświadczeń (*experience marketing*). W literaturze dotyczącej marketingu usług wyzwania odnoszące się do interakcji odwołują się również do marketingu wewnętrznego (*internal marketing*). Inspiracji podejściem interakcyjnym doszukiwać można się również w modelu 7P, modelu zakresu usług (*servicescape model*), instrumencie badania jakości usługi (*SERVQUAL instrument*). Jest ona również podstawą popularnego w marketingu pojęcia „customizacji", czyli inaczej indywidualizacji świadczenia osiąganego przez dopasowanie cyklu usługi do oryginalnego usługowego produktu. Wszystko to sprawia, że w marketingu interakcja jest jednym z kluczowych pojęć wykorzystywanych do zrozumienia istoty usług oraz prowadzenia w tym obszarze działalności marketingowej.

Interakcja społeczna jako platforma tworzenia wartości w usługach

Pojęcie interakcji społecznej ściśle związane jest i bezpośrednio nawiązuje (stanowiąc jego rozszerzenie) do ogólnego pojęcia interakcji. Według słownika języka polskiego PWN przez interakcję w najbardziej ogólnym znaczeniu rozumieć

[21] Porter, M. (2006). *Przewaga konkurencyjna. Osiąganie i utrzymywanie lepszych wyników*, Gliwice: Wyd. Helion.

[22] Vargo, S.L. (2018). Marketing relevance through market theory. *Brazilian Journal of Marketing*, 17(5), p. 732.

należy „wzajemne oddziaływanie na siebie osób, przedmiotów, zjawisk; zetknięcie się ze sobą dwóch lub więcej jakichś akcji, działań i dążeń”[23]. Ten sposób rozumienia interakcji obecny jest np. w chemii, gdy mowa jest o interakcji substancji chemicznych, biologii, gdy dochodzi do interakcji wirusów z komórkami lub medycynie, gdy problem dotyczy interakcji leków.

W literaturze marketingowej pojęciu interakcji przypisywane jest znaczenie socjologiczne, co oznacza, że interakcja rozumiana jest jako interakcja społeczna, czyli „wzajemne oddziaływanie ludzi na siebie (jako członków społeczeństwa) w sytuacjach społecznych”[24]. Tak też interakcję rozumie P. Sztompka, który określa ją jako „dynamiczną, ciągłą sekwencję nawzajem ku sobie zwróconych działań społecznych”[25]. Upraszczając powyższe definicje można przyjąć, że interakcja społeczna jest rodzajem relacji osobowej o charakterze zwrotnym odbywającej się w określonym otoczeniu społecznym.

Przedstawiony sposób rozumienia interakcji w usługach występuje w literaturze marketingowej, również wtedy, gdy pojęcie interakcji pozbawione jest przymiotnika „społeczna” i używane jest wyłącznie w formie określenia „interakcji”[26]. Z punktu widzenia marketingowego istotne znaczenie ma podkreślenie, że „różne sytuacje społeczne”, o których mowa w jednej z przedstawionych definicji, są związane z zaspokojeniem stale zmieniających się potrzeb jednostki[27].

W nauce o marketingu istnieje od dawna bardzo szeroki dorobek badawczy i ugruntowany sposób myślenia, z którego wynika, że wartość świadczonej usługi zależy od tego w jaki sposób usługodawca i klient za pośrednictwem swoich zachowań i zwrotnej komunikacji wpływają na siebie wzajemnie[28]. Zwraca się również uwagę, że na wartość usługi dla klienta wpływa poprzez kontakt nie tylko

[23] Szymczak, M. (red.). (1978). *Słownik języka polskiego*. t. I, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, s. 798.

[24] Tamże.

[25] Sztompka, P. (2002). *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków: Wydawnictwo Znak, s. 69.

[26] Np. Grönroos, C., Gummerus, J. dz. cyt.; Negina, C., Caniėls, M.CJ., Bloemer, J. MM, van Birgelen, M. JH. (2015). Value cocreation in service interactions: Dimensions and antecedents. *Marketing Theory*, 15(2), s. 221-242.

[27] Kamiński, J. (2013). Czego na temat przedmiotu..., dz. cyt.; Kamiński, J. (2016). Refleksje nad zakresem nauki... dz. cyt.

[28] Np. Booms, B.H., Bitner, M.J. (1982). Marketing structures and organization structures for service firms. W: Donnelly, J.H., George, W.R. (red.), *Marketing of services*, (47-51). Chicago, IL.: American Marketing Association; Eiglier, P., Langeard, E. (1976). *Principe de politique marketing...* dz. cyt.; Grönroos, C. (1978). A service-oriented approach to marketing of services. *European Journal of Marketing*, 12(8), s. 588-601; Gummesson, E. (1979). The marketing of professional services – an organizational dilemma. *European Journal of Marketing*, 13(5), s. 308-318; Gummesson, E. (1991). Marketing revisited: the crucial role of the part-time marketer. European Journal of Marketing, 25(2), s. 60-67; Langeard, E., Eiglier, P. (1987). *Servuction: le marketing des services...* dz. cyt.; Lehtinen, J.R. (1983). Asiakasohjautuva palveluyritys (The customer-oriented service firm), Espoo: Weilin+Göös; Parasuraman, A. , Zeithaml, V.A., Berry, L.L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*, 49, s. 41-50.

usługodawca/dostawca usługi lecz również zwykle inni klienci obecni w procesie, którzy wywierają na niego wpływ, a także osoby z otoczenia klienta[29].

Na przykład, wszyscy doświadczeni nauczyciele akademiccy wiedzą, że możliwość osiągnięcia efektów kształcenia, stanowiąca korzyść dla studenta, w znacznym stopniu zależna jest nie tylko od treści i jakości wykładów i ćwiczeń przygotowanych przez osobę prowadzącą zajęcia, lecz również od zaangażowania grupy studenckiej, jej składu, chęci i umiejętności współpracy między studentami, a także wsparcia (lub jego braku), które uzyskuje student w swoim macierzystym środowisku. To ostatnie w literaturze marketingowej określane jest jako ekosystem klienta (*customer ecosystem*)[30].

Obserwacje te pozwalają na zidentyfikowanie rodzajów interakcji występujących w związku ze świadczeniem usługi, którymi są interakcje: klient-pracownik (*customer-to-employe*), pracownik-pracownik (*employe-to-employe*), klient-klient (*customer-to-customer*).

Najbardziej znaczenie interakcji społecznej w usługach podkreślane jest w kontekście użytkowników (klientów) oraz dostarczycieli usług w procesie współtworzenia (*co-creation*) i współtworzenia wartości (*value co-creation*).

Współtworzenie rozumiane jest jako „proces tworzenia czegoś wspólnie poprzez bezpośrednią interakcję pomiędzy dwoma lub większą liczbą aktorów, w których procesy aktorów łączą się w jeden oparty na współpracy proces dialogiczny"[31], a „współtworzenia wartości (*value co-creation*) jako wspólny proces, który odbywa się na platformie współtworzenia obejmującej np. usługodawcę i klienta, gdzie proces (produkcji) usługodawcy i konsumpcja konsumenta oraz proces tworzenia wartości łączą się w proces bezpośredniej interakcji. W tym połączonym procesie usługodawca może angażować się w tworzenie wartości klienta (*customer's value*) i poprzez wspólne działania współtworzące wpływać na tworzenie wartości użytkowej dla klienta (*customer's value-in-use*). Na platformie współtworzenia klient może również przyjąć rolę usługodawcy i współtworzyć wartość wraz z dostawcą"[32].

W ujęciu tym podkreśla się, że poprzez interakcję między dostawcą usług, użytkownikiem i kontekstem rozumianym jako zespół czynników współistniejących, zasoby niezbędne do świadczenia usług, takie jak specjalistyczna wiedza, umiejętności i kompetencje społeczne stają się zasobami. Bez wystąpienia inte-

[29] Eiglier, P., Langeard, E. (1975). An approche nouvelle pour..., dz. cyt.; Eiglier, P., Langeard, E. (1976). *Principe de politique marketing...,* dz. cyt.; Grönroos, C. (1978). A service-oriented approach..., dz. cyt.; Martin, C.L., Pranter, C.A. (1989). Compatibility management: customer-to-customer relationships in service environments. *Journal of Services Marketing*, 3(3), s. 5-15; Grönroos, C., Gummerus, J. dz. cyt.

[30] Grönroos, C., Gummerus, J., dz. cyt. (Podobne uwagi formułować można w odniesieniu do wielu rodzaju usług, np. usług turystycznych, gdy udana wycieczka dobrze wspominana jest za sprawą miłych współuczestników i wzorowej współpracy między pracownikami firmy turystycznej, np. pilotem wycieczki i kierowcą autokaru. Przykładem znaczenia interakcji społecznej między odbiorcami usług może być również relacja między kibicami na przebieg wydarzenia sportowego, a w odniesieniu do usług w sferze kultury wpływ publiczności na przebieg koncertu rockowego).

[31] Tamże, s. 209.

[32] Tamże, s. 210.

rakcji nie mają one możliwości ujawnienia cech pozwalających na traktowanie ich jako zasobów. Oznacza to na przykład, że wiedza nauczyciela uznana może być za zasób jedynie wtedy, gdy konfrontowana jest z potrzebami uczniów/studentów, którzy jej potrzebują zdobywając odpowiednią wiedzę, umiejętności i kompetencje w procesie świadczenia usługi edukacyjnej.

Oprócz tego, poprzez interakcję klient dostarcza usługodawcy/organizacji usługowej przydatne informacje o tym, jak rozwijać swoją bazę źródłową i systemy pozwalające funkcjonować w przypisanej mu roli.

Powyższe funkcje sprawiają, że zgodnie z przedstawioną wcześniej definicją, usługi określane mogą być jako „wsparcie codziennych procesów osoby lub organizacji, które ułatwia (lub przyczynia się) do tworzenia wartości tej osoby lub organizacji”[33].

Opisana rola interakcji pozwala również na określenie celu marketingu, którym „jest zaangażowanie usługodawcy, wzajemne tworzenie wartości między podmiotami, z usługą jako moderatorem”[34]. Rola przypisana interakcji w opisie procesu marketingowego powoduje, że marketing staje się procesem aktywnym.

Podsumowując interakcje społeczne spełniają w procesie świadczenia usług szczególną rolę. Polega ona na tym, że wartość jaką usługodawca pierwotnie obiecuje lub proponuje klientowi jest moderowana i modyfikowana w trakcie interakcji (przy czym w grę wchodzą tu wszystkie wymienione rodzaje interakcji społecznych w usługach), co powoduje zmianę doświadczeń klienta i określenie wartości użytkowej. Z kolei, im wyższa wartość użytkowa tym większe prawdopodobieństwo, że następnym razem klient wybierze na usługodawcę ten sam podmiot, jeśli będzie dysponował możliwością wyboru[35]. Bezpośrednia interakcja, łącząc proces produkcji usług przez usługodawcę oraz proces konsumpcji i tworzenia wartości w jeden wspólny proces dialogowy, stanowi platformę do współtworzenia wartości.

Zagrożenia wynikające z interakcji w usługach w związku z pandemią COVID-19

Pandemia COVID-19 spowodowała, że, oprócz wymienionych funkcji, interakcje społeczne stały się w usługach również istotnym źródłem zagrożeń, ponieważ niosą z sobą prawdopodobieństwo zarażenia się niebezpieczną chorobą. Sprawiło to, że organizacje usługowe zmuszone zostały do zawieszenia swojej działalności lub funkcjonowania w znacząco inny niż dotychczas sposób. Pojawiła się w związku z tym konieczność analizy zagrożeń wynikających z interakcji dotyczących pra-

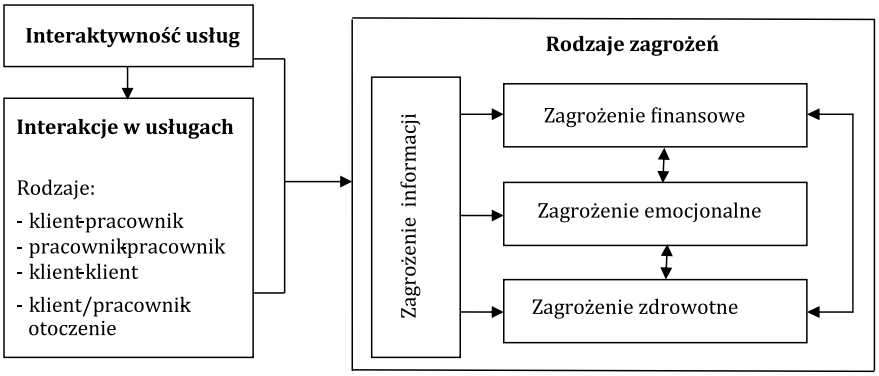
[33] Tamże, s. 208.

[34] Tamże.

[35] Oczywiście nie w każdej sytuacji świadczenia usługi możliwość ta kształtuje się na jednakowym poziomie. Ograniczone możliwości wyboru szczególnie obecne są w przypadku usług publicznych. Klient urzędu ma ograniczone możliwości jego wyboru, gdy załatwia dotyczącą go sprawę urzędową (np. rejestrację samochodu).

cy w usługach wykonywanej przez pracowników jednostek usługowych, jak również niebezpieczeństw jakie niesie ona dla klientów w procesie świadczenia usług.

Najistotniejsze zagrożenia związane z działalnością organizacji usługowych wynikające z interakcji społecznych w czasie pandemii COVID-19 to: zagrożenie zdrowotne, zagrożenie emocjonalne, zagrożenie finansowe oraz zagrożenie informacyjne[36]. Relacje między interaktywnością usług, rodzajami interakcji społecznych w usługach oraz zagrożeniami związanymi ze świadczeniem usług przedstawiono na Rys. 1.



Rys 1. Zagrożenia warunkowane przez interakcje w usługach

Źródło: opracowanie własne na podstawie Berry, L.L. , Danaher, T.S., Askoy, L., Keiningham, T.L...., dz. cyt.

Podstawowym rodzajem zagrożenia w związku ze świadczeniem usług podczas pandemii COVID-19 jest zagrożenie zdrowotne. Związane jest ono z niebezpieczeństwem przenoszenia wirusa i pojawia się ono, ponieważ dłuższe przebywanie w jednym miejscu osób nieznajomych wiąże się z prawdopodobieństwem zarażenia się chorobą.

Zagrożenie emocjonalne to stan napięcia psychicznego w czasie pandemii COVID-19 wynikający z izolacji społecznej i samotności w czasie *lockdownu*, prowadzącego do zmniejszenia lub całkowitej eliminacji kontaktów międzyludzkich, doświadczenia z przebytą chorobą lub śmiercią znajomych lub osób bliskich oraz niepewnością sytuacji finansowej.

Zagrożenie finansowe jest efektem niepewności ekonomicznej związanej z pandemią i odnosi się do możliwości: utraty pracy, obniżenia pensji, pogorszenia sytuacji finansowej w wyniku pracy w ograniczonym wymiarze godzin. Poza tym przejście zakażenia obniża wartość osoby na rynku pracy i co za tym idzie przyczynia się do pogorszenia sytuacji ekonomicznej. Zagrożenie finansowe wpływa negatywnie na zaspokojenie wielu potrzeb, w tym obniżenie poziomu bezpieczeństwa fizycznego i emocjonalnego.

[36] Berry, L.L. , Danaher, T.S., Askoy, L., Keiningham, T.L..., dz. cyt.

Zagrożenie informacji (informacyjne) odnosi się do trudności zarządzaniem informacją w czasie pandemii COVID-19. Z uwagi na scharakteryzowane wcześniej cechy usług (w tym ich niematerialność) informacja spełni w usługach szczególną rolę. Zagrożenie to odnosi się do podważenia poczucia pewności jednostki, że posiada odpowiednie, godne zaufania i aktualne informacje potrzebne do podejmowania trafnych decyzji związanych z wyborem oferty usługowej oraz świadczeniem usług. Może być ono definiowane jako brak poczucia pewności jednostki, że dysponuje informacjami potrzebnymi do życia i prowadzenia własnych spraw osobistych i zawodowych w sposób bezpieczny. Dostęp do aktualnych, rzetelnych i wiarygodnych informacji wpływa na wzrost lub minimalizowanie wymienionych wcześniej rodzajów zagrożeń, tj. zagrożenia fizycznego, emocjonalnego i finansowego.

Działania na rzecz wyeliminowania zagrożeń wynikających z interakcji społecznych

Sposobem likwidacji zagrożeń wynikających z interakcji społecznych w usługach i przyszłościowym kierunkiem ewolucji usług są działania podejmowane na rzecz rozdzielczości usług (*service separability*)[37]. W celu wyeliminowania zagrożeń i poprawy poziomu bezpieczeństwa usługodawcy podejmują działania prowadzące do pominięcia w procesie świadczenia usług bezpośredniego kontaktu. Jednym z interesujących przykładów w tym zakresie są działania podejmowane przez australijskich właścicieli winnic. Wizyty w winnicach połączone z degustacją wina podawanego w połączeniu ze specjalnie przygotowywanym na tę okazję menu są w Australii tradycyjnie znaczącym biznesem. Aby wyjść naprzeciwko warunkom, które powstały w związku z pandemią COVID-19 degustacje te musiały być organizowane w dużo bardziej kameralnej atmosferze. Niektóre winnice, takie jak Innocent Bystander zdecydowały się na transmitowanie w Internecie sesji degustacyjnych umożliwiając w ten sposób winiarzom, sommeilerom i personelowi winnic dzielenie się swoją pasją do wina z dużą grupą odbiorców z pominięciem interakcji w sytuacji bezpośredniego kontaktu. Oprócz tego w ofercie winnic znalazła się oferta wysyłki zestawu win do domu klienta wraz z informacjami degustacyjnymi i sugerowanymi zestawami potraw, co pozwoliło stwarzać u klienta wrażenie siedzenia po drugiej stronie ławki degustacyjnej. Po zakończenia ścisłego *locdownu* w Australii opisana forma świadczenia usługi jest z powodzeniem kontynuowana, a firma otrzymuje w dalszym ciągu zamówienia na wirtualne degustacje[38].

Podobne przykłady pochodzą również z Polski. Platformę przygotowaną specjalnie dla melomanów, gdzie zakupione wcześniej bilety mogły być wykorzystane za sprawą kodów uprawniających do dostępu do specjalnie przygotowanych kana-

[37] Tamże.
[38] Tamże.

łów z muzyką klasyczną zaproponowała Filharmonia im. Mieczysława Karłowicza w Szczecinie. Pomimo, że w okresie od 20 marca do 9 kwietnia 2021 r. budynek filharmonii był zamknięty dla publiczności, ta jednak pracowała nadal by muzyka i jej koncerty towarzyszyły melomanom. Zapraszani byli oni na strony internetowe livefilharmonia.szczecin.pl oraz na kanały filharmonii w serwisach Facebook i YouTube[39].

Powyższe przykłady stanowią ilustrację rozdzielczość usług, przy jednoczesnym najbardziej możliwym nadaniu im cech bezpośredniej interakcji społecznej.

Zakończenie

Wzajemne oddziaływanie podmiotów w procesie świadczenia usług określane mianem interakcji społecznej jest zjawiskiem nieodłącznie związanym ze świadczeniem usług. Zainteresowanie interakcją społeczną w usługach skoncentrowane było do tej pory na korzyściach wynikających z niej w procesie tworzenia wartości dla klienta. Wiele pojęć związanych z usługami, w tym pojęcia z punktu widzenia usług najważniejsze, tj. współkreowanie wartości oraz wartość dla klienta jest ściśle związanych z występujących w usługach zjawiskiem interakcji społecznej.

Przeprowadzona analiza pokazuje, że współczesne rozumienie pojęcia propozycji wartości tworzonej w usługach, które jest w dużej mierze nieuchwytne i nieokreślone, obejmuje wzajemność, która oparta jest na kontakcie między stronami, który opisywany jest poprzez pojęcie interakcji społecznej. Ujmując rzecz w sposób możliwie jak najbardziej ogólny, interakcja społeczna stanowi podstawę opisu tego w jaki sposób usługa świadczona jest dla klienta. Jest również główną przyczyną różnic w opisie tworzenia wartości w sektorze usług w porównaniu do modeli tworzenia wartości opartych na towarach.

Okres pandemii COVID-19 zmusza praktyków oraz badaczy problemów zarządzania i marketingu do nieco innego niż dotychczas zainteresowania interakcją społeczną w usługach, tym razem z punktu widzenia zagrożeń jakie niesie jej występowanie. Interpretowanie usług przez pryzmat interakcji społecznej wnosi do naukowej dyskusji na temat usług coś więcej niż tylko spojrzenie na usługi jako odrębną kategorię produktów, ale pozwala spojrzeć na nie jako odrębny rodzaj działalności (biznesu) z pojawiającymi się typowymi dla nich zagrożeniami wynikającymi z kontaktu między uczestnikami rynku. Kwestie bezpieczeństwa w czasie pandemii COVID-19 są ważnym uzupełnieniem podejścia do problematyki usług. Wychodzi ono naprzeciw potrzebie nowego podejścia organizacyjnego do perspektywy usług w biznesie.

Przedstawione obserwacje mają istotne konsekwencje z punktu widzenia świadczenia pracy w usługach. Pozwalają uczynić zarządzanie w usługach w aktualnych warunkach bardziej zrozumiałym dla menedżerów. Wprowadzenie nowych zasad pracy, w tym konieczność monitorowania zagrożeń występujących

[39] https://filharminia.szczenin.pl (dostęp z dnia 09.07.2021).

w związku z COVID-19 sprawia, że dotychczasowe stanowiska pracy w usługach stają się w większości przypadków nieistniejącym artefaktem.

Wyniki przeprowadzonej analizy mogą być również pomocne w odpowiedzi na pytanie, o najbardziej poszukiwane kwalifikacje pracowników w sektorze usług. Można przypuszczać, że zainteresowanie kwestiami zagrożeń znajdować będzie odzwierciedlenie we wzroście popytu na przygotowanych w tym zakresie pracowników. Potwierdzają to badania przeprowadzone przez Polski Instytut Ekonomiczny dotyczące sfery handlu, z których wynika, że w 2021 r. największe zapotrzebowanie dotyczyć będzie pracowników znających przepisy i systemy w zakresie bezpieczeństwa sanitarnego i cyfrowego[40]. Z kolei z badań odnoszących się do bankowości wynika, że pracownicy banków najwyżej cenią sobie innowacje związane z obsługą klienta i bezpieczeństwem[41].

Między innymi z tego powodu konieczne wydaje się włączenie problematyki zagrożeń w usługach oraz wiedzy na temat mechanizmów ich powstawania do programów nauczania przedmiotów dotyczących sfery usług, w tym szczególnie Marketingu w handlu i usługach[42]. Najbardziej zasadne wydaje się to w przypadku nauczania marketingu usług na studiach o profilu praktycznym, których absolwenci przygotowani są do rozwiązywania bieżących problemów praktyki gospodarczej.

Piśmiennictwo:

1. Berry, L.L., Danaher, T.S., Askoy, L., Keiningham, T.L. (2020). Service safety in the pandemic age. *Journal of Service Research*, 23(4).
2. Booms, B.H., Bitner, M.J. (1982). Marketing structures and organization structures for service firms. W: Donnelly, J.H., George, W.R. (red.), *Marketing of services*, (47-51), Chicago, IL.: American Marketing Association.
3. Borowska, A., Stolarska, A. (2021). *Zmiany na rynku pracy w Polsce po 2019 r. w ujęciu sektorowym*. Referat wygłoszony na konferencji naukowej „Rynek pracy wobec wyzwań przyszłości – ujęcie interdyscyplinarne". Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej. Wydział Nauk Ekonomicznych. 17.06.2021r.
4. Eiglier, P., Langeard, E. (1975). An approche nouvelle pour le marketing des services. *Revue Francaise de Gestion*, 2.
5. Eiglier, P., Langeard, E. (1976). *Principe de politique marketing pour les enterprises de service*. working paper, Institute d'Administration des Enterprises, Universite´ d'Aix -Marseille.
6. Grönroos, C. (1978). A service-oriented approach to marketing of services. *European Journal of Marketing,* 12(8).
7. Grönroos, C., Gummerus, J. (2014). The service revolution and its marketing implications: service logic vs service-dominant logic. *Managing Service Quality*, 24(3).

[40] Kłosiewicz-Górecka, U. (2021). Plany przedsiębiorstw handlowych w Polsce na rok 2021, *Marketing i Rynek*, 1, s. 30-32.

[41] Korolczuk, S. (2021). *Innowacje bankowe jako czynnik konkurencyjności Banku Spółdzielczego w Radzyniu Podlaskim*. Praca dyplomowa. Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, promotor dr hab. Jacek Kamiński, prof. PSW, Biała Podlaska.

[42] Kamiński, J. (2020). Uwagi na temat nauczania marketingu na kierunku zarządzanie o profilu praktycznym. *Rozprawy Społeczne*, 14(2), s. 86-106.

8. Gummesson, E. (1979). The marketing of professional services – an organizational dilemma. *European Journal of Marketing*, 13(5).
9. Gummesson, E. (1991). Marketing revisited: the crucial role of the part-time marketer. *European Journal of Marketing*, 25(2).
10. http://usługa.edu.pl/2020/12/0/usługa-czyli-co (dostęp z dnia 09.07.2021).
11. https://filharminia.szczenin.pl (dostęp z dnia 09.07.2021).
12. https://usluga.edu.pl/slownik/ (dostęp z dnia 09.07.2021).
13. Kamiński, J. (2009). Sto lat Harvard Business School. Wkład w rozwój wczesnego marketingu. *Marketing i Rynek*, 12.
14. Kamiński, J. (2010). Historyczna samoświadomość marketingu. *Marketing i Rynek*, 10.
15. Kamiński, J. (2013). Czego na temat przedmiotu i zakresu nauki o marketingu można dowiedzieć się z definicji marketingu. *Marketing i Rynek*, 7.
16. Kamiński, J. (2016). Refleksje nad zakresem nauki o marketingu jako dyscypliny naukowej – cz. 2. *Marketing i Rynek*, 7.
17. Kamiński, J. (2020). Uwagi na temat nauczania marketingu na kierunku zarządzanie o profilu praktycznym. *Rozprawy Społeczne*, 14(2).
18. Kłosiewicz-Górecka, U. (2021). Plany przedsiębiorstw handlowych w Polsce na rok 2021, *Marketing i Rynek*, 1.
19. Komuda Ł. (2021). *Pracujący w rolnictwie, przemyśle i usługach*. https://rynekpracy.org/statystyki/pracujacy-w-rolnictwie-przemysle-i-uslugach/ (dostęp z dnia 14.09.2021).
20. Korolczuk, S. (2021). *Innowacje bankowe jako czynnik konkurencyjności Banku Spółdzielczego w Radzyniu Podlaskim*. Praca dyplomowa. Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, promotor dr hab. Jacek Kamiński, prof. PSW, Biała Podlaska.
21. Kotler, P. (2008). *Marketing*, Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
22. Langeard, E., Eiglier, P. (1987). *Servuction: le marketing des services*, Paris: Wiley.
23. Lehtinen, J.R. (1983). Asiakasohjautuva palveluyritys (The customer-oriented service firm), Espoo: Weilin+Göös.
24. Lichniak, I (red.). (2010). *Serwicyzacja polskiej gospodarki*, Warszawa: Szkoła Główna Handlowa.
25. Martin, C.L., Pranter, C.A. (1989). Compatibility management: customer-to-customer relationships in service environments. *Journal of Services Marketing*, 3(3).
26. Negina, C., Caniëls, M.CJ., Bloemer, J. MM, van Birgelen, M. JH. (2015). Value cocreation in service interactions: Dimensions and antecedents. *Marketing Theory*, 15(2).
27. *Oko na gospodarkę: Ręce uciekają z produkcji do usług* (2018). https://www.obserwatorfinansowy.pl/bez-kategorii/rotator/oko-na-gospodarke-rece-uciekaja-z-produkcji-do-uslug/ (dostęp z dnia 30.06.2021)
28. Parasuraman, A., Zeithaml, V.A., Berry, L.L. (1985). A conceptual model of service quality and its implications for future research. *Journal of Marketing*, 49.
29. Porter, M. (2006). *Przewaga konkurencyjna. Osiąganie i utrzymywanie lepszych wyników*, Gliwice: Wyd. Helion.
30. Rathmell, J.M. (1966). What is meant by services. *Journal of Marketing*, 30 (October).
31. Rogoziński, K. (2012). Definicja usługi i to, co poniżej. *Ekonomiczne Problemy Usług*, 95.
32. Sheth, J.N., Uslay, C. (2007). Implications of the revised definition of marketing: from exchange to value creation. *Journal of Public Policy & Marketing*, 26(2).
33. Sztompka, P. (2002). *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Kraków: Wydawnictwo Znak.
34. Szymańska, E. (2015). Serwityzacja gospodarki jako źródło jej transformacji. *Optimum. Studia Ekonomiczne*, 1(73).

35. Szymczak, M. (red.). (1978). *Słownik języka polskiego*. t. I, Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe.
36. Vargo S.L., Lusch R.F. (2017). Service-dominant logic 2025. *International Journal of Research in Marketing*, 34(1).
37. Vargo, S.L. (2018). Marketing relevance through market theory. *Brazilian Journal of Marketing*, 17(5).
38. Vargo, S.L., Koskela-Huotari, K., Baron, S., Edvardson, B., Reynoso, J., Colurcio, M. (2017). A Systems perspective on markets – toward a research agenda. *Journal of Business Research*, 79.
39. Vargo, S.L., Lusch, R.F. (2004). Evolving to a new dominant logic for marketing. *Journal of Marketing,* 68(1).
40. Vargo, S.L., Lusch, R.F. (2008). Service-dominant logic: continuing the evolution. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 36(1).
41. Vargo, S.L., Lusch, R.F. (2016). Institutions and axioms: an extension and update of service-dominant logic. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 44(1).

Streszczenie

Od czasu ujawnienia w chińskim Wuhan pierwszych przypadków nieznanej wcześniej choroby określonej jako COVID-19 świat boryka się ze skutkami związanej z nią pandemii. Jej istnienie przyniosło nie tylko poważne skutki zdrowotne, ale także szerokie konsekwencje społeczno-gospodarcze. Z punktu widzenia gospodarki najbardziej widocznym przejawem pandemii COVID-19 jest znaczne ograniczenie działalności sektora usług, którego funkcjonowanie opiera się na wzajemnym oddziaływaniu na siebie podmiotów określanym jako interakcja społeczna.
Celem niniejszej pracy jest scharakteryzowanie zjawiska interakcji społecznej w usługach, roli spełnianej przez interakcję społeczną w procesie świadczenia usług oraz zagrożeń jakie w związku z interakcją społeczną pojawiają się w czasie pandemii COVID-19.
W pracy omówiono rolę usług w gospodarce, pojęcie, rodzaje i znaczenie interakcji społecznej w usługach oraz scharakteryzowano interakcję jako źródło zagrożeń, jakie pojawiają się w związku ze świadczeniem usług w czasie pandemii COVID-19.
Uwagi zawarte w pracy pozwalają uczynić zarządzanie w usługach bardziej zrozumiałym dla menedżerów. Wnioski w przeprowadzonej analizy dotyczą zagrożeń pracy w usługach oraz potrzeby włączenia tej problematyki do procesu kształcenia na studiach z zakresu zarządzania o profilu praktycznym.

Słowa kluczowe: usługi, interaktywność usług, współtworzenie wartości, COVID-19, zagrożenia

Żanna Pleskacz[1], **Agata Marcysiak**[2]
Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach

WPŁYW PANDEMII NA RYNEK PRACY PRZEDSIĘBIORSTW BRANŻY BUDOWLANEJ

Wstęp

Budownictwo jest postrzegane jako koło zamachowe całej gospodarki. Udział tego sektora w polskim PKB w roku 2020 wyniósł ponad 7% i nadal wykazuje tendencję wzrostową. Kondycja tego sektora przekłada się w sposób bezpośredni na sytuację w innych dziedzinach gospodarki m.in. w produkcji materiałów budowlanych, mebli oraz artykułów wyposażenia mieszkań, produkcji maszyn i urządzeń wykorzystywanych w budownictwie. Rozwój budownictwa kreuje także miejsca pracy w przemyśle, usługach i innych pokrewnych branżach. Jako pierwszy wśród innych branż sygnalizuje nadchodzące zmiany w gospodarce. Sektor budowlany pełni także bardzo ważne funkcje społeczne, głównie w aspekcie budownictwa mieszkaniowego oraz infrastrukturalnego, warunkując wzrost stopy życiowej społeczeństwa, jak również postęp cywilizacyjny.

Rynek budowlany, tak jak i cała gospodarka, od marca 2020 podlega rygorom pandemii koronawirusa. Od początku tego nowego zjawiska pojawiły się obawy nie tylko o realizację planów i umów, ale przede wszystkim o zdrowie i życie pracowników. Wiele firm z tego sektora musiało uruchomić działania umożliwiające przetrwanie w nowych warunkach. Dodatkowo rok 2021 przyniósł podwyżki, które zaczynają wpływać na koszty ponoszone przez firmy i składane przez nie oferty w przetargach.

Sytuacja jaka ukształtowała się w 2021 roku wskazuje, że rynek budowlany i firmy budowlane poradziły sobie z koronawirusem lepiej niż inne branże czy sektory gospodarki. Nie było masowego zamykania budów. Środki z publicznych pieniędzy skierowano na inwestycje z zakresu infrastruktury transportu. Deweloperzy i inwestorzy indywidualni działali w sposób bardzo efektywny. W konsekwencji w roku 2020 nastąpił w Polsce, w relacji do poprzedniego roku, wzrost liczby i powierzchni nowo powstałych mieszkań. Wówczas to oddano do użytko-

[1] dr hab., prof. UPH, zanna.pleskacz@uph.edu.pl, ORCID: 0000-0003-1647-5767
[2] dr inż., agata.marcysiak@uph.edu.pl, ORCID: 0000-0003-2534-9877

wania 220,8 tys. mieszkań, tj. o 6,5% więcej niż w 2019 roku oraz o 35,2% więcej w porównaniu do 2016 roku. Powierzchnia użytkowa wybudowanych mieszkań wyniosła 19 585,4 tys. m^2 a liczba izb 833,0 tys[3].

Głównym wyzwaniem branży budowlanej jest brak wykwalifikowanych pracowników budowlanych połączony z niską renomą zawodu. Istotnym problemem jest także starzenie się kadr zatrudnionych w budownictwie. Jak wynika z raportu „Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego" – 59 proc. pracodawców uważa ten aspekt za największe wyzwanie społeczne, z którym będą musieli się zmierzyć w najbliższym czasie. Wśród innych problemów wskazuje się na brak zainteresowania młodzieży karierą w branży budowlanej w wyniku spadku jej prestiżu oraz brak nowych pracowników ze względu na niechęć młodych ludzi do podejmowania pracy fizycznej (51 proc. wskazań respondentów)[4].

Niewystarczająca liczba dostępnych pracowników już obecnie hamuje rozwój firm, które mimo pozyskiwania nowych zleceń nie mogą ich realizować z uwagi na braki kadrowe. Powstające deficyty nie są w pełni niwelowane przez zatrudnienie pracowników z zagranicy. Wyższe płace w państwach Europy Zachodniej (Niemcy, Norwegia, Wielka Brytania) motywują pracowników pochodzących np. z Ukrainy i Białorusi do dalszej migracji z Polski. Dodatkowo pogłębia to niestabilność zatrudnienia.

Materiał i metody

W opracowaniu analizowano wpływ pandemii na rynek pracy przedsiębiorstw branży budowlanej. Zagadnienie to rozpatrywano na tle zmian, które zaistniały przed pandemią. Ogólna makroekonomiczna sytuacja w kraju zawsze miała znaczący wpływ na rynek pracy w branży budowlanej.

Celem opracowania jest ukazanie wpływu pandemii i związanej z nią regulacji ze strony państwa na rynek pracy przedsiębiorstw branży budowlanej. Szczegółowej analizie poddano segment budownictwa magazynowego, budownictwa handlowo-usługowego i budownictwa mieszkaniowego. Reagowały one w różny sposób na sytuację wywołaną pandemią.

Dla realizacji celu niniejszego opracowania analizie poddano wyniki badań przeprowadzone przez:

- Instytut Badań Strukturalnych Uniwersytetu Łódzkiego oraz Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych dotyczące prognozowania polskiego rynku pracy;
- Centrum Badań i Analiz Rynku związane z barierami w prowadzeniu działalności w branży budowlanej;
- Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej dotyczące przyszłości rozwoju zawodów branży budowlanej;

[3] GUS (2021). *Efekty działalności budowlanej w 2020 roku*. Warszawa, Lublin: Główny Urząd Statystyczny.

[4] PARP (2021). *Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego,* Warszawa: PARP.

- Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości z zakresu metod i sposobów monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje w branży budowlanej;
- Główny Urząd Statystyczny związane z rynkiem pracy oraz wpływem pandemii na ocenę koniunktury gospodarczej w budownictwie;
- Polski Związek Pracodawców Budownictwa dotyczące funkcjonowania sektora budownictwa podczas pandemii,
- portal budowlany wielkie budowanie.pl.

W procesie badawczym zastosowano metodę tabelaryczno-opisową z elementami analizy poziomej oraz pionowej. W opracowaniu wykorzystano także metodę graficzną.

Sytuacja przedsiębiorstw branży budowlanej przed pandemią

Wzrost gospodarczy w 2018 r. i gwałtowny przyrost inwestycji publicznych związanych z uruchamianiem publicznych projektów infrastrukturalnych (do 2023 r. Polska ma do wydania 86,6 mld zł), zarówno przez samorządy, jak i jednostki centralne – realizowanych przy wsparciu środków z unijnej perspektywy finansowej na lata 2014-2020, spowodowało boom na rynku budowlanym. Wzrósł popyt na usługi, często przekraczający możliwości firm wykonawczych. W związku z tym nastąpił wzrost cen na usługi i materiały budowlane.

W 2019 r. sektor budowlany doświadczył dalszego wzrostu kosztów produkcji, m.in. w wyniku podwyższenia płacy minimalnej, rosnących cen paliw, energii elektrycznej itd. Powstał problem nieoszacowanych kontraktów we wszystkich segmentach branży budowlanej i bankructwo firm. Ten wzrost kosztów przyczynił się i do zwiększenia zapotrzebowania na pracowników wszystkich szczebli. W 2018 r. 74% firm wykonawczych zgłaszało poważne braki kadrowe, a na początku 2019 r. było ich 65,7%. Z tego powodu w 2019 roku 38,3% firm oceniało sytuację na rynku pracy w sektorze budowlanym jako złą, a 35,3% jako dobrą. Wśród respondentów, którzy aktualną sytuację na rynku pracy ocenili jako złą, 19,7% uznało, że jest ona zdecydowanie zła, zaś pozostałe 18,7% – raczej zła[5].

Według raportu Deloitte w latach 2012-2018 liczba pracowników zatrudnionych zmniejszyła się o 100 tys. osób. Największy spadek odnotowano w grupie osób prowadzących działalność na własny rachunek, co wynika zwłaszcza z dynamicznego wzrostu płac (ok. 8-10% w stosunku do 2017r.) w dużych podmiotach. W 2019 roku w całej branży budowlanej w Polsce (wraz z małymi podmiotami zatrudniającymi poniżej 9 pracowników) pracowało ok. 700-800 tys. osób. W tym roku w branży budowlanej braki kadrowe sięgały ponad 150 tys. osób[6].

[5] Praca w Budownictwie – Raport Centrum Badań i Analiz Rynku. https://inzynierbudownictwa.pl/praca-w-budownictwie-raport-specjalny/ (dostęp z dnia 01.02.2021).

[6] Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2018_12_Rady_Raport_Rynek-pracy_grudzien-2018.pdf/ (dostęp z dnia 01.03.2021).

Sytuacja przedsiębiorstw branży budowlanej podczas pandemii

Pierwsze dwa miesiące 2020 r. przed pandemią wskazywały na stabilizujący się rynek pracy i większą równowagę między popytem a podażą na robotników budowlanych. Pandemia Covid-19 całkowicie zmieniła priorytety obecnych i przyszłych robotników. Już od marca gwałtownie spadała liczba zagranicznych pracowników, a część już pracujących specjalistów przechodziła na opiekę nad dziećmi. To spowodowało spadek osób chętnych do pracy, czyli jeszcze bardziej zmniejszyła się podaż pracy. Paradoksalnie rynek budowlany wcale nie słabł w pierwszej połowie 2020 r., bowiem potrzeby kadrowe były bardzo duże i praktycznie od kwietnia cały czas rosły.

W drugiej połowie roku jesienne zachorowania doprowadziły do jeszcze większego spadku podaży pracy zarówno z zagranicy, jak i z Polski. Drugi lockdown w listopadzie znów zatrzymał robotników w domach i wyhamował przyjazdy osób przede wszystkim zza wschodniej granicy.

Ogólnie koniunkturę w branży budowlanej podczas rozwoju pandemii można ocenić za pomocą Wskaźnika ogólnego klimatu koniunktury (General business climate indicator), opracowanego przez GUS. Wskaźnik jest obliczany jako średnia arytmetyczna sald odpowiedzi na pytania z ankiety miesięcznej dotyczącej bieżącej i przewidywanej sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa. Przyjmuje on wartości od –100 do +100, przy czym wartości poniżej zera są oceniane jako negatywne (wskazujące na gorszą koniunkturę), a powyżej zera – jako pozytywne (wskazujące na dobrą koniunkturę). Wskaźnik przyjmujący wartość równą zero oznacza sytuację, gdy koniunktura nie zmienia się. Gdy wskaźnik jest większy od zera odnotowywany jest „dobry" klimat koniunktury. W przeciwnym wypadku klimat jest oceniany jako „zły"[7].

Zgodnie z danymi zawartymi w Tab. 1 w marcu 2020 koniunktura nie była jeszcze obciążona koronawirusem, ale spadła już poniżej zera –1,9. W kwietniu 2020 spadła bowiem do rekordowego poziomu –47,1 co było odzwierciedleniem zagrożenia. W kolejnych miesiącach wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury w budownictwie wolno wzrastał, ale jego słaba dynamika wzrostu oznaczała, że branża czuje się niepewnie. Od października, wraz z nasileniem drugiej fazy epidemii indeks zaczął znowu spadać. W listopadzie koniunktura w budownictwie spadła do poziomu –26,2. To potwierdzało wciąż jeszcze niski poziom optymizmu wśród firm budowlanych. Grudzień 2020 przyniósł też pierwsze pozytywne symptomy. Wskaźnik koniunktury w budownictwie, zamiast zwyczajowo na koniec roku spaść, zwiększył się do poziomu –22,6. Dane GUS pokazują, że budownictwo nie ucierpiało znacząco na skutek drugiej fali pandemii, a obecnie notuje poprawę wyników finansowych. Pod koniec grudnia 2020 ruszyły szczepienia przeciwko koronawirusowi, pojawiła się ogólnonarodowa nadzieja powrotu do tzw. normalności i zwiększenie optymizmu w branży budowlanej. Po niewielkich zwyżkach

[7] Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (2018). GUS https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3181,pojecie.html/ (dostęp z dnia 11.04.2021)

w I kwartale oraz w kwietniu i w maju 2021 roku koniunktura w budownictwie ukształtowała się na poziomie –8,4**.** Poprawę koniunktury zadeklarowało 11,4% przedsiębiorstw, a jej pogorszenie –19,8%. W kwietniu było to odpowiednio 10,0% i 23,7%, co oznacza, że szybciej ubywa pesymistów niż przybywa optymistycznie nastawionych firm.

Tab. 1. Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury w budownictwie

Rok	Miesiąc	Saldo zmian
2020	Styczeń	–0,7
2020	Luty	0,1
2020	Marzec	–1,9
2020	Kwiecień	–47,1
2020	Maj	–38,8
2020	Czerwiec	–25,9
2020	Lipiec	–16,7
2020	Sierpień	–15,4
2020	Wrzesień	–15,0
2020	Październik	–16,5
2020	Listopad	–26,2
2020	Grudzień	–22,6
2021	Styczeń	–18,7
2021	Luty	–17,7
2021	Marzec	–15,5
2021	Kwiecień	–13,7
2021	Maj	–8,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, Wpływ pandemii na koniunkturę w budownictwie. https://polskiprzemysl.com.pl/budownictwo/sytuacja-w-polskim-budownictwie// (dostęp z dnia 11.04.2021).

Sytuacja ekonomiczna wybranych segmentów branży budowlanej

Branża budowlana jest podzielona na segmenty, które w różny sposób reagowały na zaistniałą sytuację. Podstawowe segmenty w branży to: budownictwo drogowe, budownictwo energetyczne, budownictwo kolejowe, budownictwo ochrony środowiska, budownictwo przemysłowe, budownictwo obiektów sportowych, budownictwo handlowo-usługowe, budownictwo magazynowe, budownictwo użyteczności publicznej, budownictwo biurowe, budownictwo mieszkaniowe.

W niniejszym opracowaniu szczegółowej analizie poddano segment budownictwa magazynowego, budownictwa handlowo-usługowego i budownictwa miesz-

kaniowego. Wybrane segmenty w różny sposób reagowały na sytuację wywołaną pandemią.

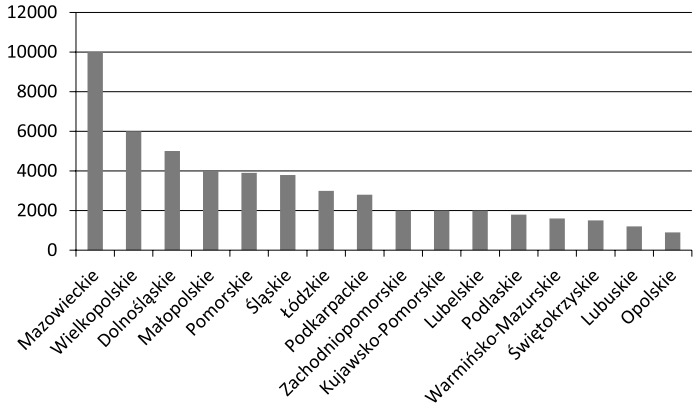
Pandemia Covid-19 znacząco zmieniła priorytety konsumentów. Konsumenci zaczęli częściej kupować przez internet, co było przyczyną ożywienia w sektorze budowlanym branży logistycznej i wpłynęło na rozwój przede wszystko segmentu budownictwa magazynowego. Magazyny stały się bardzo cenionym dobrem inwestycyjnym. Nowych magazynów szukały w 2020r. głównie sieci handlowe, operatorzy logistyczni i producenci. Z tego powodu polski rynek magazynowy odnotował w ubiegłym roku rekordowy wynik, czyli wybudowano 2 mln mkw powierzchni magazynowej. Pozwoliło to utrzymać Polsce trzecie miejsce wśród najbardziej aktywnych rynków w Europie. Transakcje magazynowe sfinalizowane w ubiegłym roku na poziom 2,7 miliarda euro, stanowią tym samym prawie połowę całkowitego wolumenu inwestycyjnego na polskim rynku nieruchomości.

W odniesieniu do budownictwa handlowo-usługowego w 2020 roku w Polsce oddano do użytku blisko 260 mkw. powierzchni w centrach handlowych, co stanowi wynik zbliżony do roku 2019. Na popularności na rynku handlowym zyskują parki handlowe i mniejsze centra o profilu zakupów codziennych o powierzchni nieprzekraczającej 25tys. mkw. Udział ich w ubiegłorocznej sprzedaży wyniósł 63,5%. Rośnie też liczba inwestycji w obiekty wielofunkcyjne, ostatnie oddane to: Elektrownie Powiśle, kolejny etap Browarów Warszawskich i Monopolis w Łodzi.

Rynek budownictwa mieszkaniowego podczas pandemii wykazuje bardzo dobre perspektywy. Według danych GUS, w marcu 2021 roku deweloperzy zaczęli budowę 17,8 tys. mieszkań, tj. o 59% więcej niż rok wcześniej. W całym I kwartale liczba lokali w uruchomionych projektach wyniosła nieco ponad 40 tys., tj. o 26 % więcej w porównaniu do 2020 roku[8]. Ruch budowlany w obszarze budownictwa mieszkaniowego według województw przedstawia Rys. 1. Dane zawarte na rysunku wyraźnie wskazują na największe wzrosty w Województwie Mazowieckim.

Inaczej sytuacja wyglądała w Warszawie, gdzie liczba mieszkań w nowych projektach w I kwartale br. zmniejszyła się o 37%. To efekt dużych problemów z uzyskiwaniem pozwoleń na budowę i kurczącymi się zasobami gruntów pod szybką zabudowę. Podobną sytuację można zaobserwować również w Łodzi. Pozostałe aglomeracje: Kraków, Wrocław, Poznań i Trójmiasto (z największym udziałem Gdańska), zanotowały dwu, a nawet trzycyfrowe wzrosty. Do miast, gdzie buduje się ponad 1 tys. lokali kwartalnie, dołączyły się Lublin, Szczecin, Katowice i Rzeszów. W wielu mniejszych miejscowościach można mówić o skokowym wzroście deweloperskiej oferty. W marcu 2021 roku deweloperzy dostali pozwolenia na budowę 23,3 tys. mieszkań, tj. o 68% w więcej niż rok temu.

[8] Sektor budownictwa w obliczu COVID-19, Polski Związek Pracodawców Budownictwa. https://pzpb.com.pl/2020/06/24/raport-pzpb-sektor-budownictwa-w-obliczu-covid-19/// (dostęp z dnia 11.04.2021).



Rys. 1. Liczba mieszkań oddanych do użytkowania według województw (styczeń-marzec 2021 rok)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

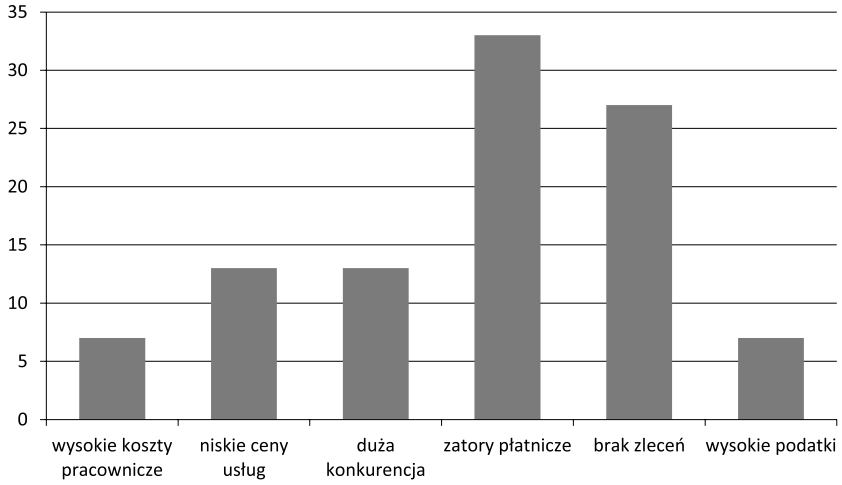
Od stycznia do grudnia 2020 roku w Polsce powstało łącznie prawie 222 tys. mieszkań. Jest to wynik o 7 % lepszy niż w 2019 roku. To jest najlepszy wynik od 41 lat. Na mieszkania ciągle utrzymuje się wysoki popyt, co jest pochodną kilku czynników, w tym:

- relatywnie dobrej sytuacji gospodarczej,
- oczekiwań związanych z uruchomieniem w przyszłości Europejskiego Funduszu Odbudowy,
- najtańszych w historii kredytów hipotecznych,
- bardzo łagodnej polityki monetarnej NBP, która uczyniła nieopłacalnym trzymanie oszczędności na lokatach bankowych,
- wzrostem oszczędności konsumentów podczas lockdownu.

Wszystkie wyżej wymienione czynniki powodują zwiększenie popytu na mieszkania. Z drugiej jednak strony czynniki wtórne, takie jak sprzedaż w lutym 2020r. przez Budimex S.A. spółki Budimex Nieruchomości świadczą o tym, że tendencja może się odwrócić. Jeden z największych deweloperów mieszkaniowych przeszedł w ręce nowych, polsko-czeskich właścicieli: Cornerstone Partners sp. z o.o. z siedzibą w Warszawie i Crestyl Real Estate s.r.o., z siedzibą w Pradze. Uzgodniona wartość transakcji wyniosła 1,513 mld zł. Pomimo wielu pozytywnych trendów na polskim rynku mieszkaniowym ta sprzedaż może oznaczać nadchodzące zmiany na polskim rynku nieruchomości mieszkaniowych. Oczekiwana ekspansja zagranicznych podmiotów wyspecjalizowanych w wynajmie instytucjonalnym, mogą zmienić model prowadzenia działalności w sektorze inwestycji deweloperskich.

Bariery rozwoju rynku pracy przedsiębiorstw branży budowlanej

Według badań przeprowadzonych przez Polski Związek Pracodawców Budownictwa odsetek przedsiębiorców nieodczuwających żadnych barier w prowadzeniu bieżącej działalności w 2020 r. kształtował się na poziomie 8,6%, zaś w 2019 odpowiednio 12,2%. Przedsiębiorstwa zgłaszające bariery najczęściej wskazywały na trudności związane z kosztami zatrudnienia 54,3%, zaś w 2019 odpowiednio 64,1%. W skali roku najbardziej wzrosło znaczenie barier związanych z niepewnością ogólnej sytuacji gospodarczej z 41,4% do 48,3%, natomiast spadło znaczenie barier związanych z niedoborem wykwalifikowanych pracowników z 42,4% do 29,2%, niedoborem pracowników niewykwalifikowanych z 27,7% do 16,7% oraz wspomnianymi kosztami zatrudnienia.



Rys. 2. Bariery utrudniające działalność firmom budowlanym w I kwartale 2021 roku (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie Wielkiebudowanie.pl. https://www.wielkiebudowanie.pl (dostęp z dnia 11.06.2021).

Podsumowanie badań ankietowych firm w każdym z ostatnich miesięcy na rynku budowlanym zamieszczono na Rys. 2. Badania te wskazują, iż firmy budowlane największą barierę utrudniającą działalność budowlaną w I kwartale 2021 widzą w zatorach płatniczych. 33% firm było nimi dotkniętych. Problemy z niewypłacalnością firm budowlanych pojawiają się dosyć często i mają przykre konsekwencje dla ich partnerów biznesowych. Poślizgi w płatnościach na jednym poziomie automatycznie powodują opóźnienia w płatnościach na niższych szczeblach, na przykład podwykonawców. Cierpią też kontrahenci, którzy wystawiają faktury z odroczonym terminem płatności. Mogą doświadczyć opóźnień w uzy-

skaniu zapłaty za towar lub nie otrzymać płatności w ogóle. Tymi kontrahentami często są hurtownie.

Firmy budowlane nie narzekały na brak ludzi do pracy pomimo bardzo niskiego bezrobocia. Odzwierciedla to sytuację na rynku pracy w całej gospodarce i zmniejszenia zatrudnienia w branżach bardziej wrażliwych na Covid-19 (fitness, restauracje, hotelarstwo, turystyka i pochodne). W dalszej perspektywie ten korzystny dla firm budowlanych napływ kadr może się jednak wyczerpać, dlatego że te branże powoli wychodzą z okresu kryzysu, zwiększają swoją działalność, a popyt na pracowników w sezonie letnim będzie coraz większy. Rosnąca koniunktura w budownictwie sprawiła, że firmy podnosiły ceny usług. Średnio w marcu 2021 roku ceny wzrosły o 1% i jest to najwyższa podwyżka od początku roku.

Przeprowadzone badania przez Centrum Badań i Analiz Rynku dotyczące przyszłości rynku budowlanego, wskazują że bariery ich rozwoju stanowią przede wszystkim: niewystarczająca liczba wykwalifikowanych pracowników, wysokie podatki oraz rosnące koszty zatrudnienia. Badania te wskazują, iż problem związany z niedoborem wykwalifikowanych pracowników pozostanie najważniejszą barierą w prowadzeniu działalności gospodarczej w sektorze budowlanym (Tab. 2.).

Tab. 2. Najważniejsze bariery prowadzenia działalności w branży budowlanej (w %)

Wyszczególnienie	Udział w %
niewystarczająca liczba wykwalifikowanych pracowników	65,7
podatki (obciążenia na rzecz budżetu państwa)	33,0
koszty zatrudnienia	31,0
koszty finansowej obsługi działalności	13,7
warunki atmosferyczne	13,7
niejasne i niespójne przepisy prawne	9,3
konkurencja na rynku	6,7
niepełność ogólnej sytuacji gospodarczej	6,3
ceny materiałów budowlanych	4,7
trudności z uzyskaniem kredytu	4,3
niedobór materiałów budowlanych/surowców	4,0
niedobór sprzętu budowlanego	2,3
niedostateczny popyt	0,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku.

Niedobór pracowników w branży budowlanej można rozpatrywać pod względem wykształcenia i różnorodności specjalności. Barometry zawodów dzielą poszczególne zawody na deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. Jest to narzędzie służące głównie analizie popytu na pracę, ale pociągają za sobą decyzje po stronie

podaży pracy[9]. Podatki jako bariera w rozwoju wymienione zostały przez przedsiębiorców z branży budowlanej na drugim miejscu (Tab. 2.). Warto zauważyć, że chodzi tu nie tylko o ich wielkość ale także częste zmiany w zakresie regulacji prawno-podatkowych. Na przykład od stycznia 2020 roku został wprowadzony split payment w VAT jako obowiązkowy mechanizm podzielonej płatności m.in. dla usługi budowlane.

Tendencje rozwoju rynku pracy branży budowlanej

Badania rynku pracy wskazują, że w sektorze budowlanym brakuje podstawowej siły roboczej (pracowników o wykształceniu podstawowym lub/i zawodowym). Raport firmy Spectis, wskazuje na znaczący niedobór na rynku podstawowej siły roboczej, czyli mężczyzn o wykształceniu podstawowym lub zawodowym, zamieszkałych na terenach miejskich. Wyniki Barometru Zawodów 2021 opracowane przez MRPiPS za pierwszy kwartał 2021r. wskazują również na brak pracowników budowlanych najniższego szczebla i posiadających specyficzne uprawnienia, np.: betoniarzy, spawaczy stolarzy, blacharzy, murarzy, tynkarzy.

Z tego samego raportu wynika, że na budowlanym rynku pracy maleje liczba osób po studiach kierunkowych**,** co powoduje, że na uzyskanie uprawnień zawodowych pracownicy muszą czekać około dwóch lat. W przeciwieństwie do pracodawcy z obszaru produkcji, usług czy handlu, który może zatrudnić osobę bez kwalifikacji i dać jej czas na naukę i wdrożenie, tak pracodawca z branży budowlanej nie może sobie na to pozwolić, gdyż posiadanie uprawnień przez pracowników na poszczególnych stanowiskach jest narzucone prawem budowlanym. Zatrudnienie w deficytowych zawodach budowlanych wiąże się ze zdobywaniem drogich i czasochłonnych uprawnień. Brak specjalistów, także pracowników fizycznych, to obecnie dla firm jedna z najbardziej dokuczliwych barier w prowadzeniu działalności[10]. Podobną sytuacją można było już obserwować i w latach 2018-2020, kiedy wśród różnych deficytowych zawodów najwięcej było z branży budowlanej.

[9] Gałecka-Burdziak, E., (red.).(2020). Założenia do prognozy podaży pracy w Polsce do 2050 roku, s. 76.

[10] Barometr zawodów, Prognoza na 2021 rok, Polska, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2020. https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2021&profession%5B0%5D=13/// (dostęp z dnia 13.04.2021).

Tab. 3. Zawody deficytowe w Polsce w branży budowlanej latach 2018-2020

2018	2019	2020
Cieśla Stolarz budowlany Dekarz i blacharz budowlany Kierowca autobusów Kierowca ciągnika siodłowego Kierowca samochodu ciężarowego Kierownik budowy Pracownik produkcji odzieży Operator obrabiarek skrawających Spawacz metodą MIG/MAG Spawacz metodą TIG	Betoniarz Zbrojarz Brukarz Cieśla Stolarz budowlany Dekarz Blacharz budowlany Elektryk Elektromechanik Elektromonter Kierowca samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych Monter instalacji budowlanych Murarz Tynkarz Operator i mechanik sprzętu do robót ziemnych Operator obrabiarek skrawających Pracownik robót wykończeniowych w budownictwie Robotnik budowlany Robotnik obróbki drewna Stolarz Spawacz Ślusarz	Betoniarz Zbrojarz Brukarz Cieśla Stolarz budowlany Blacharz budowlany Elektryk Elektromechanik Elektromonter Kierowca samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych Monter instalacji budowlanych Murarz Tynkarz Operator i mechanik sprzętu do robót ziemnych Operator obrabiarek skrawających Pracownik robót wykończeniowych w budownictwie Robotnik budowlany Robotnik obróbki drewna Stolarz Spawacz Ślusarz

Źródło: opracowanie własne na podstawie Kwiatkowski, E., Kucharski, L., Grabia, T. (2020). Opracowanie założeń makroekonomicznych do prognozy podaży pracy Polski do 2050 r.

Na rynku budowlanym warto zwrócić uwagę na stałą tendencję związaną ze spadkiem atrakcyjności zawodów budowlanych**.** Może mieć to charakter względnie trwały jako efekt zmian kulturowych i ciągłego wzrostu przeciętnego poziomu życia. Chociaż warunki socjalne w polskich firmach budowlanych są coraz lepsze, diagnoza wśród ekspertów z branży jest taka, że do pracy w sektorze budowlanym zniechęcają trudne warunki. Ponadto wymagana jest siła fizyczna, dobry stan zdrowia, dyspozycyjność i gotowość do częstej zmiany miejsca pracy. Tylko znaczący wzrost wynagrodzenia może zainteresować młodzież w szerszym kształceniu w zawodach budowlanych[11].

Według badań przeprowadzanych w pandemicznym 2020 roku, dla zdecydowanej większości – prawie 70 % pracowników najistotniejszym benefitem jest zasilenie domowego budżetu. Dopiero na kolejnych miejscach znalazły się elastyczne traktowanie miejsca pracy, czasu i obowiązków oraz dbanie o dobry nastrój w firmie[12].

[11] System prognozowania polskiego rynku pracy. Założenia metodologiczne, (2018). IBS, IPiSS, WES UŁ.

[12] Rynek Pracy Specjalistów 2020. Rok wielkich wyzwań, (2021). <https://media.pracuj.pl/122709-rynek-pracy-specjalistow-2020-rok-wielkich-wyzwan> (dostęp z dnia 12.02.2021).

Wynagrodzenie w polskim budownictwie systematycznie wzrasta i nawet przewyższa wzrost w innych sektorach, jednak ten wzrost często jest w dużej mierze związany z wydłużającym się efektywnym czasem pracy. Najszybciej średnie wynagrodzenie wzrastało w latach 2017 i 2018 (o 12%), w 2020 roku średnie wynagrodzenie robotników wzrosło tylko o 4,5% w porównaniu rok do roku, i to był najniższy wzrost płac od 2016 r. Spadek średniego wynagrodzenia na stanowiskach robotniczych trwał praktycznie od kwietnia do końca listopada. Dopiero w grudniu płace wzrosły o 2,4% . W 2021 roku w budownictwie jest spadek średnich płac. Związano to z znaczącym zatrzymaniem koniunktury gospodarczej w wyniku pandemii. W 2020 roku najwięcej zarabiali tynkarze, posadzkarze i glazurnicy (ich płace przekraczały 4000 zł netto/mies.), coraz więcej zarabiali także operatorzy maszyn budowlanych (około 3700 netto/mies.). Średnie wynagrodzenia w budownictwie w końcu przekroczyły 3000 zł netto i nie są to wysokie płace na tle średniej krajowej[13].

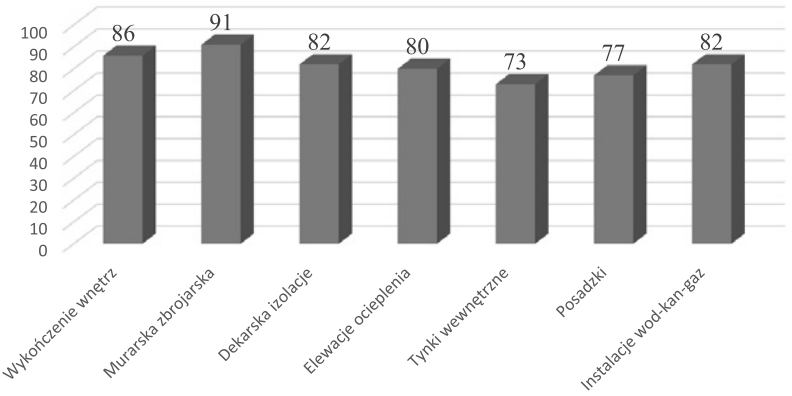
Najniższe krajowe wynagrodzenie w 2020 roku wyniosło 2600 zł. Ustalona kwota płacy minimalnej stanowi ok. 49,7 proc. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce krajowej. Wzrost minimalnego wynagrodzenia w stosunku do poprzedniego roku wyniósł 15,6 proc. Z początkiem roku wzrosła też minimalna stawka godzinowa z 14,70 do 17,00 zł dla określonych umów cywilnoprawnych. Wraz z podniesieniem minimalnego wynagrodzenia za pracę wzrosła także minimalna stawka godzinowa. Jej wysokość jest waloryzowana o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę. Rząd ustalił, że minimalna stawka godzinowa w 2020 roku wynosi 17,00 zł brutto. Co stanowi kwotę w podstawowym wymiarze (8 godzinny dzień pracy) około 13 zł netto/godz.

W porównaniu z innymi krajami Europy Zachodniej i Północnej pensje w budownictwie nadal są 2,5-4 razy niższe. Dlatego budownictwo w ostatnich latach otworzyło się na obcokrajowców z biedniejszych krajów. Pandemia i związane z nią zamknięcie granic zahamowała ten proces. Pozytywnym w tym był fakt, że epidemia zatrzymała obcokrajowców na dłużej w Polsce i zmniejszyła częstotliwość wyjazdów za granicę.

Według ogólnopolskiego raportu zamieszczonego na stronie internetowej www.barometrzawodow.pl w prognozie na 2021 rok wśród 32 zawodów, w których w Polsce występuje deficyt pracowników, aż 9 to zawody budowlane (betoniarze i zbrojarze, brukarze, cieśle i stolarze, dekarze oraz blacharze, monterzy instalacji, murarze i tynkarze, operatorzy oraz mechanicy sprzętu do robót ziemnych, pracownicy robót wykończeniowych, robotnicy).

W 2020 r. powyżej 70% firm zgłaszało potrzebę zatrudnienia pracowników fizycznych (Rys. 3).

[13] Metodologia prognozy podaży pracy, (2018). Warszawa: IBS.



Rys. 3. Zapotrzebowanie firm na pracowników fizycznych w budownictwie w 2020 r. (w %)
Źródło: opracowanie własne na podstawie www.wielkiebudowanie.pl

Na dalszy wzrost płac w budownictwie duży wpływ będzie miało zahamowanie pandemii i związana z tym podaż robotników, jak również szybkość poprawy rynku budowlanego, wzrost inwestycji publicznych i nastroje inwestorów prywatnych. Na te procesy wpływ mają również czynniki makroekonomiczne. Z jednej strony nasila się inflacja i płace muszą za nią nadążać, z drugiej strony niepewność rynku powoduje większą powściągliwość firm w podnoszeniu płac. W wielu branżach pod koniec 2020 roku pojawił się nawet znaczący spadek cen usług. Wobec tego firmy budowlane nie mają bodźców do podnoszenia płac. Według prognoz gospodarczych, średnie płace powinny wzrosnąć w 2021 roku przynajmniej o oficjalny wskaźnik inflacji czyli ok 4%. Na razie jednak nie widać w całym budownictwie usługowym możliwości podwyżek[14].

Stopa bezrobocia w branży budowlanej początkowo w 2020 roku rosła, ale w drugiej połowie roku spadła do 4,1% na koniec roku. Według prognoz stopa bezrobocia w całym 2021 r. może spaść do 1,2%. To najniższy wskaźnik jaki był notowany w budownictwie. Na bezrobocie w najbliższej perspektywie będą oddziaływały dwie tendencje. Z jednej strony, wysoka liczba chętnych do pracy będzie zatrudniona przez firmy ze względu na zbliżający się sezon. Z drugiej strony, w drugiej połowie 2021 roku przy wyhamowaniu pandemii bezrobocie może wzrosnąć. Na rynku pojawi się więcej chętnych do pracy z upadających gałęzi, wzrośnie także liczba obcokrajowców szukających pracy, a krajowi pracownicy budowlani utracą zasiłki na dzieci przyznawane w okresie lockdownu. Natomiast przyznane środki UE na odbudowę jeszcze nie zdążą wyjść z fazy projektowej i nie wpłyną na rynek pracy w branży budowlanej w 2021r. Która z tych dwóch ten-

[14] Duda, K., (2020). Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa, Warszawa: Raport OPZZ.

dencji będzie miała decydujący wpływ na rynek pracy w budownictwie zależy od dalszego rozwoju sytuacji epidemiologicznej[15].

Ogólny niedobór pracowników może być częściowo rozwiązany przez ułatwienie w formalnym dopuszczaniu, zatrudnianiu i możliwościach awansowania obcokrajowców na rynku budowlanym. Ważnym zadaniem jest także tworzenie (czyli w istocie przywrócenie) szkół zawodowych i przyciągnięcie do nich młodych ludzi. Ważną kwestią w tym zakresie jest również standaryzacja systemu zdobywania i opisu kwalifikacji, programów kształcenia, podnoszenia kwalifikacji, ujednolicenia nazw stanowisk pracy oraz budowa spójnych systemów certyfikacji.

Zakończenie

Wpływ pandemii na rynek pracy w branży budowlanej był rozpatrywany w pracy na tle innych uwarunkowań, które wystąpiły w okresie ją poprzedzającym. Od 2018 roku występuje wyraźna tendencja wzrostowa na rynku budowlanym. Ten wzrost przyczynia się do zwiększenia zapotrzebowania na pracowników wszystkich szczebli. Potrzeby na rynku pracy w budownictwie cały czas wzrastają, a rozwiązania instytucjonalne, związane z zatrudnieniem obcokrajowców na przestrzeni ostatnich lat stabilizowały ten rynek. Pandemia całkowicie zmieniła sytuacją na rynku pracy w branży budowlanej, co pokazano za pomocą wskaźnika ogólnego klimatu koniunktury. Branża budowlana jest podzielona na segmenty, które w różny sposób reagowały na zaistniałą sytuację. Załamanie koniunktury na początku pandemii znacząco zmieniło priorytety konsumentów, którzy zaczęli częściej kupować przez internet, co przyczyniło się do ożywienia w sektorze budowlanym branży logistycznej i wpłynęło na rozwój przede wszystkim segmentu budownictwa magazynowego. Rynek budownictwa mieszkaniowego podczas pandemii nie załamał się i wykazuje dobre perspektywy. Jest to pochodną określonych czynników, w tym: oczekiwań związanych z uruchomieniem Funduszu Odbudowy, stosunkowo dobrą sytuacją gospodarczą, tanimi kredytami hipotecznymi, łagodną polityką monetarną NBP, wzrostem oszczędności konsumentów podczas pandemii.

Wykorzystując i porównując różne badania, w opracowaniu wskazane zostały podstawowe bariery rozwoju branży, gdzie braki pracowników, mają podstawowe znaczenie dla dalszego jego rozwoju.

Piśmiennictwo:

1. ASM-Centrum Badań i Analiz Rynku. http://asm-poland.com.pl/.
2. Barometr zawodów, Prognoza na 2021 rok, Polska, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, (2020). Warszawa.

[15] Metody i sposoby monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje, PARP. https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/metody-i-sposoby-monitorowania-zapotrzebowania-na-kwalifikacje/// (dostęp z dnia 04.05.2021).

3. https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2021&profession%5B0%5D=13.
4. Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego, (2021). Warszawa: PARP.
5. Duda, K., (2020). Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa, Raport OPZZ, Warszawa.
6. Efekty działalności budowlanej w 2020 roku, (2021). GUS, Warszawa, Lublin.
7. Gałecka-Burdziak, E., (red.). (2020). Założenia do prognozy podaży pracy Polski do 2050 roku.
8. Kwiatkowski, E., Kucharski, L., Grabia, T., i in. (2020). Opracowanie założeń makroekonomicznych do prognozy podaży pracy w Polsce do 2050r.
9. Metodologia prognozy podaży pracy, (2018). IBS, Warszawa.
10. Metody i sposoby monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje, PARP. https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/metody-i-sposoby-monitorowania-zapotrzebowania-na-kwalifikacje
11. Praca w Budownictwie, Centrum Badań i Analiz Rynku. https://inzynierbudownictwa.pl/praca-w-budownictwie-raport-specjalny/
12. Rynek Pracy Specjalistów 2020. Rok wielkich wyzwań, (2021). https://media.pracuj.pl/122709-rynek-pracy-specjalistow-2020-rok-wielkich-wyzwan (dostęp z dnia 12.02.2021).
13. Rynek pracy, edukacja, kompetencje Aktualne trendy i wyniki badań, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/2018_12_Rady_Raport_Rynek-pracy_grudzien-2018.pdf/
14. Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, GUS. https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3181,pojecie.html/
15. Sektor budownictwa w obliczu COVID-19, opracowany przez Polski Związek Pracodawców Budownictwa. https://pzpb.com.pl/2020/06/24/raport-pzpb-sektor-budownictwa-w-obliczu-covid-19///
16. System prognozowania polskiego rynku pracy. Założenia metodologiczne, (2018). IBS, IPiSS, WES UŁ.
17. Wielkiebudowanie.pl. https://www.wielkiebudowanie.pl////
18. Wpływ pandemii na koniunkturę w budownictwie, GUS https://polskiprzemysl.com.pl/budownictwo/sytuacja-w-polskim-budownictwie//

Streszczenie

Rynek budowlany, tak jak i cała gospodarka, od marca 2020 podlega rygorom pandemii koronawirusa. Od początku tego nowego zjawiska pojawiły się obawy nie tylko o realizację planów i umów, ale przede wszystkim o zdrowie i życie pracowników. Wiele firm z tego sektora musiało uruchomić działania umożliwiające przetrwanie w nowych warunkach. Głównym wyzwaniem branży budowlanej jest brak wykwalifikowanych pracowników budowlanych. Niewystarczająca liczba dostępnych pracowników hamuje rozwój firm, które mimo pozyskiwania nowych zleceń nie mogą ich realizować z uwagi na braki kadrowe.
Celem opracowania jest ukazanie wpływu pandemii i związanej z nią regulacji ze strony państwa na rynek pracy przedsiębiorstw branży budowlanej. Szczegółowej analizie poddano segment budownictwa magazynowego, budownictwa handlowo-usługowego i budownictwa mieszkaniowego. W procesie badawczym zastosowano metodę tabelaryczno-opisową z elementami analizy poziomej oraz pionowej. W opracowaniu wykorzystano także metodę graficzną. Przeprowadzona analiza wykazała, że branża budowlana jest podzielona na segmenty, które w różny sposób reagują na zaistniałą sytuacją. Załamanie koniunktury na początku pandemii znacząco zmieniło priorytety konsumentów, którzy zaczęli częściej kupować przez internet, co przyczyniło się do ożywienia w sektorze budowlanym branży logistycznej i wpłynęło na rozwój przede wszystkim segmentu budownictwa magazynowego. Rynek budownictwa mieszkaniowego podczas pandemii nie załamał się i wykazuje dobre perspektywy. Jest to pochodną określonych czynników, w tym: oczekiwań związanych z uruchomieniem Funduszu Odbudowy, stosunkowo dobrą sytuacją gospodarczą, tanimi kredytami hipotecznymi, łagodną polityką monetarną NBP oraz wzrostem oszczędności konsumentów podczas pandemii.

Słowa kluczowe: branża budowlana, polityka rynku pracy w czasie pandemii, zatrudnienie i bezrobocie, aktywność zawodowa

Marek Kuźmicki[1], **Magdalena Borysiuk**[2]
Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

SEKTOR NOWOCZESNYCH USŁUG BIZNESOWYCH A POTENCJAŁ ZAWODOWY STUDENTÓW KIERUNKÓW FINANSE I RACHUNKOWOŚĆ ORAZ ZARZĄDZANIE PAŃSTWOWEJ SZKOŁY WYŻSZEJ IM. PAPIEŻA JANA PAWŁA II W BIAŁEJ PODLASKIEJ

Wstęp

W ostatnich latach na rynku pracy[3] ma miejsce szereg zmian. Automatyzacja, przekwalifikowywanie zmieniają definicję pracy w XXI wieku[4]. Aktualny rynek pracy poddał się wpływom postępu technologicznego i informatycznego[5]. Zmniejszeniu ulega średnia liczba godzin przepracowanych rocznie w krajach OECD. Tendencja ta ma związek m.in. ze starzeniem się społeczeństwa, ale jest także wynikiem zmian potrzeb pracodawców i pracowników. Przedsiębiorstwa

[1] dr, marekbp7@wp.pl, ORCID: 0000-0002-0581-9600
[2] mborysiuk00@gmail.com
[3] Rynek pracy – ogół form i procesów zatrudniania pracowników przez pracodawców, a także ogół instytucji, uwarunkowań oraz czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płac; ekonomiczny, społeczny i polityczny obszar, na którym rozgrywają się wszelkie procesy z zakresu szeroko rozumianego zatrudnienia i bezrobocia. https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/rynek-pracy;3970479.html (dostęp z dnia 07.07.2021); Rynek pracy – rodzaj rynku, na którym przedmiotem wymiany pomiędzy kupującym, a sprzedającym jest praca. W przypadku rynku pracy kupującym jest oferujący zatrudnienie pracodawca, a sprzedającym – pracownik otrzymujący za swoją pracę określone wynagrodzenie. https://rynekpracy.pl/slownik/rynek-pracy (dostęp z dnia 07.07.2021).
[4] https://worldskills.org/media/news/randstads-2021-report-flexibilitywork-embracing-change/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
[5] Marzoch, I. (2019). Pracownik i przedsiębiorstwo wobec aktualnego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe ZPSB FiR ma i Rynek*, 1 (55), s. 144.

poszukują coraz bardziej elastycznych form zatrudnienia, które będą lepiej odpowiadać dynamicznym czasom, w których żyjemy. Dla pracowników coraz większe znaczenie ma równowaga między życiem prywatnym i zawodowym[6].

Zmieniają się trendy na rynku pracy, zmienia się także znaczenie poszczególnych sektorów gospodarki. W ostatnich latach rośnie rola między innymi sektora nowoczesnych usług biznesowych[7]. Stanowi on jeden z najdynamiczniej rozwijających się elementów gospodarki Polski. W 2008 roku zatrudnienie w sektorze nowoczesnych usług biznesowych w Polsce wynosiło 50 tysięcy osób. Pod koniec pierwszego kwartału 2020 roku w sektorze zatrudnionych było już 338 000 osób w ponad 1500 podmiotach (5,2% zatrudnionych w sektorze przedsiębiorstw). Z uwzględnieniem efektów mnożnikowych sektor generuje 608 000 miejsc pracy. Według najnowszych szacunków odpowiada on za 3,0-3,5% PKB Polski[8]. W okresie ostatnich 10 lat coraz częściej centra usług biznesowych są lokalizowane w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, na czele z Polską[9]. Główne miejsca lokalizacji w kraju to największe miasta: Kraków, Warszawa, Wrocław, Trójmiasto, Katowice, Łódź. Intensywnie rozwijają się także centra zlokalizowane w mniejszych ośrodkach miejskich, takich jak: Bydgoszcz, Lublin, Szczecin, Olsztyn, Białystok, Opole, Kielce[10]. Jak wynika z licznych badań, perspektywy rozwoju sektora nowoczesnych usług biznesowych w Polsce są bardzo optymistyczne. Sektor ten charakteryzuje się dużą chłonnością pracowników bez większego doświadczenia zawodowego, którym oferuje wiele korzyści, w tym możliwość wejścia do świata wielkiego biznesu[11]. Sektor nowoczesnych usług biznesowych to interesujący obszar zatrudnienia dla absolwentów szkół wyższych, szczególnie kierunków Finanse i Rachunkowość oraz Zarządzanie. Dla pracodawców ważny jest potencjał zawodowy[12] tych młodych osób, które dopiero wkraczają na swoją ścieżkę kariery zawodowej. Rozwój własnego potencjału zawodowego pozwala absolwentom

[6] https://kadry.infor.pl/kadry/hrm/informatyzacja_hrm/5231800,Jak-zmienia-sie-rynek-pracy-w-2021-r.html/ (dostęp z dnia 07.07.2021).

[7] Centra nowoczesnych usług biznesowych działające w Polsce można podzielić na: centra usług wspólnych (Shared Services Centers, SSC), centra outsourcingu procesów biznesowych (Business Process Outsourcing, BPO), centra outsourcingu procesów IT (Information Technology Outsourcing, ITO), centra badawczo-rozwojowe (Research and Development Centers, R&D). Marcinkowska, E. (2015). Rynek outsourcingu usług biznesowych w Polsce – stan i perspektywy rozwoju. Studia Ekonomiczne. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 244, s. 133-134.

[8] Raport Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych (2020). *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2020,* s. 6.

[9] Kozak, M. (2017). Rozwój sektora nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie,* 28(1), s. 52.

[10] Kuzior, A., Sobotka, B. (2019). Key competencies in the modern business services sector. *Scientific Quarterly "Organization and Management"*, Vol. 2, No. 46, p. 63.

[11] https://www.eurostudent.pl/branza-przyszlosci-sektor-nowoczesnych-uslug-biznesowych/ (dostęp z dnia 09.07.2021).

[12] Potencjał zawodowy – zawarta w każdym człowieku całość zasobów wiedzy fachowej, umiejętności, doświadczenia, cech osobowości, wartości, celów życiowych. Babbie E. (2007). *Badania społeczne w praktyce.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.

uczelni wyższych skutecznie wejść na rynek pracy[13]. Potencjał zawodowy jest wykorzystywany po zatrudnieniu w przedsiębiorstwie do rozwoju zawodowego[14].

Problematyka potencjału zawodowego młodzieży studenckiej jest istotna. Została podjęta przez wielu autorów. Przykładem może być opracowanie M. Jakubiaka[15] dotyczące potencjału zawodowego absolwentów uczelni wyższych w województwie lubelskim. M. Andrałojć[16] dokonała analizy kompetencji studentów szkół ekonomicznych z perspektywy studentów, pracodawców oraz nauczycieli akademickich. W opracowaniu M. Jelonek „Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki"[17] skoncentrował się na decyzjach studentów dotyczących poziomu aktywności edukacyjnej i zawodowej oraz ich oczekiwań zarobkowych. Inne przykłady publikacji to opracowanie M. Świgoń „Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych"[18] czy też diagnoza potencjału zawodowego studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja" przeprowadzona przez B. Alejziak[19].

Celem pracy jest określenie potencjału zawodowego studentów Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej do rozwoju zawodowego w sektorze nowoczesnych usług biznesowych. Podmiotem badań byli studenci studiów licencjackich na kierunkach Finanse i Rachunkowość oraz Zarządzanie[20]. Artykuł prezentuje, także wartości szczególnie pożądane przez studentów kierunków FiR oraz Z u przyszłych pracodawców, którymi mogą być centra usług wspólnych (Shared Services Centers, SSC), centra outsourcingu procesów

---

[13] Alejziak, B. (2017). Potencjał zawodowy studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja" na progu wejścia na rynek pracy: wybrane aspekty. *Folia Turistica,* nr 43, s. 59.

[14] Rozwój zawodowy to droga jednostki od zaznajamiania się z obszarami działalności gospodarczej i kulturalnej poprzez przygotowanie ogólnozawodowe, awanse i osiągnięcia w pracy zawodowej, aż do jej zakończenia. Nowacki, T. (2006). *Leksykon pedagogiki pracy.* Warszawa-Radom: Instytut Technologii Eksploatacji, s. 217; Rozwój zawodowy w ujęciu szerokim to proces rośnięcia i uczenia się, któremu podporządkowane są wszelkie przejawy zachowania zawodowego. Jest to sukcesywny wzrost i aktualizacja zdolności jednostki do podjęcia określonych typów zachowania zawodowego oraz powiększania jej repertuaru lub zespołu (zasobu) zachowania zawodowego. Parzęcki, R., Symela, K., Zawadzki, B. (1995). *Orientacja i poradnictwo zawodowe.* Radom: Instytut Technologii Eksploatacji, s. 9-10; Rozwój zawodowy to integralny komponent rozwoju osobistego i ważna składowa biografii życiowej człowieka ujmowanej z perspektywy holistycznej. Becker-Pestka, D., Kołodziej, J., Pujer, K. (2017). *Rozwój osobisty i zawodowy. Wybrane problemy teorii i praktyki*. Wrocław: Exantes. 12.

[15] Jakubiak, M. (2013). *Potencjał zawodowy specjalistów – absolwentów szkół ponadgimnazjalnych uczelni wyższych w województwie lubelskim. Ekspertyza naukowa, Projekt systemowy „Kapitał intelektualny Lubelszczyzny 2010-2013"*, Lublin: Politechnika Lubelska.

[16] Andralojć, M. (2014). Kompetencje studentów o różnych motywach studiowania w kontekście kształtowania kariery zawodowej, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, nr 2 (32), 181-194. https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4629.

[17] Jelonek, M. (2011). *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport zbadań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego"*. Warszawa: Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.

[18] Świgoń, M. (2014). Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych. Wyniki badań z przełomu 2010 i 2011 roku. *Zagadnienia Informacji Naukowej - Studia Informacyjne*, 54(2), s. 135-148. DOI:10.36702/zin.553.

[19] Alejziak, B. (2017). Potencjał zawodowy studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja" na progu wejścia na rynek pracy: wybrane aspekty. *Folia Turistica,* nr 43, s. 59-84.

[20] W dalszej części artykułu stosowane będą skrótowce FiR oraz Z.

biznesowych (Business Process Outsourcing, BPO), centra outsourcingu procesów IT (Information Technology Outsourcing, ITO), centra badawczo-rozwojowe (Research and Development Centers, R&D).

Metodyka badań

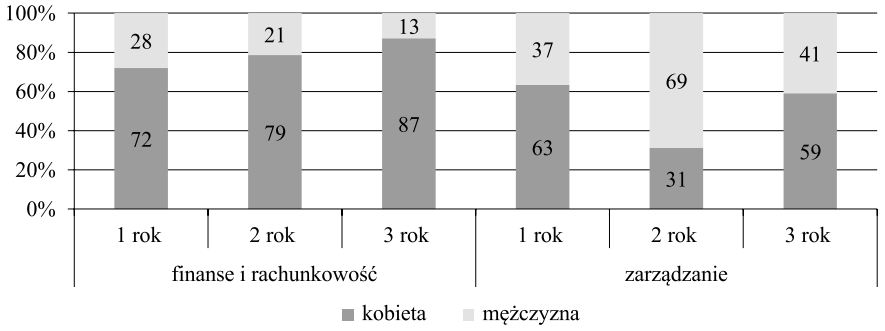
Badania zostały zrealizowane w drugiej połowie stycznia 2021 roku, w okresie zajęć dydaktycznych prowadzonych w formie zdalnej z powodu pandemii koronawirusa. Badania przeprowadzono przy wykorzystaniu Internetu, stosując metodę CAWI (ang. Computer-Assisted Web Interview) umożliwiającą zbieranie informacji w badaniach ilościowych, w której respondent jest proszony o wypełnienie ankiety w formie elektronicznej. Badania przy użyciu ankiety internetowej charakteryzują się krótkim czasem realizacji i niskimi kosztami. Zaletą ankiety internetowej jest łatwość dotarcia do szerokiej grupy respondentów, zapewniając uczestnikom badania wygodę i łatwość udziału w badaniach. Badacz i badany nie mają ze sobą bezpośredniego kontaktu, co zwiększa prawdopodobieństwo uzyskania prawdziwych i szczerych odpowiedzi. Badanie on-line umożliwia łatwe dotarcie do młodych respondentów, którzy często korzystają z Internetu.

W badaniach wzięli udział studenci z trzech roczników studiów licencjackich na kierunkach FiR oraz Z w liczbie: 1 rok FiR – 50 osób, 2 rok FiR – 42 osoby, 3 rok FiR – 39 osób, 1 rok „zarządzania – 41 osób, 2 rok Z – 32 osoby, 3 rok Z – 22 osoby. W sumie w badaniach wzięło udział 226 z ogółu 298 studentów, co stanowiło 75,8 %. Do respondentów zostały wysłane linki umożliwiające dostęp do kwestionariusza ankiety. W przypadku braku odpowiedzi od studentów w ciągu siedmiu dni, otrzymywali oni przypomnienie o udziale w badaniach. Wykorzystywana do realizacji badań platforma internetowa umożliwiała kontrolę liczby zrealizowanych badań na poszczególnych rocznikach i kierunkach studiów. Wysłanie ankiety przez respondentów było możliwe po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie zawarte w kwestionariuszu pytania.

Zebrany materiał badawczy został poddany analizie statystycznej przy pomocy programu Statistica 13.3. Na potrzeby opracowania obliczono wskaźniki struktury oraz wykonano test niezależności chi^2, który bada istotność różnic w strukturach procentowych w odpowiedziach poszczególnych grup studentów. W teście przyjęto poziom istotności alfa=0,05.

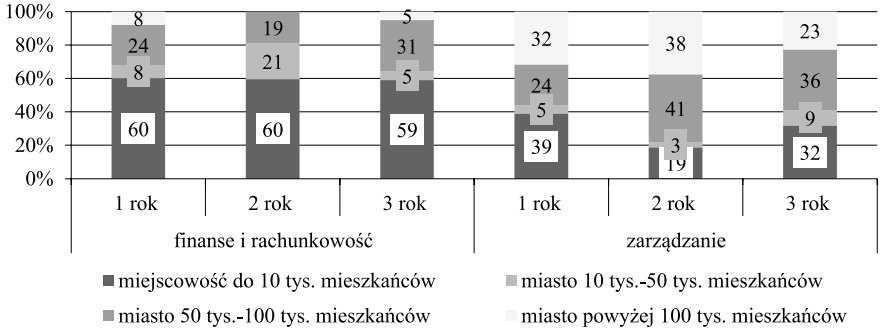
Wyniki badań

W strukturze badanych z uwagi na płeć na poszczególnych rocznikach studiów dominowały kobiety z jednym wyjątkiem. Na 2 roku zarządzania więcej studentów niż studentek uczestniczyło w badaniu (Rys. 1.).



Rys. 1. Struktura próby badawczej – płeć (%)
Źródło: opracowanie własne.

Respondenci z kierunku „finanse i rachunkowość" to głównie mieszkańcy małych, liczących do 10 tys. osób miejscowości. Na 1 i 2 roku studiów FiR 60% uczestników badania zadeklarowało takie miejsce zamieszkania. Na 3 roku kierunku FiR sytuacja jest podobna – 59%. Tylko niewielka cześć studentów kierunku „finanse i rachunkowość", biorących udział w badaniu pochodzi z miast liczących powyżej 100 tys. mieszkańców – 1 rok 8%, 3 rok 5%. Nieco inaczej wygląda struktura respondentów pod względem miejsca zamieszkania, uczących się na kierunku Z. Tu na 1 roku także największa grupa zamieszkuje miejscowości do 10 tys. mieszkańców – 39%. Natomiast na roku 2 i 3 dominują już studenci z miast o liczbie mieszkańców między 10 tys., a 50 tys. – 2 rok 41%, 3 rok 36% (Rys. 2.).



Rys. 2. Struktura próby badawczej – miejsce zamieszkania (%)
Źródło: opracowanie własne.

Wśród uczestników badań na pierwszym roku studiów dominowały osoby w wieku 20 lat, na drugim roku studiów osoby w wieku 21 lat, a na trzecim roku studiów w wieku lat 22.

Przeprowadzone badania pozwoliły ocenić znajomość respondentów dotyczącą terminów „nowoczesne usługi dla biznesu", „centrum outsourcingu procesów

biznesowych – BPO", „centrum usług wspólnych – SSC". Znaczny odsetek studentów z 1 roku FiR – 72% oraz Z – 78% deklaruje znajomość pojęcia „nowoczesne usługi dla biznesu". Jednocześnie ponad połowa lub blisko połowa z nich nie identyfikuje terminu „centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO" – 68% na 1 roku FiR , – 58% na 1 roku Z oraz terminu „centrum usług wspólnych – SSC" – 66% na 1 roku FiR , – 44% na 1 roku Z. Wyniki badań wskazują na błędną interpretację hasła „nowoczesne usługi dla biznesu" przez studentów, które niestety nie jest przez nich kojarzone z podstawowymi, właściwymi w tym obszarze pojęciami. Opisana prawidłowość dotyczy także studentów 2 i 3 roku FiR oraz 2 roku Z. Na 3 roku Z, aż 77% studentów zadeklarowało znajomość pojęcia «centrum usług wspólnych – SSC", co może być podstawą do deklaracji znajomości terminu „nowoczesne usługi dla biznesu", aż na poziomie 73%. Przy wykorzystaniu testu niezależności chi^2 określono, czy istnieje zależność między znajomością poszczególnych pojęć a kierunkiem studiów. Porównano wyniki badań studentów 1 roku FiR z wynikami badań studentów 1 roku Z. Analogicznie postąpiono na 2 i 3 roku studiów wspomnianych kierunków. Test wykazał, że istnieją różnice istotne statystycznie między wynikami badań studentów z 2 roku FiR i z 2 roku Z w przypadku odpowiedzi na pytanie – „Czy zna Pan/Pani termin „centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO"?" W przypadku pytania – „Czy zna Pan/Pani termin „centrum usług wspólnych – SSC"?" istnieją różnice istotne statystycznie między odpowiedziami respondentów z 1 roku FiR i z 1 roku Z, między odpowiedziami respondentów z 2 roku FiR i 2 roku Z oraz między odpowiedziami respondentów z 3 roku FiR i 3 roku Z (Tab. 1.).

Tab. 1. Znajomość terminów – „nowoczesne usługi dla biznesu", „centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO", „centrum usług wspólnych – SSC"

Znajomość terminu		finanse i rachunkowość 1 rok (%)	zarządzanie 1 rok (%)	chi^2	p-wartość	finanse i rachunkowość 2 rok (%)	zarządzanie 2 rok (%)	chi^2	p-wartość	finanse i rachunkowość 3 rok (%)	zarządzanie 3 rok (%)	chi^2	p-wartość
„nowoczesne usługi dla biznesu"	tak	72	78	0,436409	0,508861	50	69	2,623031	0,105323	59	73	1,15377	0,282761
	nie	28	22			50	31			41	27		
„centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO"	tak	32	42	0,872869	0,350162	12	34	5,411259	0,020007	26	27	0,019354	0,889357
	nie	68	58			88	66			74	73		
„centrum usług wspólnych - SSC"	tak	34	56	4,465332	0,034589	7	28	5,885153	0,015269	26	77	15,19873	0,000097
	nie	66	44			93	72			74	23		

Źródło: opracowanie własne.

Studenci kierunków FiR oraz Z w trakcie badań zostali poproszeni o określenie obszarów, z którymi wiążą swoją przyszłość zawodową. Było tu możliwych kilka wskazań ze strony jednego respondenta. W przypadku studentów kierunku FiR, co nie zaskakujące najczęściej wskazywane były „finanse" – 1 rok 92%, 2 rok 93%, 3 rok 87% wskazań oraz „księgowość" – 1 rok 88%, 2 rok 86%, 3 rok 75% wskazań. Liczna grupa studentów 2 i 3 roku FiR chciałaby pracować przy obsłudze klienta – 2 rok 74%, 3 rok 85% wskazań. Wśród wielu studentów 2 roku FiR popularna jest administracja – 81% wskazań. Inne były decyzje studentów Z. Tu największa grupa studentów z 1 roku chciałaby pracować w dziale zasobów ludzkich – 78%, administracji – 76% oraz, co zaskakujące w finansach – 68% wskazań. Najczęstsze wybory studentów 2 roku Z to praca w dziale zasobów ludzkich – 65% i w administracji – 63% wskazań. Najbardziej popularne wśród studentów 3 roku Z okazały się być obsługa klienta 73% i zasoby ludzkie – 64% wskazań. Obliczone statystyki (test niezależności chi^2) umożliwiły stwierdzenie, czy istnieją różnice istotne statystycznie między wynikami badań uzyskanymi na tych samych

rocznikach studiów na kierunkach FiR i Z. Wynik testu wskazał na występowanie istotnych statystycznie różnic między odpowiedziami studentów z 1 roku FiR i 1 roku Z, między odpowiedziami studentów z 2 roku FiR i 2 roku Z oraz między odpowiedziami studentów z 3 roku FiR i 3 roku Z w odniesieniu do obszarów finanse oraz księgowość. Istnieją także różnice istotne statystycznie w przypadku wyników badań studentów z 2 roku FiR oraz 2 roku Z w obszarach obsługa klienta i konsulting. Taka sama sytuacja ma miejsce na 1 roku FiR oraz 1 roku Z w obszarze IT, a także na 3 roku FiR oraz 3 roku Z w obszarze zasoby ludzkie (Tab. 2.).

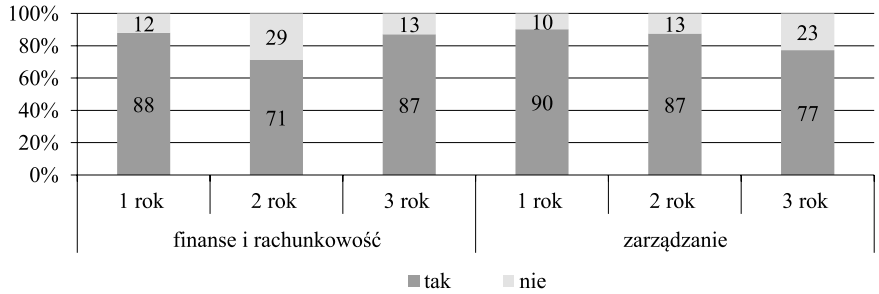
Tab. 2. Obszary pożądanej „przyszłości zawodowej"

Obszary pożądanej „przyszłości zawodowej"		finanse i rachunkowość 1 rok (%)	zarządzanie 1 rok (%)	chi^2	p-wartość	finanse i rachunkowość 2 rok (%)	zarządzanie 2 rok (%)	chi^2	p-wartość	finanse i rachunkowość 3 rok (%)	zarządzanie 3 rok (%)	chi^2	p-wartość
finanse	tak	92	68	8,334498	0,003890	93	47	19,47088	0,000010	87	59	6,275535	0,012242
	nie	8	32			7	53			13	41		
księgowość	tak	88	34	28,26726	0,000000	86	31	22,90545	0,000002	75	46	5,096343	0,023976
	nie	12	66			14	69			25	54		
obsługa klienta	tak	60	63	0,110976	0,739036	74	50	4,442943	0,035046	85	73	1,257956	0,262038
	nie	40	37			26	50			15	27		
IT	tak	50	29	4,013007	0,045151	38	34	0,10847	0,741892	33	46	0,879828	0,348249
	nie	50	71			62	66			67	54		
administracja	tak	66	76	0,996957	0,318048	81	63	3,135538	0,076603	64	55	0,538341	0,463121
	nie	34	24			19	37			36	45		
zasoby ludzkie	tak	42	78	12,03696	0,000522	45	65	3,039448	0,081264	33	64	5,23536	0,022132
	nie	58	22			55	35			67	36		
konsulting	tak	24	44	4,037911	0,044489	19	41	4,160383	0,041380	23	41	2,150228	0,142549
	nie	76	56			81	59			77	59		

Źródło: opracowanie własne.

Badania wykazały, że zdecydowana większość studentów jest skłonna do wyjazdu do dużego miasta, gdyby istniała tam możliwość uzyskania dobrze płatnej pracy związanej z ukończonym kierunkiem studiów. Chęć wyjazdu do dużego miasta zadeklarowało od 71% do 90% uczestników badania, w zależności od kie-

runku i rocznika studiów (Rys. 3.). Między odpowiedziami respondentów z 1 roku FiR i 1 roku Z, między odpowiedziami respondentów z 2 roku FiR i 2 roku Z oraz między odpowiedziami respondentów z 3 roku FiR i 3 roku Z na pytanie „Gdyby istniała możliwość uzyskania dobrze płatnej pracy związanej z kierunkiem ukończenia studiów czy byłaby Pan/Pani skłonny/a wyjechać do dużego miasta np. we Wrocławiu, Krakowie, Gdańsku?" nie istniały istotne statystycznie różnice.



Rys. 3. Skłonność do wyjazdu do dużego miasta gdyby istniała możliwość uzyskania dobrze płatnej pracy związanej z ukończonym kierunkiem studiów (%)
Źródło: opracowanie własne.

Respondenci w czasie badań wypowiedzieli się na temat satysfakcjonującej wysokości miesięcznego wynagrodzenia netto, w sytuacji gdyby uzyskanie pracy wiązało się z opuszczeniem obecnego miejsca zamieszkania. W przypadku studentów 1 roku FiR kwoty mieściły się w przedziale od 1800zł do 12000zł. Najczęściej wskazywane wartości to 3800zł – 18% wskazań, 5000-6000zł – 16% wskazań, 12000zł – 14% wskazań. Studenci 2 roku FiR spodziewają się zarobków w przedziale od 2300zł do 13000zł. Największy odsetek respondentów liczy tu na wynagrodzenie 5000-5500zł – 31% wskazań oraz 3300-3500zł – 19% wskazań. Oczekiwania płacowe studentów 3 roku FiR mieszczą się w zakresie od 2500zł do 10000zł. Co piąty student z tej grupy oczekuje wynagrodzenia w wysokości 2500zł oraz 4500zł – po 20% wskazań. Studenci 1 roku Z chcieliby otrzymywać wynagrodzenie netto z przedziału 2000-21000 zł miesięcznie. Największy odsetek badanych w tym wypadku oczekuje wynagrodzenia na poziomie 5000-6000zł – 12% wskazań. Studenci 2 roku Z wskazali wynagrodzenia z przedziału 2800-20000zł. Najbardziej liczna grupa oczekuje zarobków na poziomie 3000 zł i 4500-5000zł – po 16% wskazań. Osoby studiujące na 3 roku Z określiły swoje oczekiwania płacowe na poziomie 2500-15000zł. Najliczniejsza część studentów z tej grupy liczy na wysokość wynagrodzenia miesięcznego netto w wysokości 4000zł, 4500zł oraz 6000zł – po 14% wskazań.

Studenci w czasie badań oceniali poziom swoich kompetencji w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało brak kompetencji, 2 – niskie kompetencje, 3 – umiarkowane kompetencje, 4 – wysokie kompetencje, 5 – bardzo wysokie kompetencje (Tab. 3.). Swoje kompetencje komunikacyjne i interpersonalne za te na najwyższym poziomie uznała najliczniejsza grupa respondentów na 2 roku Z – 44% wskazań oraz na 3 roku FiR – 41% wskazań. Największa liczba studentów z 3 roku FiR uznała się

za najlepszych organizatorów – 54% wskazań. Ocenę 5 – bardzo wysokie kompetencje w obszarze kompetencji analitycznych oraz informatycznych na każdym roku dwóch kierunków studiów przyznało sobie stosunkowo niewielu studentów. W przypadku kompetencji analitycznych dominowały oceny 3 i 4. Znaczny odsetek badanych ocenia swoje aktualne kompetencje językowe na 2 i 3, co świadczy o samokrytyce studentów i konieczności poprawy sytuacji w tym obszarze.

Tab. 3. Samoocena posiadanych kompetencji (%)

Własne kompetencje	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
komunikacyjne i interpersonalne	ocena 1	8	5	0	0	0	0
	ocena 2	8	2	3	5	3	5
	ocena 3	16	29	28	15	19	9
	ocena 4	46	35	28	42	34	50
	ocena 5	22	29	41	38	44	36
organizacyjne	ocena 1	0	5	0	0	0	0
	ocena 2	10	0	3	3	16	0
	ocena 3	18	16	17	16	16	36
	ocena 4	36	50	26	54	34	41
	ocena 5	36	29	54	27	34	23
analityczne	ocena 1	6	5	5	0	3	5
	ocena 2	6	12	8	12	13	18
	ocena 3	30	33	38	46	34	23
	ocena 4	42	33	31	27	28	36
	ocena 5	16	17	18	15	22	18
informatyczne	ocena 1	8	2	5	2	13	5
	ocena 2	26	17	15	22	13	13
	ocena 3	28	21	38	42	24	27
	ocena 4	26	36	21	27	25	32
	ocena 5	12	24	21	7	25	23
językowe	ocena 1	14	12	10	0	6	10
	ocena 2	38	31	36	20	22	27
	ocena 3	34	31	28	36	31	27
	ocena 4	10	14	21	29	16	18
	ocena 5	4	12	5	15	25	18

Oceny: 1 – brak kompetencji, 2 – niskie kompetencje, 3 – umiarkowane kompetencje, 4 – wysokie kompetencje, 5 – bardzo wysokie kompetencje

Źródło: opracowanie własne.

Ocena swoich cech w kontekście pracy zawodowej to kolejny obszar uwzględniony w trakcie badań. Respondenci wykorzystywali tu do samooceny skalę 1-5. Ocena 1 to – wcale nie cechuje, 2 – cechuje w małym stopniu, 3 – cechuje w umiarkowanym stopniu, 4 – cechuje w dużym stopniu, 5 – cechuje w bardzo dużym stopniu. Zdolność współpracy w środowisku zawodowym, szacunek do innych, umiejętność zachowania się z klasą w trudnych sytuacjach, punktualność oraz sumienne

wykonywanie obowiązków, ciekawość i znajomość nowych technologii, gotowość do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji cechują w bardzo dużym stopniu generalnie najliczniejszą grupę studentów FiR i Z z różnych roczników. Elastyczność i otwartość na zmiany, zdolność identyfikowania problemów i poszukiwania rozwiązań, zarówno samodzielnie, jak i w zespole, przestrzeganie zasad i odpowiedzialność za swoją pracę, jasność przekazywania informacji różnymi kanałami – poprzez różne narzędzia komunikacyjne np. przez telefon, podczas rozmowy twarzą w twarz to cechy, którym najliczniejsza grupa respondentów przyznała oceny 4 i 5, niezależnie od kierunku i rocznika studiów (Tab. 4.).

Tab. 4. Posiadane cechy w kontekście pracy zawodowej (%)

Posiadane cechy	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
zdolność współpracy w środowisku zawodowym, szacunek do innych, umiejętność zachowania się z klasą w trudnych sytuacjach	ocena 1	0	2	0	0	0	0
	ocena 2	4	5	3	0	6	0
	ocena 3	18	21	13	10	19	5
	ocena 4	28	29	31	37	44	36
	ocena 5	50	43	53	53	31	59
pojawienie się na czas oraz sumienne wykonywanie obowiązków	ocena 1	0	0	0	0	0	0
	ocena 2	0	2	0	0	6	5
	ocena 3	6	7	18	20	19	18
	ocena 4	24	20	20	29	44	32
	ocena 5	70	71	62	51	31	45
elastyczność i otwartość na zmiany	ocena 1	0	5	0	0	0	0
	ocena 2	0	5	8	5	3	5
	ocena 3	14	19	22	21	41	13
	ocena 4	52	38	31	37	28	41
	ocena 5	34	33	39	37	28	41
zdolność identyfikowania problemów i poszukiwania rozwiązań, zarówno samodzielnie, jak i w zespole	ocena 1	0	2	0	0	3	0
	ocena 2	2	2	8	0	12	0
	ocena 3	22	31	18	22	9	14
	ocena 4	54	34	28	44	38	64
	ocena 5	22	31	46	34	38	22
wykazywanie inicjatywy	ocena 1	2	7	3	0	0	5
	ocena 2	20	7	8	2	6	9
	ocena 3	30	31	26	42	34	23
	ocena 4	30	36	41	29	19	36
	ocena 5	18	19	22	27	41	27

przestrzeganie zasad i odpowiedzialność za swoją pracę	ocena 1	0	0	0	0	3	0
	ocena 2	2	0	0	0	0	0
	ocena 3	4	5	3	15	25	9
	ocena 4	34	31	25	56	38	50
	ocena 5	60	64	72	29	34	41
jasność przekazywania informacji różnymi kanałami – poprzez różne narzędzia komunikacyjne np. przez telefon, podczas rozmowy twarzą w twarz	ocena 1	0	0	0	0	0	5
	ocena 2	0	0	3	0	3	0
	ocena 3	18	14	13	20	22	14
	ocena 4	46	48	48	38	44	46
	ocena 5	36	38	36	42	31	35
kreatywność, nieszablonowe myślenie, pasja, chęć do działania i współpracy	ocena 1	2	0	0	0	0	0
	ocena 2	4	12	10	5	9	9
	ocena 3	34	24	21	22	40	37
	ocena 4	30	33	48	34	13	27
	ocena 5	30	31	21	39	38	27
ciekawość i znajomość nowych technologii	ocena 1	0	2	0	0	0	0
	ocena 2	14	7	3	2	3	9
	ocena 3	18	36	31	27	25	23
	ocena 4	36	24	22	34	34	32
	ocena 5	32	31	44	37	38	36
gotowość do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji	ocena 1	0	0	0	0	0	0
	ocena 2	0	5	0	0	6	5
	ocena 3	14	17	18	10	16	18
	ocena 4	32	33	28	20	40	18
	ocena 5	54	45	54	70	38	59

Oceny: 1 – wcale nie cechuje, 2 – cechuje w małym stopniu, 3 – cechuje w umiarkowanym stopniu, 4 – cechuje w dużym stopniu, 5 – cechuje w bardzo dużym stopniu

Źródło: opracowanie własne.

Przy założeniu posiadania „dobrej pracy", związanej z kierunkiem ukończonych studiów studenci uczestniczący w badaniach zostali poproszeni o określenie, w jakim stopniu byliby skłonni zaangażować się w: realizację obowiązków zawodowych, podnoszenie kwalifikacji i doskonalenie się zawodowe, naukę drugiego języka obcego np.: skandynawskiego, chińskiego, japońskiego, holenderskiego. Respondenci określili poziom swojej skłonności w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało całkowity brak skłonności, 2 – małą skłonność, 3 – umiarkowaną skłonność, 4 – dużą skłonność, 5 – bardzo dużą skłonność. Wyniki badań dowiodły, że „dobra praca" bardzo motywuje do zaangażowania się w swoje obowiązki zawodowe. Taką postawę zadeklarowała zdecydowana większość respondentów ze wszystkich roczników kierunków FiR i Z. Podobne wyniki badań dotyczą chęci podnoszenia kwalifikacji i doskonalenia się zawodowego. Wyjątek stanowią tu studenci z 2 roku

Z, których zbliżona liczba wskazała oceny 3 – 29%, 4 – 31%, 5 – 31%. Na uwagę zasługuje fakt, że zdecydowanie większy odsetek studentów Z niż studentów FiR deklaruje bardzo dużą skłonność do nauki drugiego języka obcego np. skandynawskiego, gdyby tego wymagała sytuacja zawodowa (Tab. 5.).

Tab. 5. Skłonności do zaangażowania w pracę i rozwoju osobistego w sytuacji posiadania „dobrej pracy" związanej z kierunkiem ukończonych studiów (%)

Skłonności	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
zaangażować się w pracę	ocena 1	0	2	0	0	3	0
	ocena 2	0	0	0	0	6	0
	ocena 3	10	0	5	2	22	5
	ocena 4	22	31	31	42	32	45
	ocena 5	68	67	64	56	37	50
podnosić kwalifikacje i doskonalić się zawodowo	ocena 1	0	0	3	0	3	0
	ocena 2	0	0	0	0	6	0
	ocena 3	8	17	12	7	29	23
	ocena 4	28	33	36	30	31	23
	ocena 5	64	50	49	63	31	54
zacząć uczyć się drugiego języka obcego np.: skandynawskiego, chińskiego, japońskiego, holenderskiego	ocena 1	4	10	8	0	9	9
	ocena 2	20	14	18	12	6	14
	ocena 3	20	17	26	12	16	18
	ocena 4	34	33	32	22	28	14
	ocena 5	22	26	16	54	41	45

Oceny: 1 – całkowity brak skłonności, 2 – mała skłonność, 3 – umiarkowana skłonność, 4 – duża skłonność, 5 – bardzo duża skłonność

Źródło: opracowanie własne.

Studenci, przy założeniu posiadania „dobrej pracy" związanej z kierunkiem ukończonych studiów, zostali poproszeni o ocenę w skali 1-5 swojej skłonności do podnoszenia kompetencji zawodowych. Ocena 1 oznaczała całkowity brak skłonności, 2 – małą skłonność, 3 – umiarkowaną skłonność, 4 – dużą skłonność, 5 – bardzo dużą skłonność. Generalnie fakt posiadania "dobrej pracy" motywuje w bardzo dużym stopniu największy odsetek studentów do podnoszenia swoich kompetencji komunikacyjnych, interpersonalnych, organizacyjnych, analitycznych, informatycznych oraz językowych. Od tej reguły istnieją jednak pewne wyjątki. Większa liczba studentów na 2 roku Z określiła swoją skłonność do podnoszenia kompetencji organizacyjnych w stopniu dużym (ocena 4) – 50%, niż bardzo dużym (ocena 5) – 35%. Podobna sytuacja ma miejsce w przypadku kompetencji analitycznych na 2 roku FiR (ocena 4 – 48%, ocena 5 – 33%), na 1 roku Z (ocena 4 – 43%, ocena 5 – 32%). Ocena 5 dotycząca kompetencji informatycznych na 1 i 2 roku Z jest rzadsza niż ocena 4 (1 rok ocena 4 – 39%, ocena 5 – 34%, 2 rok ocena 4 – 32%, ocena 5 – 28%). Na 3 roku FiR dużą chęć nauki języka deklaruje 30% studentów, a bardzo silną chęć mniej – 26% studentów (Tab. 6.).

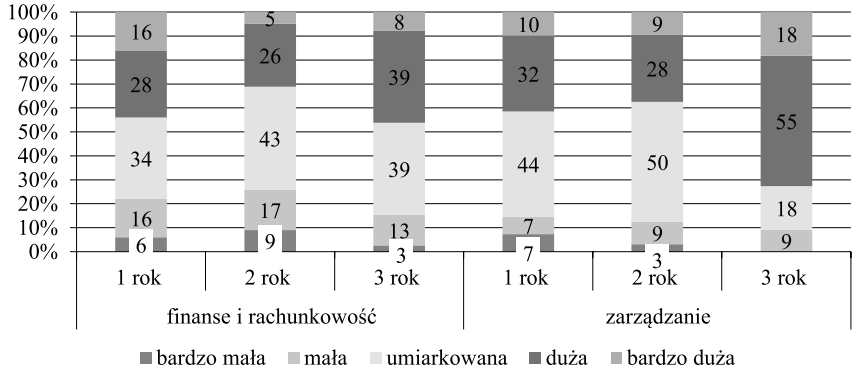
Tab. 6. Skłonności do podnoszenia swoich kompetencji w sytuacji posiadania „dobrej pracy" związanej z kierunkiem ukończonych studiów (%)

Kompetencje	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
komunikacyjne i interpersonalne (komunikacja międzyludzka, umiejętność współpracy w zespole)	ocena 1	0	0	3	0	0	0
	ocena 2	2	2	3	0	6	0
	ocena 3	8	5	5	7	16	5
	ocena 4	38	40	31	37	38	40
	ocena 5	52	53	58	56	40	55
organizacyjne (umiejętność organizowania się w pracy, zarządzanie sobą i czasem w pracy)	ocena 1	0	0	3	0	0	0
	ocena 2	2	2	0	0	6	0
	ocena 3	10	5	5	7	9	5
	ocena 4	38	41	33	39	50	45
	ocena 5	50	52	59	54	35	50
analityczne (dokonywanie analizy zestawień liczbowych, wyciąganie wniosków)	ocena 1	0	0	3	0	0	0
	ocena 2	2	2	0	10	0	0
	ocena 3	24	17	18	15	34	41
	ocena 4	28	48	33	43	32	23
	ocena 5	46	33	46	32	34	36
informatyczne (umiejętność obsługi programów komputerowych służących do analiz ekonomicznych, finansowych, rachunkowości, ogólne wykorzystanie komputerów do pracy w przedsiębiorstwie)	ocena 1	0	2	3	0	0	0
	ocena 2	4	0	5	7	6	5
	ocena 3	24	19	10	20	34	23
	ocena 4	28	36	26	39	32	36
	ocena 5	44	43	56	34	28	36
językowe (umiejętność posługiwania się językiem obcym w pracy w międzynarodowym środowisku)	ocena 1	2	2	3	0	3	5
	ocena 2	8	10	13	7	19	9
	ocena 3	24	31	28	20	22	14
	ocena 4	32	26	30	32	25	22
	ocena 5	34	31	26	41	31	50

Oceny: 1 – całkowity brak skłonności, 2 – mała skłonność, 3 – umiarkowana skłonność, 4 – duża skłonność, 5 – bardzo duża skłonność

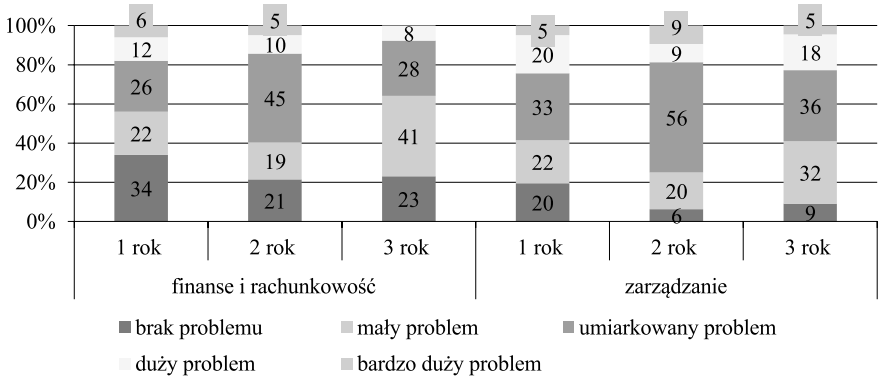
Źródło: opracowanie własne.

W czasie badań respondenci mieli możliwość samooceny swojej odporności na pracę w dużym tempie, pod presją czasu. Do badania użyto skali 1-5, gdzie 1 oznaczało – bardzo małą odporność, 2 – małą odporność, 3 – umiarkowaną odporność, 4 – dużą odporność, 5 – bardzo dużą odporność. W przypadku studentów z 1 i 2 roku FiR, a także 1 i 2 roku Z dominowały odpowiedzi świadczące o umiarkowanej odporności na uciążliwe warunki pracy. Większość studentów na 3 roku Z – 55% określiła swoją odporność, jako dużą. Taka sama część respondentów z 3 roku FiR uznała swoją odporność na pracę w dużym tempie i pod presją czasu za umiarkowaną – 39% i dużą – 39% (Rys. 4.).



Rys. 4. Odporność na pracę w dużym tempie i pod presją czasu (%)
Źródło: opracowanie własne.

Kolejny wątek poruszony w czasie badań dotyczył opinii studentów, „czy problemem byłaby konieczność wykonywania pracy odtwórczej i skupiania się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków?" Do oceny zagadnienia wykorzystano pięciostopniową skalę, gdzie 1 oznaczało – brak problemu, 2 – mały problem, 3 – umiarkowany problem, 4 – duży problem, 5 – bardzo duży problem. Struktura odpowiedzi na różnych rocznikach studiów była zróżnicowana. Na pierwszym roku FiR najliczniejsza grupa studentów – 34% nie miałaby problemu z wykonywaniem pracy odtwórczej i skupianiu się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków. Na roku 2 FiR stanowiłoby to umiarkowany problem w przypadku 45% studentów. Na roku 3 FiR byłby to mały problem dla 41% studentów. W przypadku studentów z Z dominuje odpowiedź „umiarkowany problem": na roku 1 – 33% wskazań, na roku 2 – 56% wskazań, na roku 3 – 36% wskazań (Rys. 5.).



Rys. 5. Konieczność wykonywania pracy odtwórczej i skupiania się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków (%)
Źródło: opracowanie własne.

Istotnym zagadnieniem przy badaniu oczekiwań studentów wobec przyszłych pracodawców z sektora nowoczesnych usług dla biznesu było poznanie wartości, które będą szczególnie ważne dla respondentów w ich przyszłej pracy zawodowej. Do oceny poszczególnych czynników wykorzystano skalę 1-5, gdzie 1 – wcale nieważne, 2 – mało ważne, 3 – umiarkowanie ważne, 4 – ważne, 5 – bardzo ważne. Zdecydowana większość studentów ze wszystkich roczników na kierunkach FiR i Z za bardzo ważne uznała wysokie wynagrodzenie. Odsetek wskazań ocen 5 wahał się tu w przedziale od 60% do 91%. Bardzo ważna dla zdecydowanej większości studentów jest stabilność zatrudnienia (ocena 5) – od 44% do 89% wskazań w zależności od kierunku i roku studiów. Liczna cześć respondentów przykłada też bardzo dużą wagę do możliwości awansu zawodowego (ocena 5) – od 47% do 64% wskazań w zależności od kierunku i roku studiów. Ponad połowa uczestników badań – między 52%, a 68%, przyznała oceną 5 czynnikowi „komfortowe warunki pracy". Zdecydowana większość studentów przykłada bardzo dużą wagę do przyjaznej atmosfery w miejscu pracy. Jest ona bardzo ważna w opinii zdecydowanej większości respondentów. Większość, bo 62-80% studentów w zależności od kierunku i rocznika studiów wskazało tu ocenę 5 (Tab. 7.).

Tab. 7. Wartości szczególnie ważne w przyszłej pracy zawodowej (%)

Aspekty przyszłej pracy	Ocena	finanse i rachunkowość (%)			zarządzanie (%)		
		1 rok	2 rok	3 rok	1 rok	2 rok	3 rok
atrakcyjne wynagrodzenie	ocena 1	0	2	0	2	3	0
	ocena 2	0	0	0	0	0	0
	ocena 3	10	7	0	12	18	0
	ocena 4	30	17	36	22	16	9
	ocena 5	60	74	64	64	63	91
szkolenia wstępne po zatrudnieniu	ocena 1	0	0	0	0	0	0
	ocena 2	2	5	5	0	9	0
	ocena 3	14	21	13	29	22	22
	ocena 4	36	33	23	37	31	32
	ocena 5	48	41	59	34	38	46
możliwość nauki i rozwoju kompetencji	ocena 1	2	0	0	0	0	0
	ocena 2	0	2	6	0	13	0
	ocena 3	8	22	10	17	13	14
	ocena 4	42	38	28	29	40	36
	ocena 5	48	38	56	54	34	50
stabilność zatrudnienia	ocena 1	0	0	0	2	3	0
	ocena 2	2	0	0	5	0	0
	ocena 3	10	5	3	15	12	0
	ocena 4	16	19	8	20	41	27
	ocena 5	72	76	89	58	44	73
możliwość awansu	ocena 1	2	0	0	2	6	0
	ocena 2	2	0	0	0	6	0
	ocena 3	6	7	13	10	19	9
	ocena 4	36	31	23	39	22	27
	ocena 5	54	62	64	49	47	64

praca w dużym mieście	ocena 1	12	19	15	2	19	18
	ocena 2	24	19	8	15	12	14
	ocena 3	34	31	36	24	31	32
	ocena 4	22	17	31	24	16	18
	ocena 5	8	14	10	35	22	18
dogodna lokalizacja zatrudnienia	ocena 1	2	2	3	0	6	0
	ocena 2	6	5	5	2	0	5
	ocena 3	20	22	28	17	28	23
	ocena 4	40	38	31	42	32	36
	ocena 5	32	33	33	39	34	36
komfortowe warunki pracy	ocena 1	0	0	0	0	3	0
	ocena 2	0	0	0	0	3	0
	ocena 3	6	7	8	7	6	5
	ocena 4	34	41	36	27	32	27
	ocena 5	60	52	56	66	56	68
przyjazna atmosfera w miejscu pracy	ocena 1	0	0	0	0	0	0
	ocena 2	0	0	0	0	3	0
	ocena 3	12	5	5	12	13	5
	ocena 4	18	19	15	15	22	23
	ocena 5	70	76	80	73	62	72
praca w stałych godzinach	ocena 1	4	2	0	2	3	14
	ocena 2	10	2	3	0	6	5
	ocena 3	22	26	26	22	23	36
	ocena 4	26	24	23	30	34	18
	ocena 5	38	46	48	46	34	27
możliwość pracy w międzynarodowym środowisku	ocena 1	8	24	15	5	9	14
	ocena 2	20	19	15	5	3	23
	ocena 3	32	26	41	36	25	23
	ocena 4	30	17	21	15	25	23
	ocena 5	10	14	8	39	38	17
premia roczna za dobre wyniki w pracy	ocena 1	0	0	0	2	3	5
	ocena 2	4	5	10	0	3	9
	ocena 3	18	21	10	22	13	40
	ocena 4	24	24	28	27	31	46
	ocena 5	54	50	52	49	50	0
bogate pakiety pozapłacowe (możliwość korzystania za darmo z kart sportowych, pakietów medycznych, ubezpieczenia na życie, wyjazdów i imprez integracyjnych, dofinansowanie do posiłków, zwrot kosztów dojazdów)	ocena 1	10	0	0	2	0	0
	ocena 2	4	7	13	2	0	5
	ocena 3	18	31	23	27	25	9
	ocena 4	40	21	15	51	22	27
	ocena 5	28	41	49	18	53	59

Oceny: 1 – wcale nieważne, 2 – mało ważne, 3 – umiarkowanie ważne, 4 – ważne, 5 – bardzo ważne

Źródło: opracowanie własne.

Nieco mniej studentów przykładałoby bardzo dużą i dużą wagę w swojej przyszłej pracy w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu do szkoleń wstępnych po

zatrudnieniu, pracy w stałych godzinach, premii rocznej za dobre wyniki w pracy, otrzymywaniu bogatych pakietów pozapłacowych. Jeszcze mniejszy odsetek badanych przykładałby bardzo duże i duże znaczenie do faktu pracy w dużym mieście, dogodnej lokalizacji zatrudnienia, możliwości pracy w międzynarodowym środowisku.

Podsumowanie

Wyniki badań sugerują, że młodzież studiująca na kierunkach „finanse i rachunkowość" oraz „zarządzanie" w Państwowej Szkole Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej nie identyfikuje poprawnie hasła „nowoczesne usługi dla biznesu". W swojej ocenie większość studentów zna termin, jednak nie potrafią go skojarzyć z innymi podstawowymi terminami, takimi jak „centrum outsourcingu procesów biznesowych – BPO" czy „centrum usług wspólnych – SSC".

Jak dowiodły badania, generalnie młodzież deklaruje chęć pracy w dziedzinach związanych z wybranym kierunkiem studiów. Studenci kierunku FiR chcieliby najczęściej pracować w działach finansowych, księgowości i przy obsłudze klienta. Najbardziej powszechne wybory studentów kierunku Z to praca w dziale zasobów ludzkich, administracji i w finansach.

Zdecydowana większość uczestników badania zadeklarowała chęć wyjazdu do dużego miasta, gdyby była możliwość znalezienia tam atrakcyjnej pracy w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu. Dobra praca jest wielką wartością w ocenie młodych osób. Aby ją zdobyć są oni często skłonni do zmiany swojego miejsca zamieszkania i stylu życia.

Niezależnie od roku i kierunku studiów studenci mają zróżnicowane oczekiwania, co do wysokości wynagrodzenia netto za pracę. Dominują oczekiwania płacowe, które nie będą wygórowanym obciążeniem dla przedsiębiorstw sektora nowoczesnych usług dla biznesu. Z punktu widzenia pracowników uchodzi on za atrakcyjny pod względem oferowanych płac.

Wyniki badań napawają optymizmem. Najliczniejsza grupa badanych studentów to osoby, które cechują się bardzo dużą chęcią współpracy w miejscu zatrudnienia, w swojej samoocenie potrafią się zachować z klasą, szanują innych, są punktualni i sumienni. Ponadto są ciekawi nowych technologii i gotowi do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji.

Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że „dobra praca" bardzo motywowałaby do zaangażowania się w swoje obowiązki zawodowe studentów FiR i Z. Zdecydowana większość młodzieży zmotywowana atrakcyjnym miejscem zatrudnienia byłaby bardzo skłonna podnosić swoje kompetencje komunikacyjne i interpersonalne, organizacyjne, analityczne, informatyczne oraz językowe. Co ciekawe, większy odsetek studentów Z niż studentów FiR odczuwałby bardzo dużą skłonność do nauki drugiego języka obcego np.: skandynawskiego, holenderskiego, chińskiego, gdyby tego wymagała sytuacja zawodowa.

Wykonywanie obowiązków zawodowych w sektorze nowoczesnych usług dla biznesu posiada swoją specyfikę. Wymaga odporności na pracę w dużym tempie, pod presją czasu. Wiąże się także z koniecznością wykonywania pracy odtwórczej i skupiania się w pracy jedynie na wąskim zakresie obowiązków.

Badania zrealizowane na potrzeby pracy pozwoliły określić istotne z perspektywy przyszłych pracowników wartości, które będą istotne w pracy zawodowej. W przypadku największej liczby studentów wartościami najbardziej pożądanymi w miejscu zatrudnienia w przedsiębiorstwach SSC, BPO, IT, R&D będą: atrakcyjne wynagrodzenie, stabilność zatrudnienia, możliwość awansu, komfortowe warunki pracy oraz przyjazna atmosfera w miejscu pracy.

Rynek pracy ciągle się zmienia. Powstają nowe sektory, które zwiększają swój udział w strukturze zatrudnienia. Do takich obszarów należy od kilku lat sektor nowoczesnych usług biznesowych. Jego intensywny rozwój jest między innymi uzależniony od kwalifikacji i oczekiwań potencjalnych pracowników – absolwentów uczelni wyższych w kraju. Na rozwój sektora nowoczesnych usług biznesowych ma wpływ w sposób pośredni szkolnictwo wyższe. Uczelnie powinny śledzić zapotrzebowanie rynku pracy na specjalistów z określonych dziedzin, a następnie podejmować działania prowadzące do możliwie najlepszego dopasowania programu nauczania do wymagań pracodawców. Duże znaczenie mają dodatkowe formy wsparcia studentów – szkolenia, warsztaty, wizyty studyjne, programy stażowe podnoszące kompetencje potrzebne w przyszłej pracy zawodowej. Na szczęście tego typu praktyki mają miejsce. Przykładem może być finansowany przez Unię Europejską projekt dydaktyczny „Kadry dla biznesu", realizowany przy wsparciu przedsiębiorstwa BPO Champions Sp. z o.o. Sp. k. z Gdańska na kierunku „finanse i rachunkowość" w Państwowej Szkole Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej.

Piśmiennictwo:

1. Alejziak, B. (2017). Potencjał zawodowy studentów kierunku „Turystyka i Rekreacja" na progu wejścia na rynek pracy: wybrane aspekty. *Folia Turistica,* nr 43.
2. Andralojć, M. (2014). Kompetencje studentów o różnych motywach studiowania w kontekście kształtowania kariery zawodowej, *Edukacja Ekonomistów i Menedżerów*, nr 2 (32). https://doi.org/10.5604/01.3001.0009.4629.
3. Babbie E. (2007). *Badania społeczne w praktyce.* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
4. Becker-Pestka, D., Kołodziej, J., Pujer, K. (2017). *Rozwój osobisty i zawodowy. Wybrane problemy teorii i praktyki*, Wrocław: Exante.
5. https://encyklopedia.pwn.pl/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
6. https://kadry.infor.pl/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
7. https://rynekpracy.pl/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
8. https://worldskills.org/ (dostęp z dnia 07.07.2021).
9. https://www.eurostudent.pl/ (dostęp z dnia 09.07.2021).
10. Jakubiak, M. (2013). *Potencjał zawodowy specjalistów – absolwentów szkół ponadgimnazjalnych uczelni wyższych w województwie lubelskim. Ekspertyza naukowa, Projekt systemowy „Kapitał intelektualny Lubelszczyzny 2010-2013"*, Lublin: Politechnika Lubelska.

11. Jelonek, M. (2011). *Studenci – przyszłe kadry polskiej gospodarki. Raport z badań studentów i analizy kierunków kształcenia realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego"*, Warszawa: Wyd. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
12. Kozak, M. (2017). Rozwój sektora nowoczesnych usług dla biznesu w Polsce. *Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej. Zarządzanie,* 28(1).
13. Kuzior, A., Sobotka, B. (2019). Key competencies in the modern business services sector. *Scientific Quarterly "Organization and Management",* Vol. 2, No. 46.
14. Marcinkowska, E. (2015). Rynek outsourcingu usług biznesowych w Polsce – stan i perspektywy rozwoju. Studia Ekonomiczne. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, 244.
15. Marzoch, I. (2019). Pracownik i przedsiębiorstwo wobec aktualnego rynku pracy. *Zeszyty Naukowe ZPSB FiR ma i Rynek*, 1 (55).
16. Nowacki, T. (2006). *Leksykon pedagogiki pracy,* Warszawa-Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
17. Parzęcki, R., Symela, K., Zawadzki, B. (1995). *Orientacja i poradnictwo zawodowe,* Radom: Instytut Technologii Eksploatacji.
18. Raport Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych (2020). *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2020.*
19. Świgoń, M. (2014). Samoocena potencjału zawodowego studentów informacji naukowej i bibliotekoznawstwa oraz specjalności info- i bibliologicznych. Wyniki badań z przełomu 2010 i 2011 roku. *Zagadnienia Informacji Naukowej – Studia Informacyjne*, 54(2). DOI:10.36702/zin.553.

Streszczenie

Celem pracy jest określenie potencjału zawodowego studentów Finansów i Rachunkowości oraz Zarządzania, Państwowej Szkoły Wyższej im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej do rozwoju zawodowego w sektorze nowoczesnych usług biznesowych. Badania zostały zrealizowane przy wykorzystaniu ankiety internetowej w styczniu 2021 roku. Wzięło w nich udział 226 studentów. Wyniki badań napawają optymizmem. Najliczniejsza grupa badanych to osoby, które cechują się bardzo dużą chęcią współpracy w miejscu zatrudnienia. W swojej samoocenie potrafią się zachować z klasą, szanują innych, są punktualni i sumienni. Studenci są ciekawi nowych technologii i gotowi do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji. Większość młodzieży zmotywowana atrakcyjnym miejscem zatrudnienia byłaby bardzo skłonna podnosić swoje kompetencje komunikacyjne i interpersonalne, organizacyjne, analityczne, informatyczne oraz językowe.

Słowa kluczowe: studenci, Finanse i Rachunkowość, Zarządzanie, potencjał zawodowy, nowoczesne usługi biznesowe

Joanna Newerli-Guz[1], **Agnieszka Palka**[2], **Agnieszka Rybowska**[3]
Uniwersytet Morski w Gdyni, Katedra Zarządzania Jakością

WPŁYW KSZTAŁCENIA AKADEMICKIEGO NA KSZTAŁTOWANIE KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI POTRZEBNYCH NA RYNKU PRACY W OPINII STUDENTÓW UNIWERSYTETU MORSKIEGO W GDYNI

Wstęp

Student, w działalności uczelni, pełni podwójną rolę: z jednej strony jest jej klientem, a z drugiej produktem. Studenci, jako klienci uczelni, wybierając uczelnię i specjalność, pozyskują informacje na ich temat, a decydując się na nie mają określone wymagania i oczekiwania. Dotyczą one sposobu kształcenia, uzyskanej wiedzy, umiejętności i kompetencji, które umożliwią im podjęcie satysfakcjonującej pracy. Student jako produkt uczelni musi zaspokajać potrzeby zmieniającego się i coraz bardziej wymagającego rynku zatrudnienia. Sprostanie tym oczekiwaniom stanowi duże wyzwanie dla uczelni, która powinna dążyć do uzyskania maksymalnego zadowolenia swojego klienta. Dlatego ważne jest monitorowanie opinii studentów na temat jakości kształcenia i przydatności uzyskanych kompetencji na rynku pracy.

Do niedawna jako najważniejsze w pracy zawodowej uznawano umiejętności praktyczne, czasami zwane kompetencjami twardymi oraz specjalistyczne. Rozwój technologii, wykorzystywanie na coraz większą skalę sztucznej inteligencji oraz nieodpowiednie relacje i zachowania interpersonalne powodują, że praco-

[1] dr inż., j.newerli-guz@wpit.am.gdynia.pl, ORCID: 0000-0002-4309-9966
[2] dr iż., a.palka@wpit.umg.edu.pl, ORCID: 0000-0002-5557-9983
[3] dr hab. inż., prof. UMG, a.rybowska@wpit.am.gdynia.pl, ORCID: 0000-0002-6716-4726

dawcy przy rekrutacji pracowników coraz częściej zwracają uwagę na ich kompetencje miękkie, a w następnej kolejności na umiejętności i wiedzę[4].

Obecnie na znaczeniu zyskują takie cechy jak elastyczność pracownika i umiejętność szybkiego adaptowania się do zmiennych warunków rynkowych. Ważne są także: umiejętności społeczne (m.in.: komunikacja, współpraca, przywództwo, szacunek dla różnorodność), umiejętności emocjonalne (np.: regulacja emocji, samozarządzanie, tolerancja na stres, uważność, wdzięczność) oraz zdolności poznawcze (np.: kreatywność, krytyczne myślenie, pokora intelektualna, rozwiązywanie problemów, podejmowanie decyzji, orientacja na przyszłość)[5]. Tego rodzaju umiejętności ważne są dla dobrego samopoczucia emocjonalnego pracownika i jego odporności na stres. Można i należy je kształtować od najmłodszych lat poprzez różnorodne inicjatywy podejmowane z udziałem szkół, ośrodków młodzieżowych, rodziców i społeczności, w trybie on-line i off-line. Działania takie mają na celu wspieranie młodych ludzi w stawaniu się aktywnymi i zaangażowanymi obywatelami oraz pracownikami. Pokazuje to, że obecne programy nauczania muszą zostać zrewidowane i wzbogacone o wyżej wymienione zagadnienia, w których szczególny nacisk należy położyć na rozwijanie kompetencji miękkich.

Kwalifikacje pożądane na rynku pracy

Kwalifikacje pracowników na rynku pracy są zmienne w czasie i w dużym stopniu zależne od branży, w której praca jest poszukiwana.

Z raportu Światowego Forum Ekonomicznego wynika, że do 2025 roku najbardziej pożądane na rynku pracy będą między innymi[6]:

- analityczne myślenie i innowacyjność,
- umiejętność uczenia się,
- kreatywność,
- kompleksowe rozwiązywanie problemów,
- zdolność krytycznego myślenia,
- zarządzanie zespołem,
- elastyczność,
- odporność na stres.

Również ważnymi umiejętnościami są kompetencje społeczne, a wśród nich umiejętność pracy w zespole oraz radzenie sobie ze stresem.

Bardzo interesujące wyniki uzyskali autorzy projektu Closing the Skills Gap: Key Insights and Success badający przedsiębiorców i organizacje na całym świecie pod kątem brakujących umiejętności i kwalifikacji wśród przyszłych pracowników. Stwierdzili oni ścisły związek brakujących kwalifikacji z obszarem STEM

[4] Gracel, J., Makowiec, M. (2017). Kluczowe kompetencje menedżera w dobie czwartej rewolucji przemysłowej – Przemysłu 4.0. *Acta Universitatis Nicolai Copernici – Zarządzanie*, nr 4, s. 115.

[5] Raport European Training Foundation. https://www.unicef.org/eca/reports/preventing-lockdown-generation-europe-and-central-asia (dostęp z dnia 15.06.2021).

[6] http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (dostęp z dnia 15.06.2021).

(science, technology, engineering and mathematics), czyli takimi dyscyplinami, jak nauka, technologia, inżynieria i matematyka. Ponadto określili braki w kompetencjach miękkich, takich jak kwalifikacje i umiejętności komunikacyjne, negocjacyjne, oraz z zakresu podejmowania decyzji i przywództwa[7].

Wymagania rynku są zmienne w czasie ze względu na postępujące ciągle zmiany technologiczne, zmiany modeli biznesowych oraz zmiany demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa i wydłużonym czasem świadczenia pracy z jednej strony, z drugiej zaś chęcią wcześniejszego zakończenia kariery zawodowej.

Kwalifikacje pracowników a COVID-19

Kryzys związany z pandemią COVID-19 przyniósł rewizję podejścia do niezbędnych umiejętności i kompetencji ludzi młodych na rynku pracy. Wzrosła waga zapewnienia młodym ludziom spokoju oraz zdolność radzenia sobie ze zdrowiem, w tym zdrowiem psychicznym. Dobre samopoczucie emocjonalne i odporność na stres stały się bardzo ważnymi umiejętnościami w pracy on-line. Praca on-line wymusiła również wzmocnienie umiejętności komputerowych.

W związku z pandemią COVID-19 zmianie uległy perspektywy zatrudnienia. Zbadani młodzi ludzie z 23 krajów regionu Europy Wschodniej i Azji Centralnej zaprezentowali swoje opinie na temat mobilności, przedsiębiorczości i uczestnictwa na rynku pracy[8]. W badaniach tych zauważono, że kryzys COVID-19 doprowadził do rozwoju *gig economy* oraz pracy cyfrowej, które będą kontynuowane i będą napędzać przyszłe zmiany na rynku pracy. Miejsca takiej pracy stanowią możliwość zatrudnienia i samorozwoju, lecz jednocześnie wymagają zwiększonej odporności, elastyczności, zdolności adaptacyjnych, a także zdolności do zarządzania powtarzalnymi i jednorazowymi zadaniami roboczymi.

Metodyka badań własnych

Celem pracy było poznanie opinii studentów na temat kształcenia akademickiego i jego wpływu na kształtowanie kompetencji i kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy.

Badanie przeprowadzono metodą ankiety internetowej (CAWI) w styczniu 2021 roku.

Autorski kwestionariusz ankiety składał się z 26 pytań i metryczki. Pytania dotyczyły trzech obszarów. Pierwszy związany był z wyborem kierunku oraz spe-

[7] Rynek pracy, edukacja, kompetencje – aktualne trendy i wyniki badań, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_rynek_pracy_grudzien_2020_ost.pdf (dostęp z dnia 15.06.2021).

[8] Raport European Training Foundation. https://www.unicef.org/eca/reports/preventing-lockdown-generation-europe-and-central-asia (dostęp z dnia 15.06.2021).

cjalności studiów i spełnieniem przez nie oczekiwań absolwentów. Drugi dotyczył oceny programu studiów oraz jakości kształcenia. Trzeci obszar związany był z uzyskanymi umiejętnościami, kompetencjami, jakością przygotowania do podjęcia pracy zawodowej oraz przede wszystkim wskazaniem luk w prowadzonym procesie kształcenia. Na potrzeby artykułu wykorzystano tylko wybrane zagadnienia z poszczególnych obszarów i omówiono wyniki uzyskane z wybranych 10 pytań. W kwestionariuszu ankiety zastosowano pytania otwarte, zamknięte i półzamknięte z kafeterią koniunktywną. Oprócz tego zastosowano skale pozycyjne do oceny:

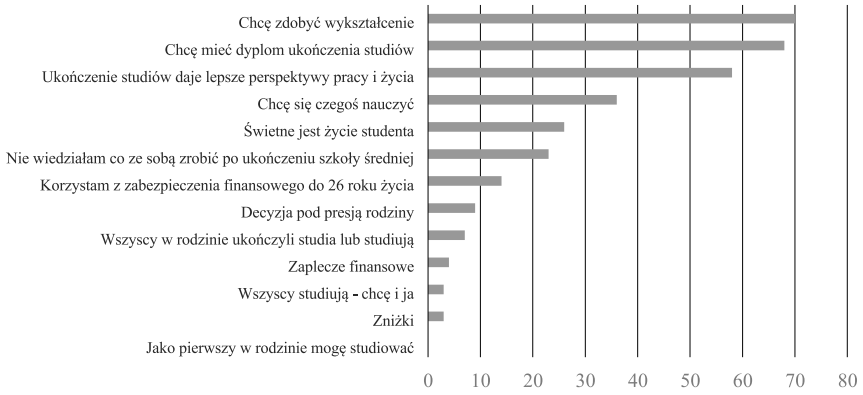
- umiejętności i kompetencji nabywanych w trakcie studiów (skala porządkowa: 6 stopniowa skala ocen, gdzie: 1 – niedostateczna, 2 – mierna, 3 – dostateczna, 4 – dobra, 5 – bardzo dobra, 6 – celująca)
- kompetencji oczekiwanych przez pracodawców (skala porządkowa: 5 stopniowa skala, gdzie 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – trudno powiedzieć/ nie wiem, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak)
- wybranych atrybutów specjalności studiów (4 stopniowa skala porządkowa, gdzie: 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – raczej tak, 4 – zdecydowanie tak).

Wyniki przedstawiono jako odsetek odpowiedzi oraz jako wartość średnią.

Badaną populację stanowiło 74 studentów VII semestru studiów I stopnia kierunku Towaroznawstwo Wydziału Zrządzania i Nauk o Jakości UMG. Były to osoby kończące studia inżynierskie na trzech specjalnościach: Menedżer Produktu, Towaroznawstwo i Zarządzanie Jakością, Usługi Żywieniowe i Dietetyka. W badaniu wzięło udział 98% studentów tych specjalności.

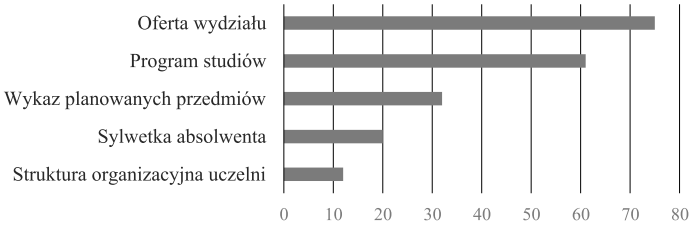
Wyniki badań

Na początku studentów zapytano o czynniki, które brali pod uwagę decydując się na podjęcie studiów i wybierając specjalność (Rys. 1.).



Rys. 1. Czynniki determinujące decyzję o podjęciu studiów przez badanych (%)
Źródło: Badania własne.

Przesłanki do podjęcia studiów były zróżnicowane. Najczęstszym wymienianym argumentem była chęć zdobycia wykształcenia, z czym wiązała się równie często wybierana odpowiedź o chęci posiadania dyplomu ukończenia studiów, co w opinii respondentów daje lepsze perspektywy pracy. Odpowiedzi respondentów wskazywały na dojrzałe podejście do decyzji o podjęciu studiów, gdyż czynniki takie, jak: zniżki studenckie, korzyści wynikające ze studenckiego życia czy presja społeczna były najrzadziej wybierane.



Rys. 2. Informacje z jakimi zapoznali się badani przy wyborze specjalności studiów (%)
Źródło: Badania własne.

Kandydaci decydując o wyborze studiów najczęściej kierowali się wiedzą na temat oferty wydziału (75%) oraz programem studiów (61%), który jest dostępny na stronie wydziału (Rys. 2.). Ponadto zapoznali się z wykazem planowanych przedmiotów, a niewielki ich odsetek zaznajomił się także z sylwetką absolwenta. Struktura organizacyjna uczelni miała w tym przypadku najmniejsze znaczenie. Odpowiedzi respondentów wskazują na ich odpowiedzialne podejście do wyboru kierunku i specjalności studiów.

Kończąc studia studenci mogli dokonać oceny studiów i wyrazić opinie na temat specjalności (Rys. 3.) oraz uzyskanych umiejętności i kompetencji (Rys. 4.).

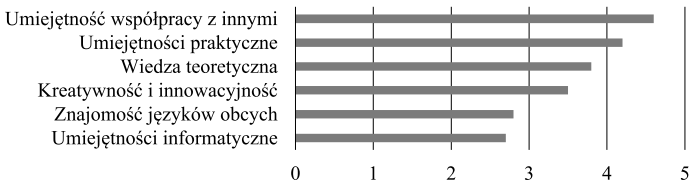


Rys. 3. Opinia badanych studentów o specjalności (%)
Źródło: Badania własne.

Wybrane specjalności studiów były przez studentów ocenione w różny sposób. Badani uznali je za atrakcyjne, obejmujące ciekawe zagadnienia i poszerzające wiedzę teoretyczną. Jednocześnie respondenci największą uwagę zwrócili na nieodpowiedni program studiów. Wiele programów studiów z zakresu przedsiębiorczości koncentruje się na finansowych aspektach własności firmy, takich jak planowanie biznesu lub składanie propozycji inwestorom. Sukces firm zaczyna się od postawy przedsiębiorczej, a umysł wymaga rozwoju tych osobowości i rozwoju umiejętności, zatem nauczyciel musi zmodyfikować kurs, aby odzwierciedlał program nauczania, aby pasował do zmieniającego się otoczenia gospodarczego i potrzeb uczniów[9].

W opinii respondentów studia na wybranych specjalnościach nie najlepiej przygotowują absolwentów do zawodu i nie ułatwiają znalezienia pracy. Zostało to potwierdzone w pytaniu na temat umiejętności, których zabrakło w trakcie studiów, a mianowicie praktycznych aspektów przygotowania do zawodu.

W czasie studiów oprócz zdobywania wiedzy teoretycznej oraz praktycznej, kształtowane są różne kompetencje oraz umiejętności, skorelowane z kierunkiem oraz specjalnością studiów. Młodzi ludzie dosyć krytycznie podeszli do oceny nabytych w trakcie studiów umiejętności i kompetencji (Rys. 4.).

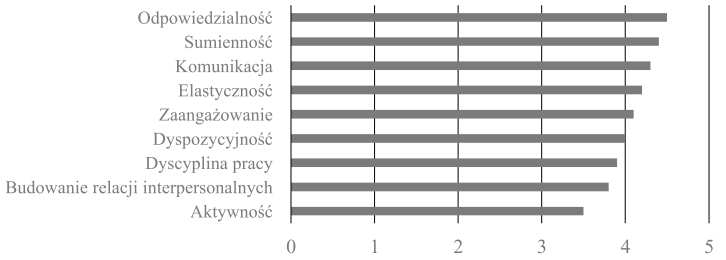


Rys. 4. Ocena umiejętności i kompetencji uzyskanych podczas studiów ($X_{śr.}$)
Źródło: Badania własne.

Najwyższą ocenę (powyżej 4,5) uzyskała umiejętność współpracy z innymi osobami, która jest ważną cechą w pracy zawodowej. Wysoko oceniono również umiejętności praktyczne, takie jak biegłość pracy w laboratorium, umiejętność organizacji i prowadzenia badań, sporządzania raportów oraz samodzielnego poszerzania wiedzy. Umiejętności te są kluczowe w samorozwoju pracownika i niezbędne są w dążeniu do uzyskania awansu. Najgorzej oceniono umiejętności informatyczne oraz znajomość języków obcych. Wychodząc z założenia, iż absolwent szkoły średniej powinien w stopniu komunikatywnym posługiwać się co najmniej jednym językiem obcym, edukację na studiach z tego zakresu można uznać za kontynuację oraz podtrzymywanie nabytych wcześniej umiejętności. Natomiast stosunkowo niska ocena umiejętności informatycznych może wskazywać na potrzebę poprawienia jakości kształcenia w tym zakresie.

[9] Byun, Ch-G., Sung, Ch.S., Park, J.Y., Choi, D.S. (2018). A Study on the Effectiveness of Entrepreneurship Education Programs in Higher Education Institutions: A Case Study of Korean Graduate Programs. Case Report. *Journal Open Innovation: Technology, Market and Complexity*, 4, p. 26.

Studenci wypowiedzieli się także na temat kształtowania w trakcie studiów kompetencji miękkich (Rys. 5.)



Rys. 5. Kompetencje miękkie kształtowane w trakcie studiów w opinii badanych ($X_{śr.}$)
Źródło: Badania własne.

Odpowiedzialność, sumienność oraz komunikacja były najlepiej ukształtowanymi w trakcie studiów cechami osobowości respondentów. Jako kolejne badani wskazywali elastyczność oraz zaangażowanie. W opinii studentów studia najsłabiej rozwijały ich dyscyplinę pracy, umiejętność budowania relacji interpersonalnych oraz aktywność. Wyniki takie wskazują na potrzebę zmian między innymi w sposobie prowadzenia zajęć. Tradycyjne prowadzenie zajęć jest coraz mniej popularne i coraz gorzej postrzegane przez studentów. Mimo dość trudnego aktywowania studentów podczas prowadzenia zajęć on-line w czasie pandemii COVID-19, z przeprowadzonych badań wynika, iż studenci są otwarci na inne formy prowadzenia zajęć, które wywołają ich zaangażowanie, aktywność oraz wpłyną na budowanie relacji interpersonalnych. Kluczem może tu być zmniejszenie dystansu między wykładowcą i studentami. Ważne jest też angażowane studentów poprzez organizowanie wspólnych działań, prowadzenie projektów badawczych i tworzenie prac w grupach. W badaniach Mani[10] studenci byli bardzo zainteresowani założeniem własnej firmy i uważali, że przedsiębiorczość była bardzo ważnym przedmiotem i powinna być nauczana w programie studiów inżynierskich. Umiejętności podejmowania decyzji, zdolność do podejmowania ryzyka, kreatywność, umiejętności komunikacyjne i umiejętność przygotowania biznesplanu są najważniejszymi umiejętnościami odnoszącego sukcesy przedsiębiorcy. Brak doświadczenia i brak funduszy to czynniki najbardziej odstraszające przed otwarciem własnej działalności gospodarczej. Znaczenie komunikatywności czyli nawiązywanie kontaktów, jako jednej z ważnych kompetencji miękkich, wykazali Chung-Gyu Byun i in., którzy uznali ją za kluczową dla sukcesu małej firmy[11].

W pytaniu otwartym zapytano studentów o to jakich umiejętności i wiedzy zabrakło w trakcie studiów (Tab. 1.).

[10] Mani, M. (2015). Entrepreneurship Education: A Students' Perspective. *International Journal of E-Entrepreneurship and Innovation*, 5(1), pp. 1-14.
[11] Byun, Ch-G., Sung, Ch.S., Park, J.Y., Choi, D.S. (2018). A Study on the Effectiveness ..., dz.cyt., s. 26.

Tab. 1. Opinie badanych studentów na temat wiedzy i kompetencji, których zabrakło w procesie kształcenia w trakcie studiów (%)

Odpowiedzi respondentów	Odsetek wskazań
Zajęć praktycznych umożliwiających wykorzystanie zdobytej wiedzy. Nakierowanie na praktyczną wiedzę w zakresie żywienia człowieka/pracy jako dietetyk wykorzystywania wiedzy w praktyce. Brak wyjazdów poza uczelnię, np. do przedsiębiorstw, innych laboratoriów.	30
Umiejętności językowe, nauki języka angielskiego specjalnościowego	10
Kreatywność, wykorzystywanie wiedzy w praktyce.	10
Wiedzy informatycznej, nauki programów związanych z przyszłą pracą	10
Zbyt mało wiedzy z zakresy żywienia np. żywienie w sporcie, planowania jadłospisów itp. Brak podstawowej wiedzy z anatomii człowieka; brak nowoczesnego, specjalistycznego programu do układania diet; bardzo ograniczona wiedza w zakresie psychodietetyki i dietetyki sportowej.	8
Komputerowe projektowanie produktów, np. wykorzystując program AutoCAD, wykorzystywanie programów komputerowych w zarządzaniu i zagadnieniach inżynierskich.	7
Założenie własnej działalności gospodarczej.	7
Nie mam zdania na ten temat.	5
Umiejętności logicznego myślenia, zdecydowanie za mało zajęć typowo ścisłych. Przekazywana jest zbyt duża treść informacji na prezentacjach, czasami przekazywane są treści wykraczające poza tematykę przedmiotu.	5
Za mało informacji na temat normy ISO 17025, zarządzanie jakością, bezpieczeństwo żywności.	5
Nie zabrakło kształcenia żadnych umiejętności czy wiedzy.	2
Nauka pakietu MS office.	2

Źródło: Badania własne.

Największej liczbie respondentów zabrakło na studiach zajęć praktycznych, wyjazdów do przedsiębiorstw i laboratoriów zewnętrznych, czyli zdobywania wiedzy praktycznej związanej z wykształceniem. Ponadto zwrócono uwagę na brak zajęć ze specjalistycznego języka obcego, a także zajęć wykorzystujących specjalistyczne programy komputerowe. Systemy kształcenia i szkolenia powinny obejmować rozwój umiejętności cyfrowych i przedsiębiorczości oraz priorytetowo traktować programy budujące odporność i zrozumienie funkcjonowania rynku pracy, rozwoju kariery i aspektów zabezpieczenia społecznego[12]. Ważnymi cechami, na których brak zwrócili uwagę respondenci, było kształtowanie postaw przedsiębiorczych, zdobywanie wiedzy na temat zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, a także kształtowania kreatywności. Podob-

[12] Preventing a 'lockdown generation' in Europe and Central Asia Building resilient societies with young people in the era of COVID-19, United Nations Children's Fund (UNICEF) and European Training Foundation (ETF), 2020.

ne wnioski uzyskano w badaniach Newerli-Guz i Palki[13], w których respondenci wskazywali potrzebę stosowania aktywnych metod nauczania, zwiększonego nacisku na zajęcia warsztatowe oraz na spotkania z przedsiębiorcami. W wyniku badań Byun i in. przedstawiono potrzebę opracowania programów nauczania i programów na rzecz przedsiębiorczości oraz potrzebę wsparcia w tej dziedzinie[14]. Pokazanie studentom historii sukcesu przedsiębiorców, postrzeganych przez studentów jako wzór do naśladowania, jest kluczowym czynnikiem wpływającym na podjęcie decyzji o rozpoczęciu działalności gospodarczej, przyczyniając się do poprawy przedsiębiorczych zamiarów mniej zainteresowanych lub niezainteresowanych przedsiębiorczością studentów[15]. Wyniki badań Juračaka i Tica pokazały, że studenci, którzy mają pozytywne nastawienie do przedsiębiorczości i są bardziej pewni siebie, w większym stopniu myślą o samozatrudnieniu. To stwierdzenie jest szczególnie ważne w kontekście wciąż dość negatywnego ogólnego nastawienia do przedsiębiorczości w Chorwacji, co jest wynikiem negatywnych doświadczeń w okresie transformacji gospodarczej i związanego z tym wątpliwego procesu prywatyzacji własności państwowej. Istotnie, choć stwierdzono dodatnią korelację pomiędzy postrzeganym poczuciem własnej skuteczności a intencją podjęcia pracy na własny rachunek, to wyższy współczynnik korelacji uzyskano dla związku między chęcią podjęcia pracy na własny rachunek a intencją podjęcia pracy na własny rachunek. Jeśli chodzi o wyniki w odniesieniu do płci, to studenci płci męskiej uzyskali wyższą ocenę celowości pracy na własny rachunek. Można więc oczekiwać, przynajmniej sądząc po intencjach, że równowaga płci pozostanie w przyszłości zaburzona, ponieważ kobiety-przedsiębiorcy będą nadal stanowić mniejszość[16]. Organizowanie większej interakcji studentów z przedsiębiorcami i zaproszenie do rozwoju przedsiębiorczości może być ważnym dodatkowym wkładem w obecnym zarządzaniu edukacją oraz może poprawić przedsiębiorczość wśród studentów, ponadto krótkie szkolenia prowadzone przez przedsiębiorców i promocja przedsiębiorczości według wzorów do naśladowania jest ważnym miernikiem akceptacji i docenienia przedsiębiorczości w społeczeństwie[17].

W kolejnej części ankiety zapytano studentów o ich status zawodowy i opinie na temat oczekiwań pracodawców wobec pracowników.

[13] Newerli-Guz, J., Palka, A. (2018). *Creating entrepreneurial attitudes among students of the Faculty of Entrepreneurship and Commodity Science in Gdynia Maritime University,* Proceedings of the 13th European Conference on Innovation and Entrepreneurship, University of Aveiro, Portugal, pp. 526-534.

[14] Byun, Ch-G., Sung, Ch.S., Park, J.Y., Choi, D.S. (2018). A Study on the Effectiveness ..., dz.cyt., s. 26.

[15] Boldureanu, G., Ionescu, A.M., Bercu, A.M., Bedrule-Grigorut, M.V., Boldureanu, D. (2020). Entrepreneurship Education through Successful Entrepreneurial Models in Higher Education Institutions. *Sustainability*, 12, s. 1267.

[16] Juračak, J., Tica, M. (2016). Graduate Students' Opinions about Entrepreneurship as an Employment Opportunity. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*, 10(1), pp. 23-30.

[17] Fasla, N.P, (2017). A study on entrepreneurship attitude among college students. *International Journal of Research Science & Management*, 4(4), pp. 53-58.

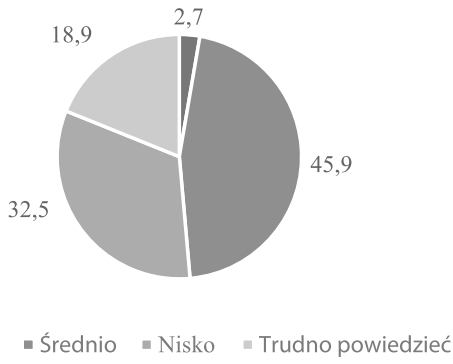
Tab. 2. Status zawodowy badanych studentów

Miejsce zatrudnienia	Obecnie		W przyszłości	
	N	%	N	%
Duża, międzynarodowa firma	20	27,0	34	45,9
Mała prywatna firma	16	21,7	21	28,4
Organizacja publiczna (administracja, oświata, itp.)	1	1,4	17	23,0
Praca za granicą	3	4,0	28	37,8
Własna firma	6	8,1	30	40,5
Nie pracuję	28	37,8	-	-
Kontynuowanie obecnie wykonywanej pracy	-	-	9	12,2

Źródło: Badania własne.

Ponad połowa badanych studentów pracowała już zawodowo (62,2%) (Tab. 2.). Studenci ci najczęściej zatrudnieni byli w dużych, międzynarodowych firmach oraz małych firmach prywatnych. Ponad 8% badanych prowadziło własne firmy, a 4% pracowało za granicą. Swoją przyszłość zawodową studenci wiążą przede wszystkim z dużymi międzynarodowymi przedsiębiorstwami, planują otwarcie własnej działalności, ale dopuszczali także możliwość pracy za granicą (ponad 37% badanych). Około 12% ankietowanych widzi możliwość kontynuowania dotychczasowej pracy.

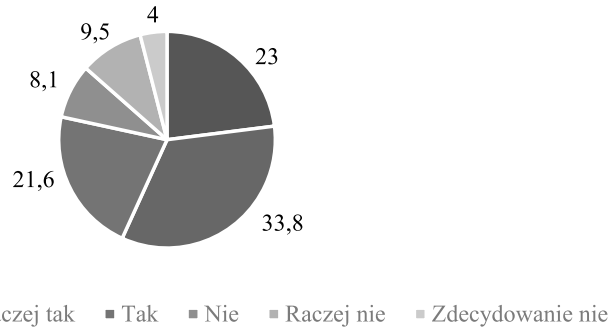
Zarówno studenci pracujący jak i ci, którzy jeszcze nie pracowali, uznali, że studia w sposób niewystarczający przygotowują do przyszłej pracy zawodowej (Rys. 6.).



Rys. 6. Stopień w jakim studia przygotowują studentów do pracy zawodowej (%)
Źródło: Badania własne.

Nisko poziom takiego przygotowania oceniło aż 32% badanych, średnio – 46%, a 19% z nich nie miało na ten temat wyrobionego zdania. Zaledwie 3% pytanych uznało, że studia dobrze przygotowują do pracy zawodowej.

Lepsze zdanie studenci mieli o przydatności dla przyszłej lub obecnej pracy zawodowej praktyk studenckich (Rys. 7.).



Rys. 7. Przydatność praktyk studenckich w pracy zawodowej w opinii badanych (%)
Źródło: Badania własne.

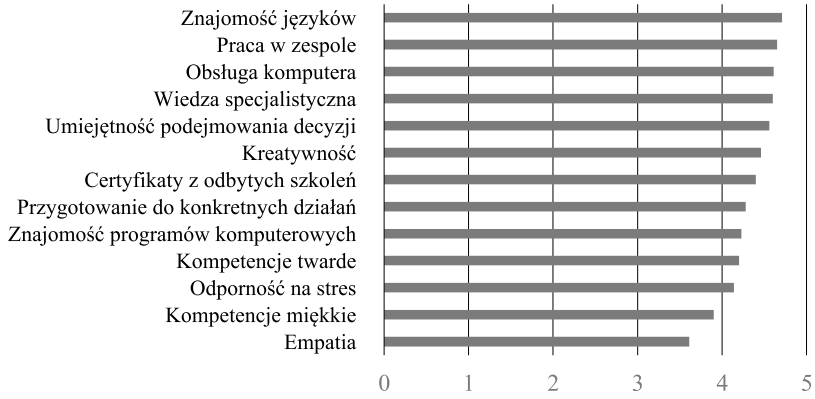
Przydatność praktyk realizowanych w trakcie studiów w obecnej lub przyszłej pracy zawodowej pozytywnie oceniła większa część badanych. Jest to wynik wskazujący na celowość ich odbywania i ugruntowywania w taki sposób zdobytej wiedzy teoretycznej. Negatywne zdanie na temat znaczenia praktyk miało niewiele ponad 12% badanych.

Na rynku pracy często występuje niedopasowanie kompetencyjne oraz brak równowagi między umiejętnościami przyszłych pracowników a umiejętnościami pożądanymi przez pracodawców. Turek wskazuje, że ryzyko niedopasowania kompetencyjnego wiąże się z charakterystyką społeczno-demograficzną jednostki. Osoby młode (15 – 29 lat) są bardziej narażone na posiadanie zbyt wysokiego poziomu wykształcenia (overeducation) niż jest wymagany w porównaniu do osób w wieku powyżej 30 lat[18]. Zmiany gospodarcze i społeczne w społeczeństwie pokazują ważność rozwoju przedsiębiorczości, a oczekiwane cechy pracowników to kreatywność i podejmowanie ryzyka[19].

Respondentów zapytano o to jakiego rodzaju kwalifikacji i kompetencji, w ich opinii, poszukują pracodawcy u przyszłych pracowników (Rys. 8.).

[18] Turek, D. (2015). Kompetencje osób młodych na rynku pracy – oczekiwania pracodawców. *E-mentor*, 3(60), s. 8-16. http://dx.doi.org/10.15219/em60.1179 (dostęp z dnia 15.06.21).

[19] Snepar, J., Fishman, E.K., Horton, K.M., Johnson, P.T. (2018). Launching a Successful Startup: An Entrepreneur's Field Guide. *Journal of American College Radiology*, 15, pp. 1521-1522.
Titrek, O. (Ed.). (2015). *Entrepreneurship via Creativity for European Citizenship in Education. Saarbrucken,* Germany: Lambert Academic Publishing.



Rys. 8. Kompetencje i umiejętności ważne dla pracodawców w opinii badanych ($X_{śr.}$)
Źródło: Badania własne.

Jako ważne dla pracodawcy i przydatne w pracy zawodowej studenci uznali kompetencje twarde przed kompetencjami miękkimi. Jako najważniejsze wskazano znajomość języków obcych, obsługę komputera oraz posiadanie wiedzy specjalistycznej. Na kolejnych miejscach wymieniano pracę w zespole, umiejętność podejmowania decyzji. Te ocenione najwyżej kompetencje znajdują się w Europejskich Ramach Odniesienia, w których wymienia się osiem kompetencji kluczowych, tj.[20]:

- porozumiewanie się w języku ojczystym;
- porozumiewanie się w językach obcych;
- kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo-techniczne;
- kompetencje informatyczne;
- umiejętność uczenia się;
- kompetencje społeczne i obywatelskie;
- inicjatywność i przedsiębiorczość;
- świadomość i ekspresja kulturalna.

Według badanych empatia i odporność na stres są mniej istotne w pracy zawodowej. Nie jest to zgodne z badaniami, które zakładają, że szeroko pojęta inteligencja emocjonalna, w tym empatia, są ważnymi cechami charakteryzującymi pracowników, a szczególnie tych na szczeblach menedżerskich[21]. Badania Rybowskiej pokazały, że bardzo często menedżerowie nie posiadają takich kompetencji, mimo że są one oczekiwane przez ich podwładnych[22].

[20] Komisja Europejska, Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie ramy odniesienia, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich 2007, s. 6.

[21] Rybowska, A. (2019). Emotional intelligence of managers as a factor in innovation in shaping customer relations, Proceedings of the 14th European Conference on Innovation and Entrepreneurship, Kalamata, Greece, s. 900-908.

[22] Rybowska, A. (2020). Inteligencja emocjonalna menedżerów jako element zarządzania przedsiębiorstwem. W: G. Rosa, A. Smalec (red.). *Strategie zarządzania przedsiębiorstwem i środowiskiem naturalnym*, Szczecin: Wyd. Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, s. 13-26.

Podsumowanie

Młodzi ludzie podejmując decyzję o kontynuowaniu nauki na studiach i dokonując wyboru specjalności wykazali się dojrzałym i odpowiedzialnym podejściem, które wiązało się z ich oczekiwaniami wobec kształcenia akademickiego i jego znaczenia w pracy zawodowej. Ukończenie pierwszego stopnia studiów nie przyniosło dużego zadowolenia studentów i spełnienia pokładanych oczekiwań. Studenci uznali specjalności za ciekawe, atrakcyjne i poszerzające wiedzę, ale nie przygotowujące do podjęcia pracy zawodowej. Mimo to wysoko oceniono praktyczne przygotowanie i kształtowanie relacji interpersonalnych. Wskazano na liczne wady i braki w programie studiów, co może przyczynić się do wprowadzenia zmian i doskonalenia oferty uczelni. Studenci uważają, że pracodawcy oczekują od nowo zatrudnianych pracowników przede wszystkim wiedzy i umiejętności (tzw. kompetencji twardych), a kompetencje miękkie są mniej istotne. Dowodzi to niskiej świadomości młodych ludzi dotyczącej wymagań i oczekiwań pracodawców. Mimo, że studenci krytycznie myślą o wybranych studiach i słabo oceniają ich efekty, wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że mogą oni być pożądanymi na rynku pracownikami, oferując wiedzę, przygotowanie praktyczne oraz rozwinięte wybrane kompetencje miękkie. Wskazane jest zwrócenie większej uwagi studentów na empatię i jej znaczenie w relacjach interpersonalnych, a szczególnie w tych związanych z pracą zawodową. Uczelnia może oferować szkolenia z zakresu kompetencji miękkich.

Niniejsze badanie oraz wyniki analiz wielu innych badaczy sugerują konieczność tworzenia programów nauczania przedsiębiorczości z uwzględnieniem opinii studentów. Warto także poznać opinie pracodawców na temat merytorycznego i kompetencyjnego przygotowania studentów do pracy zawodowej.

Piśmiennictwo:

1. Boldureanu, G., Ionescu, A.M., Bercu, A.M., Bedrule-Grigorut, M.V., Boldureanu, D. (2020). Entrepreneurship Education through Successful Entrepreneurial Models in Higher Education Institutions. *Sustainability*, 12.
2. Byun, Ch-G., Sung, Ch.S., Park, J.Y., Choi, D.S. (2018). A Study on the Effectiveness of Entrepreneurship Education Programs in Higher Education Institutions: A Case Study of Korean Graduate Programs. Case Report. *Journal Open Innovation: Technology, Market and Complexity*, 4.
3. Fasla, N.P. (2017). A study on entrepreneurship attitude among college students. *International Journal of Research Science & Management*, 4(4).
4. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf (dostęp z dnia 15.06.2021).
5. Juračak, J., Tica, M. (2016). Graduate Students' Opinions about Entrepreneurship as an Employment Opportunity. *Applied Studies in Agribusiness and Commerce*, 10(1).
6. Komisja Europejska, Kompetencje kluczowe w uczeniu się przez całe życie. Europejskie ramy odniesienia, Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich 2007.
7. Mani, M. (2015). Entrepreneurship Education: A Students' Perspective. *International Journal of E-Entrepreneurship and Innovation*, 5(1).

8. Newerli-Guz, J., Palka, A. (2018). *Creating entrepreneurial attitudes among students of the Faculty of Entrepreneurship and Commodity Science in Gdynia Maritime University,* Proceedings of the 13th European Conference on Innovation and Entrepreneurship, University of Aveiro, Portugal.
9. Preventing a 'lockdown generation' in Europe and Central Asia Building resilient societies with young people in the era of COVID-19, United Nations Children's Fund (UNICEF) and European Training Foundation (ETF), 2020.
10. Raport European Training Foundation. https://www.unicef.org/eca/reports/preventing-lockdown-generation-europe-and-central-asia (dostęp z dnia 15.06.2021).
11. Rybowska, A. (2019*). Emotional intelligence of managers as a factor in innovation in shaping customer relations*, Proceedings of the 14th European Conference on Innovation and Entrepreneurship, Kalamata, Greece.
12. Rybowska, A. (2020). Inteligencja emocjonalna menedżerów jako element zarządzania przedsiębiorstwem. W: G. Rosa, A. Smalec (red.). *Strategie zarządzania przedsiębiorstwem i środowiskiem naturalnym*, Szczecin: Wyd. Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego
13. Rynek pracy, edukacja, kompetencje – aktualne trendy i wyniki badań, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o. https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/Raport_rynek_pracy_grudzien_2020_ost.pdf (dostęp z dnia 15.06.2021).
14. Snepar, J., Fishman, E.K., Horton, K.M., Johnson, P.T. (2018). Launching a Successful Startup: An Entrepreneur's Field Guide. *Journal of American College Radiology*, 15.
15. Titrek, O. (Ed.). (2015). *Entrepreneurship via Creativity for European Citizenship in Education. Saarbrucken.* Germany: Lambert Academic Publishing.
16. Turek, D. (2015). Kompetencje osób młodych na rynku pracy – oczekiwania pracodawców. *E-mentor*, 3(60). http://dx.doi.org/10.15219/em60.1179 (dostęp z dnia 15.06.2021).

Streszczenie

Wymagania rynku pracy, ze względu na postępujące szybko zmiany technologiczne i społeczne, są zmienne w czasie. Na systemie kształcenia spoczywa odpowiedzialność za sprostanie pojawiającym się nowym wymaganiom tego rynku. Celem pracy było poznanie opinii studentów na temat kształcenia akademickiego i jego wpływu na kształtowanie kompetencji i kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy. Badanie przeprowadzono metodą ankiety internetowej w grupie 74 studentów WZNJ UMG. Uzyskane odpowiedzi pozwoliły na określenie stopnia spełnienia celów kształcenia przedstawionych w sylwetce absolwenta. Ponadto wyodrębniono obszary, w których uzyskane kwalifikacje są niekompletne i niewystarczające lub wcale ich nie ma. Zdiagnozowano luki w zakresie kwalifikacji i umiejętności komunikacyjnych. Wyniki badania wskazują na konieczność modyfikowania treści i metod kształcenia oraz dostosowanie ich do potrzeb zmieniającego się rynku.

Słowa kluczowe: kompetencje, kwalifikacje, kompetencje miękkie, klient uczelni, przedsiębiorczość

Joanna Truszkowska[1]
Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki
i Przedsiębiorczości w Łomży

SPECJALNA SZKOŁA PRZYSPOSABIAJĄCA DO PRACY – JAKO ETAP W DRODZE DO AUTONOMII ZAWODOWEJ – WYBRANE ASPEKTY

Wstęp

Specjalna szkoła przysposabiająca do pracy jest miejscem wyjątkowym pod każdym względem. Uczęszczają do niej uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi. Stąd też stoją przed nią, jako instytucją i przed osobami zaangażowanymi w jej funkcjonowanie, zadania obejmujące liczne obszary, w tym edukacyjne, rehabilitacyjne, rewalidacyjne i związane z praktycznym przygotowaniem uczniów do pełnienia różnych ról społecznych. Wielobszarowość oddziaływań skorelowana jest z różnymi możliwościami uczniów, a także ich licznymi ograniczeniami i trudnościami.

Celem pracy jest analiza możliwości jakie stwarza specjalna szkoła przysposabiająca do pracy osobom z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi w procesie przygotowania do samodzielności, w tym samodzielności zawodowej. Eksploracja problematyki przeprowadzona została na podstawie przeglądu zawartości stron internetowych wybranych placówek. Rozważania poprzedzone zostały krótką charakterystyką niepełnosprawności intelektualnej w stopniu umiarkowanym i znacznym oraz specyfiką niepełnosprawności sprzężonej.

[1] dr hab., jtruszkowska@pwsip.edu.pl, ORCID: 0000-0003-2487-088X

Niepełnosprawność intelektualna

Pojęcie niepełnosprawności jest różnie definiowane i ujmowane. Na potrzeby niniejszej pracy uwaga zostanie zwrócona na ujęcie przyjęte przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), w którym zakłada się, że się „*niesprawność* (*impairment*) – każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym; *niepełnosprawność* (*disability*) – każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub w zakresie uznawanym za typowe dla człowieka; *ograniczenia w pełnieniu ról społecznych* (*handicap*) – ułomność określonej osoby wynikająca z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami”[2].

Ponieważ analizowane są kwestie specyfiki specjalnych szkół przysposabiających do pracy warto wskazać na specyfikę funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną stopnia umiarkowanego i znacznego oraz osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi.

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną należy zwrócić uwagę na trzy cechy charakterystyczne, do których należą: problemy poznawcze, problemy związane z zachowaniem przystosowawczym i potrzeba wspierania w samodzielnym i niezależnym życiu[3].

Do najbardziej powszechnych i charakterystycznych cech osób z niepełnosprawnością intelektualną należy zaburzenie zdolności poznawczych. Nawet proste zadania sprawiają trudność tym osobom. Zaburzenia te implikują także nieprawidłowości w procesie komunikacji, ponieważ treść komunikatu jest trudniejsza zarówno do przekazania jak i zrozumienia. Poza tym nauka nowych umiejętności, przechowywanie i przypominanie sobie informacji, wykorzystywanie wiedzy adekwatnie do sytuacji nie jest proste. Proces zapamiętywania bywa zakłócany, przez co samo zapamiętywanie bywa mało skuteczne lub mało szczegółowe. Zarówno pamięć krótkotrwała, jak i długotrwała są istotnie zaburzone[4].

Na uwagę zasługuje także takt, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają trudność z uczeniem się mimowolnym, tj. w sposób niezaplanowany, w toku codziennych aktywności. Wiele z tych osób niemal każdego dnia na nowo opanowuje umiejętności konieczne do funkcjonowania w domu, szkole i innych sytuacjach społecznych[5].

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną wyróżnia się stopnie: lekki, umiarkowany, znaczny i głęboki. Niepełnosprawność intelektualna w stopniu umiarkowanym**,** poziom intelektualny właściwy dla dzieci w wieku 10-12 lat – ograniczony zakres rozumienia oraz komunikacji werbalnej. Zakres czynności,

[2] Za: Kupisiewicz, M. (2013). *Słownik Pedagogiki Specjalnej*, Warszawa: PWN, s. 213.
[3] Smith, D.D. (2009). *Pedagogika specjalna. Podręcznik akademicki*. Tom 1, Warszawa: Wydawnictwo APS, Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 245.
[4] Tamże, s. 246.
[5] Tamże, s. 247.

samoobsługowych i umiejętności ruchowych jest istotnie ograniczony. Wykonują proste i praktyczne czynności, ale potrzebują codziennego nadzoru. Potrafią nawiązać kontakt i angażować się w proste działania społeczne[6].

Niepełnosprawność intelektualna w stopniu znacznym – poziom intelektualny właściwy dla dzieci w wieku 3-6 lat. Sposób funkcjonowania zbliżony do funkcjonowania osób z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym. Częściej jednak pojawia się uszkodzenie słuchu, gorszy jest też rozwój mowy. Stwierdza się także inne deficyty świadczące o znacznym uszkodzeniu ośrodkowego układu nerwowego[7].

Dzieci oraz młodzież z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym charakteryzują się istotnymi uszkodzeniami centralnego układu nerwowego, co powoduje liczne trudności przejawiające się m. in. poprzez[8]:

- bełkotliwą niewyraźną mowę z licznymi agramatyzmami,
- ubogi zasób słów,
- sugestywność w zachowaniu,
- trudności w przyswajaniu pojęć abstrakcyjnych, rozumieniu zależności logicznych,
- rozwój poznawczy na poziomie przedoperacyjnym,
- zdolność do spostrzegania małej ilości elementów i niewłaściwe ujmowanie relacji między przedmiotami,
- myślenie spowolnione,
- znikomą trwałość pamięci, sztywność i małe zróżnicowanie emocji,
- zdolność do opanowywania popędu słabo rozwinięta, niski poziom uczuć wyższych, impulsywność zachowań i brak umiejętności przewidywania konsekwencji, zaburzenie lub zmiana znanego porządku powodują niezadowolenie i rozdrażnienie,
- wahania nastroju bez wyraźnego bodźca,
- reakcje ochronne i obronne nieadekwatne do bodźca.

Analizując rolę specjalnych szkół przysposabiających do pracy w procesie przygotowania absolwentów do w miarę możliwości samodzielnego funkcjonowania należy także odnieść się do uczniów z niepełnosprawnością sprzężoną.

Niepełnosprawność sprzężona

W literaturze przedmiotu można znaleźć różne definicje i ujęcia niepełnosprawności sprzężonej. Nie wdając się w polemikę z różnymi stanowiskami, do analiz w niniejszej pracy przyjęto jedną definicję.

Niepełnosprawność sprzężona to „współistniejące, złożone, wielorakie zaburzenie stanowiące odrębną formę upośledzenia. Niepełnosprawność sprzężona jest wynikiem wystąpienia u dziecka: niesłyszącego lub słabo słyszącego, niewi-

[6] Rafał-Łuniewska, J., *Wskazania do pracy z uczniem z niepełnosprawnością w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym i głębokim*, s. 2. www.ore.edu.pl (dostęp z dnia 10.05.2021).

[7] Tamże.

[8] Tamże, s. 8-9.

domego lub słabowidzącego, z niepełnosprawnością ruchową, z upośledzeniem umysłowym albo autyzmem, co najmniej jeszcze jednej z wymienionych niepełnosprawności spowodowanych przez jeden lub więcej czynników endo lub/i egzogennych działających łącznie lub kolejno w różnych okresach życia dziecka”[9].

Współwystępowanie co najmniej dwóch niepełnosprawności znacząco determinuje możliwości samodzielnego funkcjonowania w różnych obszarach życia społecznego. Mówiąc o niepełnosprawności sprzężonej mówimy o jednoczesnym występowaniu np. niepełnosprawności intelektualnej i słabego widzenia, słabego słyszenia lub niepełnosprawności ruchowej albo autyzmu.

W procesie orzecznictwa na potrzeby edukacji, realizowanego przez poradnie psychologiczno-pedagogiczne, nie orzeka się niepełnosprawności sprzężonej z niepełnosprawności spoza kafeterii określonej w rozporządzeniu[10].

Pojęcie niepełnosprawność sprzężona stosowane bywa wymiennie z pojęciem niepełnosprawność złożona lub wieloraka. Złożone zaburzenia rozwojowe powodowane są często uszkodzeniami ośrodkowego układu nerwowego. Stąd też mówi się o neuroniepłnosprawności, w której przejawy funkcjonowania dziecka są absolutnie indywidualne i znacznie bardziej złożone niż połączenie dwóch kategorii niepełnosprawności. Warto np. podkreślić, że porażeniu mózgowemu, oprócz niepełnosprawności ruchowej, towarzyszą deficyty rozwojowe, np. słaba koncentracja uwagi, zaburzenia percepcji wzrokowej, słuchowej, niewyraźna mowa lub jej całkowity brak i inne. Poza tym wśród objawów towarzyszących można wskazać poważne zaburzenia zachowania, cechy spektrum autyzmu, zaburzenia psychiczne[11].

Dzieci i młodzież z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego, wydanego przez poradnię psychologiczno-pedagogiczną, ze względu nie niepełnosprawność intelektualną w stopniu umiarkowanym i niepełnosprawności sprzężone mogą uczyć się zarówno w szkołach ogólnodostępnych, jak i specjalnych.

Uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym, którzy realizują obowiązek szkolny w szkole ogólnodostępnej uczestniczą w zajęciach, a ich kształcenie oparte jest o założenia Indywidualnego Programu Terapeutyczno-Edukacyjnego. Organizacja nauczania wynika z odrębnej podstawy programowej i ramowego planu nauczania. Uczniowie ci otrzymują wyłącznie oceny opisowe, tak z zajęć edukacyjnych jak i z zachowania[12]. Uczniowie kończący ósmą klasę bardzo często kontynuują naukę w specjalnej szkole przysposabiającej do pracy. Do tej szkoły też trafiają uczniowie z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu znacznym.

---

[9] Kupisiewicz, M. (2013). *Słownik Pedagogiki Specjalnej*, Warszawa: PWN, s. 215.

[10] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym, Dz.U. poz.1578.

[11] Dońska-Oloszko, M. (2016). Koncepcja edukacji uczniów z niepełnosprawnością sprzężoną. W: A.,Smyczek, M., Dońska-Oloszko (red.). *Edukacja uczniów z niepełnosprawnością lekką i sprzężoną.* Warszawa: ORE, s. 5. https://www.ore.edu.pl/2015/03/niepelnosprawnosc-intelektualna/ (dostęp z dnia 13.07.2021).

[12] Rafał-Łuniewska, J., *Wskazania do pracy …,* dz. cyt., s. 9-10.

Przygotowanie osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym lub niepełnosprawnością sprzężoną do samodzielności jest trudne i wymaga wielu kompatybilnych działań. Należy pamiętać że „Życie w otwartym środowisku jest ściśle związane ze znajomością zasad obowiązujących w życiu społecznym, z rozumieniem ich, a także umiejętnością ich przestrzegania i odpowiedzialnością w relacjach społecznych"[13]. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną doświadczają istotnych trudności w procesie przystosowania społecznego czyli w dostosowaniu się do wymagań i oczekiwań środowiska jak też tzw. dojrzałości społecznej rozumianej jako umiejętność wchodzenia w określone role społeczne, zawodowe, rodzinne, przyjacielskie oraz partnerskie. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną znacznie różnią się między sobą poziomem funkcjonowania społecznego. Determinują go określone dysfunkcje organiczne oraz określone postawy społeczne, które ujawniają się w bezpośrednich kontaktach międzyludzkich. Duże znaczenie ma wizerunek osoby niepełnosprawnej intelektualnie w środowisku. Często negatywny obraz zbudowany na postrzeganiu ograniczeń, braków, tworzy postawy nadopiekuńcze, polegające na wyręczaniu osób niepełnosprawnych intelektualnie, co prowadzi do minimalizowania oczekiwań wobec nich. Poprzez takie postawy kreuje się obraz osoby niepełnosprawnej jako nieporadnej, a w ten sposób kształtowana jest jej osobowość, w której dominuje rezygnacja, niechęć do działania, lęk[14].

Specjalna szkoła przysposabiająca do pracy

Specjalna szkoła przysposabiająca do pracy jest specyficzną i wyjątkową przestrzenią, w której mają miejsce różne aktywności uczniów, przejawiają się ich emocje i doświadczenia. Może też być niezwykle ważnym miejscem doświadczania otaczającego świata i budowania tożsamości uczniów"[15].

Zgodnie z założeniem ustawodawcy celem edukacji uczniów zarówno z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym, znacznym, jak i niepełnosprawnościami sprzężonymi, jest efektywne ich przygotowanie do dorosłości. W procesie kształcenia zwraca się uwagę na praktyczne przysposobienie do pracy na otwartym i chronionym rynku pracy[16]. Ważne jest także, aby w toku nauki

[13] Sidor, B. (2009). Podmiotowość osoby z niepełnosprawnością umysłową. W: A., Klinik (red.). *Edukacja jako proces socjalizacji osób niepełnosprawnyc*h. Problemy edukacji, rehabilitacji i socjalizacji osób niepełnosprawnych , Tom 10, Kraków: Wydawnictwo Impuls, s. 81.

[14] Kijak, R.J. (2013). *Niepełnosprawność intelektualna. Między diagnozą a działaniem*, Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, s. 36-37.

[15] Woynarowska, A. (2014). Zadania szkół przysposabiających do pracy jako miejsc wsparcia dorastania młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną do bycia dorosłym. *Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej*, Nr 14, s. 164. https://niepelnosprawnosc.ug.edu.pl/archiwum-pdf/niepelnosprawnosc14.pdf (dostęp z dnia 04.07.2021).

[16] Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2017 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz podstawy programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej, w tym dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym, kształcenia ogólnego dla branżowej szkoły I stopnia, kształcenia ogólnego

uczniowie utrwalali i poszerzali zdobytą wcześniej wiedzę, doskonalili umiejętności oraz kompetencje społeczne. Istotne jest też, aby kształtowali nowe umiejętności i zdolności adaptacyjne, dzięki którym osiągną samodzielność i niezależność w funkcjonowaniu[17].

Analizując szanse edukacyjne i zawodowe uczniów szkół przysposabiających do pracy uwzględnia się przede wszystkim ich możliwości i mocne strony. Koncentracja na zasobach pozwala na osiąganie takich celów jak[18]:

- rozwijanie zaradności i niezależności życiowej;
- doskonalenie własnych kompetencji społecznych;
- kształtowanie umiejętności związanych z troską o zdrowie własne i innych;
- kreowanie postawy ciekawości, otwartości oraz poszanowania innych ludzi;
- kształtowanie poczucia odpowiedzialności za własne wybory, wnioskowanie i przewidywanie konsekwencji;
- rozwijanie umiejętności wchodzenia i utrzymywania relacji interpersonalnych, stymulowanie rozwoju poznawczego; wdrażanie do pracy wykonywanej samodzielnie i w zespole;
- kształtowanie kompetencji zawodowych i postawy wobec pracy, umiejętności autoprezentacji, zdobywania i utrzymania zatrudnienia;
- powiększanie zakresu możliwości do podejmowania decyzji w obszarze celowej aktywności zawodowej adekwatnie do możliwości;
- wyposażenie w umiejętności i wiedzę, dzięki którym będą mogli korzystać z wolności i praw człowieka.

Uczniowie w szkole przysposabiającej do pracy przygotowywani są do poruszania się po rynku pracy, aktywnego uczestnictwa w różnych formach życia społecznego oraz kulturalnego, pełnienia różnych ról społecznych. Zdobywają umiejętność samodzielnego załatwiania spraw urzędowych, w tym w instytucjach wspierających osoby z niepełnosprawnościami. W codziennych sytuacjach życiowych kształtują swoje umiejętności komunikacyjne, czytania i pisania, jak też umiejętności matematycznych koniecznych w codziennym życiu. Uzyskują pomoc doradcy zawodowego, mogą brać udział w indywidualnych i grupowych konsultacjach. W toku nauki uczniowie mają możliwość nawiązania kontaktu z pracodawcami z różnych sektorów oraz branż, uczestniczą w praktykach także z udziałem trenerów pracy[19].

W szkole przysposabiającej do pracy prowadzone są[20]:

a. zajęcia edukacyjne, w tym:
   - funkcjonowanie osobiste i społeczne,
   - zajęcia rozwijające komunikowanie się,
   - zajęcia kształtujące kreatywność,

dla szkoły specjalnej przysposabiającej do pracy oraz kształcenia ogólnego dla szkoły policealnej opracowane zostały szczegółowe wytyczne co do form zajęć w szkole specjalnej przygotowującej do pracy, Dz.U.2017, poz. 356

17 Dz.U.2017, poz. 356

18 Dz.U. 2016, poz. 356.

19 Dz.U. poz. 356.

20 Dz.U. poz. 356.

– przysposobienie do pracy,
– wychowanie fizyczne,
– etykę;

b. zajęcia rewalidacyjne.

Zajęcia z zakresu funkcjonowania osobistego i społecznego obejmują doskonalenie wiadomości i umiejętności, które uczniowie zdobyli w toku wcześniejszej nauki, w tym w zakresie czytania, pisania, pojęć matematycznych, które są niezbędne w życiu dorosłego człowieka. W ramach tych zajęć uczniowie poznają nowe wiadomości i nabywają nowe umiejętności z zakresu środowiska społeczno-kulturowego, są przygotowywani do pełnienia ról społecznych i kształtują niezbędne kompetencje społeczne. Zajęcia rozwijające komunikowanie się służą procesowi dalszego rozwijania umiejętności komunikacyjnych zarówno z osobami z najbliższego, jak i dalszego otoczenia. Zajęcia kształtujące kreatywność służyć powinny: motywowaniu do aktywności, wyrażania emocji, kształtowania zainteresowań, rozwijanie postawy ciekawości, budowanie pozytywnego wizerunku siebie. Celem zajęć z wychowania fizycznego jest rozwijanie sprawności i kondycji fizycznej. W toku zajęć z etyki uczniowie wprowadzani są w świat wartości, uwrażliwiani są na poszukiwanie wszelkich przejawów dobra. Natomiast zajęcia rewalidacyjne mają charakter terapeutyczny, usprawniający oraz korekcyjny. Z założenia zajęcia te mają być skoncentrowane na mocnych stronach ucznia.

Analiza wybranych programów i ofert

W celu stwierdzenia w jaki sposób realizowane są założenia specjalnej szkoły przysposabiającej do pracy dokonano przeglądu programów i ofert wybranych szkół zamieszczonych na stronach internetowych szkół. Placówki te zlokalizowane są w różnych miejscach Polski, w miejscowościach różnej wielkości.

Na podstawie danych zgromadzonych w toku analizy stron internetowych można stwierdzić, że wszystkie wybrane do analiz szkoły realizując zadania wpisane w podstawę programową i dostosowują swoją ofertę do rynku pracy i możliwości uczniów. Należy jednak podkreślić, że zawartość informacji na stronach internetowych jest bardzo różna, od bardzo ogólnych do dość szczegółowych, dlatego też prezentacja ofert wybranych szkół ma formę opisową.

Specjalna Szkoła Przysposabiająca do Pracy w Legnicy w ramach zajęć przysposabiających do pracy wdraża takie obszary tematyczne jak: opieka nad zwierzętami i zakładanie małych hodowli, dbanie o zdrowie, pielęgnowanie chorych, osób starszych i małych dzieci, ceramika, sporządzanie i przygotowywanie posiłków, wytwarzanie przedmiotów dekoracyjnych i biżuterii, elementy bukieciarstwa, szycie z elementami dziewiarstwa i tkactwa, wyroby pamiątkarskie, obsługa urządzeń technicznych, multimedialnych i biurowych, prace stolarskie, prace użyteczno-porządkowe[21].

[21] https://zps.legnica.eu/_spdp/?page_id=18 (dostęp z dnia 08.07.2021).

Natomiast w Specjalnej Szkole Przysposabiającej do Pracy nr 1 w Gliwicach proponuje się uczniom zajęcia z zakresu: sporządzania i wydawania posiłków, prace poligraficzno-introligatorskich, zadań kurierskich, prace biurowych, prac w gospodarstwie gospodarstwo domowym, prac ogrodniczych, wytwarzanie przedmiotów dekoracyjnych i pamiątkarskich, pakowania różnych przedmiotów[22].

Szkoła Przysposabiająca do Pracy nr 21 w Łodzi kształci uczniów w zakresie:

- *Pomocnik wytwórcy pamiątek*: uczniowie projektują i wykonują przedmioty dekoratorskie i pamiątkarskie m. in. kartki świąteczne, dekoracje okolicznościowe, stroiki, biżuterię, z wykorzystaniem różnorodnych technik plastyczno-technicznych. Program obejmuje również elementy rękodzieła: szycia ręcznego, maszynowego, szydełkowanie, haftowanie, rzeźbienie.
- *Pomocnik biurowy*: uczniowie uczą się opanowania sposobów organizacji pracy biurowej, czynności praktycznych związanych z obsługą urządzeń i wykonywaniem: kserowania, laminowania, bindowania dokumentów oraz podstawowej obsługi komputera i oprogramowania informatycznego.
- *Pracownik w gospodarstwie domowym:* w toku zajęć w pracowni gotowania, kształcą m. in. umiejętności: posługiwania się sprzętem kuchennym takim jak: kuchenka gazowa, mikrofala, mikser, krajalnica, toster, frytkownica, zmywarka itp. Z zakresu obróbki wstępnej uczą się: mycia, czyszczenia, rozdrabniania, miksowania, krojenia. W ramach planowania posiłku, zapoznają się z zasadami sporządzania listy zakupów oraz samodzielnego ich dokonywania, estetycznego podawania potraw i nakrywania do stołu.

Poza tym uczniowie realizują zajęcia ogrodnicze w przyszkolnym ogródku. Dzięki nim uczą się jak pielęgnować zieleń (podlewania roślin, przycinania drzewek, krzewów, pielenia, sadzenia), obsługiwać proste narzędzia ogrodnicze, porządkowania terenu (grabienia, odśnieżania, segregowania śmieci).

W ramach zajęć kształtują umiejętności porządkowe, takie jak: mycia małych i dużych powierzchni, dozowanie i stosowania środków myjących i czyszczących, jak również umiejętności potrzebnych w codziennym funkcjonowaniu, do których zaliczyć można umiejętność: prasowania, składania, dokonywania drobnych napraw odzieży itp.[23].

W Szkole Specjalnej Przysposabiającej do Pracy w Mosinie uczniowie mają możliwość aby kształtować swoje umiejętności m. in. w zakresie ogrodnictwa. Zajęcia ogrodnicze przygotowują uczniów do wykonywania prostych prac ogrodniczych związanych z pielęgnacją roślin w warunkach domowych oraz pielęgnacją trawników, roślin ozdobnych, drzew i krzewów w ogrodach należących do osób prywatnych oraz terenów zielonych znajdujących się w miejscach publicznych takich jak hotel.

Podczas zajęć ogrodniczych uczniowie uczą się wykonywania podstawowych czynności związanych z uprawą roślin, w tym takich jak: grabienie, podlewanie

[22] https://zszs-gliwice.pl/szkola/oferta-edukacyjna/szkola-przysposabiajaca-do-pracy-nr-1/ (dostęp z dnia 08.07.2021).

[23] https://www.zss2.edu.pl/o-nas-2/szkola-przysposabiajaca-do-pracy-nr-1/ (dostęp z dnia 07.08.2021).

rabat, klombów i kwietników, wysiewanie nasion sadzenie roślin oraz odchwaszczanie trawnika, upraw warzyw i kwiatów. Nabywają i doskonalą czynności związane z uprawą roślin w domu. Potrafią wykonać takie czynności jak podlewanie, czyszczenie liści, przesadzanie roślin, nawożenie. Poza tym uczą się jak opiekować się zwierzętami domowymi.

W ramach ćwiczeń z zakresu ogrodnictwa wykonują prace porządkowe takie jak: sprzątanie terenu i usuwanie śmieci, grabienie liści. Ponadto uczą się jak zabezpieczyć byliny przed zimą, w jaki sposób należy ręcznie odchwaszczać upraw roślin, spulchniać ziemię, podlewać. Doskonalą także umiejętności prawidłowego posługiwania się drobnym sprzętem: sekatorem, grabiami, motyczką, spryskiwaczem, wężem ogrodniczym, konewką, uczą się bezpiecznej obsługi sprzętów mechanicznych takich jak kosiarka elektryczna, odkurzacz do liści.

Uczniowie z placówki w Mosinie nabywają umiejętności w zakresie obsługi ruchu turystycznego. W tym zakresie nabywają umiejętności pracownika pomocniczego obsługi hotelowej i gospodarstwa agroturystycznego. Warto podkreślić, że swoje umiejętności uczniowie doskonalą podczas zajęć praktycznych w obiektach hotelowych na terenie powiatu poznańskiego. W toku zajęć przygotowują się do wykonywania prostych prac pomocniczych w pionie noclegowym, gospodarczym hotelu, w restauracji hotelowej lub w gospodarstwie agroturystycznym. Zdobywają dalsze doświadczenie, które wcześniej nabywali na terenie internatu.

W części noclegowej uczniowie uczą się wykonywać czynności towarzyszące przygotowaniu pokoju dla gościa hotelowego: uczą się prawidłowo dobierać i zmieniać bieliznę pościelową, wycierają kurze, przygotowują łazienki wymieniają ręczniki, uzupełniają mydła, szampony oraz myją lustra. Poza tym układają broszury zawierające informacje hotelu oraz regionie. Na podstawie umiejętności kształtowanych na zajęciach gastronomicznych odbywają ćwiczenia praktyczne w kuchni. W ramach zajęć hotelowych uczniowie regularnie organizują na terenie szkoły „Kawiarenkę Cztery Pory Roku". Wykorzystując umiejętności nabyte na zajęciach ogrodniczych wiosną oraz wczesną jesienią uczniowie pomagają w pracach porządkowych w obrębie terenów zielonych hotelu.

Uczniowie poznają także kulturę obsługi gościa hotelowego, zasady bezpieczeństwa i higieny pracy oraz regulamin obowiązujący w danym obiekcie hotelowym.

W ramach zajęć z zakresu prac biurowych uczniowie nabywają między innymi umiejętności korzystania z komputerowych programów użytkowych, w tym dotworzenia różnorodnych pism, tworzenie prezentacji multimedialnych, korzystanie z arkusza kalkulacyjnego, przeglądarki internetowej, obsługi poczty e-mail, pracy w chmurze.

W ramach zajęć z obszaru rękodzieła uczniowie doskonalą swoje zdolności manualne, rozwijają wyobraźnię i samodzielność twórczą, uczą się dokładności, cierpliwości i wrażliwości. Działania w pracowniach to jednoczesne odkrywanie pasji i własnych upodobań, połączone z orientacją na przyszły zawód. Ważnym celem jest również ukierunkowanie uczniów na twórcze i kreatywne spędzanie czasu wolnego, poznawanie tradycji, kultury i twórczości ludowej. Organizowane są także zajęcia z: ceramiki i garncarstwa, tkactwa i tkaniny artystycznej, wikli-

niarstwa, batiku, filcowania, stolarstwa i renowacji mebli, dziewiarstwa, obróbki szkła witrażowego, gospodarstwa domowego (gastronomia), krawiectwa, malarstwa, plecionkarstwa[24].

W Specjalnej Szkole Przysposabiającej do Pracy w Jarosławiu, uczniowie podnoszą swoje umiejętności zawodowe w ramach[25]:

- gospodarstwa domowego – wykonują prace związane z prowadzeniem takimi jak. sprzątanie, prasowanie, przygotowywanie i wydawanie posiłków;
- rękodzielnictwa – uczą się wytwarzania drobnych przedmiotów dekoracyjnych oraz pamiątkarskich. Wykonują je stosując różne techniki i wykorzystują do tego m.in. drewno;
- ogrodnictwo – uprawiają i pielęgnują rośliny, tereny zielone oraz tworzą kompozycje kwiatowe i stroiki;
- prace biurowe – uczą się obsługi urządzeń biurowych typu: kserokopiarka, laminator itp. oraz wykonywanie usług w tym zakresie, szycie z elementami tkactwa – poznają i doskonalą techniki szycia ręcznego i maszynowego oraz elementów tkactwa.

W Szkole Przysposabiającej do Pracy w Płońsku uczniowie są przygotowywani do nabycia umiejętności praktycznych i wykonywania czynności pracy wynikających z następujących dziedzin: gospodarstwo domowe, prace ogrodnicze, prace biurowe, elementy szycia ręcznego, rękodzielnictwo.

W ramach gospodarstwa domowego nabywają umiejętność sprzątania, prasowania, prania oraz sporządzania i wydawania posiłków. W zakresie prac ogrodniczych potrafią dbać o tereny wokół Ośrodka. Pielą chwasty, sadzą kwiaty, zioła, krzewy. Natomiast zimą przygotowują sadzonki i dbają o rośliny w pomieszczeniach Ośrodka. W ramach przygotowania do wykonywania zadań pomocnika prac biurowych uczą się obsługi urządzeń biurowych typu: kserokopiarka, bindownica, laminator, niszczarka itp. oraz wykonywanie usług w tym zakresie. W toku przysposabiania do pracy nabywają umiejętność zastosowanie ściegów podstawowych i ozdobnych w drobnych naprawach krawieckich oraz haftowaniu; szycie prostych wyrobów, tj. ściereczek, zasłon, rękawic kuchennych itp. Uczniowie mają także możliwość nauczyć się jak wytwarzać drobne przedmioty dekoracyjne oraz pamiątkarskie wykorzystując takie techniki jak: decoupage, malowanie na szkle, wyrób ozdób i biżuterii, origami) oraz materiałów (drewno, glina, sznurek, modelina, koraliki, szkło, bibuła itp.)[26].

Dokonany powyżej krótki przegląd programów i ofert wybranych szkół oraz analiza innych, nie przywołanych tu placówek, pozwala stwierdzić, że uczniowie przygotowywani są do wykonywania prostych czynności, adekwatnych do swoich możliwości psychofizycznych. Obszary proponowane uczniom są bardzo zbliżone, różnica polega na stosowanych metodach i technikach pracy.

[24] https://soswmosina.pl/struktura/szkola-przysposabiajaca-do-pracy (dostęp z dnia 08.07.2021).
[25] http://sosw.jaroslaw.pl/edukacja/szkola-przysposabiajaca-do-pracy/ (dostęp z dnia 08.07.2021).
[26] https://www.sosw.plonsk.pl/oferta-sosw/3rd-class/ (dostęp z dnia 08.07.2021).

Podsumowanie

Szkoła specjalna przysposabiająca do pracy nie jest cudownym środkiem dającym gwarancję skutecznego przygotowania uczniów do samodzielności zawodowej. Każda szkoła jest inna, zatrudniona kadra to często osoby doskonale wykształcone, pełne pasji i zaangażowania, ale są też wśród nauczycieli osoby zmęczone codziennością a specyfika pracy powoduje, że niejednokrotnie doświadczają wypalenia zawodowego. Szkoły te zlokalizowane są także w różnych miejscach Polski zarówno w miastach, jak i małych miejscowościach co może wpływać na możliwości znalezienia zatrudnienia. Poza tym, nie wolno zapominać o negatywnych stereotypach, tak mocno zakorzenionych w świadomości wielu osób. Te schematy myślenia osobach z niepełnosprawnościami często zamykają drogę do rynku pracy lub powodują, że osoby te zaprzestają szukania pracy albo ograniczają swoje poszukiwania zatrudnienia wyłącznie do chronionego rynku pracy.

Zadaniem analizowanych szkół jest „wychowanie do autonomii, do prowadzenia autonomicznego życia na miarę swoich możliwości to wychowanie do bycia w zgodzie z samym sobą i innymi”[27]. Poczucie pewnej niezależności i przydatności społecznej pozwala osobom z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym oraz niepełnosprawnościami sprzężonymi na budowanie poczucia własnej wartości, niwelowanie stereotypów i kreowanie własnej tożsamości.

Specjalne szkoły przysposabiające do pracy są szczególnymi placówkami, które dają szanse wyjątkowym młodym ludziom. „Obecnie szkoły przysposabiające do pracy są dostępne dla wszystkich uczniów, co znacznie wydłuża ich obecność w systemie edukacyjnym, a tym samym przyczynia się do podniesienia jakości ich życia”[28].

Proponowane przez szkoły formy pracy, tematyka zajęć przygotowujących do pracy i możliwie samodzielnego życia zdają się wypełniać potrzeby i możliwości uczniów. Zmieniająca się rzeczywistość i postęp technologiczny wymuszają jednak zmiany, także w obszarze form i metod pracy z uczniami w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Innowacje technologiczne mogą ułatwiać uczenie się nowych umiejętności stąd wydaję się zasadnym rozważenie współpracy specjalnych szkół przysposabiających do racy z uczelniami i ośrodkami badawczymi w celu wypracowania nowych pomocy technicznych, np. aplikacji oraz urządzeń wspierających uczniów z niepełnosprawnościami w odnalezieniu się na rynku pracy.

[27] Woynarowska A. (2014). *Zadania szkół ...,* dz. cyt.

[28] Zakrzewska-Manterys, E. (2012). *Szkoły przysposabiające do pracy – zło konieczne czy nowoczesna forma edukacji dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym?* http://bc.ore.edu.pl/Content/365/Trendy+3+z+2012_E.+Zakrzewska-Manterys.pdf (dostęp z dnia 10.07.2021).

Piśmiennictwo:

1. Dońska-Oloszko, M. (2016). Koncepcja edukacji uczniów z niepełnosprawnością sprzężoną. W: A., Smyczek, M., Dońska-Oloszko (red.). *Edukacja uczniów z niepełnosprawnością lekką i sprzężoną,* Warszawa: ORE. https://www.ore.edu.pl/2015/03/niepelnosprawnosc-intelektualna/ (dostęp z dnia 13.07.2021).
2. http://sosw.jaroslaw.pl/edukacja/szkola-przysposabiajaca-do-pracy/
3. https://soswmosina.pl/struktura/szkola-przysposabiajaca-do-pracy
4. https://www.sosw.plonsk.pl/oferta-sosw/3rd-class/
5. https://zps.legnica.eu/_spdp/?page_id=18
6. https://zszs-gliwice.pl/szkola/oferta-edukacyjna/szkola-przysposabiajaca-do-pracy-nr-1/
7. Kijak, R.J. (2013). *Niepełnosprawność intelektualna. Między diagnozą a działaniem,* Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
8. Kupisiewicz, M. (2013). *Słownik Pedagogiki Specjalnej*, Warszawa: PWN.
9. Rafał-Łuniewska, J., *Wskazania do pracy z uczniem z niepełnosprawnością w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym i głębokim.* www.ore.edu.pl (dostęp z dnia 10.05.2021).
10. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym, Dz.U. poz.1578
11. Sidor, B. (2009). Podmiotowość osoby z niepełnosprawnością umysłową. W: A., Klinik (red.). *Edukacja jako proces socjalizacji osób niepełnosprawnyc*h. Problemy edukacji, rehabilitacji i socjalizacji osób niepełnosprawnych, Tom 10, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
12. Smith, D.D. (2009). *Pedagogika specjalna. Podręcznik akademicki, Tom 1,* Warszawa: Wydawnictwo APS.
13. Woynarowska, A. (2014). Zadania szkół przysposabiających do pracy jako miejsc wsparcia dorastania młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną do bycia dorosłym. *Niepełnosprawność. Dyskursy pedagogiki specjalnej*, Nr 14, s.164. https://niepelnosprawnosc.ug.edu.pl/archiwum-pdf/niepelnosprawnosc14.pdf (dostęp z dnia 04.07.2021).
14. www.zss2.edu.pl/o-nas-2/szkola-przysposabiajaca-do-pracy-nr-1
15. Zakrzewska-Manterys, E. (2012). *Szkoły przysposabiające do pracy – zło konieczne czy nowoczesna forma edukacji dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym?* http://bc.ore.edu.pl/Content/365/Trendy+3+z+2012_E.+Zakrzewska-Manterys.pdf (dostęp z dnia 10.07.2021).

Streszczenie

Celem pracy jest prezentacja możliwości jakie stwarza specjalna szkoła przysposabiająca do pracy osobom z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym oraz niepełnosprawnościami sprzężonymi w procesie przygotowania do samodzielności, w tym samodzielności zawodowej. Dokonano przeglądu ofert wybranych placówek i wykazano, że przygotowują swoich uczniów do wykonywania prostych czynności w różnych zawodach oraz w codziennym funkcjonowaniu. Oferty szkół są dość podobne, różnią się możliwościami i stosowanymi metodami i technikami.
Przygotowanie uczniów do samodzielnej dorosłości wydaję się być optymalne, niestety absolwenci muszą się mierzyć z nadal funkcjonującymi stereotypami, które ograniczają ich zawodowe możliwości.

Słowa kluczowe: specjalna szkoła przysposabiająca do pracy, niepełnosprawność, niepełnosprawność intelektualna, niepełnosprawność sprzężona

Agnieszka Ginter[1], **Robert Rosa**[2]
Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach,
Wydział Agrobioinżynierii i Nauk o Zwierzętach

DZIAŁALNOŚĆ POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY NA PRZYKŁADZIE POWIATOWEGO URZĘDU PRACY W SIEDLCACH

Wstęp

Kluczową rolę w kształtowaniu rynku pracy odgrywają instytucje rynku pracy[3]. Pełnią one funkcję służebną w stosunku do uczestników rynku pracy oraz za pomocą odpowiednich narzędzi wpływają na decyzje pracodawców, pracowników oraz osób poszukujących pracy[4]. Ekonomiści wskazują na istotny wpływ instytucji rynku pracy w obszarze regulacji dotyczących ochrony zatrudnienia czy wydatków państwa na aktywne programy walki z bezrobociem[5]. Otoczenie instytucjonalne rynku tworzą różne kategorie instytucji. Według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r.[6] do instytucji rynku pracy zalicza się:

- publiczne służby zatrudnienia,
- Ochotnicze Hufce Pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje szkoleniowe,
- instytucje dialogu społecznego,
- instytucje partnerstwa lokalnego.

[1] dr inż., agnieszka.ginter@uph.edu.pl, ORCID: 0000-0003-2635-2867
[2] dr hab., robert.rosa@uph.edu.pl, ORCID: 0000-0001-6344-538X
[3] Woźniak-Jęchorek, B. (2013). Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej. *Gospodarka Narodowa,* nr 9, s. 11.
[4] Kietlińska, K. (2016). Rola powiatowych urzędów pracy w przeciwdziałaniu bezrobociu w Polsce. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu,* nr 449, s. 278.
[5] Kuźmar, S. (2015). Rola instytucji rynku pracy w Polsce w latach 2000-2011. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy,* nr 42, s. 363.
[6] Ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U.2004, nr 99 poz.101.

Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy zaliczane są do publicznych służb zatrudnienia. Powiatowe urzędy pracy wchodzą w skład administracji samorządowej stopnia podstawowego[7]. Wymienione powyżej instytucje powinny, zgodnie z ustaleniami ustawy, realizować (każda oddzielnie i wspólnie) zadania na rzecz: promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej[8]. Minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy poprzez koordynację publicznych służb zatrudnienia, m.in. poprzez realizowanie zadań wynikających z funkcji dysponenta Funduszu Pracy, tworzenie narzędzi i metod na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń bezrobotnych, aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy czy też realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, w szczególności przez realizowanie i koordynowanie działań w zakresie udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES.

Od 1 stycznia 2018 r. ponad 340 powiatowych urzędów pracy łącznie z 16 wojewódzkimi zostało przeniesionych do administracji rządowej. Centralizacja ma swoje atuty, podnosi skuteczność polityki społecznej rządu. Polityka społeczna bywa przedstawiana jako zbiór polityk szczegółowych, do których zaliczona jest m.in. polityka przeciwdziałania bezrobociu[9].

Celem artykułu jest ukazanie działalności Powiatowego Urzędu Pracy (PUP) w Siedlcach, zwanego dalej Urzędem, w zakresie realizacji wybranych usług i programów rynku pracy, wpisujących się w obszar aktywnej polityki rynku pracy w latach 2015-2019. Polityka ta nakierowana jest przede wszystkim na przeciwdziałanie i ograniczanie bezrobocia[10]. W pracy ukazano działania PUP w Siedlcach w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, realizacji usług EURES oraz wybranych aktywnych programów przeciwdziałania bezrobociu ze środków Funduszu Pracy. Dane do analizy pozyskano z PUP w Siedlcach, od specjalisty ds. analiz rynku pracy. Ponadto korzystano ze statystyk i analiz dotyczących działalności PUP w Siedlcach za lata 2015-2019 zamieszczonych na stronie internetowej badanego Urzędu.

---

[7] Krzyżanowski, A. (2014). Analiza sprawności organizacyjnej powiatowych urzędów pracy po wdrożeniu nowego systemu informatycznego. *Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych,* nr 33, s. 289.

[8] Grabowski, M., .Misiag, W., Stec, M., Sztanderska, U., Piotrowski, B., Sztandar-Sztanderska, K., Wójcicka, I., Wiktorow, A., Wiśniewska, A., Zielińska, M. (2008). *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, s. 15.

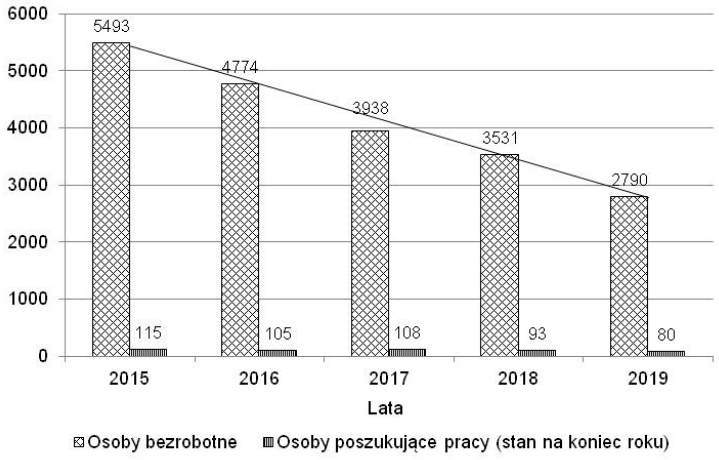
[9] Grzywna, P., Lustig, J., Marian, M., Stępień-Lampa, N., Zasępa, B. (2017). *Polityka społeczna rozważania o teorii i praktyce*, Katowice: Uniwersytet Śląski, s. 12.

[10] Dahlke, M. (2016). Aktywna polityka rynku pracy i jej znaczenie. W: K. Pujer, (red.), *Rynek pracy w Polsce – szanse i zagrożenia*, Wrocław: Exante, s. 73.

Bezrobotni na siedleckim rynku pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach obejmuje swoim działaniem tereny dwóch powiatów: tzw. powiat grodzki, czyli miasto Siedlce oraz powiat siedlecki, obejmujący 13 gmin położonych wokół Siedlec.

Realizacja usług i programów rynku pracy obejmuje m.in. pośrednictwo pracy, wspieranie mobilności pracowników, powierzanie pracy cudzoziemcom, poradnictwo zawodowe oraz aktywne programy finansowane z Funduszu Pracy. Działania te podejmowane są na rzecz przeciwdziałania bezrobociu. Wiodąca rola w świadczeniu usług pracy przypada publicznym służbom zatrudnienia[11]. Usługami rynku pracy w Polsce, świadczonymi przez powiatowe urzędy pracy, objęte są przede wszystkim zarejestrowane osoby bezrobotne. Należy jednak dodać, że zakres odbiorców dotyczy również osób poszukujących pracy, jak i innych korzystających z usług świadczonych przez badany urząd. Jak wynika z danych przekazanych przez PUP w Siedlcach liczba osób bezrobotnych (według stanu na koniec danego roku) na obszarze działania Urzędu w latach 2015-2019 ulegała zmniejszeniu, podobnie jak i liczba osób poszukujących pracy (Rys. 1.).



Rys. 1. Liczba osób bezrobotnych na terenie miasta Siedlce i powiatu siedleckiego w latach 2015-2019.

Źródło: Działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 26.05.2021).

W porównaniu z rokiem 2015 liczba osób bezrobotnych w roku 2019 zmniejszyła się o 50,8%, a poszukujących pracy o około 43%. Stopa bezrobocia w analizowanych latach na terenie miasta Siedlce zmniejszyła się z 7,7% do 3,9%, a w powiecie siedleckim z 9,0% do 4,3% (Tab. 1.).

[11] Kacprzak, M. (2009). Aktywna polityka rynku pracy w Polsce. *Oeconomia,* nr 8 (nr 1), s. 39.

Tab. 1. Stopa bezrobocia [%] na terenie miasta Siedlce oraz powiatu siedleckiego w latach 2015– 2019

Wyszczególnienie	Lata badań				
	2015	2016	2017	2018	2019
Miasto Siedlce	7,7	7,0	5,4	5,0	3,9
Powiat siedlecki	9,0	7,4	6,2	5,4	4,3

Źródło: Działalność PUP w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 21.05.2021).

Niewątpliwie było to związane z oddziaływaniem PUP w Siedlcach oraz korzystną koniunkturą gospodarczą w drugiej dekadzie XXI w. Wpływało to na zmniejszający się poziom bezrobocia na siedleckim rynku pracy, którego największy spadek zanotowano w 2019 roku. Wyższa dynamika spadku bezrobocia charakterystyczna była dla mężczyzn. W grupie osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Siedlcach zaobserwowano zwiększający się udział kobiet (Tab. 2.).

Tab. 2. Dynamika bezrobocia oraz bezrobotni na siedleckim rynku pracy w latach 2015-2019 – wybrane elementy

Wyszczególnienie	Lata badań				
	2015	2016	2017	2018	2019
Dynamika bezrobocia – stan bezrobocia z końca roku poprzedniego – 100%	85,9	86,9	82,5	89,7	79,0
Udział kobiet (%) wśród bezrobotnych	50,8	51,6	52,8	55,1	54,0
Udział mieszkańców wsi (%) wśród bezrobotnych	47,9	47,0	48,1	47,1	46,0

Źródło: obliczenia własne na podstawie Działalność PUP w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 02.09.2021).

W grupie osób bez pracy mieszkańcy wsi stanowili nieco mniej niż mieszkańcy miasta Siedlce. Spadek liczby bezrobotnych spowodował, że urzędy pracy mogły skupić się na pomocy mniejszej grupie osób[12].

Pośrednictwo pracy

Pośrednictwo pracy skierowane jest do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Pomaga w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia oraz wspiera pracodawców w poszukiwaniu odpowiednich pracowników. Pracodawcy korzystający z pomocy Urzędu mają swojego opiekuna, doradcę klienta instytucjonalnego

[12] Bereza, J. (2020). *Funkcjonowanie Powiatowych Urzędów Pracy w kontekście prawnym, ekonomicznym, społecznym, środowiskowym i ustrojowym*, Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, s.10.

odpowiadającego za współpracę w zakresie udzielanej pomocy. W danym roku (nazywanym przez PUP okresem rozliczeniowym) jeden przedsiębiorca ma możliwość wielokrotnego korzystania ze wsparcia, co powoduje, że ciężko jest określić dokładną liczbę współpracujących pracodawców. Szacuje się, że w latach 2015-2019 średnio ponad 4 tys. podmiotów gospodarczych współpracowało z Urzędem przy realizacji usług i programów rynku pracy (Tab. 3.).

Tab. 3. Liczba nawiązanych kontaktów z pracodawcami przez PUP w Siedlcach i liczba ofert pracy niesubsydiowanej w latach 2015-2019

Wyszczególnienie	Lata badań				
	2015	2016	2017	2018	2019
Kontakty z pracodawcami	2 956	4432	5025	4163	3939
Oferty pracy niesubsydiowanej	883	1129	912	1372	1585

Źródło: Działalność PUP w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 21.05.2021).

Według pozyskanych informacji w latach badań głównymi kanałami docierania Urzędu do pracodawców były:

- bezpośrednie kontakty pracowników z pracodawcami w siedzibie Urzędu lub u pracodawcy;
- kontakty z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych;
- giełdy pracy organizowane przez Urząd, podczas których dochodziło do bezpośredniego kontaktu pracodawcy z wieloma kandydatami do pracy, wybranymi przez pośrednika pracy spośród osób zarejestrowanych, spełniających wymogi pracodawców;
- targi pracy organizowane przez Urząd, które dzięki prezentowanym ofertom pracy sprzyjały nawiązywaniu kontaktów wielu pracodawców z wieloma kandydatami do pracy.

Realizacja zgłoszonej krajowej oferty pracy przez badaną jednostkę następuje nie później niż w następnym dniu po dniu jej otrzymania. W przypadku pracodawcy, dla którego Urząd nie prowadził karty pracodawcy krajowego, przed przyjęciem oferty planowany jest kontakt z pracodawcą w terminie nieprzekraczającym 30 dni od jej zgłoszenia.

W latach 2015-2017 liczba kontaktów Urzędu z pracodawcami zwiększała się. W latach 2018 i 2019, w porównaniu z rokiem 2017, liczba kontaktów zmniejszyła się odpowiednio o 862 (17%), a w 2019 o 1086 (21,6%). Porównując dane z lat 2015 i 2019 stwierdzono, że badana jednostka zwiększyła kontakty z pracodawcami o ponad 30%. Należy podkreślić tę formę działalności Urzędu, zarówno ze względu na pracodawców, którzy mają dostęp do wiarygodnego źródła informacji o lokalnym rynku pracy i zmieniających się jego uwarunkowaniach, jak i na osoby bezrobotne, dla których poszerza się wachlarz ofert pracy. W czasie spotkań z pracodawcami pracownicy badanego urzędu przekazują aktualną ofertę dotyczącą

określonych form wsparcia dla przedsiębiorców zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Spośród najczęściej stosowanych metod poszukiwania osób do pracy, pracodawcy wskazywali najczęściej powiatowe urzędy pracy[13]. Według Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach informacje o nowych pracodawcach pozyskiwane są z lokalnej prasy, radia, telewizji oraz Internetu. Jak wynika z badań, w Powiatowym Urzędzie Pracy w Siedlcach praktykowane jest planowanie kontaktów z pracodawcami. Określa się wstępną formę kontaktu (kontakt telefoniczny, krótka wiadomość e-mail lub wizyta u pracodawcy), cel kontaktu i wskazuje pracownika realizującego usługę. Daje to możliwość monitorowania ciągłości zatrudnienia u pracodawcy realizującego wsparcie subsydiowane oraz monitorowania sytuacji związanej z realizacją pozyskanych ofert pracy. W wyniku bezpośrednich kontaktów doradców klienta instytucjonalnego z pracodawcami Urząd pozyskuje oferty pracy niesubsydiowanej, czyli takiej, którą w całości finansuje pracodawca (Tab. 3.). W badanym okresie liczba ofert dotycząca pracy niesubsydiowanej w poszczególnych latach wahała się od 883 w roku 2015 do 1585 w roku 2019. Na przestrzeni pięciu lat wzrosła więc niemal dwukrotnie, co z punktu widzenia lokalnego rynku pracy było pożądanym kierunkiem zmian i podkreślało efektywność działań pracowników badanego Urzędu w tym obszarze. Kontakty z pracodawcami miały bardzo ważne znaczenie dla lokalnego rynku pracy, gdyż powiększały wachlarz ofert pracy. Mając na uwadze liczbę ofert pracy ogółem w latach 2015-2019 udział ofert pracy niesubsydiowanej wyniósł średnio 17% ofert pracy ogółem, które obejmowały wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej, subsydiowane oraz niesubsydiowane pozyskane przez pracowników Urzędu w wyniku nawiązanych kontaktów z pracodawcami oraz zgłoszone przez pracodawców (Tab. 4.).

Tab. 4. Liczba ofert pracy ogółem, podjęcia pracy oraz udział prac sezonowych i okresowych [%] w ofertach z sektora prywatnego w latach 2015-2019

Wyszczególnienie	Lata badań				
	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba zgłoszonych ofert pracy ogółem, w tym:	5642	7177	7609	6904	7725
– z sektora prywatnego	5139	6683	7038	6430	7337
Udział prac sezonowych i okresowych w ofertach z sektora prywatnego	79,9	84,6	80,1	82,7	87,9
Podjęcia pracy, w tym:	4888	4599	4001	3360	2990
– za pośrednictwem Urzędu	1387	1426	1230	911	804

Źródło: Działalność PUP w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 21.05.2021).

[13] Kocór, M. (2015). Niedopasowanie kompetencyjne. W: J., Górniak (red.). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, Warszawa – Kraków: PARP, s.13-14.

W latach 2015-2017 liczba ofert pracy ogółem zwiększała się, podobnie jak liczba kontaktów z pracodawcami. W roku 2019 liczba ofert pracy ogółem wyniosła 7725 i była o ponad 2000 większa niż w roku 2015. Zdecydowana większość zaproponowanych miejsc pracy dotyczyła sektora prywatnego, którego udział w kolejnych latach zwiększał się z 91,1% w 2015 r. do 94,9% w 2019 r. W latach badań udział badanego Urzędu w podejmowaniu pracy stanowił około 30% podjęć pracy ogółem. Należy zwrócić uwagę, że dominujące znaczenie wśród ofert pracy zgłoszonych do Urzędu miała praca z sektora prywatnego, przede wszystkim praca sezonowa i okresowa. Prace te nie dają gwarancji zatrudnienia na stałe, ale stwarzają możliwość nawiązania kontaktu z rynkiem pracy, co może stanowić czynnik motywacyjny do dalszego poszukiwania pracy. Praca jest jednym z rodzajów aktywności, które pozwalają na utrzymanie relacji społecznych i poprawę własnego stanu zdrowotnego lub psychicznego[14].

Poradnictwo zawodowe

Poradnictwo zawodowe świadczone przez PUP w Siedlcach ma na celu udzielanie porad, które ułatwią wybór zawodu lub jego zmianę, podjęcie lub zamianę zatrudnienia oraz udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy i możliwościach szkolenia i dokształcania. Usługi te skierowane są nie tylko dla osób bezrobotnych. Mogą z nich korzystać osoby poszukujące pracy oraz te, które zgłoszą chęć skorzystania z poradnictwa zawodowego. Według informacji Urzędu sposoby docierania do osób zainteresowanych poradnictwem zawodowym były następujące:

- propozycje spotkań indywidualnych i grupowych,
- strona urzędowa badanej jednostki,
- Facebook, w którym zamieszcza się aktualne oferty pracy, porady eksperckie, informacje i filmy na temat aktualnych form wsparcia i działań Urzędu,
- stosowane ogłoszenia w siedzibie Urzędu i poza nim,
- broszury, ulotki i plakaty,
- spotkania z młodzieżą w szkołach,
- artykuły w prasie – Pismo Samorządu Województwa Mazowieckiego Mazowsze oraz Biuletyn Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy.

Pomoc ze strony Urzędu w zakresie poradnictwa zawodowego skierowana jest szczególnie do osób bezrobotnych. Po ich zarejestrowaniu w latach 2015-2018 doradcy zawodowi na podstawie przeprowadzonych wywiadów określali dla nich profil pomocy z trzech możliwych I, II oraz III, uwzględniając indywidualne ich potrzeby. Profil I obejmował pośrednictwo pracy oraz, w uzasadnionych przypadkach, poradnictwo zawodowe lub różne formy pomocy m.in.: szkolenia, finansowanie kosztów egzaminów i licencji czy jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Profil II obejmował usługi i instrumenty rynku pracy oraz

[14] Turek, K. (2015). Wydłużenie kariery zawodowej – polityka organizacyjna wobec wyzwań związanych z procesem starzenia się ludności. W: J. Górniak (red.). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunku działań*, Warszawa – Kraków: Wyd. PARP, s. 57.

działania aktywizacyjne zlecone przez Urząd. Profil III zawierał m.in. programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne oraz w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe. Uczestnictwo w kursach i szkoleniach traktowane jest głównie jako działanie zwiększające szanse rynkowe lub kompetencje zawodowe[15]. W roku 2016 Rzecznik Praw Obywatelskich krytycznie odniósł się do braku możliwości zakwestionowania przez osobę bezrobotną właściwego profilu pomocy, a w czerwcu 2018 r. Trybunał Konstytucyjny orzekł, że przypisywanie profilu osobie bezrobotnej jest niezgodne z Konstytucją. Od 15 czerwca 2019 r. w urzędach pracy obowiązują nowe przepisy dotyczące aktywizacji osób zarejestrowanych**.** Zniesiono obowiązek profilowania pomocy dla każdego bezrobotnego. Wprowadzono możliwość oferowania przez powiatowe urzędy pracy różnych form pomocy określonych w ustawie bez ograniczeń wynikających z ustalonego profilu pomocy. Zmianę jaka nastąpiła w 2019 roku należy uznać za pozytywną. Stwarza ona możliwość optymalnego podejście w poradnictwie zawodowym dla osób bezrobotnych.

W ramach poradnictwa zawodowego doradcy we współpracy z osobami bezrobotnymi lub poszukującymi pracy przygotowywali Indywidualny Plan Działania (IPD). Plan ten zakładał formy wsparcia i działania na rzecz takich osób w celu pomocy w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia. W analizowanym okresie liczba IPD przygotowywanych przez doradców zawodowych Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach systematycznie się zmniejszała. W roku 2019 liczba osób, dla których stworzono IPD wynosiła 4588 i była o 2282, czyli o 33% mniejsza niż w roku 2015 (Tab. 5.).

Tab. 5. Liczba osób korzystających z poradnictwa zawodowego w latach 2015-2019

Wyszczególnienie	Lata badań				
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Indywidualne plany działania	6870	6604	5560	4575	4588
Informacje zawodowe indywidualne	3369	8047	4845	3704	5278
Informacje zawodowe grupowe	1352	1448	1219	1215	720
Porady zawodowe indywidualne	2586	2343	1068	875	1031
Porady zawodowe grupowe	437	300	207	186	376

Źródło: Działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 24.05.2021).

W ramach przekazywanych indywidualnych informacji zawodowych udzielono pomocy w zakresie wyboru odpowiedniego zawodu, informacji o sytuacji na

[15] Worek, B., Turek, K. (2015). Uczenie się przez całe życie – akcelerator rozwoju. W: J., Górniak (red.). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, Warszawa – Kraków: PARP, s. 81.

lokalnym rynku pracy oraz możliwościach uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji. Liczba osób zainteresowanych tymi informacjami była zróżnicowana. Porównując rok 2015 z 2019 stwierdzono, że około 2000 osób więcej poszukiwało powyższych informacji, co wskazuje na potrzebę świadczenia tych usług i ich znaczenie dla lokalnej społeczności. Podczas grupowych porad zawodowych oraz przekazywanych informacji zawodowych, osoby bezrobotne dowiadywały się o aktualnej ofercie Urzędu, o instytucjach wspierających aktywne poszukiwanie pracy, o metodach poszukiwania pracy oraz o zasadach profesjonalnego przygotowania dokumentów aplikacyjnych. Doradcy zawodowi angażowali się również we współpracę z Uniwersytetem Przyrodniczo-Humanistycznym w Siedlcach, szkołami ponadpodstawowymi oraz ośrodkami wychowawczymi. Jej efektem było organizowanie spotkań – warsztatów prozawodowych (średnio 9 spotkań w roku). Studenci, uczniowie oraz młodzież z ośrodków wychowawczych dzięki pomocy doradców mieli możliwość badania swoich kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych. Do tego celu wykorzystywano Kwestionariusz Zainteresowań Zawodowych, testy predyspozycji oraz specjalistyczne testy psychologiczne. Wyniki tych badań były podstawą do określenia potencjału osobowościowego młodzieży. Taki rodzaj wsparcia jest bardzo potrzebny, zwłaszcza osobom chcącym profesjonalnie określić swój potencjał zawodowy[16]. W roku 2019 PUP w Siedlcach udzielił mniej porad i informacji grupowych niż w roku 2015, ale więcej indywidualnych, co podkreśla potrzebę jego działalności.

Usługi urzędu w ramach sieci EURES

Kolejnym obszarem realizowania usług przez Urząd Pracy w Siedlcach są usługi EURES. Sieć EURES (ang. EURopean Employment Services) to europejska służba zatrudnienia powołana w 1993 r. na mocy przepisów prawnych Komisji Europejskiej. Polityka zatrudnienia to jedna z form polityki Unii Europejskiej, która wyrosła na gruncie polityki społecznej[17]. Sieć EURES działa we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej (UE) oraz krajach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i ma na celu wspieranie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy. Sieć EURES świadczy usługi w zakresie unijnego pośrednictwa pracy i informowania w zakresie warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE i EOG. Usługi sieci EURES są ogólnodostępne i skierowane do poszukujących pracy zainteresowanych wyjazdem do innego państwa członkowskiego w celu podjęcia pracy oraz do pracodawców, którzy chcą prowadzić rekrutację pracowników z innego państwa członkowskiego UE lub EOG. Powiatowe urzędy pracy jako

[16] Janikowska, A. (2012). Powiatowy Urząd Pracy w Lubaniu – od miejsca problemów do miejsca rozwiązań. W: M. Dąbrowska (red.). *Dobre praktyki w pośrednictwie pracy – doświadczenia urzędów pracy*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy, s. 47.

[17] Niewęgłowski, M., Ginter, A., (2010). Bezrobotni z wyższym wykształceniem na polskim rynku pracy. *Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu,* tom XII (nr 5), s. 153.

publiczne służby zatrudnienia od czasu przystąpienia Polski do UE są członkiem europejskiej sieci EURES, świadcząc te usługi. Badany Urząd realizuje pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES dla pracodawców krajowych poprzez:

- przekazywanie ofert pracy dla obywateli EOG do wojewódzkiego urzędu pracy, gdy jest konieczność dodatkowego ich upowszechniania w państwach EOG wybranych przez pracodawców krajowych,
- przyjmowanie wymaganych dokumentów (np. podanie o pracę, życiorys) od kandydatów z państw EOG oraz ich weryfikacja, a następnie przekazywanie ich pracodawcy krajowemu.

W analizowanym okresie PUP w Siedlcach udzielał najczęściej informacji ogólnych na temat funkcjonującej sieci EURES (Tab. 6.).

Tab. 6. Realizacja usług EURES przez PUP w Siedlcach w latach 2015-2019

Wyszczególnienie	Lata badań				
	2015	2016	2017	2018	2019
Informacje ogólne	1013	886	127	170	177
Warunki życia i pracy w krajach EOG	339	28	131	189	39
Poszukiwanie pracy	153	258	100	18	100

Źródło: Działalność PUP w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 24.05.2021).

Ponadto przekazywano wiadomości o warunkach życia i pracy w krajach EOG oraz pomagano w poszukiwaniu pracy. W poszczególnych latach liczba osób zainteresowanych tymi usługami ulegała różnokierunkowym zmianom. Stwierdzono widoczne zmniejszenie osób zainteresowanych informacjami ogólnymi. W porównaniu z rokiem 2015, w którym takich informacji udzielono 1013, w roku 2016 było ich mniej o 12,5%, a w roku 2017 aż o 87,5%. Od roku 2018 zanotowano nieco większe zainteresowanie tymi usługami, świadcząc je większej liczbie osób niż w roku 2017. W latach 2015-2019 liczba osób zainteresowanych informacjami o warunkach życia i pracy w krajach EOG była bardzo zróżnicowana. Najwięcej informacji na ten temat przekazano w roku 2015 (339), najmniej w roku 2016 (28). Udzielona pomoc badanej jednostki w zakresie poszukiwania pracy w ramach sieci EURES największe znaczenie miała w 2016 r., w którym z takiego wsparcia skorzystało 258 osób. Z kolei w roku 2018 tej formy pomocy udzielono 18 osobom.

PUP w Siedlcach prowadzi również ewidencję oświadczeń zgłoszonych przez podmioty powierzające wykonanie pracy cudzoziemcom, którzy mogą wykonywać prace bez zezwolenia na terytorium RP (uproszczona procedura oświadczeń). Są to obywatele 6 krajów, tj. Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, którzy pracują przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. W 2019 r. w porównaniu z pierwszym rokiem analizy zanotowano zwiększony napływ osób z w/w krajów na siedlecki rynek pracy (Tab. 7.). Dzięki działalności badanej instytucji w tym obszarze możliwy jest monitoring tego procesu.

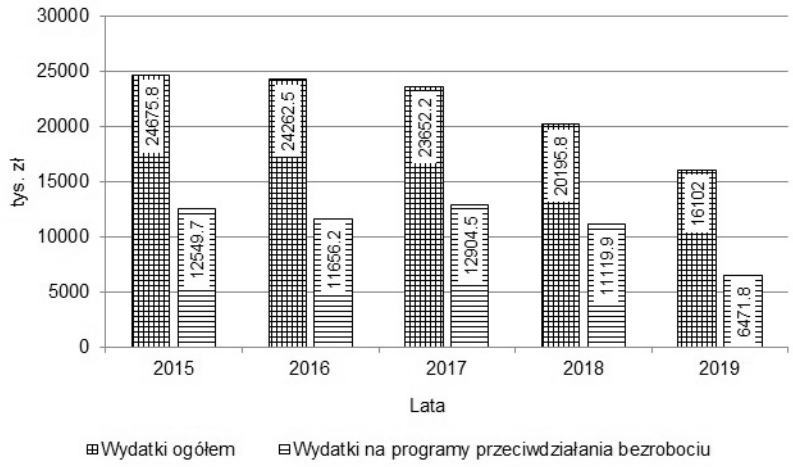
Tab. 7. Liczba zarejestrowanych przez PUP w Siedlcach oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom w latach 2015-2019

Wyszczególnienie	Lata badań				
	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba cudzoziemców	4477	7174	7275	5475	7461

Źródło: Działalność PUP w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 07.06.2021).

Realizacja zadań finansowanych z Funduszu Pracy

Ważnym działaniem badanego Urzędu jest realizacja aktywnych programów przeciwdziałania bezrobociu z Funduszu Pracy. Fundusz ten jest podstawowym instrumentem pozwalającym na sfinansowanie działań aktywizujących osoby bezrobotne i poszukujące pracy w powiatowych urzędach pracy[18]. Wydatki ogółem z tego funduszu w latach 2015-2018 wynosiły ponad 20 mln zł rocznie. W roku 2019 były mniejsze i wyniosły niewiele ponad 16 mln zł. Średnio w pięcioleciu prawie połowę środków z Funduszu Pracy (49,8%) przeznaczano na programy przeciwdziałania bezrobociu (Rys. 2.).



Rys. 2. Wydatki z Funduszu Pracy [tys. zł] w latach 2015-2019.

Źródło: Działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 26.05.2021).

Za wyjątkiem 2017 r. co 4 osoba bezrobotna uczestniczyła w programach przeciwdziałania bezrobociu, a ich liczba była zróżnicowana w zależności od formy

[18] Nagel, K., Smandek, I.M. (2010). Polityka rynku pracy i jej źródła finansowania. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach,* nr 111, s. 186.

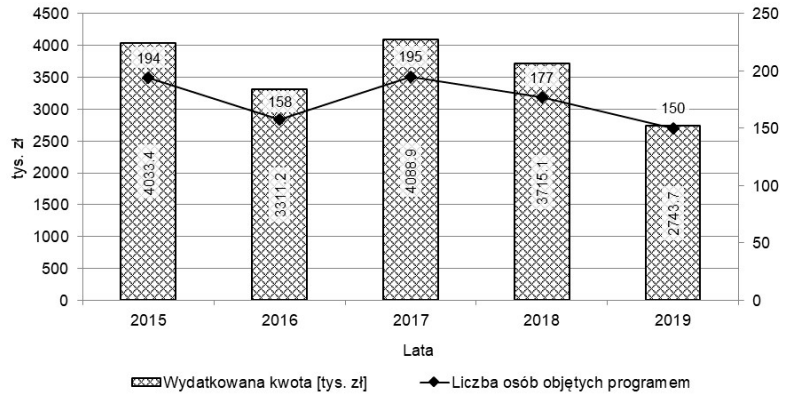
pomocy. W latach 2015-2016 najwięcej osób odbywało staże u pracodawcy, a w latach 2017-2019 najwięcej bezrobotnych objęto pracami interwencyjnymi (Tab. 8.).

Tab. 8. Liczba osób objętych programami przeciwdziałania bezrobociu przez PUP w Siedlcach w latach 2015-2019 – wybrane formy

Wyszczególnienie	Lata badań				
	2015	2016	2017	2018	2019
Liczba osób objętych programami, w tym:	1685	1293	1365	975	867
– staże u pracodawcy	532	272	290	191	184
– prace interwencyjne	401	270	291	311	266
– podjęcie działalności gospodarczej	194	158	195	177	150

Źródło: Działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 04.06.2021).

Pomoc finansowa dla bezrobotnych na podjęcie działalności gospodarczej miała największy udział w wydatkach z Funduszu Pracy (Rys. 3.)



Rys. 3. Liczba osób bezrobotnych, które rozpoczęły działalność gospodarczą dzięki wsparciu z Funduszu Pracy w latach 2015-2019 oraz wydatkowane na ten cel kwoty.

Źródło: Działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach za lata 2015-2019. Pobrane z: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach (dostęp z dnia 28.05.2021).

Dzięki działalności PUP w Siedlcach, w każdym roku badań co najmniej 150 osób bezrobotnych objęto tym programem pomocy. Dzięki otrzymanemu wsparciu finansowemu ze środków opisywanego funduszu bezrobotni mogli założyć jednoosobowe firmy. Pomoc Urzędu w procesie samozatrudnienia sprzyja promocji rozwoju małych firm na lokalnym rynku pracy. Najwięcej osób bezrobotnych tą formą pomocy objęto w roku 2017, a kwota dofinansowania w latach badań średnio na osobę w tym programie wyniosła około 20 tys. zł.

Podsumowanie

Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach odgrywa ważną rolę w kształtowaniu lokalnego rynku pracy, świadcząc usługi pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, usługi EURES, monitorując powierzanie wykonania pracy cudzoziemcom oraz realizując programy rynku pracy finansowane z Funduszu Pracy, w których największy udział zajmowała pomoc na uruchomienie działalności gospodarczej. Działalność badanej jednostki obejmuje zarówno osoby bezrobotne, osoby poszukujące pracy i pracodawców. Ponadto pomoc doradców zawodowych badanej jednostki skierowana jest również do młodzieży ze szkół ponadpodstawowych i studentów, co w kształtowaniu ich ścieżki zawodowej jest bardzo potrzebne. Dzięki ich obecności i podejmowanym działaniom na siedleckim rynku pracy dokonuje się ciągły przepływ informacji między stroną podażową i popytową rynku pracy. Efektem tych działań była coraz mniejsza stopa bezrobocia zarówno w mieście Siedlce, jak i w powiecie siedleckim.

Piśmiennictwo:

1. Bereza, J. (2020). *Funkcjonowanie Powiatowych Urzędów Pracy w kontekście prawnym, ekonomicznym, społecznym, środowiskowym i ustrojowym*, Kraków: Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.
2. Dahlke, M. (2016). Aktywna polityka rynku pracy i jej znaczenie. W: K. Pujer (red.), *Rynek pracy w Polsce – szanse i zagrożenia*, Wrocław: Exante.
3. Grabowski , M., Misiag, W., Stec, M., Sztanderska U., Piotrowski B., Sztandar-Sztanderska K., Wójcicka I. ,Wiktorow A., Wiśniewska A., Zielińska M. (2008). *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.
4. Grzywna, P., Lustig, J., Mitręga, M., Marian, Stępień-Lampa, N., Zasępa, B. (2017). *Polityka społeczna rozważania o teorii i praktyce*, Katowice: Uniwersytet Śląski.
5. Janikowska A. (2012). Powiatowy Urząd Pracy w Lubaniu – od miejsca problemów do miejsca rozwiązań. W: M. Dąbrowska (red.), *Dobre praktyki w pośrednictwie pracy – doświadczenia urzędów pracy*, Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Departament Rynku Pracy.
6. Kacprzak M. (2009). Aktywna polityka rynku pracy w Polsce. *Oeconomia,* nr 8 (nr 1).
7. Kietlińska, K. (2016). Rola powiatowych urzędów pracy w przeciwdziałaniu bezrobociu w Polsce. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu,* nr 449.
8. Kocór, M. (2015). Niedopasowanie kompetencyjne. W: J. Górniak (red.), *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunku działań*, Warszawa-Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
9. Krzyżanowski, A. (2014). Analiza sprawności organizacyjnej powiatowych urzędów pracy po wdrożeniu nowego systemu informatycznego. *Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych, nr 33*.
10. Kuźmar, S., (2015). Rola instytucji rynku pracy w Polsce w latach 2000-2011. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy,* nr 42.
11. Nagel, K., Smandek, I.M. (2010). Polityka rynku pracy i jej źródła finansowania. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach,* nr 111.

12. Niewęgłowski, M., Ginter, A. (2010). Bezrobotni z wyższym wykształceniem na polskim rynku pracy. *Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu,* tom XII (nr 5).
13. Statystyki i analizy urzędu. Działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach za lata 2015-2019: https://siedlce.praca.gov.pl/dzialalnosc-pup-w-siedlcach.
14. Turek, K. (2015). Wydłużenie kariery zawodowej – polityka organizacyjna wobec wyzwań związanych z procesem starzenia się ludności. W: Górniak J. (red.). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunku działań*, Warszawa-Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
15. Ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U.2004, nr 99 poz.101.
16. Worek, B., Turek, K. (2015). Uczenie się przez całe życie – akcelerator rozwoju. W: Górniak, J. (red.). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań*, Warszawa – Kraków: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości.
17. Woźniak – Jęchorek,, B. (2013). Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej. *Gospodarka Narodowa, nr 9*, s. 5-27.

Streszczenie

Praca koncentruje się na realizacji usług i programów rynku pracy w latach 2015-2019 przez Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach. Jest to instytucja publiczna zaliczana do publicznych służb zatrudnienia, której działalność wynika z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Usługi pośrednictwa pracy zapewniają przepływ informacji między pracodawcami a osobami poszukującymi pracy. Badany Urząd w różny sposób docierał do pracodawców, wzbogacając wachlarz ofert pracy na rynku siedleckim. Usługi w ramach sieci EURES obejmowały działania związane z udzielaniem informacji osobom zainteresowanym swobodnym przepływem pracowników na terenie państwa UE i EOG. Usługi poradnictwa zawodowego kierowane były nie tylko do osób bezrobotnych, ale i młodzieży z różnych instytucji na terenie obydwu powiatów. Poradnictwo zawodowe realizowane było w formie indywidualnego kontaktu pracownika badanej jednostki z osobą potrzebującą pomocy oraz w formie grupowych spotkań, warsztatów o charakterze prozawodowym. Badana jednostka realizowała aktywne programy przeciwdziałania bezrobociu finansowane ze środków Funduszu Pracy przyczyniając się do jego obniżenia.

Słowa kluczowe: Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach, działalność, wybrane usługi i programy rynku pracy

Tomasz Machelski[1]
Państwowa Wyższa Szkoła Informatyki
i Przedsiębiorczości w Łomży

PROBLEM ZAKRESU WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORCÓW PRZEZ SAMORZĄD TERYTORIALNY

Wstęp

Wśród pojęć odnoszących się do zakresu działania administracji publicznej znajdują się takie, których powszechność używania wydaje się sugerować, że nie ma już potrzeby bliższego ich wyjaśniania. Przykładem może być tutaj bardzo popularne w ramach funkcjonowania gmin, ale także innych szczebli samorządu terytorialnego, działanie na rzecz rozwoju w postaci „wspierania przedsiębiorczości".

Faktycznie jednak odpowiedź na pytanie o możliwości i obowiązki organów samorządu terytorialnego w zakresie wspomagania rozwoju przedsiębiorczości nie jest oczywista. Na przyczyny problemu wskazać można w dwóch aspektach. Po pierwsze w samej istocie pojęć „przedsiębiorczość" i „działalność gospodarcza" oraz w szczegółowych regulacjach prawnych. W zakresie regulacji prawnych punktem odniesienia będą ustrojowe ustawy samorządowe. Te okazują się nie zawierać katalogu zadań (praw i obowiązków JST) w zakresie działania na rzecz rozwoju przedsiębiorczości. Zarządzanie rozwojem przedsiębiorczości lokalnej nie jest w każdym razie zadaniem własnym gminy wynikającym *explicite* z obowiązującego prawa. Konstytucja RP również nie odnosi się ani wprost, ani pośrednio do tematu wspierania przedsiębiorczości przez samorząd terytorialny.

Popularne więc „wspieranie przedsiębiorczości" nie ma w istocie normatywnych fundamentów. Różnorodność działań poszczególnych gmin w tym zakresie wydaje się wynikać nie tyle więc z wyboru możliwości, jakie daje ustawodawstwo, co raczej z braku legislacyjnego ukierunkowania[2].

Pomimo braku w analizowanym zakresie normatywnych fundamentów dosyć powszechnie w praktyce widziana jest jednak silna wewnętrzna presja w administracji, by „coś" w tym temacie robić. Presja ta, w braku rozwiązań normatywnych,

[1] dr, tmachelski@pwsip.edu.pl, ORCID: 0000-0001-6918-765X

[2] Takie konkluzje wynikają z Raportu Najwyższej Izby Kontroli: *Wspieranie przedsiębiorczości przez gminy*, lipiec 2018.

opiera się na analizach doktrynalnych. Te zaś (w postaci raportów, artykułów itd.) – co jednoznacznie potwierdza przegląd literatury przedmiotu – opierają się na zwyczajowym schemacie: w pierwszej kolejności dokonywany jest wstępny badawczy podział faktycznie występujących działań pomocowych i ten staje się bazą dla dalszych analiz. Następnie analizuje się, jak gminy postrzegają swoją rolę we wspieraniu lokalnej przedsiębiorczości; dalej przedstawia się i ocenia stosowane instrumenty; analizy uwzględniają również zebranie informacji na temat barier prawnych i systemowych, które utrudniają samorządom opisywaną tu aktywność[3]. Sposób dokonywanych analiz doktrynalnych, choć powszechny, wydaje się być jednak skrojony bardziej pod potrzeby administracji, a nie przedsiębiorców.

Celem niniejszej pracy jest przedstawienie wykorzystywanych powszechnie gminnych instrumentów pomocowych, jednakże z uwzględnieniem oceny ich faktycznej (gospodarczej) skuteczności na bazie ujęcia prakseologicznego. Na potrzeby realizacji tego celu sformułowane zostały dwie tezy badawcze:

1. gmina nie powinna dążyć do podejmowania bezpośrednich działań mających na celu wspieranie działalności gospodarczej wykonywanej przez przedsiębiorców,
2. aktywność gminy powinna być skupiona wyłącznie na działaniach dotyczących wspierania przedsiębiorczości, które można określić jako pośrednie.

Istotnym założeniem analizy jest uniwersalność, tj. brak bezpośredniego związku z konkretnymi uwarunkowaniami funkcjonowania np. danej jednostki samorządu terytorialnego czy konkretną samorządową polityką gospodarczą. To z kolei łączy się z jej apriorycznym charakterem.

Wspieranie przedsiębiorczości – uregulowanie prawne

Za podstawę ustroju gospodarczego RP Konstytucja uznaje zasadę wolności działalności gospodarczej oraz własność prywatną (art. 20 Konstytucji RP). Ponadto, zgodnie z postanowieniami Konstytucji, władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych (art. 65 ust. 5). Wydaje się więc, że władze gminne, podejmując działania mające na celu walkę z bezrobociem, mogą jednocześnie wspierać przedsiębiorczość i wpływać na rozwój aktywności gospodarczej.

[3] Raport: „Mechanizmy wspierania lokalnej przedsiębiorczości przez jednostki samorządu terytorialnego" wykonano na rzecz SGH, w ramach projektu: „Usytuowanie na poziomie samorządów lokalnych instrumentów wsparcia dla MŚP, działających w oparciu o model wielopoziomowego zarządzania regionem (akronim: REGIOGMINA) nr 385453, Program badań naukowych i prac rozwojowych „Społeczny i gospodarczy rozwój Polski w warunkach globalizujących się rynków" GOSPOSTRATEG realizowany przez konsorcjum w składzie: Województwo Kujawsko-Pomorskie, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie i Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu.

Pośród zadań powiatu i województwa samorządowego wskazać można na kwestię przeciwdziałania bezrobociu i aktywizacji lokalnego rynku pracy. Władze samorządu wojewódzkiego mają bowiem obowiązek określania strategii rozwoju województwa, z założenia uwzględniającej cele takie, jak pobudzanie aktywności gospodarczej oraz podnoszenie poziomu konkurencyjności i innowacyjności gospodarki na terenie województwa. Samorząd województwa prowadzić ma politykę rozwoju województwa. Na politykę tę składa się m.in. tworzenie warunków rozwoju gospodarczego, w tym kreowanie rynku pracy, wspieranie rozwoju nauki i współpracy między sferą nauki i gospodarki, popieranie postępu technologicznego oraz innowacji.

Przyjąć można, że wspólna dla wszystkich szczebli samorządu terytorialnego realizacja zadania promocji danego regionu również ma wspierać rozwój lokalnej przedsiębiorczości. Rolą samorządu województwa jest przy tym wykonywanie funkcji programowo-planistycznej i koordynacyjnej. Podstawowymi narzędziami służącymi realizacji tych funkcji ma być strategia rozwoju województwa oraz regionalne programy operacyjne. Strategia rozwoju województwa to perspektywiczny plan rozwoju województwa, który ma wytyczać, zgodnie z obraną przez dane województwo polityką rozwoju, cele i kierunki jego rozwoju społecznego i gospodarczego oraz określać niezbędne do jego realizacji środki. Przy konstruowaniu tego planu samorząd województwa uwzględnia specyfikę lokalnej gospodarki i możliwości jej rozwoju. Z kolei, zgodnie z art. 8 ust. 1 obowiązującej do niedawna ustawy z dn. 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, organy administracji publicznej (w tym więc i organy samorządu terytorialnego) wspierać miały rozwój przedsiębiorczości poprzez tworzenie korzystnych warunków do podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej. W szczególności wsparcie to dotyczyć miało mikroprzedsiębiorców oraz przedsiębiorców małych i średnich. Aktualnie, po wejściu w życie zastępującej ustawę o swobodzie działalności gospodarczej ustawy z dn. 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców „wspieranie przedsiębiorczości" (tu jako „wspierania wolności działalności gospodarczej") nie stanowi już bezpośredniego zadania władz publicznych, a tylko pewną ideę, którą władze te mają w swojej aktywności uwzględniać (por. preambułę do ustawy Prawo przedsiębiorców). Legislacyjna zmiana koncepcji w tym zakresie wydaje się logiczna, gdyż realizacja dosyć szumnej dyspozycji ww. artykułu 8 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej (organy administracji publicznej wspierają rozwój przedsiębiorczości poprzez tworzenie korzystnych warunków do podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej) mogła realnie przecież sprowadzać się wyłącznie do ułatwiania współdziałania przedsiębiorców ze sferą publicznoprawną.

Tym samym wszelka aktywność mająca wspierać działalność gospodarczą (np. organizowanie przez administrację publiczną szkoleń biznesowych czy działania propagujące przedsiębiorczość), poza zakresem urzeczywistnienia konstytucyjnej zasady wolności gospodarczej, ze względów prawnych, organizacyjnych i kadrowych wydaje się jednak nieuprawniona i nie stanowi racjonalnego sposobu wydatkowania publicznych środków.

Wydaje się, że zbieżny z takim stanowiskiem jest opisany wyżej kierunek zmian legislacyjnych. Nowa ustawa Prawo przedsiębiorców w sposób bardzo wyraźny wskazuje czytelne zarówno dla podmiotów prywatnych, jak i organów władzy publicznej normy dotyczące obsługi przedsiębiorców. Należy do nich kwestia pewności prawa, czyli zakazu odstępowania przez organ od utrwalonej praktyki załatwiania spraw bez ważnej przyczyny (art. 14), przyjęcia domniemania uczciwości przedsiębiorcy (art. 10 ust. 1), zasady rozstrzygania wątpliwości faktycznych na korzyść przedsiębiorcy (art. 10 ust. 2), zasady przyjaznej dla przedsiębiorcy interpretacji przepisów (*in dubio pro libertate* – art. 11), czy zasady szybkości działania organu (art. 27).

Działalność gospodarcza a zarządzanie dobrem wspólnym

Tymczasem w praktyce życia samorządowego, jak i doktrynie naukowej istnieje tendencja do postrzegania pojęcia przedsiębiorczości jako wielopodmiotowego procesu, którego uczestnikami są również jednostki sektora publicznego i społecznego. Podejście takie wzbudza zazwyczaj bardzo pozytywne emocje i jako takie wydaje się atrakcyjne. Jednak wiąże się ono z szeregiem niebezpieczeństw, z których największe dotyczy możliwości postrzegania relacji administracji z lokalnym biznesem w kontekście jedynie haseł i ogólnych idei. Co zaś za tym może iść – odsunięciem na drugi plan tego, co jest najistotniejsze dla administracji publicznej w kontekście rozwoju lokalnego biznesu, choć zapewne mniej medialne.

Najważniejszym w tym miejscu punktem odniesienia powinna być jasna konkluzja, wynikająca zresztą pośrednio z wyżej opisanej zmiany legislacyjnej odnośnie samego zadania „wspierania przedsiębiorczości". Otóż w odniesieniu do prowadzenia działalności biznesowej administracja publiczna nie ma i nie powinna mieć przedsiębiorcom nic do zaoferowania. Wynika to z samej wskazanej wcześniej istoty sfery działalności publicznej, która jest czymś odrębnym od prywatnej działalności gospodarczej. Istotne w tym zakresie jest zrozumienie istoty biznesu, a jest nią przecież wymiana handlowa pomiędzy tymi uczestnikami procesu gospodarczego, którzy mają coś (towar lub usługę) do zaoferowania innym uczestnikom. W tym miejscu, parafrazując słynne słowa sprawującego pod koniec XIX w. funkcję Prezydenta USA Grovera Clevelanda wskazać można, że to nie samorząd terytorialny powinien wspierać przedsiębiorców, to przedsiębiorcy swoimi podatkami wspierają samorząd.

Co więc stanowi tę najistotniejszą sferę koncepcji „wspomagania biznesu" wymagającą skupienia uwagi lokalnych władz samorządowych? Otóż najlepiej w tym zakresie sięgnąć do opinii samych najbardziej zainteresowanych, czyli przedsiębiorców. Tutaj zaś ankietowani przedsiębiorcy, w tym zagraniczni inwestorzy, w ogóle nie odnoszą się do często traktowanych przez samorządy jako pierwszoplanowe zadań dotyczących ww. ustawowych obowiązków dotyczących realizacji funkcji planistycznych oraz marketingowych. Jednocześnie wszelkiego rodzaju raporty wskazują – od ponad dwudziestu lat – wciąż te same problemy

przedsiębiorców, do których należą, poza sprawnym sądownictwem, przytłaczającą biurokracją i nadmiernymi obciążeniami fiskalnymi kwestie deregulacyjne. Takie oczekiwania, potwierdzone badaniami[4] wskazują na aspekty, które można by nazwać „geologicznymi", gdyż odnoszącymi się do samych fundamentów funkcjonowania gospodarki. W tych zakresach władze samorządowe mają, w pewnym przynajmniej zakresie, możliwości działania. Czasami jednak brakuje w samorządowej działalności takiego właśnie „geologicznego" nastawienia. O wiele bardziej medialne jest tworzenie kolejnych „inkubatorów przedsiębiorczości".

Tymczasem warto zwrócić uwagę, że w określonych okolicznościach prawnie uzasadniona aktywność władz publicznych może pokrywać się z bezpośrednimi interesami lokalnych przedsiębiorców. W tym zakresie oczywistym zadaniem samorządu terytorialnego mającym realny związek ze wsparciem prywatnej działalności biznesowej jest dbałość o stan infrastruktury. Ten zresztą często stanowi jedną z najbardziej istotnych przesłanek decyzji o rozpoczęciu nowych, w szczególności dużych, inwestycji przez przedsiębiorców z zewnątrz. Samorząd powinien również wykorzystywać w pełni swoje wolne zasoby (nieruchomości gruntowe, budynki, lokale) poprzez umożliwienie ich dzierżawy czy po prostu sprzedaż. W pozostałym zakresie podkreślić jeszcze można istotność funkcji informacyjnej dotyczącej danego obszaru, jaką pełnią kompletne plany zagospodarowania przestrzennego.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na często niedostrzeganą istotę działań władz publicznych podejmujących aktywność określaną jako wspieranie przedsiębiorców właśnie. W ogromniej większości przypadków to, co jest przedstawiane jako analizowane wsparcie jest faktycznie jedynie wycofaniem się z obostrzeń, ciężarów, wymogów, które na mocy prawa powszechnie obowiązującego zostały na przedsiębiorców przez tę władzę publiczną wcześniej nałożone.

Czy oznacza to, że nie ma już możliwości realnej, korzystnej współpracy sektora prywatnego i publicznego w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej? Nie, po stronie organów władzy publicznej leżą takie możliwości, w tym także te, które mają charakter „twórczy". Dotyczyć to może przede wszystkim kreowania czy rewitalizacji przestrzeni publicznej, w szczególności z odniesieniem do lokalnych tradycji architektonicznych, w tym w odniesieniu do tworzenie lub wzmacniania powstawania charakterystycznych minidzielnic. Wskazany zakres działalności samorządu stanowi oczywiście jeden z najbardziej kosztownych obszarów jego działania, więc wymaga szczególnej ostrożności. Historia na szczęście dostarcza wiele przykładów projektów, które można uznać za sukces, więc jest na kim się wzorować[5]. Być może na zwiększenie szansy na racjonalność realizowanych wskazanych projektów urbanistycznych może wpłynąć ustrukturyzowana ścisła współpraca publicznych decydentów z przedstawicielami gospodarczego

[4] Patrz wyniki badań: Flieger, M. (2009). Ocena gminnych instrumentów wspierania przedsiębiorczości. *Ruch Prawniczy. Ekonomiczny i Socjologiczny*, z. 1, s. 158.

[5] Dobry opis uwarunkowań, z przykładami: Zdon-Korzeniewska, M. (2011). Marketing terytorialny jako forma działań przedsiębiorczych samorządów terytorialnych w Polsce. *Przedsiębiorczość – Edukacja*, nr 7.

sektora prywatnego. W ramach takiej współpracy można dokonać przeglądu zarządzania i wypracowywać konkretne rozwiązania dotyczące kierunków działania, a w szczególności kosztów projektu. Wystarczy w tym zakresie korzystać z dobrych doświadczeń, chociażby amerykańskich[6]. Na gruncie krajowym byłby to zresztą przejaw poważnego potraktowania wskazanej w preambule do Konstytucji RP zasady subsydiarności.

Realne wsparcie biznesu

Dla faktycznego wspierania przedsiębiorczości tak naprawdę największe znaczenie mają usprawnienia administracyjne, racjonalna gospodarka przestrzenią, uregulowany stan prawny dotyczący własności czy finalnie wysoki poziom kadr urzędniczych odpowiedzialnych za kontakty z przedsiębiorcami. Być może warto skupić się jeszcze bardziej na obsłudze biznesu przez organy władzy publicznej. Przykładowo – warto założyć, że nie wystarczą tylko ustawowe zapisy o maksymalnym czasie rozpatrywania spraw przez urzędy. Przydatna byłaby też publiczna, dostępna informacja, ile czasu trwa w poszczególnych urzędach i placówkach administracji publicznej załatwianie pozwoleń na inwestycje i jaka jest liczba wydanych pozwoleń. Powinno być to narzędzie oceny pracy urzędów, ich przyjaznego podejścia do inwestorów, efektywności pracy samorządów. System publicznej informacji powinien być powiązany z zasadami nagradzania efektywnych i przyjaznych klientom urzędów[7].

Jednak taka aktywność sfery publicznej może i powinna być rozumiana jako wykonywanie innych zadań i nie ma specjalnej potrzeby poszukiwania związków tej działalności z rozwojem lokalnej działalności biznesowej. Tym samym jedynym chyba racjonalnym rozwiązaniem kwestii „wspierania przedsiębiorczości" może być przyjęcie, iż pojęcie to stanowi pewną wytyczną przy samej obsłudze przedsiębiorców, kiedy ci muszą być obecni w sferze publicznoprawnej (kwestie reglamentacyjne, regulacyjne i danin publicznych) a dotyczącą powinności stosowania udogodnień, które nie będą stały w sprzeczności z procedurami postępowania administracyjnego.

Reasumując, organy władzy samorządowej mogą faktycznie wspierać przedsiębiorców na dwa podstawowe sposoby:

Po pierwsze liczy się otoczenie instytucjonalne. Jeśli spojrzymy na różne zestawienia kilkudziesięciu najbogatszych państw świata i porównamy je z czołowymi miejscami światowych rankingów mierzących jakość państwowych regulacji i instytucji to trudno nie dostrzec, że zaskakująco duża część państw występuje równocześnie w różnych rejestrach. Po dodaniu do tego okoliczności, że te same

[6] Przedsiębiorczy samorząd: instrukcja obsługi / książka napisana przez burmistrzów amerykańskich miast, w tym Rudolpha Giulianiego. Warszawa: Centrum im. Adama Smitha – Pierwszy Niezależny Instytut w Polsce. Wydawnictwo Aspekt, cop. 2007, s. 32-33.

[7] *Państwo obywatela. Jak powinna działać administracja przyjazna Polakom* (2019). Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, s. 13.

państwa pojawiają się także w rankingach państw o najwyższej jakości zarówno życia, jak i struktur administracyjnych – ostateczny wniosek nasuwa się sam. Wszystkie wskazane czynniki są bezpośrednio połączone, a początek ciągu przyczynowo-skutkowego stanowi właśnie jakość otoczenia instytucjonalno-regulacyjnego biznesu[8]. Tutaj jednak powstaje jeszcze bardzo istotna kwestia. Na ogólnym poziome wskazana konkluzja nie wydaje się kontrowersyjna i każdy zapewne z nią się zgodzi. Jednak faktyczna realizacja uwzględnionego w niej przesłania jednocześnie wymaga odrzucenia tej koncepcji odnośnie istotności uwarunkowań instytucjonalnych dla rozwoju przedsiębiorczości[9], która sprowadza się do prostego założenia, że im więcej aktywności instytucji publicznych, tym lepiej dla rozwoju przedsiębiorczości.

Po drugie chodzi o mądre wyczucie – po stronie władz samorządowych – realnej specyfiki gospodarczej regionu i dostosowania instrumentów, którymi ta władza dysponuje, do możliwości wsparcia naturalnie kształtujących się lokalnych projektów. Należy pamiętać o tym, że i państwa, i regiony konkurują ze sobą. W momencie, w którym na rynku pojawia się nowy produkt, usługa czy sposób świadczenia usługi, wygranym jest ten, kto pierwszy znajdzie odpowiedni sposób na umożliwienie wprowadzenia go do legalnego obrotu gospodarczego. Dotyczy to zarówno samego przedsiębiorcy, jak i regionu, gdzie przedsiębiorca decyduje się na rozpoczęcie działalności. Przykłady światowe, jak amerykańskie w odniesieniu do ekosystemów innowacji czy duński, w odniesieniu do rynku maszyn rozliczych, wyraźnie pokazuje, że warto dbać o regionalną specjalizację i mieć pomysł na własny rozwój gospodarczy, a nie polegać na przypadku reklamując swój teren jako „najlepszy dla biznesu".

W kontekście naszych, polskich starań o przyspieszenie rozwoju gospodarczego i w ogóle – społecznego, ta koncepcja może być szczególnie cenna. Działania podejmowane w zakresie stworzenia przyjaznych biznesowi uwarunkowań regulacyjnych i infrastrukturalnych oraz trafne sformułowanie zasad polityki gospodarczej regionu przynieść muszą podwójny skutek. Nie tylko wpłyną na wzrost jakości funkcjonowania administracji, ale ustanowią też istotne przewagi konkurencyjne. Te zaś poszczególne regiony w Polsce mogłyby skutecznie wykorzystać w swoich dążeniach do rozwoju. Miejmy jasną świadomość, że dzisiaj państwa oraz regiony – jeszcze raz – konkurują ze sobą a podmioty gospodarcze prowadzą biznes tam, gdzie im się to po prostu najbardziej opłaca. Mamy tu zresztą do czynienia ze zwrotnym sprzężeniem – każdemu regionowi opłaca się, by funkcjonowało w nim i działało na rzecz gospodarczego rozwoju jak najwięcej przedsiębiorców.

[8] *Raport. Wpływ otoczenia instytucjonalno-prawnego biznesu na jakość państwa. Polska rajem dla MSP.* (2017). Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, s. 2.

[9] Jędrzejewski, L. (2015). Przedsiębiorczość jako stymulator rozwoju regionalnego. *Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego Studia i Prace*, nr 3, s. 54.

Fundamenty rozwoju przedsiębiorczości lokalnej

Lokalny rozwój przedsiębiorczości może mieć też silny związek z dobrze rozumianą polityką. W Polsce mamy przecież już dosyć dobrze funkcjonujący model bezpośrednich wyborów wójtów, burmistrzów i prezydentów, który tworzy racjonalną bazę dla silnych liderów. Istotne w tym zakresie jest to, iż inwestorzy chcą wiedzieć, gdzie tak naprawdę inwestują swoje pieniądze. Stąd niezwykle potrzebne jest przedstawienie poważnym inwestorom gwarantów dla stabilnej i pozytywnej w ich oczach przyszłości. Tutaj zaś pojawia się wreszcie miejsce dla sensownego i poważnego marketingu samorządowego, uwzględniającego upublicznianie informacji o kondycji finansowej jednostek samorządu terytorialnego, planowanych w przyszłości obniżkach kosztów funkcjonowania biznesu, polepszającej się jakości usług komunalnych, spadających statystykach dotyczących przestępczości, wzrastającej sile nabywczej mieszkańców, innych realizowanych publicznych i prywatnych inwestycjach itd.[10].

Przy okazji dodatkowa jeszcze uwaga dotycząca szerszego wątku ogólnopaństwowych finansów publicznych. Partnerski bowiem układ relacji pomiędzy państwem a obywatelem powinien mieć wymiar jak najbardziej społeczny a system podziału podatków powinien maksymalnie odzwierciedlać wspominaną wyżej (jak i w preambule do Konstytucji RP) zasadę subsydiarności. Należy się więc zastanowić nad innym niż aktualny sposobem dysponowania pieniędzmi publicznymi. Może zamiast budować w pierwszej kolejności budżet centralny i później dzielić środki pomiędzy poszczególne działy gospodarki (resorty) i z poziomu centralnego rozdzielać je dla samorządów terytorialnych poszczególnych szczebli, można by zacząć od budżetów lokalnych, za które odpowiedzialne są władze samorządowe, i dopiero z tego poziomu przekazywać część danin na państwo[11]. Koncepcja ta związana jest z pojawiającą się ideą tzw. podatkowego uwłaszczenia samorządów. W idei prezentowanej w przeszłości przez Centrum im. Adama Smitha samorządy terytorialne dysponowały dochodami z podatków adresowanych tylko do nich i równoważących ich aktualne dochody własne oraz subwencje i dotacje państwowe. Tym samym o przeznaczeniu dochodów decydowały całkowicie suwerennie. Dochody powiatów i województw samorządowych stanowiły przy tym ustalony odpis od dochodów gmin, składających się na dany powiat i województwo[12]. Może do takiej koncepcji warto jest wrócić?

Zakończenie

Polska jest państwem średnio zamożnym. Dotychczas wypracowała otoczenie instytucjonalne biznesu na – wydaje się – średnim poziomie. Jest to zresztą doskonale widoczne w międzynarodowych rankingach państw. Podobnie sytuacja wy-

[10] *Przedsiębiorczy samorząd...*, dz. cyt., s. 91.
[11] *Państwo obywatela*..., dz. cyt., s. 16.
[12] Por.: „*Orędownik Ustawodawczy*" (2010), nr 1, Warszawa: Centrum Adama Smitha, s. 2.

gląda na szczeblu samorządu terytorialnego. Jednocześnie jedną z naszych podstawowych ambicji jest wzrost rozwoju gospodarczego i osiągnięcie – w perspektywie – bogactwa wysoko rozwiniętych państw Zachodu. Pozostawanie jednak w sferze „średniości" praktycznie realizację takich ambicji uniemożliwia. Analiza krajowych potencjalnych przewag konkurencyjnych nie pozostawia specjalnych wątpliwości, że może być nimi jedynie system prawny, czy szerzej – system otoczenia biznesu, w tym poziom funkcjonowania organów władzy publicznej. W zakresie kapitału, *know*-how, infrastruktury na rzecz innowacyjności czy rozwoju szkolnictwa wyższego Polska przewagi konkurencyjnej w stosunku do przodujących państwa Zachodu w przewidywalnej przyszłości nie osiągnie. Ukształtowanie jednak nowoczesnego i faktycznie wspierającego rozwój działalności gospodarczej systemu prawnego pozostaje w zakresie naszych możliwości[13].

Innymi słowy, niezwykle istotnym problemem na drodze do osiągnięcia przez Polskę satysfakcjonującego poziomu rozwoju gospodarczego jest przeciętność regulacji, przeciętność ich przestrzegania, średnio wolny rynek i średnio przestrzegane ustawowe gwarancje swobody przedsiębiorczości. W praktyce funkcjonowania samorządu takim problemem jest jakże często przeciętna polityka gospodarcza, raczej w ogóle nie składająca się w jakąś bardziej konkretną wizję. Polska powinna przyciągać przedsiębiorców z całego świata właśnie tym – najlepszym i najprostszym prawem gospodarczym, przejrzystym i mało skomplikowanym systemem podatkowym i wyspecjalizowanymi regionami ze świadomymi tej specjalizacji instytucjami lokalnymi. To są właśnie obszary, gdzie możemy szybko awansować w światowych rankingach. Potrzebna jest jednak silna wola polityczna[14]i determinacja w realizacji przyjętej strategii. Warunkiem powodzenia jest także jasność celów, do których dążymy, oparta na zrozumieniu faktycznych potrzeb biznesu. Potrzeby te były wielokrotnie i jednoznacznie przez przedsiębiorców artykułowane i nigdy nie dotyczyły istoty ich działalności, tj. samej wymiany dóbr i usług, tylko utrzymania stabilności otoczenia prawno-instytucjonalnego.

Piśmiennictwo:

1. „*Orędownik Ustawodawczy*". (2010), nr 1, Warszawa: Centrum Adama Smitha.
2. Flieger, M. (2009). Ocena gminnych instrumentów wspierania przedsiębiorczości. *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, (z. 1).
3. Jędrzejewski, L. (2015). Przedsiębiorczość jako stymulator rozwoju regionalnego, *Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego Studia i Prace*, (nr 3).
4. Najwyższa Izba Kontroli (2018). Wspieranie przedsiębiorczości przez gminy.
5. *Państwo obywatela. Jak powinna działać administracja przyjazna Polakom* (2019), Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców.
6. Przedsiębiorczy samorząd: instrukcja obsługi / książka napisana przez burmistrzów amerykańskich miast, w tym Rudolpha Giulianiego, Warszawa: Centrum im. Adama Smitha – Pierwszy Niezależny Instytut w Polsce. Wydawnictwo Aspekt, cop. 2007.

[13] Por. wyniki raportu *Wpływ otoczenia instytucjonalno-prawnego biznesu na jakość państwa. Polska rajem dla MSP*. (2017). Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców, s. 2.

[14] *Strategia konkurencji prawno-instytucjonalnej polski.* (2017). Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców.

7. *Raport. Wpływ otoczenia instytucjonalno-prawnego biznesu na jakość państwa. Polska rajem dla MSP.* (2017), Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców.
8. *Strategia konkurencji prawno-instytucjonalnej polski.* (2017), Warszawa: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców.
9. Szkoła Główna Handlowa w Warszawie (2020). Raport: „Mechanizmy wspierania lokalnej przedsiębiorczości przez jednostki samorządu terytorialnego" .
10. Zdon-Korzeniewska, M. (2011). Marketing terytorialny jako forma działań przedsiębiorczych samorządów terytorialnych w Polsce, *Przedsiębiorczość – Edukacja*, (nr 7).

Streszczenie

W celu wsparcia rozwoju gospodarczego na terenie swojego funkcjonowania organy administracji samorządowej podejmują zwyczajowo działania w ramach modnych projektów typu regionalne centra innowacyjności. Działania tego typu, nastawione na bezpośrednie wsparcie przedsiębiorców, często jednak rozchodzą się z faktycznymi oczekiwaniami biznesu. Te zaś dotyczą przede wszystkim upraszczania regulacji prowadzenia działalności gospodarczej, rozwoju w zakresie infrastruktury i zachowania szeroko pojętego bezpieczeństwa. Uprawnionym w analizowanym zakresie kierunkiem działania organów administracji samorządowej pozostaje więc dbałość o te aspekty funkcjonowania lokalnych społeczeństw. W tym aspekcie pamiętać należy również, że rozwój gospodarczy jest warunkowany przede wszystkim makro-trendami, jak globalizacja czy zmiany demograficzne.

Słowa kluczowe: wsparcie biznesu, przedsiębiorcze miasto, regulacje działalności gospodarcze

Aneta Mikuła[1], **Dorota Komorowska**[2]
Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie,
Instytut Ekonomii i Finansów

REALIZACJA ÓSMEGO CELU ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU – GODNA PRACA I WZROST GOSPODARCZY A SYTUACJA NA RYNKU PRACY W KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ

Wstęp

Koncepcja zrównoważonego rozwoju pojawiła się w latach 70. XX wieku pod wpływem globalnych wyzwań, takich jak presja środowiskowa i rosnące nierówności społeczne. Od tego czasu zwiększa się jej znaczenie w teorii i polityce rozwoju[3]. Podstawowym przesłaniem tej koncepcji jest tworzenie harmonii pomiędzy trzema głównymi wymiarami: środowiskowym, ekonomicznym i społecznym[4]. Oznacza to taki rozwój, społeczny i gospodarczy, w którym potrzeby obecnego pokolenia mogą być zaspokojone bez naruszania możliwości przyszłych pokoleń na ich zaspokojenie[5]. Największym wyzwaniem dla decydentów jest wdrożenie koncepcji zrównoważonego rozwoju oraz jego ocena na poziomie krajów czy re-

[1] dr inż., aneta_mikula@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0001-7129-6898
[2] dr hab., dorota_komorowska@sggw.edu.pl, ORCID: 0000-0002-9881-7785
[3] Borys, T. (2011). Zrównoważony rozwój – jak rozpoznać ład zintegrowany. *Problemy Ekorozwoju*, *Vol. 6* (nr 2), 75–81, Poskrobko, B. (2013). Paradygmat zrównoważonego rozwoju jako wiodący kanon w badaniu nowych obszarów ekonomii. *Ekonomia i Środowisko*, 3 [46], 10-24.
[4] *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs*. Pobrano 30 czerwiec 2021, z https://sdgs.un.org/2030agenda.
[5] United Nations, General Assembly. (1987). *Report of the World Commission on Environment and Development*. Pobrano 4 wrzesień 2021, z https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/42/427&Lang=E.

gionów[6]. Obecnie pojęcie zrównoważonego rozwoju jest różnie interpretowane, a często definicje i interpretacje te są wzajemnie sprzeczne[7].

Pierwszy Szczyt Ziemi w Rio de Janeiro w 1992 r. i kolejny 20 lat później ostatecznie doprowadziły do opracowania ogólnoświatowej strategii zrównoważonego rozwoju Agenda 2030. Agenda 2030 została przyjęta przez 193 państwa członkowskie ONZ podczas Zgromadzenia Ogólnego ONZ w Nowym Jorku we wrześniu 2015 r. W celu realizacji Agendy zdefiniowano 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju (Sustainable Development Goals – SDG) oraz powiązanych z nimi 169 zadań, które oddają trzy wymiary zrównoważonego rozwoju. Założeniem jest, że działania na rzecz osiągania celów wymagają aktywności i osiągania postępów równocześnie na tych trzech płaszczyznach i w sposób zintegrowany.

Cele zrównoważonego rozwoju są mocno zakorzenione w traktatach europejskich (art. 3 ust. 5 i art. 21 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej)[8]. Włączając się w globalną inicjatywę Agendy 2030, w 2016 r. Komisja Europejska ogłosiła komunikat „Kolejne kroki w kierunku zrównoważonej przyszłości Europy"[9]. W dokumencie zadeklarowano uwzględnienie celów SDG w unijnych politykach oraz regularne raportowanie postępów. Do monitorowania Celów Zrównoważonego Rozwoju w regionie zdecydowano się przyjąć specjalny zestaw 100 wskaźników monitorujących, odmienny od przyjętego przez ONZ i uwzględniający wyzwania stojące przed państwami wspólnotowymi. Zestaw jest w całości oparty o zasoby Europejskiego Systemu Statystycznego.

Jednym z obszarów branych pod uwagę w ramach oceny przebiegu procesu zrównoważonego rozwoju jest rynek pracy. Wynika to z faktu, że miejsce zajmowane przez człowieka na rynku pracy decyduje o jego statusie społecznym i istotnie wpływa na sytuację materialną. Cel 8 zrównoważonego rozwoju uznaje znaczenie trwałego wzrostu gospodarczego i wysokiego poziomu produktywności gospodarczej dla tworzenia dobrze płatnych miejsc pracy wysokiej jakości, a także efektywnego gospodarowania zasobami. Zwraca uwagę na tworzenie możliwości pełnego zatrudnienia i godnej pracy dla wszystkich oraz promuje prawa pracownicze i bezpieczne środowiska pracy. Zapewnienie równych szans dostępu do rynku pracy wszystkim grupom społecznym stanowi ważny element zrównoważonego rozwoju. Długotrwałe pozostawanie poza rynkiem pracy może prowadzić do ubóstwa i wykluczenia społecznego. Redukcja bezrobocia oraz wdrażanie

---

[6] Hugé, J., Waas, T., Dahdouh-Guebas, F., Koedam, N., Block, T. (2012). A discourse-analytical perspective on sustainability assessment: Interpreting sustainable development in practice. *Sustainability Science*. https://doi.org/10.1007/s11625-012-0184-2.

[7] Hopwood, B., Mellor, M., O'Brien, G. (2005). Sustainable development: Mapping different approaches. *Sustainable development*, *13*(1), 38–52, Lempert, D., Nguyen, H. (2011). The global prisoners' dilemma of unsustainability: Why sustainable development cannot be achieved without resource security and eliminating the legacies of colonialism. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 7(1), 16–30.

[8] *Traktat o Unii Europejskiej*. (b.d.). Pobrano 30 czerwiec 2021, z https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT.

[9] *Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Kolejne kroki w kierunku zrównoważonej przyszłości Europy*. Pobrano 30 czerwiec 2021, z https://www.prawo.pl/akty/dz-u-ue-c-2017-342-20,68971147.html.

mechanizmów zachęcających do podejmowania aktywności zawodowej istotnie przyczyniają się do przyspieszenia procesu rozwoju gospodarczego w dłuższej perspektywie. Wysoki poziom zatrudnienia ma podstawowe znaczenie dla spójności społeczno-gospodarczej. Ważnym zagadnieniem jest również tworzenie warunków umożliwiających łączenie realizacji aspiracji zawodowych z życiem rodzinnym.

Ocena sytuacji na rynku pracy w kontekście realizacji ósmego celu zrównoważonego rozwoju jest przedmiotem wielu badań. Dotyczą one zróżnicowanych zagadnień. Jednym z czynników wpływających na osiągnięcie godnej pracy jest starzenie się. Zmiany w rozkładzie wieku populacji wymagają podjęcia różnych działań służących zachęcaniu i wspieraniu zdolności jednostek do przedłużania życia zawodowego i opóźniania przejścia na emeryturę później niż poprzednie pokolenia[10]. Determinanty przejścia na emeryturę są złożone i obejmują kombinację czynników na poziomie indywidualnym (np. zdrowie) i makro, takich jak polityka i status rynku pracy[11]. Starzenie się jest powszechnie związane ze spadkiem zdolności do pracy[12]. Upośledzenie zdolności do pracy ma negatywne i wzajemnie powiązane skutki dla jednostek, instytucji i społeczeństwa[13]. Słaba zdolność do pracy wiąże się ze zwiększoną nieobecnością w pracy, niższą satysfakcją z pracy, utratą indywidualnej i organizacyjnej produktywności, spadkiem wydajności, spadkiem szans na karierę, wyższym bezrobociem oraz wcześniejszym przejściem na emeryturę[14]. W literaturze przedmiotu zwraca się również uwagę na funkcjonalne starzenie się w pracy, które odzwierciedla zmniejszenie zdolności do pracy w wyniku narażenia na obciążenia pracą przez całe życie zawodowe i może objawiać się stosunkowo wcześnie, często poprzedzając starzenie się chronologiczne. Wczesne starzenie się funkcjonalne wykracza poza upośledzenie zdolności funkcjonalnych związane z wiekiem, ponieważ dotyczy trudności pracowników i przeszkód w rozwijaniu ich aktywności zawodowej, gdy fizyczne i psychiczne

[10] Fischer, F. M., Martinez, M. C., Alfredo, C. H., Silva-Junior, J. S., Oakman, J., Cotrim, T., Fisher, D., Popkin, S., Petery, G. A., Schulte, P. A. (2021). Aging and the Future of Decent Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(17), 8898. https://doi.org/10.3390/ijerph18178898.

[11] Wang, M., Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172–206. https://doi.org/10.1177/0149206309347957.

[12] Ihle, A., Borella, E., Rahnfeld, M., Müller, S. R., Enge, S., Hacker, W., Wegge, J., Oris, M., Kliegel, M. (2015). The role of cognitive resources for subjective work ability and health in nursing. *European Journal of Ageing*, *12*(2), 131–140. https://doi.org/10.1007/s10433-014-0331-y.

[13] McGonagle, A. K., Fisher, G. G., Barnes-Farrell, J. L., Grosch, J. W. (2015). Individual and work factors related to perceived work ability and labor force outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 376–398. https://doi.org/10.1037/a0037974.

[14] Martinez, M. C., Fischer, F. M. (2019a). Work Ability and Job Survival: Four-Year Follow-Up. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3143. https://doi.org/10.3390/ijerph16173143, Oakman, J., Neupane, S., Proper, K. I., Kinsman, N., Nygård, C.-H. (2018). Workplace interventions to improve work ability: A systematic review and meta-analysis of their effectiveness. *Scandinavian Journal of Work, Environment Health*, *44*(2), 134–146. https://doi.org/10.5271/sjweh.3685, Cadiz, D. M., Brady, G., Rineer, J. R., Truxillo, D. M. (2019). A Review and Synthesis of the Work Ability Literature. *Work, Aging and Retirement*, *5*(1), 114–138. https://doi.org/10.1093/workar/way010.

wymagania pracy przekraczają ich zasoby osobiste[15]. Jeśli chodzi o starzenie się siły roboczej, jedno z głównych wyzwań dla przyszłości pracy dotyczy nieprzewidywalności zmian charakteru pracy, które prawdopodobnie w dłuższej perspektywie spowodują, że niektóre indywidualne kompetencje staną się przestarzałe[16], co z kolei może zwiększyć niepewność zatrudnienia i wpływać na utrzymanie dobrej lub doskonałej zdolności do pracy. Zachęcanie do dłuższego życia zawodowego wymaga zlikwidowania luki między dobrą i złą pracą, aby zapewnić populację o wystarczająco dobrym zdrowiu, aby móc decydować o czasie przejścia na emeryturę[17].

W literaturze przedmiotu zwraca się również uwagę na wyzwania w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, jakie niesie ze sobą rozwój gospodarki informacyjnej i globalizacji rynków[18]. Zmieni się nie tylko na charakter pracy, ale także miejsce pracy i siła robocza, a istniejące paradygmaty zdrowia, bezpieczeństwa i dobrobytu pracowników będą musiały ulec zmianie, aby sprostać nowym wyzwaniom w zakresie ochrony. Wiele z tych zmian będzie zwiastowanych postępami technologicznymi, takimi jak robotyka i sztuczna inteligencja (AI), które już pojawiły się w miejscu pracy i oczekuje się, że zastąpią znaczną liczbę miejsc pracy w USA i Europie, przynajmniej w krótkim okresie[19]. Nowa organizacja pracy może jeszcze bardziej zamazać granice między życiem zawodowym a prywatnym, rozszerzając miejsce pracy o życie domowe i dodatkowe godziny pracy. Będzie to wymagało bardziej holistycznego spojrzenia na zdrowie, bezpieczeństwo i dobre samopoczucie pracowników w kontekście zagrożeń związanych z pracą i poza nią[20].

---

[15] Martinez, M. C., Fischer, F. M. (2019b). Aging and Work Ability: Reflections on a Complex Subject. W T. P. Cotrim, F. Serranheira, P. Sousa, S. Hignett, S. Albolino, R. Tartaglia (Red.), *Health and Social Care Systems of the Future: Demographic Changes, Digital Age and Human Factors* (s. 280–285). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24067-7_32.

[16] Stuer, D., De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., Akkermans, J. (2019). A Sustainable Career Perspective of Work Ability: The Importance of Resources across the Lifespan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2572. https://doi.org/10.3390/ijerph16142572.

[17] Parker, S. K., Zhang, F. (2016). Designing Work that Works in the Contemporary World: Future Directions for Job Design Research. W A. Shimazu, R. Bin Nordin, M. Dollard, J. Oakman (Red.), *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific: From Theory to Practice* (s. 135–150). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-44400-0_7.

[18] Felknor, S. A., Streit, J. M. K., McDaniel, M., Schulte, P. A., Chosewood, L. C., Delclos, G. L., on behalf of the Workshop Presenters and Participants. (2021). How Will the Future of Work Shape OSH Research and Practice? A Workshop Summary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5696. https://doi.org/10.3390/ijerph18115696, Blair, M. J., Gagnon, B., Klain, A., Kulišić, B. (2021). Contribution of Biomass Supply Chains for Bioenergy to Sustainable Development Goals. *Land*, 10(2), 181. https://doi.org/10.3390/land10020181, Chari, R., Chang, C.-C., Sauter, S. L., Sayers, E. L. P., Cerully, J. L., Schulte, P., Schill, A. L., Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health A New Framework for Worker Well-Being. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(7), 589–593. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001330.

[19] Frey, C. B., Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, *114*, 254–280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019, Deloitte Insights. The Fourth Industrial Revolution is here—Are You Ready? 2014. Pobrano 4 września 2021 r. z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/manufacturing/Industry4-0_Are-you-ready_Report.pdf.

[20] Chari i in. (2018). dz. cyt.

Innym aspektem rynku pracy w kontekście realizacji ósmego celu zrównoważonego rozwoju jest równość płci na tym rynku. W większości analiz kobiety mają gorszy dostęp do rynku pracy. Przyczyny takiego stanu rzeczy są różne a postulat uwzględnienia statusu płci w strategiach rozwoju przewija się w wielu opracowaniach[21].

Istnieje również szereg publikacji dotyczących oceny realizacji SDG w określonej branży[22].

Celem niniejszej pracy była ocena poziomu realizacji ósmego celu zrównoważonego rozwoju – godna praca i wzrost gospodarczy w krajach Unii Europejskiej oraz określenie czy istnieje zależność między poziomem realizacji celu ósmego a sytuacją na rynku pracy w krajach UE.

Metodyka badań

W celu określenia poziomu zaawansowania realizacji ósmego celu zastosowano analizę wielowymiarową. W badaniu posłużono się metodą opartą na zmiennej syntetycznej wyznaczoną metodą sum standaryzowanych.

Do określenia poziomu realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju wzięto pod uwagę wszystkie wskaźniki monitorujące przydzielone do tego celu. Ich zestaw oraz definicje przedstawiono w Tab. 1.

[21] Mohiuddin, I., Kamran, M. A., Jalilov, S.-M., Ahmad, M.-D., Adil, S. A., Ullah, R., Khaliq, T. (2020). Scale and Drivers of Female Agricultural Labor: Evidence from Pakistan. *Sustainability*, 12(16), 6633. https://doi.org/10.3390/su12166633, Piskorz, Z., Nowak, A. (2018). Luka płacowa i fenomen „królowej pszczół"– przykłady nierówności płci na rynku pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (512), 184-193, Trębska, P. (2018). Sytuacja kobiet na europejskim rynku pracy w warunkach zrównoważonego rozwoju. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, (55), 338-347.

[22] Fei, W., Opoku, A., Agyekum, K., Oppon, J. A., Ahmed, V., Chen, C., Lok, K. L. (2021). The Critical Role of the Construction Industry in Achieving the Sustainable Development Goals (SDGs): Delivering Projects for the Common Good. *Sustainability*, 13(16), 9112. https://doi.org/10.3390/su13169112, Kline, K. L., Dale, V. H., Rose, E., Tonn, B. (2021). Effects of Production of Woody Pellets in the Southeastern United States on the Sustainable Development Goals. *Sustainability*, 13(2), 821. https://doi.org/10.3390/su13020821.

Tab. 1. Zmienne monitorujące cel 8 zrównoważonego rozwoju w krajach Unii Europejskiej

Wskaźnik	Definicja	Charakter zmiennej
x_1 **– realny PKB per capita**	PKB mierzy wartość całkowitej końcowej produkcji towarów i usług wytworzonych przez gospodarkę w określonym czasie. Obejmuje towary i usługi, które mają rynki (lub mogą mieć rynki) oraz produkty wytwarzane przez instytucje rządowe i non-profit. Realny PKB na mieszkańca jest obliczany jako stosunek realnego PKB do średniej liczby ludności w danym roku (EUR).	Stymulanta
x_2 **– udział inwestycji w PKB**	Nakłady brutto na środki trwałe wyrażone jako procent PKB (%).	Stymulanta
x_3 **– wskaźnik młodzieży niezatrudnionej, niekształcącej się i nieszkolącej się (NEET)**	Odsetek osób w wieku od 15 do 29 lat niezatrudnionych, niekształcących się i nie szkolących się (%).	Destymulanta
x_4 **– wskaźnik zatrudnienia**	Udział ludności w wieku od 20 do 64 lat, która jest zatrudniona (%).	Stymulanta
x_5 **– stopa bezrobocia długotrwałego**	Odsetek ludności aktywnej zawodowo w wieku od 15 do 74 lat, która pozostaje bez pracy przez 12 miesięcy lub dłużej (%).	Destymulanta
x_6 **– osoby zmarłe w wypadkach przy pracy**	Liczba wypadków śmiertelnych na 100 000 pracujących.	Destymulanta
x_7 **– wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób pracujących**	Odsetek osób zatrudnionych, których ekwiwalentny dochód do dyspozycji jest niższy niż próg zagrożenia ubóstwem, który jest ustalony na poziomie 60 % krajowej mediany ekwiwalentnego dochodu do dyspozycji (po transferach socjalnych).	Destymulanta
x_8 **– populacja bierna zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych**	Odsetek osób biernych zawodowo w wieku 20-64, niepracujących, nie poszukujących aktywnie pracy i niedostępnych do pracy z powodu obowiązków opiekuńczych.	Destymulanta
x_9 **– wydajność zasobów i krajowe zużycie materiałów**	Produkt krajowy brutto (PKB) podzielony przez krajowe zużycie materiałów (DMC). DMC definiuje się jako roczną ilość surowców wydobytych z krajowego terytorium gospodarki ogniskowej, powiększoną o cały fizyczny import minus cały fizyczny eksport (PPS/kg).	Stymulanta

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat.

W celu zapewnienia porównywalności zmiennych wymagana jest normalizacja danych[23]. Oznacza to między innymi konieczność usunięcia naturalnych jedno-

[23] Zeliaś, A. (2002). Some notes on the selection of normalization of diagnostic variables. *Statistics in transition*, *5*(5), 787-802.

stek, za pomocą których wyrażane są cechy diagnostyczne. Normalizacja przeprowadzana jest według następujących wzorów[24]:

– dla czynników stymulujących i cech pozytywnych:

$$z_{ij} = \frac{x_{ij} - min_i\, x_{ij}}{max_i x_{ij} - min_i x_{ij}},$$

– dla czynników destymulujących:

$$z_{ij} = \frac{max_i\, x_{ij} - x_{ij}}{max_i x_{ij} - min_i x_{ij}},$$

gdzie z_{ij} jest zestandaryzowaną wartością x_{ij}, a x_{ij} oznacza wartość *j*-tej cechy dla *i*-tego obiektu, $min_i\, x_{ij}$ to wartość minimalna *j*-tej cechy, a $max_i\, x_{ij}$ to wartość maksymalna. Przyjęto, że 4 cechy mają charakter stymulant (x_1, x_2, x_4, x_9), a pozostałe – destymulant.

Obliczeń wskaźnika syntetycznego dokonano na podstawie wzoru:

$$Q_i = \frac{1}{m} \sum_{j=1}^{m} z_{ij},$$

gdzie Q_i to wartość syntetyczna dla *i*-tego obiektu, a *m* to liczba cech.

Taksonomiczny miernik rozwoju (Qi) przyjmuje wartości z przedziału od 0 do 1. Im wyższą wartość otrzymuje badana jednostka, tym lepszy poziom realizacji celu 8.

Następnie określono sytuację na rynku pracy używając wskaźników rynku pracy, które nie wchodzą w skład wskaźników monitorujących postępy celu 8. Zastosowano dwa wskaźniki, tj. stopę bezrobocia oraz współczynnik aktywności zawodowej.

W celu określenia zależności między realizacją celu 8 a sytuacją na rynku pracy zastosowano trzy mierniki. Każdy z mierników został obliczony oddzielnie dla 2015 i 2019 r.

Współczynnik korelacji liniowej Pearsona obliczono dla wartości zmiennej syntetycznej oraz wartości stopy bezrobocia i wartości współczynnika aktywności zawodowej.

Współczynnik korelacji rang Spearmana został obliczony dla rang przypisanych każdemu krajowi członkowskiemu Unii Europejskiej na podstawie wartości zmiennej syntetycznej oraz wartości wskaźników rynku pracy. Należy zwrócić uwagę, że przy określaniu rang dotyczących stopy bezrobocia, wyższą rangę otrzymały kraje o niższej stopie bezrobocia.

Do badań empirycznych wykorzystano dane pochodzące z Eurostatu za 2015 r. i 2019 r. W przypadku braku danych z 2019 r., przyjęto wartości z 2018 r. Taka

[24] Chrzanowska, M., Drejerska, N. (2016). Ocena rozwoju społeczno-gospodarczego gmin województwa mazowieckiego z wykorzystaniem metod analizy wielowymiarowej. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 61(6). https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.1007, Kukuła, K., Bogocz, D. (2014). Zero unitarization method and its application in ranking research in agriculture. *Economic and Regional Studies (Studia Ekonomiczne i Regionalne)*, 7(673-2017–2604), 5-13.

sytuacja wystąpiła w przypadku zmiennej x_6 oraz x_2 dla Malty i Luksemburga oraz Bułgarii (dla której wartość zmiennej została przyjęta z 2017 r.) oraz zmiennej x_7 dla Wielkiej Brytanii.

Wyniki badań

Pod względem wartości wskaźników celu 8 zrównoważonego rozwoju wystąpiły znaczne różnice między krajami członkowskimi Unii Europejskiej (Tab. 2 i 3.).

W 2015 r. największym zróżnicowaniem charakteryzowała się stopa bezrobocia długotrwałego, przy czym różnica między najwyższą, a najniższą wartością zmiennej była ponad 12-krotna (najwyższa – Grecja, najniższa – Szwecja). Dość dużą zmiennością charakteryzował się również wskaźnik realnego PKR per capita, którego wartość wyniosła od 5 790 euro w Bułgarii do 81 300 euro w Luksemburgu. Niską zmienność zaobserwowano dla wskaźnika zatrudnienia, największa wartość – 80,5% występowała w Szwecji, natomiast prawie o 1/3 mniejsza – w Grecji (Tab. 2.). Relatywnie niską zmiennością pośród analizowanych wskaźników charakteryzował się udział inwestycji w PKB, przy czym wartość najwyższa – 26,5% w Czechach była prawie 2,5-krotnie wyższa niż wartość minimalna występująca w Grecji.

Tab. 2. Charakterystyka zmiennych do oceny stopnia realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju w krajach UE w 2015 r.

Zmienna	Min.	Maks.	Średnia	Odchylenie standardowe	Wsp. zmienności
X_1 – realny PKB per capita	5790,0 Bułgaria	81300,0 Luksemburg	25502,5	16246,1	63,7
X_2 – udział inwestycji w PKB	10,8 Grecja	26,5 Czechy	20,5	3,6	17,5
X_3 – wskaźnik młodzieży niezatrudnionej, niekształcącej się i nieszkolącej się	6,7 Holandia	25,7 Włochy	14,4	5,0	34,8
X_4 – wskaźnik zatrudnienia	54,9 Grecja	80,5 Szwecja	70,0	5,7	8,2
X_5 – stopa bezrobocia długotrwałego	1,5 Szwecja	18,2 Grecja	4,8	3,6	76,1
X_6 – osoby zmarłe w wypadkach przy pracy	0,5 Holandia	5,6 Rumunia	2,3	1,1	47,8
X_7 – wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób pracujących	3,5 Finlandia	18,8 Rumunia	8,5	3,3	39,2
X_8 – populacja bierna zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych	4,8 Dania	40,5 Irlandia	20,3	8,4	41,5
X_9 – wydajność zasobów i krajowe zużycie materiałów	0,3 Bułgaria	4,7 Wlk. Brytania	1,8	1,1	61,0

Źródło: jak w Tab. 1.

W 2019 r., w porównaniu do 2015 r. wzrosła zmienność stopy bezrobocia długotrwałego. Największa wartość – 12,2% w Grecji była ponad 20-krotnie większa niż wartość minimalna w Czechach. Współczynnik zmienności dla PKB per capita pozostał na podobnym poziomie, co w 2015 r., natomiast zmniejszyła się zmienność wydajności zasobów i zużycia materiałów. Wśród krajów osiągających najwyższe i najniższe wartości również nie było wielu zmian. Zmiany dotyczyły: najwyższej wartości dla zmiennej: x_2 (zamiast Czech pojawiła się Irlandia), x_8 (zamiast Irlandii – Cypr) i x_9 (zamiast Wielkiej Brytanii – Holandia) oraz wartości minimalnych dla zmiennej x_5 (zamiast Szwecji – Czechy) (Tab. 3.).

Tab. 3. Charakterystyka zmiennych do oceny stopnia realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju w krajach UE w 2018 r.

Zmienna	Min.	Maks.	Średnia	Odchylenie standardowe	Wsp. zmienności
X_1 – realny PKB per capita	6840 Bułgaria	83640 Luksemburg	27840,4	16935,4	60,8
X_2 – udział inwestycji w PKB	10,14 Grecja	45,6 Irlandia	22,0	5,7	25,9
X_3 – wskaźnik młodzieży niezatrudnionej, niekształcącej się i nieszkolącej się	5,7 Holandia	22,2 Włochy	11,6	3,8	32,6
X_4 – wskaźnik zatrudnienia	61,2 Grecja	82,1 Szwecja	74,7	5,1	6,8
X_5 – stopa bezrobocia długotrwałego	0,6 Czechy	12,2 Grecja	2,3	2,3	99,7
X_6 – osoby zmarłe w wypadkach przy pracy	0,6 Holandia	4,33 Rumunia	2,1	1,0	46,6
X_7 – wskaźnik zagrożenia ubóstwem osób pracujących	2,9 Finlandia	15,7 Rumunia	7,9	3,0	38,1
X_8 – populacja bierna zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych	4,9 Dania	42,9 Cypr	22,3	9,3	41,6
X_9 – wydajność zasobów i krajowe zużycie materiałów	0,7832 Bułgaria	4,5475 Holandia	2,1	1,0	46,6

Źródło: jak w Tab. 1.

Na podstawie zmiennych monitorujących stworzono zmienną syntetyczną określającą poziom realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju w taki sposób, że wyższa wartość wskaźnika oznaczała lepszy poziom realizacji celu (Tab. 4.). Syntetyczny wskaźnik zawierał się w przedziale <0,2830 – 0,8070> w 2015 r. i <0,2579 – 0,8233> w 2019 r. Między analizowanymi latami zmniejszył się rozstęp wartości zmiennej syntetycznej, co może oznaczać zbliżanie się do siebie krajów członkowskich UE pod względem realizacji celu 8.

Tab. 4. Ranking krajów ze względu na realizację celu 8 zrównoważonego rozwoju w 2015 r. i w 2019 r.

Wyszczególnienie	Wartość zmiennej syntetycznej	Miejsce w rankingu	Wartość zmiennej syntetycznej	Miejsce w rankingu	Różnica miejsc 2015-2019
	2019		2015		
Holandia	0,8070	1	0,8233	1	0
Szwecja	0,7176	2	0,8103	2	0
Dania	0,6923	3	0,7756	3	0
Irlandia	0,6834	4	0,5925	12	8
Niemcy	0,6787	5	0,7011	5	0
Finlandia	0,6728	6	0,6889	7	1
Wlk. Brytania	0,6302	7	0,6915	6	–1
Słowenia	0,6224	8	0,5792	14	6
Belgia	0,6207	9	0,6699	8	–1
Austria	0,5973	10	0,6659	9	–1
Luksemburg	0,5970	11	0,7079	4	–7
Czechy	0,5925	12	0,6356	11	–1
Malta	0,5674	13	0,5805	13	0
Francja	0,5572	14	0,6374	10	–4
Estonia	0,5250	15	0,5582	15	0
Węgry	0,5102	16	0,5344	16	0
Portugalia	0,5069	17	0,4629	21	4
Litwa	0,5047	18	0,5231	17	–1
Słowacja	0,4998	19	0,5121	18	–1
Łotwa	0,4830	20	0,5109	19	–1
Polska	0,4624	21	0,4897	20	–1
Cypr	0,4425	22	0,4201	24	2
Chorwacja	0,4371	23	0,4360	23	0
Hiszpania	0,4157	24	0,3944	26	2
Bułgaria	0,3630	25	0,4106	25	0
Włochy	0,3552	26	0,4366	22	–4
Grecja	0,3033	27	0,2579	28	1
Rumunia	0,2830	28	0,3390	27	–1
Rozstęp	0,5240	x	0,5654	x	x

Źródło: jak w Tab. 1.

Wciąż jednak różnice między krajami pozostają znaczące. W najlepszym stopniu cel 8 zrównoważonego rozwoju, zarówno w 2015 r., jak i w 2019 r. realizowały: Holandia, Szwecja i Dania. Pierwsze miejsce Holandii wynika z faktu, że mimo nie

najwyższej wartości PKB per capita (5 miejsce w krajach UE w 2019 r.) oraz relatywnie niskiego odsetka inwestycji w PKB (17 miejsce w UE w 2019 r.) w kraju tym zapewniano dobre warunki pracy. Wysoka pozycja Holandii wynika z bardzo dobrych wartości pozostałych wskaźników, w tym najlepszych wartości w 2019 r. w przypadku wydajności zasobów, bezpieczeństwa pracy (mierzonego liczbą wypadków śmiertelnych) oraz nieaktywnej młodzieży. W Szwecji dosyć niskie wartości wystąpiły w przypadku wydajności zasobów (21 miejsce w 2019 r.), jednak była liderem w 2019 r. w zakresie wskaźnika zatrudnienia, osiągała, podobnie jak Dania niskie wartości stopy bezrobocia długotrwałego i, podobnie jak Dania niski odsetek osób biernych zawodowo z powodu obowiązków opiekuńczych.

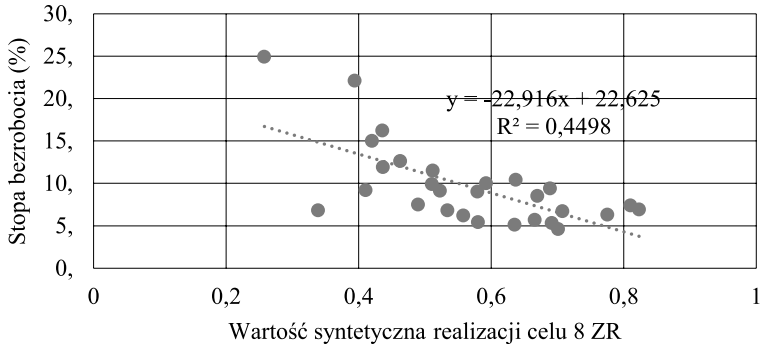
Z kolei najniższy poziom realizacji celu 8 wykazały Rumunia i Grecja oraz Hiszpania w 2015 r. i Włochy w 2019 r. Najgorsze miejsce w rankingu Rumunii w 2019 r. wynikało przede wszystkim z niskiego poziomu rozwoju gospodarczego (mierzonego realnym PKB per capita), niskiego bezpieczeństwa pracy oraz z faktu, że praca w Rumunii w relatywnie najmniejszym stopniu chroniła przed zagrożeniem ubóstwem. W Grecji, Hiszpanii i we Włoszech można było zaobserwować wysoki odsetek młodzieży poza sferą zatrudnienia i edukacji, wysoką, zwłaszcza w Grecji stopę bezrobocia długotrwałego oraz niski wskaźnik zatrudnienia.

Warto zauważyć, że w 2015 r. w pierwszej dziesiątce krajów w najlepszym stopniu realizujących cel 8 zrównoważonego rozwoju nie znalazł się żaden z tych, które przystąpiły do UE w 2004 r. lub później. Z kolei w 2019 r. w pierwszej dziesiątce znalazła się jedynie Słowenia (Tab. 4.). Awans tego kraju wynikał przede wszystkim ze wzrostu wydajności zasobów oraz spadku wartości wskaźnika młodzieży pozostającej poza sferą zatrudnienia i edukacji.

Analizując pozycje w rankingu między 2015 r. i 2019 r. można zauważyć, że siedem krajów członkowskich polepszyło swoją pozycję w rankingu, w tym największy awans odnotowano dla Irlandii, a duży dla Słowenii i Portugalii. Irlandia awansowała w rankingu o 7 pozycji i znalazła się na 4 miejscu w 2019 r. Do takiego awansu przyczynił się przede wszystkim spadek długotrwałej stopy bezrobocia (z 5,3 do 1,6%), niski poziom stopy zagrożenia ubóstwem osób pracujących (4,9% w 2015 r. i 4,3 w 2019 r.) oraz polepszenie bezpieczeństwa pracy (wskaźnik śmiertelnych wypadków w pracy: 2,51 w 2015 r. i 1,51 w 2018 r.). Z kolei 12 krajów odnotowało spadek w rankingu, w większości o 1 miejsce, jednak największy spadek zaobserwowano w Luksemburgu, we Francji i we Włoszech. Głównymi przyczynami spadku miejsca w rankingu dla Luksemburga były: pogorszenie bezpieczeństwa pracy (wskaźnik wypadków śmiertelnych – 3,3 w 2015 r. i 4,22 w 2018 r.), spadek udziału inwestycji w PKB, który i tak był dosyć niski (z 18,21% do 16,81%) oraz dosyć duże zagrożenie ubóstwem osób pracujących (11,6% w 2015 r. i 12,1% w 2019 r.). Dla 9 krajów członkowskich nie odnotowano zmiany miejsca w rankingu.

Po utworzeniu rankingu dotyczącego poziomu realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju podjęto próbę określenia czy istnieje zależność między poziomem realizacji celu a sytuacją na rynku pracy.

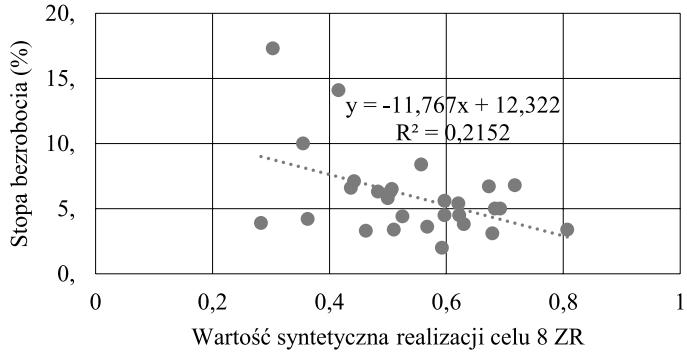
Na Rys. 1 i 2 przedstawiono wartości zmiennej syntetycznej i wartości stopy bezrobocia w 2015 r. i w 2019 r. Można zauważyć, że korelacja między tymi wielkościami w analizowanych latach zmniejszyła się. W 2015 r. wystąpiły trzy kraje znacznie odstające od całej zbiorowości – były to Grecja, Hiszpania i Rumunia. Współczynnik korelacji liniowej dla całej badanej populacji wyniósł w 2015 r. –0,671, co oznacza wysoką ujemną korelację między zmiennymi. Można zatem stwierdzić, że w 2015 r. istniała silna zależność między poziomem realizacji celu 8, a stopą bezrobocia w krajach Unii Europejskiej. Przy eliminacji skrajnych obserwacji, współczynnik korelacji liniowej Pearsona również wskazywał na silną ujemną zależność między zmiennymi (r= –0,645) (Tab. 5.).



Rys. 1. Wykres rozrzutu zmiennych: wartość syntetyczna realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju i stopy bezrobocia w krajach UE w 2015 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

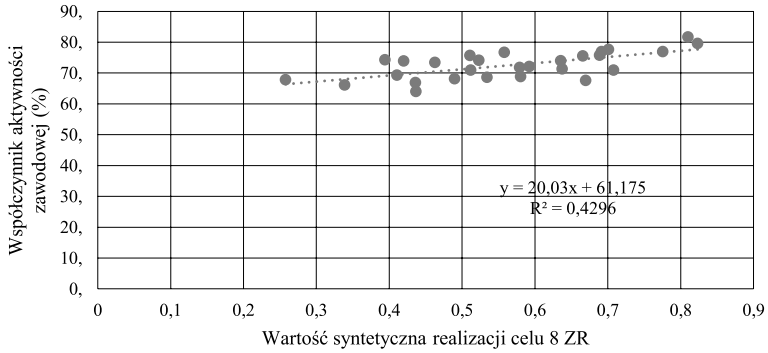
W 2019 r. zależność między analizowanymi zmiennymi zmniejszyła się. Współczynnik korelacji liniowej wyniósł –0,464, co oznacza średnią siłę związku (Tab. 5.). Można zatem wnioskować, że stopa bezrobocia zależy również od innych czynników oprócz tych, które są wzięte pod uwagę w realizacji celu 8.



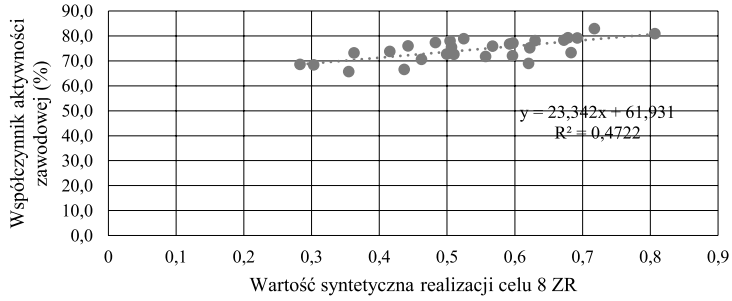
Rys. 2. Wykres rozrzutu zmiennych: wartość syntetyczna realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju i stopy bezrobocia w krajach UE w 2019 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

Przedstawiono również zależność wartości zmiennej syntetycznej i współczynnika aktywności zawodowej w 2015 r. i w 2019 r. (Rys. 3 i 4). W obu analizowanych latach siła związku między analizowanymi zmiennymi była dodatnia i wysoka. W 2015 r. wartość współczynnika korelacji liniowej wynosił 0,655, natomiast 2019 r. charakteryzował się jeszcze wyższym współczynnikiem korelacji – na poziomie 0,687. Oznacza to, że wyższemu poziomowi realizacji celu 8 ZR towarzyszyła wyższa aktywność zawodowa społeczeństwa.



Rys. 3. Wykres rozrzutu zmiennych: wartość syntetyczna realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju i współczynnika aktywności zawodowej w krajach UE w 2015 r.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.



Rys. 4. Wykres rozrzutu zmiennych: wartość syntetyczna realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju i współczynnika aktywności zawodowej w krajach UE w 2015 r.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

W związku z tym, że w przeprowadzonej analizie występowały odstające obiekty, obliczono również spółczynnik korelacji rang Spearmana według wzoru[25]:

[25] Woźniak, M. (red.). (2002). *Statystyka ogólna* (3. wyd.). Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie.

$$R = 1 - \frac{6\sum_{i=1}^{n} D^2}{n(n^2-1)},$$

gdzie *D* oznacza różnicę między rangami dwóch zmiennych dla danego obiektu.

Wartości współczynnika korelacji liniowej Pearsona oraz korelacji rang Spearmana przedstawia Tab. 5. Współczynnik korelacji rang Spearmana potwierdził wnioski wyciągnięte ma podstawie korelacji liniowej. Zależność między realizacją celu 8 a stopą bezrobocia była silna w 2015 r., ale siła związku znacznie się zmniejszyła w 2019 r. Z kolei zależność między realizacją celu 8 a współczynnikiem aktywności zawodowej pozostała silna w obu analizowanych latach, a siła związku nieznacznie wzrosła.

Tab. 5. Współczynnik korelacji liniowej Pearsona oraz korelacji rang Spearmana dla zmiennej syntetycznej celu 8 ZR a stopy bezrobocia i współczynnika aktywności zawodowej w krajach UE w 2015 r. i 2019 r.

Wyszczególnienie	Zmienna syntetyczna celu 8 ZR a			
	stopa bezrobocia		aktywność zawodowa	
	2015	2019	2015	2019
Korealcja liniowa Pearsona	–0,671	–0,464	0,655	0,687
Korelacja rang Spearmana	0,631	0,328	0,612	0,669

Źródło: jak w Tab. 1.

Podsumowanie

Przeprowadzone badanie pozwoliło na określenie rankingu krajów członkowskich według realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju. Najlepiej 8 cel ZR realizowały takie kraje, jak: Holandia, Szwecja i Dania, najgorzej – Rumunia, Grecja i w 2015 r. Hiszpania, a w 2019 r. Włochy. Największy awans w rankingu między 2015 r. a 2019 r. wystąpił w Irlandii (o 7 pozycji), która w 2019 r. znalazła się na 4 miejscu. Największy spadek w rankingu realizacji celu 8 ZR odnotował Luksemburg.

Analiza wykazała zmniejszenie zależności między poziomem realizacji celu 8 ZR a stopą bezrobocia w krajach członkowskich UE. Może to oznaczać, że na poziom bezrobocia wpływają inne czynniki, oprócz tych wziętych pod uwagę w celu 8.

Z kolei zależność między poziomem realizacji celu 8 ZR a współczynnikiem aktywności zawodowej zwiększyła się. Można zatem przypuszczać, że realizacja celu 8 przyczynia się do aktywizacji zawodowej społeczeństwa.

Piśmiennictwo:

1. Blair, M. J., Gagnon, B., Klain, A., Kulišić, B. (2021). Contribution of Biomass Supply Chains for Bioenergy to Sustainable Development Goals. *Land*, 10(2), 181. https://doi.org/10.3390/land10020181.

2. Borys, T. (2011). Zrównoważony rozwój – jak rozpoznać ład zintegrowany. *Problemy Ekorozwoju*, *Vol.* 6 (nr 2), 75-81.
3. Cadiz, D. M., Brady, G., Rineer, J. R., Truxillo, D. M. (2019). A Review and Synthesis of the Work Ability Literature. *Work, Aging and Retirement*, 5(1), 114-138. https://doi.org/10.1093/workar/way010.
4. Chari, R., Chang, C.-C., Sauter, S. L., Sayers, E. L. P., Cerully, J. L., Schulte, P., Schill, A. L., Uscher-Pines, L. (2018). Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health A New Framework for Worker Well-Being. *Journal of occupational and environmental medicine*, 60(7), 589-593. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001330.
5. Chrzanowska, M., Drejerska, N. (2016). Ocena rozwoju społeczno-gospodarczego gmin województwa mazowieckiego z wykorzystaniem metod analizy wielowymiarowej. *Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician*, 61(6). https://doi.org/10.5604/01.3001.0014.1007.
6. Deloitte Insights. The Fourth Industrial Revolution is here – Are You Ready? 2014. Pobrano 4 września 2021 r. z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/manufacturing/Industry4-0_Are-you-ready_Report.pdf.
7. Fei, W., Opoku, A., Agyekum, K., Oppon, J. A., Ahmed, V., Chen, C., Lok, K. L. (2021). The Critical Role of the Construction Industry in Achieving the Sustainable Development Goals (SDGs): Delivering Projects for the Common Good. *Sustainability*, 13(16), 9112. https://doi.org/10.3390/su13169112.
8. Felknor, S. A., Streit, J. M. K., McDaniel, M., Schulte, P. A., Chosewood, L. C., Delclos, G. L., on behalf of the Workshop Presenters and Participants. (2021). How Will the Future of Work Shape OSH Research and Practice? A Workshop Summary. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5696. https://doi.org/10.3390/ijerph18115696.
9. Fischer, F. M., Martinez, M. C., Alfredo, C. H., Silva-Junior, J. S., Oakman, J., Cotrim, T., Fisher, D., Popkin, S., Petery, G. A., Schulte, P. A. (2021). Aging and the Future of Decent Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(17), 8898. https://doi.org/10.3390/ijerph18178898.
10. Frey, C. B., Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 254-280. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019.
11. Hopwood, B., Mellor, M., O'Brien, G. (2005). Sustainable development: Mapping different approaches. *Sustainable development*, 13(1), 38-52.
12. Hugé, J., Waas, T., Dahdouh-Guebas, F., Koedam, N., Block, T. (2012). A discourse-analytical perspective on sustainability assessment: Interpreting sustainable development in practice. *Sustainability Science*. https://doi.org/10.1007/s11625-012-0184-2.
13. Ihle, A., Borella, E., Rahnfeld, M., Müller, S. R., Enge, S., Hacker, W., Wegge, J., Oris, M., Kliegel, M. (2015). The role of cognitive resources for subjective work ability and health in nursing. *European Journal of Ageing*, 12(2), 131-140. https://doi.org/10.1007/s10433-014-0331-y.
14. Kline, K. L., Dale, V. H., Rose, E., Tonn, B. (2021). Effects of Production of Woody Pellets in the Southeastern United States on the Sustainable Development Goals. *Sustainability*, 13(2), 821. https://doi.org/10.3390/su13020821.
15. Kukuła, K., Bogocz, D. (2014). Zero unitarization method and its application in ranking research in agriculture. *Economic and Regional Studies (Studia Ekonomiczne i Regionalne)*, 7(673-2017-2604), 5-13.
16. Lempert, D., Nguyen, H. (2011). The global prisoners' dilemma of unsustainability: Why sustainable development cannot be achieved without resource security and eli-

minating the legacies of colonialism. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 7(1), 16-30.
17. Martinez, M. C., Fischer, F. M. (2019a). Work Ability and Job Survival: Four-Year Follow-Up. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(17), 3143. https://doi.org/10.3390/ijerph16173143.
18. Martinez, M. C., Fischer, F. M. (2019b). Aging and Work Ability: Reflections on a Complex Subject. W T. P. Cotrim, F. Serranheira, P. Sousa, S. Hignett, S. Albolino, R. Tartaglia (Red.), *Health and Social Care Systems of the Future: Demographic Changes, Digital Age and Human Factors* (s. 280-285). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24067-7_32.
19. McGonagle, A. K., Fisher, G. G., Barnes-Farrell, J. L., Grosch, J. W. (2015). Individual and work factors related to perceived work ability and labor force outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 376-398. https://doi.org/10.1037/a0037974.
20. Mohiuddin, I., Kamran, M. A., Jalilov, S.-M., Ahmad, M.-D., Adil, S. A., Ullah, R., Khaliq, T. (2020). Scale and Drivers of Female Agricultural Labor: Evidence from Pakistan. *Sustainability*, 12(16), 6633. https://doi.org/10.3390/su12166633.
21. Oakman, J., Neupane, S., Proper, K. I., Kinsman, N., Nygård, C.-H. (2018). Workplace interventions to improve work ability: A systematic review and meta-analysis of their effectiveness. *Scandinavian Journal of Work, Environment Health*, 44(2), 134-146. https://doi.org/10.5271/sjweh.3685.
22. *Opinia Europejskiego Komitetu Regionów – Kolejne kroki w kierunku zrównoważonej przyszłości Europy*. Pobrano 30 czerwiec 2021, z https://www.prawo.pl/akty/dz-u-u-e-c-2017-342-20,68971147.html.
23. Parker, S. K., Zhang, F. (2016). Designing Work that Works in the Contemporary World: Future Directions for Job Design Research. W A. Shimazu, R. Bin Nordin, M. Dollard, J. Oakman (Red.), *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific: From Theory to Practice* (s. 135–150). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-44400-0_7.
24. Piskorz, Z., Nowak, A. (2018). Luka płacowa i fenomen „królowej pszczół" – przykłady nierówności płci na rynku pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, (512), 184-193.
25. Poskrobko, B. (2013). Paradygmat zrównoważonego rozwoju jako wiodący kanon w badaniu nowych obszarów ekonomii. *Ekonomia i Środowisko*, 3 *[46]*, 10-24.
26. Stuer, D., De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., Akkermans, J. (2019). A Sustainable Career Perspective of Work Ability: The Importance of Resources across the Lifespan. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2572. https://doi.org/10.3390/ijerph16142572.
27. United Nations, General Assembly. (1987). Report of the World Commission on Environment and Development. Pobrano 4 wrzesień 2021, z https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/42/427&Lang=E.
28. *Traktat o Unii Europejskiej*. Pobrano 30 czerwiec 2021, z https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A12012M%2FTXT.
29. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development | Department of Economic and Social Affairs*. Pobrano 30 czerwiec 2021, z https://sdgs.un.org/2030agenda.
30. Trębska, P. (2018). Sytuacja kobiet na europejskim rynku pracy w warunkach zrównoważonego rozwoju. *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, (55), 338-347.
31. Wang, M., Shultz, K. S. (2010). Employee Retirement: A Review and Recommendations for Future Investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. https://doi.org/10.1177/0149206309347957.

32. Woźniak, M. (red.). (2002). *Statystyka ogólna* (3. wyd.). Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie.
33. Zeliaś, A. (2002). Some notes on the selection of normalization of diagnostic variables. *Statistics in transition*, 5(5), 787-802.

Streszczenie

Celem pracy była ocena poziomu realizacji ósmego celu zrównoważonego rozwoju (ZR) – godna praca i wzrost gospodarczy w krajach Unii Europejskiej oraz określenie czy istnieje zależność między poziomem realizacji tego celu a ogólną sytuacją na rynku pracy. Do oceny poziomu realizacji celu 8 ZR zastosowano wielowymiarową analizę porównawczą opartą na zmiennej syntetycznej wyznaczoną metodą sum standaryzowanych. Badania przeprowadzono dla 2015 r. i 2019 r. na podstawie danych Eurostat.
Badanie pokazało, że najwyższy poziom realizacji celu 8 zrównoważonego rozwoju wykazały: Holandia, Szwecja i Dania, a w najmniejszym stopniu cel realizują – Rumunia, Grecja, Hiszpania i Włochy. Badanie korelacji wykazało osłabienie zależności między realizacją celu 8 a stopą bezrobocia i silną zależność ze współczynnikiem aktywności zawodowej. Kraje członkowskie, które wstąpiły do UE nie wcześniej niż w 2004 r. wykazały niższy poziom realizacji celu 8, z wyjątkiem Słowenii.

Słowa kluczowe: godna praca, wzrost gospodarczy, rynek pracy

Monika Zająkała[1], **Izabela Wielewska**[2]
Politechnika Bydgoska w Bydgoszczy,
Wydział Rolnictwa i Biotechnologii

GOSPODARSTWO ROLNE JAKO MIEJSCE PRACY RODZINY ROLNICZEJ

Wstęp

Rolnictwo wśród wielu dziedzin polskiej gospodarki pełni bardzo ważną rolę, jednak odróżnia się od pozostałych działalności złożonym i niejednorodnym charakterem. To działalność, której głównym celem jest zaspokojenie potrzeb żywieniowych ludzi w kraju i na świecie. Powszechny Spis Rolny przeprowadzony w roku 2020 pozwolił ocenić realną liczbę gospodarstw rolnych, a także zmiany jakie zaszły przez ostatnią dekadę od momentu spisu w roku 2010. Na terenie kraju funkcjonuje milion trzysta siedemnaście tysięcy gospodarstw, a ich liczba w porównaniu do danych uzyskanych w 2010 spadła o ponad 190 tysięcy. Badanie pozwoliło także stwierdzić, że w tym czasie zwiększyła się średnia powierzchnia gospodarstwa rolnego, co jest efektem likwidacji niewielkich, a tym samym nierentownych gospodarstw o powierzchni do 15 hektarów[3].

Zgodnie z kodeksem pracy (art. 128 §1)[4] miejsce wykonywania pracy stanowi zakład pracy lub inne miejsce poza zakładem pracy, wyznaczone przez pracodawcę do świadczenia pracy. Gospodarstwa rolne posiadają liczne zasoby ziemi, maszyn i urządzeń, ale ważnymi dla prawidłowego ich funkcjonowania są także zasoby pracy, których możliwość wykorzystania w dużej mierze decyduje o wyborze kierunku produkcji i jego sukcesie. Badania pokazują, że w przypadku zwiększania powierzchni użytków rolnych w gospodarstwach nakład pracy na jednostkę powierzchni spada, a wielokrotnie w gospodarstwach zajmujących się jedynie produkcją roślinną mamy do czynienia z nadwyżką siły pracowniczej. W gospodarstwach rolnych, gdzie prowadzi się produkcję zwierzęcą wraz ze zwiększaniem się obsady nakłady pracy rosną, a nadwyżki siły roboczej występują w mniejszej ilości. W pracę na farmach zaangażowany jest rolnik i jego rodzina,

[1] mgr inż. monika_zareba@interia.pl, ORCID: 0000-0002-7296-1834
[2] dr, wielewska@pbs.edu.pl, ORCID: 0000-0002-1721-6890
[3] www.spisrolny.gov.pl/aktualnosci/wyniki-wstepne-powszechnego-spisu-rolnego-2020 (dostęp z dnia 21.05.2021).
[4] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141), art. 128 §1.

ale także pracownicy stali i sezonowi oraz sąsiedzi wykonujący pracę w ramach pomocy sąsiedzkiej. W zależności od wielkości gospodarstwa jest ono podstawowym miejscem pracy lub dodatkowym źródłem utrzymania dla osób, które oprócz tego podejmują pracę w innym miejscu. Zasoby i nakłady pracy w rolnictwie mierzone są roczną jednostką pracy (AWU – Annual Work Unit)[5].

Miejsce pracy w gospodarstwie to obszar działalności rolnika i jego rodziny, które wyróżnia szereg cech na tle pozarolniczych działalności. Swoisty zakład pracy stanowi siedziba gospodarstwa, gdzie znajdują się budynki gospodarcze i inwentarskie, ale także ziemia rolna, na której rolnik pracuje sprzętem rolniczym. Rolnik pracuje także przy pracach biurowych, będących nieodłącznym elementem prowadzenia każdego typu działalności. Praca w rolnictwie w bardzo dużym stopniu zależy od warunków siedliskowych, w tym od przebiegu pogody. Z tą zależnością łączy się także cykliczność i sezonowość prac, a co z tym związane brak ustawowego urlopu wypoczynkowego czy ustalonych godzin pracy, jak ma to miejsce przy pracy etatowej. Ponadto w pracy rolnika obserwuje się relatywnie długi cykl produkcyjny, a także powiązanie kolejnych cyklów ze sobą. Ważnym aspektem jest także nieporównywalność efektów pracy w rolnictwie ze względu na dużą ilość czynników na nie wpływających, na które rolnik i jego rodzina w dużej mierze nie mają wpływu. Gospodarstwa rolne w Polsce są miejscem pracy nie tylko dla rolnika, ale często dla całej jego rodziny, co wpisuje się w konstytucyjne założenia dotyczące rodzinnych gospodarstw rolnych. Rolnik i domownicy mają prawo korzystać z ubezpieczenia społecznego rolników oraz szeregu dotacji i premii. Farmy, na których pracują rolnicy wraz z małżonkami, dziećmi oraz pozostałymi członkami rodziny są własnością prywatną, często przekazywaną z pokolenia na pokolenie lub własnością Skarbu Państwa (dzierżawy z Zasobu Skarbu Państwa lub Zasobu Jednostek Terytorialnych). Druga forma władania ziemią rolną przez rolników realizowana jest przez Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa oraz urzędy gmin. Obecna polityka rozdysponowania takich gruntów daje realne szanse powiększenia niewielkich gospodarstw oraz lepsze perspektywy rozwoju dla kolejnych pokoleń na ukształtowanie swojego miejsca pracy na polskiej wsi.

Przemiany te oraz czynniki mające wpływ na te okoliczności dają podstawę do postawienia hipotezy, że gospodarstwa rolne w Polsce ulegają ciągłej transformacji. Dane z Powszechnego Spisu Rolnego są ważnym aspektem rozpoznania sytuacji w rolnictwie.

Celem pracy jest przedstawienie gospodarstwa jako miejsca pracy, a także czynników wpływających na możliwości rozwoju przez rolników. Ponadto w pracy zostaną przedstawione aktualne dane dotyczące ilości, wielkości oraz specyfikacji gospodarstw rolnych w Polsce na podstawie danych z wyników wstępnych Spisu Rolnego przeprowadzonego w roku 2020.

[5] Kocira, S., Malaga-Toboła, U. (2012). Zasoby i nakłady pracy ludzkiej w gospodarstwach o różnym kierunku produkcji. *Problemy inżynierii rolniczej*, s. 27-36.

Gospodarstwo rolne jako miejsce pracy

Gospodarstwa rodzinne są w aspekcie zapisu w Konstytucji RP[6] fundamentem ustroju rolnego Polski. W myśl Kodeksu Cywilnego[7] gospodarstwo rolne to grunty rolne i leśne, budynki lub części budynków wraz z maszynami, urządzeniami i inwentarzem stanowiące zorganizowaną całość. Należy jednak pamiętać, iż gospodarstwa są nie tylko miejscem produkcji żywności, ale także miejscem egzystowania rodzin rolniczych, z którego czerpane są środki finansowe i dochody. W odróżnieniu do innych dziedzin gospodarstwa rolne są silnie powiązane z gospodarstwem domowym. W przypadku wykonywania pracy w innym charakterze wręcz celowym staje się oddzielenie życia zawodowego od prywatnego. W sektorze rolniczym znajdujemy tego wyjątek, czego podstawy należy doszukiwać się w tradycyjnym i pokoleniowym charakterze wsi. Praca całej rodziny, często bez wyznaczonych ram czasowych nie pozwala na odcięcie życia osobistego od pracy w gospodarstwie. Co więcej, życie na wsi kierowane jest rytmem przyrody, która wyznaczając cztery pory roku wywiera silny wpływ na obowiązki, a tym samym czas pracy[8].

Pojęcie gospodarstwa rolnego rozpatrywane jest w wielu aspektach, stąd wynika heterogeniczność definicji, a jej treść jest odrębna w zależności od kierunku działalności danej instytucji, która sprawuje nadzór nad gospodarstwami rolnymi w Polsce. Na terenie kraju działa Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS), która jest instytucją prowadzącą nieprzerwanie od 1991 roku ubezpieczenia emerytalno-rentowe, wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie dla rolników i ich rodzin. Kwestia ta została prawnie uregulowana w grudniu 1990, zobowiązując KRUS do obsługi działań z zakresu systemu powszechnego polegających na obejmowaniu rolników i ich rodzin ubezpieczeniem, kontrolą systemu płatności składek, obsługą świadczeń z ubezpieczenia, orzekania o niezdolności do pracy bądź kierowaniu na działania rehabilitacyjne osób, które rokują powrót sprawności, ale także podejmowaniu działań zapobiegających wypadkom na wsi (tzw. działania prewencyjne). Od momentu wstąpienia Polski do Unii Europejskiej Kasa dodatkowo zajmuje się zadaniami związanymi w procedurami zabezpieczenia społecznego na terenie wspólnoty. Wprowadzenie wymaganej minimalnej powierzchni gospodarstwa rolnego, umożliwiającego objęcie ubezpieczeniem w KRUS z mocy ustawy, pozwoliła uprościć zasady obejmowania ubezpieczeniem społecznym rolników w KRUS, eliminując przy tym nieuczciwe praktyki. Zgodnie z tymi przepisami rolnik, który podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego jest osobą, która prowadzi działalność rolniczą w gospodarstwie na areale stanowiącym minimum jeden hektar przeliczeniowy. W związku z rodzinnym charakterem działalności rolniczej ustawodawca

[6] Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r (Dz.U.1997 r. nr 78, poz. 483).
[7] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. *Kodeks cywilny* (Dz.U. z 1964r, nr 16, poz. 93).
[8] Hochleitner, J. (2017). Święci w kurpiowskiej kulturze ludowej. W: J. Gołota, J. Mironczuk (red.), *Kurpiowszczyzna – kultura, historia, gospodarka. Wybrane Zagadnienia* (s. 49-63), Ostrołęka: Ostrołęckie Towarzystwo im. Adama Chętnika.

przewiduje możliwość ubezpieczenia w kasie współmałżonków oraz domowników, którzy wraz z rolnikiem wspólnie pracują na co dzień w gospodarstwie[9].

Podstawowym organem zajmującym się nakładaniem podatku rolnego są Urzędy Gminy. To one w imieniu wójtów i burmistrzów wydają corocznie decyzje o wielkości podatku rolnego. Te instytucje definicję gospodarstwa rolnego traktują jako użytki rolne zajmujące minimum hektar fizyczny lub przeliczeniowy. Wstąpienie Polski w granice Unii spowodowało konieczność dostosowania krajowych regulacji do europejskich definicji. Gospodarstwem w ujęciu przepisów wspólnoty są grunty rolne zajmujące areał co najmniej jednego hektara, które utrzymywane są przez rolnika w wysokiej kulturze rolnej przy zachowaniu zasad zrównoważonego rozwoju, czyli dbałości o środowisko naturalne[10].

Prawo polskie reguluje także kwestię obrotu nieruchomościami rolnymi, które zgodnie z zapisami Kodeksu Cywilnego są nieruchomościami za wyjątkiem obszarów zakwalifikowanych w miejscowych planach zagospodarowania przestrzennego jako tereny na cele inne niż rolne. Nieruchomość rolną to obszar, który może być wykorzystywane do prowadzenia działalności wytwórczej w rolnictwie w zakresie produkcji roślinnej i zwierzęcej, nie wyłączając produkcji ogrodniczej, sadowniczej i rybnej[11]. Ustawa przewiduje, że sytuacja ta nie dotyczy terenów mniejszych niż 0,3 hektara, będących drogami, stawami, gruntów będących własnością skarbu państwa, gruntów zabudowanych na cele inne niż rolne oraz nieruchomości na terenach miast[12].

Gospodarstwa stanowią miejsce pracy dla rolnika i jego najbliższej rodziny. W Polsce obserwuje się trzy główne systemy rolnicze: uprawa roślin, chów i hodowla zwierząt oraz system mieszany, który spotyka się bardzo często. Popularność systemu mieszanego wynika przede wszystkim z braku możliwości zapewnienia godnego bytu i satysfakcjonujących przychodów z działalności rolniczej opartej jedynie na produkcji roślinnej. Małe gospodarstwa hodując zwierzęta zapewniają stałe wpływy z tytułu sprzedaży produktów odzwierzęcych lub sprzedaży tych zwierząt między innymi na cele rzeźne. Ponadto łączenie produkcji roślinnej i zwierzęcej pozwala na produkcję pasz własnych, co znacząco obniża koszty hodowli. W ostatnich latach obserwuje się likwidowanie niewielkich gospodarstw, co ma wpływ na zmniejszenie ogólnej liczby farm w kraju przy jednoczesnym zwiększaniu się ich średniej powierzchni. Sprzyja to rozwojowi realizowanemu w dużej mierze dzięki korzystaniu z funduszy unijnych[13]. Tradycją polskiej wsi jest także utrzymywanie pokoleniowego charakteru gospodarstw, dlatego działania polityczne są ukierunkowane na wspieranie i rozwój młodych

[9] www.krus.gov.pl (dostęp z dnia 31.05.2021).

[10] Kołoszko-Chomentowska, Z., Sieczko, L. (2014). Gospodarstwo rolne jako podmiot w gospodarce narodowej. *Ekonomia i Zarządzanie*, 1, s. 97-111.

[11] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. *Kodeks cywilny* (Dz.U.2019.0.1145), art.46.

[12] Ustawa z dnia 11 kwietnia 2003 r. *o kształtowaniu ustroju rolnego* (Dz. U. z 2019 r. poz. 1362), art. 2 pkt 1.

[13] Szeląg-Sikora, A., Cupiał, M. (2010). Pozyskiwanie informacji rolniczej a poziom wykorzystania funduszy unijnych na inwestycje techniczne w gospodarstwach rolniczych. *Inżynieria Rolnicza*, 2(120), s. 193-200.

rolników, którzy zazwyczaj kontynuują kierowanie gospodarstwem po swoich rodzicach czy dziadkach. Przekazywanie nieruchomości oraz maszyn odbywa się głównie poprzez sporządzane notarialnie umowy darowizny. Jest to forma przekazywania majątku stosowana w celach uzyskania premii na rozpoczęcie działalności rolniczej lub możliwości uzyskania emerytury bądź renty rolniczej. Oprócz umowy darowizny stosuje się także umowy dożywocia oraz długoterminowe umowy dzierżawy. Gospodarstwa przekazywane są za życia rolników w wyżej wskazanych formach (tzw. przekazywanie „Inter vivios") lub w ramach dziedziczenia po śmierci właściciela „mortis causa"[14].

Zmiany i rozwój w gospodarstwach rolnych

Ostanie dziesięciolecia, szczególnie od momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej, przyniosły duże zmiany w sposobie życia i pracy na wsi. Działania wspólnoty wspierające finansowo młode pokolenie, którego podstawowym miejscem zamieszkania jest wieś, a głównym źródłem dochodu rolnictwo, pozwoliły zatrzymać wielu młodych ludzi na terenach wiejskich, umożliwiając im rozwój i samorealizację. Potwierdzeniem tego są unijne statystyki, które plasują Polskę w czołówce krajów z największym odsetkiem młodych rolników[15]. Rozwój zależy od wielu czynników, zarówno tych leżących po stronie rolnika, ale również od faktorów, na które jednostka nie ma wpływu. Progres polskiej wsi wynika przede wszystkim z personalnej chęci oraz odwagi w działaniach rozwojowych. Wpływ na to ma także wiek rolnika oraz jego kompetencje. Wykształcenie właścicieli gospodarstw rolnych, ale również członków ich rodzin pozwala poszerzać horyzonty związane z szansą rozwoju i jest motorem silnych zmian. Ponadto eskalacja wynika z wielkości posiadanego gospodarstwa, jego struktury i specjalizacji, rozumianego przede wszystkim jako wybór profilu działalności, rodzaju uprawianych roślin oraz ilości i gatunku hodowanych zwierząt. Istotnym czynnikiem jest miejsce prowadzenia działalności oraz stan środowiska naturalnego w tym miejscu, co daje realne możliwości produkowania między innymi żywności ekologicznej. Istotnym determinantem działań inwestycyjnych jest sytuacja majątkowa gospodarstw, rozumiana nie tylko jako ilość posiadanych środków pieniężnych czy majątku obrotowego w postaci maszyn, urządzeń i środków do produkcji, ale również wielkość i okres zobowiązań wobec banków czy firm. Inwestowanie w gospodarstwo, jako w miejsce pracy i życia nieodłącznie związane jest także z opinią i wsparciem członków najbliższej rodziny. O szansach rozwoju decydują także czynniki, na które rolnik nie ma wpływu. Są to między innymi przepisy prawne, zarówno krajowe, ale także wspólnotowe oraz związane z nimi wymagania formalne i warunki konieczne

[14] Czechowski, P., Niewiadomski, A. (2013). Wybrane pojęcia i konstrukcje prawa rolnego w perspektywie europejskiego prawa rolnego. *Studia Iuridica Agraria*, 11, s. 25-37.

[15] Kusz, D. (2007). Działalność inwestycyjna gospodarstw rolniczych korzystających z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. *Zeszyty Naukowe SGGW. Problemy Rolnictwa Światowego*, 2(17), s. 89-97.

do uzyskania wsparcia. Biorąc pod uwagę mnogość dotacji i dofinansowań rozpatrywaniem wniosków o ich przyznanie zajmuje się szereg instytucji, m.in. Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Stacje Chemiczno-Rolnicze, Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej, Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa czy Urzędy Gminy oraz Urzędy Marszałkowskie. Ważnym czynnikiem jest sposób funkcjonowania tych urzędów, dostępność bezpośredniego kontaktu z ich pracownikami, a co najważniejsze ich kompetencje. Biorąc pod uwagę fakt, że rolnictwo w różnych częściach kraju rozwija się w odmienny sposób, większość środków publicznych dzielonych jest na poszczególne regiony. Istotnym determinantem zmian jest także dostępność obcych źródeł finansowania, w tym kredytów, głównie bankowych. Jeżeli chodzi o realne szanse gromadzenia własnych środków pieniężnych czynnikami napędzającymi przychody jest sytuacja na rynkach surowców i płodów rolnych oraz bliskość firm współpracujących z rolnictwem (skupy zbóż, firmy chemizacyjne czy firmy specjalizujące się w mechanizacji rolnictwa)[16].

W ostatnim czasie znaczenia nabierają praktyki skracające łańcuch dostaw do konsumentów. Z roku na rok rośnie zainteresowanie jedną z form sprzedaży wyprodukowanych produktów żywnościowych, którą jest Rolniczy Handel Detaliczny, regulowany ustawą z roku 2016 wraz z późniejszymi zmianami. Prowadzenie tego typu działalności, po wcześniejszym jej zarejestrowaniu możliwe jest w Polsce od 2017 roku. Zgłoszenia dokonywane są w różnych instytucjach, w zależności od rodzaju produkowanej żywności. W przypadku wprowadzania na rynek żywności pochodzenia zwierzęcego lub tak zwanej żywności złożonej (pochodzącej z surowców zarówno zwierzęcych jak i roślinnych) konieczna jest rejestracja u powiatowych lekarzy weterynarii, natomiast nadzór nad produktami niezwierzęcymi pełni powiatowy inspektor sanitarny. W ramach Rolniczego Handlu Detalicznego rolnicy mogą realizować nie tylko sprzedaż surowców nieprzetworzonych, ale także żywność pochodzącą z rolniczego przetwórstwa w gospodarstwie. Odbiorcami tych działań przez pierwsze lata programu mogli być konsumenci prywatni, a od 2019 roku także restauracje, stołówki, sklepy spożywcze działające na terenie województwa lub powiatu i miasta sąsiadującego z miejscem, gdzie żywność jest wytwarzana. Rolnik chcący prowadzić działalność w ramach Rolniczego Handlu Detalicznego musi swoje produkty żywnościowe wytwarzać w oparciu o surowce, które pochodzą w całości lub w części z uprawy lub hodowli w jego gospodarstwie. Ze względu na uproszczenie procedur postawiony został próg maksymalnej kwoty przychodów z handlu do poziomu 40 tysięcy złotych[17].

Ważnym kierunkiem zmian są także przemiany w aspekcie mechanizacji i agrotechniki. W przeszłości uprawa była najważniejszym czynnikiem plonotwórczym, a jej głównym celem było napowietrzanie gleby, przyspieszanie procesu mineralizacji oraz walka z zachwaszczeniem. Rola uprawy do chwili obecnej jest bardzo

[16] Biczkowski, M. (2016). Fundusze unijne wdrażane poprzez regionalne programy operacyjne jako neoendogeniczny czynnik rozwoju obszarów wiejskich. *Studia Obszarów Wiejskich*, 41, s. 63-81.

[17] www.gov.pl/web/rolnictwo/rolniczy-handel-detaliczny-informacje-podstawowe (dostęp z dnia 31.05.2021).

ważna, jednak w ostatnich latach doszło do istotnych zmian. Współczesne zabiegi uprawowe mają na celu przede wszystkim ograniczanie strat wody, zapobieganie zjawisku erozji, zwiększanie mikrobiologicznej aktywności, zapewnianie pożądanych warunków do wchodów i rozwoju roślin oraz ograniczanie negatywnych skutków agrotechnologii. Tradycyjny, płużny system uprawy wypierany jest przez uprawę bezorkową oraz siew bezpośredni [18].

Nieodłącznym elementem współczesnego rolnictwa jest postępująca chemizacja. Współcześnie rolnictwo charakteryzuje się dużą wydajnością, co jest efektem stosowania środków do produkcji, także tych chemicznych. Stosowanie środków ochrony roślin pozwala na utrzymanie dobrej zdrowotności, a racjonalne nawożenie na uzyskiwanie wysokich plonów, będąc podstawą korzystnego rachunku ekonomicznego. Decyzje związane z chemizacją rolnictwa są szczególnie ważne nie tylko ze względu na stan roślin rolniczych, ale przede wszystkim mają wpływ na bezpieczeństwo ludzi, zwierząt i środowiska naturalnego. Rolnicy zobowiązani są do przestrzegania aktualnie obowiązującego prawa w zakresie ochrony roślin uprawnych. Regulacje prawne Państwowego Inspektora Ochrony Roślin i Nasiennictwa (PIORiN) nakazują bezpieczne i zrównoważone stosowanie środków ochrony roślin. Agrochemikalia są coraz szerzej stosowane, a proces uprawy bez nich mało realny. Biorąc pod uwagę możliwość skażenia środowiska naturalnego, przy jednocześnie dużych nakładach finansowych na chemizację w ostatnim czasie zyskało stosowanie praktyk rolnictwa zrównoważonego, którego priorytetem jest zapewnienie opłacalności upraw i minimalizowanie ryzyka środowiskowego, a nie uzyskiwanie potencjalnie maksymalnych plonów[19].

Średnia powierzchnia gospodarstwa rolnego, zgodnie z komunikatem Prezesa Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (ARiMR) z dnia 16 września 2020 roku wyniosła 11,04 hektara i była większa o 0,09 ha w porównaniu z rokiem 2019. Największe średnie powierzchnie gospodarstw oszacowano w województwach zachodniopomorskim, warmińsko- mazurskim i lubuskim (Tab. 1.). Średnie te przekroczyły 20 hektarów. Natomiast najmniejsze gospodarstwa zlokalizowane są na terenie województw małopolskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego. Średnia ta waha się w granicach pięciu hektarów. Dane dla wszystkich szesnastu województw na podstawie informacji Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa przedstawiono w Tab. 1[20].

[18] Kordas, L. (2009). Efektywność ekonomiczna różnych systemów uprawy roli w uprawie pszenicy ozimej po sobie. *Fragmenta Agronomica*, 26(1), s. 42-48.

[19] Gorlach, E. (2002). Chemizacja rolnictwa – zło czy dobro? *Aura*, 11, s. 14- 20.

[20] www.arimr.gov.pl/pomoc-krajowa/srednia-powierzchnia-gospodarstwa.html (dostęp z dnia 31.05.2021).

Tab. 1. Średnia powierzchnia gospodarstw rolnych w poszczególnych województwach w roku 2020

Województwo	Średnia powierzchnia gospodarstwa (ha)
zachodniopomorskie	31,75
warmińsko-mazurskie	23,25
lubuskie	22,29
pomorskie	19,62
opolskie	19,16
dolnośląskie	17,29
kujawsko-pomorskie	16,58
wielkopolskie	14,09
podlaskie	12,55
mazowieckie	8,77
śląskie	8,14
lubelskie	7,98
łódzkie	7,98
świętokrzyskie	5,88
podkarpackie	4,94
małopolskie	4,16

Źródło: opracowano na podstawie danych Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

Wyniki Powszechnego Spisu Rolnego

Rzetelnych danych dotyczących gospodarstw rolnych dostarcza przeprowadzany raz na 10 lat Powszechny Spis Rolny. Taka forma statystyki pozwala uzyskać prawdziwe informacje, a tym samym wiedzę na temat sytuacji polskiego rolnictwa. Obowiązek spisu rolników gospodarujących na terenie Unii wynika z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady. W Polsce Spis Rolny został przeprowadzony w roku 2020 i trwał od 1 września do końca listopada, a wszystkie udzielane dane dotyczyły sytuacji rolników na dzień pierwszego czerwca. Obowiązkiem udzielenia odpowiedzi na pytania w Spisie Rolnym objęte były osoby prowadzące gospodarstwo rolne, będące osobą fizyczną, osobą prawną oraz jednostką organizacyjną niemającą osobowości prawnej. Wyczerpujące odpowiedzi mogły być udzielane za pomocą formularza internetowego, przez telefon lub za pośrednictwem rachmistrza, który osobiście odwiedzał gospodarstwa rolne. W marcu 2021 roku przedstawiono wstępne wyniki spisu rolnego oraz najważniejsze zmiany w porównaniu z danymi uzyskanymi podczas Spisu Rolnego w 2010 roku. Dane szczegółowe są nadal opracowywane.

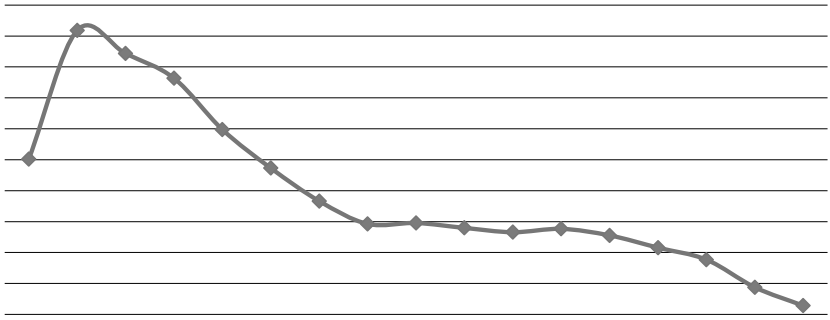
Najważniejsze wnioski wskazują na fakt zmniejszania się liczby gospodarstw rolnych, co łączy się ściśle ze zwiększeniem średniej ich powierzchni, a także kon-

centracji farm rolniczych w wybranych regionach kraju. Zaobserwowano także postępującą specjalizację, co daje większe szanse utrzymania konkurencyjności i uzyskiwania lepszych wyników finansowych. Na terenie kraju działalność rolniczą prowadzi milion trzysta siedemnaście tysięcy gospodarstw. Liczba ta jest blisko 13% mniejsza niż liczba gospodarstw w roku 2010. Blisko o tyle samo procent zwiększyła się średnia powierzchnia gospodarstwa biorąc pod uwagę dane ze spisów w roku 2010 oraz 2020. W Polsce mamy więc do czynienia z tendencją zmniejszania ogólnej liczby gospodarstw wraz z rosnącą ich powierzchnią. Taki kierunek zmian jest bardzo korzystny. Badania pokazują, że najczęściej likwidowane są gospodarstwa o powierzchni do pięciu hektarów, a ich udział w liczbie wszystkich badanych podmiotów wyniósł w 2020 roku 52,5% i był o 1,5% mniejszy niż przed dekadą. Tym samym powiększeniu uległy gospodarstwa do powierzchni 15 hektarów, a ich udział wyniósł blisko 16%[21].

Corocznie udostępniane dane przez Agencje Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa na temat liczby złożonych wniosków obszarowych pozwala również stwierdzić liczbę gospodarstw, które faktycznie prowadzą działalność rolniczą. Dane odzwierciedlają wyniki spisu rolnego. W 2010 roku wpłynęło 1373262 wniosków o płatności bezpośrednie, natomiast po upływie 10 lat zarejestrowano 1305624 wniosków. Liczba ta zmniejszyła się o 67638 wniosków, co daje spadek ogólnej liczby o ponad 5% w skali 10 lat. Rys. 1 przedstawia liczbę składanych wniosków od pierwszej kampanii przeprowadzonej w roku 2004 do ostatniej zakończonej w 2020. Najmniej wniosków złożono w pierwszej kampanii płatności bezpośrednich (rok 2004), co można tłumaczyć obawą oraz brakiem wiedzy rolników na ten temat. Rekordową liczbę wniosków na poziomie 1 483 628 odnotowano w roku 2005. W kolejnych latach obserwuje się stopniowy trend zmniejszania zgłoszonych wniosków o dopłaty bezpośrednie[22].

[21] www.spisrolny.gov.pl/aktualnosci/wyniki-wstepne-powszechnego-spisu-rolnego-2020 (dostęp z dnia 21.05.2021).

[22] www.arimr.gov.pl/pomoc-unijna/platnosci-bezposrednie/platnosci-bezposrednie.html (dostęp z dnia 17.05.2021).



Rys. 1. Liczba złożonych wniosków o przyznanie płatności bezpośrednich w latach 2004-2020

Źródło: opracowano na podstawie danych ARiMR.

Według danych ze Spisu Rolnego 2020 użytki rolne w kraju zajmują powierzchnię 14 milionów 637 tysięcy hektarów i zmniejszyły się o 1,5% w stosunku do danych z 2010 roku. Największy udział w tej liczbie (ponad 73%) zajmuje powierzchnia zasiewów, która stanowiła w roku 2020 areał 10 milionów i 707 tysięcy hektarów. Porównując dane sprzed dziesięciu lat powierzchnia zasiewów zwiększyła się, powodując jednocześnie spadek wielkości sadów (o blisko 14% do poziomu 300 tysięcy hektarów) oraz trwałych użytków zielonych (o blisko 1,5% 3184 tysięcy hektarów). W ciągu ostatniej dekady nie odnotowano większych zmian w strukturze zasiewów, gdzie nadal dominującymi gatunkami są zboża zajmujące od lat około 70% areału przeznaczonego na zasiewy. Udział roślin oleistych, w tym głównie rzepaku i rzepiku (9,4%) oraz uprawianych warzyw (1,4%) nie zmienił się istotnie w porównaniu z wcześniejszymi latami. Mniejszy areał przeznacza się obecnie na ziemniaki (2,2% ogólnej powierzchni zasiewów). Badania pokazały, że uprawa buraka cukrowego stała się popularniejsza, a jego areał w całkowitej powierzchni zasiewów wyniósł 2,4%.

Ważnym kierunkiem produkcji jest chów i hodowla zwierząt. W ostatnim dziesięcioleciu zaobserwowano spadek pogłowia trzody chlewnej o ponad 26% w stosunku do danych ze spisu prowadzonego w roku 2010. Główny Urząd Statystyczny poinformował, że na dzień 1 czerwca 2020 roku w Polsce hodowano 11 milionów 203 tysięcy sztuk trzody chlewnej. Odwrotną tendencję wykazał spis w przypadku hodowli bydła. Jego pogłowie wzrosło do poziomu 6 milionów 299 tysięcy sztuk o około 10% w stosunku do danych sprzed dekady.

Rozwój gospodarstw rolnych dzięki dążeniu rolników do nowoczesności i chęć pozyskiwania funduszy europejskich pozwolił na ich modernizację i unowocześnienie. O 2% wzrosła liczba posiadanych ciągników rolniczych i wyniosła w 2020 roku 1444 tysięcy. Dane te odnieść można do liczby i wielkości gospodarstw. Dla roku 2010 na jedno gospodarstwo przypadało 0,9 ciągnika, który średnio musiał pracować na areale 10,5 hektara. Po upływie dziesięciolecia na jedno gospodarstwo przypada 1,1 ciągnika, a pracuje on na areale o 0,5 ha mniejszym niż w roku

2010. Modernizacja gospodarstw rolnych jest widoczna i daje szanse na dalszy rozwój[23].

Ważnym kierunkiem zmian na wsi jest także postępujący trend przenoszenia się mieszkańców miast na tereny wiejskie, co powoduje zmniejszanie odsetka osób zatrudnionych w rolnictwie wśród mieszkańców wsi. Mieszkańcy wsi często nie pracują w rolnictwie, a ich praca związana jest z innymi sektorami, w tym głównie z branżą budowlaną, przemysłową, handlową lub gastronomiczną i hotelarską. Dane z 2018 roku wskazują, że 22% zatrudnionych mieszkańców wsi pracuje w rolnictwie, a biorąc pod uwagę liczbę osób pracujących w rolnictwie do liczby wszystkich osób pracujących w kraju bez względu na miejsce zamieszkania odsetek ten wyniósł zaledwie 4,2%. Należy zaznaczyć, że w Polsce znajduje się też grupa osób licząca milion obywateli, którzy mieszkają w gospodarstwie domowym z rolnikami i pomagają w prowadzeniu gospodarstwa. W świetle ustawy o ubezpieczeniu rolników są to domownicy[24].

Podsumowanie

W pracy przedstawiono gospodarstwo rolne jako miejsce pracy, a także czynniki wpływające na możliwości rozwoju przez rolników. Miejsce pracy w gospodarstwie to obszar działalności rolnika i jego rodziny, które wyróżnia szereg cech na tle pozarolniczych działalności. Praca w rolnictwie w bardzo dużym stopniu zależy od warunków siedliskowych, w tym od przebiegu pogody. Z tą zależnością łączy się także cykliczność i sezonowość prac, a co z tym związane brak ustawowego urlopu wypoczynkowego czy ustalonych godzin pracy, jak ma to miejsce przy pracy etatowej. Ponadto w pracy rolnika obserwuje się relatywnie długi cykl produkcyjny, a także powiązanie kolejnych cyklów ze sobą. Gospodarstwa rolne w Polsce są miejscem pracy rolnika i jego rodziny, co wpisuje się w konstytucyjne założenia dotyczące rodzinnych gospodarstw rolnych. W odróżnieniu do innych dziedzin gospodarki gospodarstwa rolne są silnie powiązane z gospodarstwem domowym. W przypadku wykonywania pracy w innym charakterze, wręcz celowym staje się oddzielenie życia zawodowego od prywatnego. W sektorze rolniczym znajdujemy tego wyjątek, czego podstawy należy doszukiwać się w tradycyjnym i pokoleniowym charakterze polskiej wsi.

Analizie poddano także dane dotyczące liczby, wielkości oraz specyfikacji gospodarstw rolnych w Polsce na podstawie danych z wyników wstępnych Spisu Rolnego przeprowadzonego w 2020 roku. W ciągu ostatnich lat polskie gospodarstwa się zmieniły. To właśnie dzięki tego typu badaniom znana jest liczba gospodarstw i ich średnia powierzchnia, a także szczegółowe dane dotyczące specjali-

[23] www.spisrolny.gov.pl/aktualnosci/wyniki-wstepne-powszechnego-spisu-rolnego-2020 (dostęp z dnia 21.05.2021).

[24] www.forsal.pl/gospodarka/demografia/artykuly/7838131,odsetek-mieszkancow-wsi-zyjacych-z-pracy-w-rolnictwie-pie.html; www.superdrob.pl/press/polskie-rolnictwo-wyniki-badan-gus/ (dostęp z dnia 02.06.2021).

zacji, mechanizacji i agrotechniki, chemizacji oraz pracujących w gospodarstwach. W porównaniu do danych z roku 2010 zmniejszyła się o 1,5% powierzchnia użytków rolnych i wynosi aktualnie 14 milionów 637 tysięcy hektarów. Największy udział w tej liczbie (ponad 73%) zajmuje powierzchnia zasiewów, która z kolei zwiększyła się, powodując jednocześnie zmniejszenie powierzchni sadów oraz trwałych użytków zielonych. W ciągu ostatniej dekady nie odnotowano większych zmian w aspekcie struktury zasiewów, gdzie nadal dominującymi gatunkami są zboża zajmujące od lat około 70% areału przeznaczonego na zasiewy. W ostatnim dziesięcioleciu zaobserwowano spadek pogłowia trzody chlewnej o ponad 26% w stosunku do danych ze spisu prowadzonego w roku 2010. Odwrotną tendencję wykazał spis w przypadku hodowli bydła. Jego pogłowie wzrosło o około 10% w stosunku do danych sprzed dekady. Ważnym aspektem zmian na wsi jest chęć rozwoju, która dzięki dążeniu rolników do nowoczesności poprzez pozyskiwanie funduszy europejskich pozwoliła na zmodernizowanie i unowocześnienie wsi.

Badania pokazują, że w polskich gospodarstwach pracuje coraz więcej młodych ludzi, którzy zachęcani przez unijne wsparcie decydują się na pozostanie w rodzinnym gospodarstwie i rozwój. Gospodarstwo rolne jest miejscem pracy, którego istotną cechą jest brak hierarchii organizacyjnej, jak ma to miejsce w wieku innych sektorach. Z pewnością gospodarstwo, jako miejsce pracy, stanowi doskonałe pole do samorozwoju, realizacji planów, jednakże wymaga także samozaparcia w dążeniu do wyznaczonych celów, jak również dyscypliny w gospodarowaniu. Biorąc pod uwagę ciągły rozwój rolnictwa i konieczność wyżywienia ludzkości, gospodarstwa rolne są dobrym i stabilnym miejscem pracy. Oprócz prowadzenia podstawowej działalności rolniczej możliwe są dodatkowe formy, takie jak Rolniczy Handel Detaliczny. Stanowi on szansę uzyskiwania kolejnych przychodów, ale jest także dobrą okazją do pogłębiania relacji rolników z konsumentami. Wszystko to przyczynia się do ciągłych zmian na polskiej wsi, która jest coraz nowocześniejsza, a zmiany te potwierdzają hipotezę, że gospodarstwa rolne w Polsce ulegają ciągłej transformacji.

Piśmiennictwo:

1. Biczkowski, M. (2016). Fundusze unijne wdrażane poprzez regionalne programy operacyjne jako neoendogeniczny czynnik rozwoju obszarów wiejskich. *Studia Obszarów Wiejskich*, 41.
2. Czechowski, P., Niewiadomski, A. (2013). Wybrane pojęcia i konstrukcje prawa rolnego w perspektywie europejskiego prawa rolnego. *Studia Iuridica Agraria*, 11.
3. Gorlach, E. (2002). Chemizacja rolnictwa – zło czy dobro? *Aura*, 11.
4. Hochleitner, J. (2017). Święci w kurpiowskiej kulturze ludowej. W: J. Gołota, J. Mironczuk (red.), *Kurpiowszczyzna – kultura, historia, gospodarka. Wybrane Zagadnienia* (s. 49-63). Ostrołęka: Ostrołęckie Towarzystwo im. Adama Chętnika.
5. Kocira, S. Malaga-Toboła U. (2012). Zasoby i nakłady pracy ludzkiej w gospodarstwach o różnym kierunku produkcji. Problemy inżynierii rolniczej, 2(76).
6. Kołoszko-Chomentowska, Z., Sieczko, L. (2014). Gospodarstwo rolne jako podmiot w gospodarce narodowej. *Ekonomia i Zarządzanie*, 1.

7. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r (Dz.U.1997, nr 78, poz. 483).
8. Kordas, L. (2009). Efektywność ekonomiczna różnych systemów uprawy roli w uprawie pszenicy ozimej po sobie. *Fragmenta Agronomica*, 26(1).
9. Kusz, D. (2007). Działalność inwestycyjna gospodarstw rolniczych korzystających z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. *Zeszyty Naukowe SGGW. Problemy Rolnictwa Światowego*, 2(17).
10. Szeląg-Sikora, A., Cupiał, M. (2010). Pozyskiwanie informacji rolniczej a poziom wykorzystania funduszy unijnych na inwestycje techniczne w gospodarstwach rolniczych. *Inżynieria Rolnicza*, 2(120).
11. Ustawa z dnia 11 kwietnia 2003 r. o kształtowaniu ustroju rolnego (Dz. U. 2019, poz. 1362), art. 2 pkt 1.
12. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964r. *Kodeks cywilny* (Dz.U. 1964, nr 16, poz. 93).
13. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. *Kodeks pracy* (Dz. U. 1974, nr 24, poz. 141).
14. www.arimr.gov.pl/pomoc-krajowa/srednia-powierzchnia-gospodarstwa.html (dostęp z dnia 31.05.2021).
15. www.arimr.gov.pl/pomoc-unijna/platnosci-bezposrednie/platnosci-bezposrednie.html (dostęp z dnia 17.05.2021).
16. www.forsal.pl/gospodarka/demografia/artykuly/7838131,odsetek-mieszkancow-wsi-zyjacych-z-pracy-w-rolnictwie-pie.html (dostęp z dnia 02.06.2021).
17. www.gov.pl/web/rolnictwo/rolniczy-handel-detaliczny-informacje-podstawowe (dostęp z dnia 31.05.2021).
18. www.krus.gov.pl (dostęp z dnia 31.05.2021).
19. www.spisrolny.gov.pl/aktualnosci/wyniki-wstepne-powszechnego-spisu-rolnego-2020 (dostęp z dnia 21.05.2021).
20. www.superdrob.pl/press/polskie-rolnictwo-wyniki-badan-gus/ (dostęp z dnia 02.06.2021).

Streszczenie

Gospodarstwa rolne w Polsce, których podstawę stanowi rodzinny charakter są miejscem pracy nie tylko dla jednej osoby, ale często całej rodziny rolniczej. Przemiany pokoleniowe na wsi obserwowane są od wielu lat, a ich rola jest ogromna w kształtowaniu obrazu polskiego gospodarstwa. Definicja gospodarstwa rolnego jest pojęciem szerokim, a jednocześnie na bieżąco aktualizowanym w odniesieniu do prawa państwowego i europejskiego. W ostatnim czasie, szczególnie od momentu wstąpienia Polski do Unii Europejskiej na polskiej wsi obserwuje się zmiany dotyczące wielkości i struktury gospodarstw, które często są efektem rozwoju oraz zmian pokoleniowych. Tezę tę potwierdza prowadzony przez Główny Urząd Statystyczny (GUS) co dziesięć lat Spis Rolny. Ostatnio miał on miejsce w roku 2020, a jego wyniki wstępne pozwoliły ocenić jakie różnice odnotowano w polskich gospodarstwach w porównaniu do danych, które uzyskano przed dziesięcioma laty. Celem pracy jest przedstawienie gospodarstwa jako miejsca pracy, a także czynników wpływających jego rozwój. Ponadto w pracy przedstawiono sytuację dotycząca liczby, wielkości, kierunków zmian oraz specyfikacji gospodarstw rolnych w Polsce na podstawie danych z wyników wstępnych Spisu Rolnego przeprowadzonego w roku 2020.

Słowa kluczowe: gospodarstwo rolne, miejsce pracy, gospodarstwa rodzinne, spis rolny

Konrad Żak[1]
CEO, Pharma Consulting, Państwowa Szkoła Wyższa
im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

WPŁYW NIEDOBORÓW FARMACEUTÓW W APTEKACH OGÓLNODOSTĘPNYCH NA JAKOŚĆ ŚWIADCZENIA USŁUG FARMACEUTYCZNYCH W POLSCE

Wstęp

Powstanie placówek zajmujących się wytwarzaniem i sprzedażą leków stanowiło długofalowy proces, który finalnie ukształtował apteki jako placówki ochrony zdrowia publicznego. Genealogii współczesnych aptek należy szukać w starożytnej Grecji, gdzie pierwsi uliczni kramarze handlowali różnorodnymi towarami, w tym ziołami leczniczymi i korzeniami aromatycznymi. Zatem pierwsze „apteki" należy utożsamiać ze straganami (z gr. apotheke – kram, buda, skład) zaś zawód „apothecarius" przez wiele stuleci oznaczał kupca[2]. Obecny kształt polskiego aptekarstwa zawdzięczamy więc ewolucji apteki od straganu, poprzez kramy apteczne i placówki sanitarne, aż do placówki ochrony zdrowia publicznego.

Rola farmaceuty na przestrzeni wieków również uległa istotnym zmianom i przeobrażeniom. Początkowo w krajach arabskich wyspecjalizowani w lecznictwie kramarze, handlowali surowcami pochodzenia roślinnego (ziołami) i minerałami oraz wykonywali pierwsze formy leków[3]. W Europie zaś wytwarzaniem leków zajmowali się mnisi, którzy początkowo zaopatrywali w leki wyłącznie mieszkańców klasztoru (zakonników i chorych w szpitaliku – przytułku), a z czasem zaczęli je sprzedawać osobom spoza bram klasztornych. Pierwsi świeccy „aptekarze", wykonujący zawód w stałych placówkach sanitarnych, pojawili się w XII wieku na terenie Włoch i południowej Francji. Wtedy to pojawiły się pierwsze roz-

[1] dr inż., k.zak@pharma-consulting.pl, k.zak@dydaktyka.pswbp.pl, ORCID: 0000-0002-2632-9782
[2] Drygas, A. (1995). *Narodziny leku. Dawne terapie. Lek i jego formy, sposoby wytwarzania i dystrybucji*. W: Brzeziński T. (red.), Historia medycyny (124-167). Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL, s. 144-145.
[3] Roeske, W. (1991). *Polskie apteki*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich, s. 44.

porządzenia zarządów miejskich legalizujących istnienie samodzielnego zawodu aptekarskiego – był to jednak zawód oparty na cechowym systemie kształcenia kadr[4].

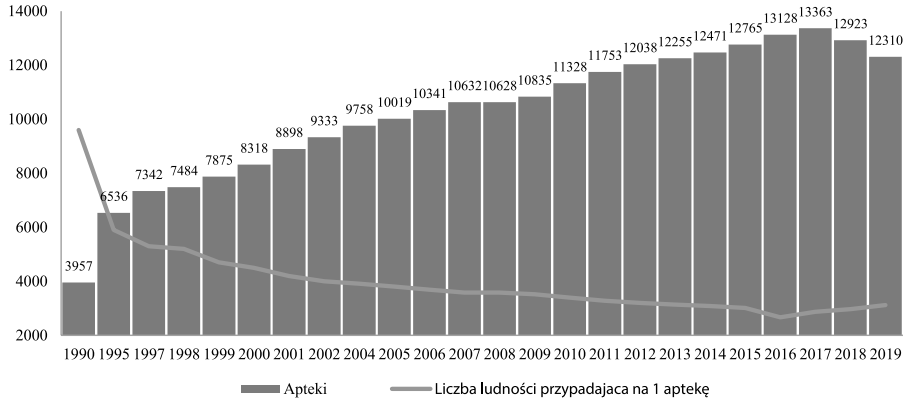
Na ziemiach polskich w kramnicach aptecznych początkowo można było nabyć leki pochodzenia roślinnego, które wykonywane były osobiście przez aptekarza na podstawie przepisów i recept w oparciu o wiedzę zdobytą w trakcie nauki i doświadczenie nabyte w trakcie praktyki zawodowej. W średniowieczu polskie aptekarstwo miało status zwykłego rzemiosła, jednak nie posiadało własnego cechu (aptekarze przyłączali się do różnych cechów). Podniesienie rangi zawodu nastąpiło na przełomie XVI i XVII wieku, kiedy to uznano farmację za naukę wymagającą „wykładów nauczyciela". Jednak przejście z poziomu rzemiosła do rangi wolnego zawodu nastąpiło dopiero w 1783 r., kiedy to na Uniwersytecie Jagiellońskim (zwanym wówczas Szkołą Główną Koronną) została utworzona Katedra Farmacji i Materii Medycznej[5].

Obecny kształt polskiego aptekarstwa stanowi pochodną transformacji ustrojowej, jaka miała miejsce w Polsce pod koniec lat 80. ubiegłego wieku, oraz charakteru przemian gospodarczo-społecznych, które poprzez upowszechnienie własności prywatnej usankcjonowały współczesny model przedsiębiorczości aptekarskiej. Dynamiczny wzrost liczby aptek (Rys. 1.) oraz przejście polskiego rynku farmaceutycznego w fazę dojrzałości zmieniły rolę i zadania apteki oraz charakter zawodu farmaceuty[6].

[4] Z 1180 r. pochodzi pierwsza wzmianka o istnieniu we Florencji cechu lekarzy i aptekarzy. Również z tego okresu (1170 r.) pochodzi „Statua Sive Leges Muncipales Arelatis", pierwszy znany dokument miejski, określający zakres obowiązków lekarzy i aptekarzy, zabraniający wykonywanie obu tych zawodów przez jedną osobę oraz legalizujący samodzielny zawód aptekarski (Rembieliński, R., Kuźnicka, B.. (1987). *Historia farmacji*, Warszawa: Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich, s. 155-157).

[5] Drygas, A. (1995). Narodziny…, dz. cyt., s. 148.

[6] Spadek liczby aptek ogólnodostępnych w latach 2018-2019 należy łączyć ze zmianą w systemie prawa farmaceutycznego zasad udzielania zezwolenia na prowadzenie apteki ogólnodostępnej, która weszła w życie 25 czerwca 2017 r. w wyniku nowelizacji art. 99 ustawy Prawo farmaceutyczne, wprowadzającej zasadę „apteka dla aptekarza lub spółki aptekarzy". Planowane zmiany zasad udzielania przedmiotowych zezwoleń przyczyniły się do wzrostu liczby otwieranych aptek w latach 2016-2017, ponieważ przedsiębiorcy nie posiadający wykształcenia farmaceutycznego próbowali w ten sposób przyspieszyć rozwój strukturalny prowadzonych przez siebie sieci aptecznych, aby przed terminem wejścia w życie nowelizacji prawa zdążyć z otwarciem maksymalnie dużej liczby aptek. Spadek liczby aptek ogólnodostępnych w latach 2018-2019 należy łączyć z „odbiciem rynkowym" spowodowanym optymalizacją portfela posiadanych aptek, przejawiającą się m.in. zamykaniem nierentownych placówek oraz aptek w lokacjach utrudniających pozyskanie wystarczającej liczby personelu fachowego.



Rys. 1. Liczba aptek w Polsce w latach 1990-2019

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, https://stat.gov.pl/

Współcześni aptekarze w coraz mniejszym stopniu zajmują się osobistym wytwarzaniem leków, a częściej sprzedażą i udzielaniem profesjonalnych porad w celu zapewnienia prawidłowego stosowania leku. Nie jest to jedyny aspekt wykonywania zawodu farmaceuty, albowiem w systemie prawa farmaceutycznego zostały precyzyjnie zdefiniowane cele oraz katalog usług, zadań i czynności farmaceuty, co wskazuje, że współczesna apteka stanowi „unikalną kombinację elementów zawodowego i komercyjnego" (ang. *„unique combination of professional and commercial elements"*)[7].

Zadania apteki jako placówki ochrony zdrowia publicznego a rola farmaceuty i zadania technika farmaceutycznego w systemie ochrony zdrowia pacjenta

Ustawa Prawo farmaceutyczne definiuje aptekę jako „placówkę ochrony zdrowia publicznego, w której osoby uprawnione świadczą w szczególności usługi farmaceutyczne"[8]. Osoby uprawnione zostały wskazane przez ustawodawcę w art. 90 przedmiotowej ustawy, który brzmi: „przy wykonywaniu w aptece czynności fachowych mogą być zatrudnieni wyłącznie farmaceuci i technicy farmaceutyczni w granicach ich uprawnień zawodowych". Granice uprawnień zawodowych personelu fachowego apteki wyznacza kompetencyjny zakres obowiązków, który w odniesieniu do farmaceuty został bardzo precyzyjnie określony i zdecydowanie się różni od zakresu zadań technika farmaceutycznego. Różnice są już widoczne na

[7] Thorner, I. (1942). Pharmacy: The Functional Significance of an Institutional Pattern. *Social Forces*, 20 (3), s. 321.

[8] Ustawa z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne, Dz.U. z 2001 r., Nr 126, poz. 1381, ze zm., art. 86.

poziomie legislacyjnym, albowiem katalog usług, zadań i czynności farmaceuty został zdefiniowany w ustawie o zawodzie farmaceuty, natomiast zakres działań technika farmaceutycznego określa ustawa Prawo farmaceutyczne.

Ustawa o zawodzie farmaceuty pozycjonuje zawód farmaceuty jako samodzielny zawód medyczny, a tytuł zawodowy „farmaceuta" podlega ochronie prawnej[9]. Wykonywanie zawodu farmaceuty ma na celu ochronę zdrowia pacjenta oraz ochronę zdrowia publicznego i polega na[10]:

- sprawowaniu opieki farmaceutycznej,
- udzielaniu usług farmaceutycznych,
- wykonywaniu zadań zawodowych,
- wykonywaniu określonych czynności.

Wyodrębnione w ustawie poszczególne aspekty związane z wykonywaniem zawodu farmaceuty zostały również precyzyjnie dookreślone, co wskazuje na wysoką troskę ustawodawcy ukierunkowaną na zapewnienie odpowiedniej jakości pracy farmaceuty i wysokiego poziomu bezpieczeństwa w procesie świadczenia usług farmaceutycznych. Szczegółowość regulacji ma na celu zapewnienie przede wszystkim wysokiego poziomu jakości sprawowania opieki farmaceutycznej oraz udzielania usług farmaceutycznych, którego gwarantem jest farmaceuta posiadający odpowiednie kwalifikacje do wykonywania zawodu (rozpoczęcie i ukończenie co najmniej pięcioletnich studiów na kierunku farmacja, obejmujących co najmniej sześciomiesięczną praktykę zawodową w aptece, i uzyskanie tytułu magistra farmacji)[11].

Zakres działań technika farmaceutycznego, określony w ustawie Prawo farmaceutyczne, obejmuje wykonywanie czynności fachowych polegających na sporządzaniu, wytwarzaniu, wydawaniu niektórych produktów leczniczych i wyrobów medycznych (z wyjątkiem produktów leczniczych mających w swoim składzie substancje bardzo silnie działające, substancje odurzające oraz substancje psychotropowe grupy I-P i II-P) oraz wykonywaniu czynności pomocnicze przy sporządzaniu i przygotowywaniu preparatów leczniczych[12]. Stanowi więc katalog mocno ograniczony w zakresie przedmiotowym, sprowadzając wykonywanie zawodu technika farmaceutycznego do wykonywania prostych czynności fachowych i czynności pomocniczych.

Tak zdefiniowany zakres obowiązków wskazuje na podrzędną w stosunku do farmaceuty rolę technika farmaceutycznego. Przedmiotowa podrzędność nie uprawnia technika farmaceutycznego do zastępowania farmaceuty, albowiem nie może on przykładowo udzielać informacji i porad dotyczących działania i stosowania oraz przechowywania produktów leczniczych, środków, wyrobów lub ich wyposażenia, jak również nie jest uprawniony do sprawowania opieki farmaceu-

[9] Ustawa z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, Dz.U. z 2021 r., poz. 97, ze zm., art. 2 ust. 1, art. 20 ust. 2.

[10] Tamże, art. 4 ust. 1.

[11] Tamże, art. 5 ust. 1.

[12] Ustawa z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne, Dz.U. z 2001 r., Nr 126, poz. 1381, ze zm., art. 91.

tycznej. Nadrzędna rola farmaceuty nad technikiem farmaceutycznym wynika już z definicji apteki jako placówki świadczącej w szczególności usługi farmaceutyczne, które stanowią integralną część wykonywania zawodu farmaceuty. Ustawodawca precyzując zadania apteki wskazał również, że w aptekach ogólnodostępnych mogą być świadczone inne usługi związane z ochroną zdrowia, obejmujące monitorowanie procesu leczenia farmakologicznego stałych pacjentów apteki oraz doradztwo w samolecznictwie farmakologicznym pacjentów w oparciu o produkty wydawane bez recepty[13]. Przedmiotowe usługi są przypisane do wykonywania zawodu farmaceuty w ramach sprawowania opieki farmaceutycznej (czuwanie nad prawidłowym przebiegiem indywidualnej farmakoterapii[14]) oraz udzielania usług farmaceutycznych (udzielanie porady farmaceutycznej w celu zapewnienia prawidłowego stosowania produktu leczniczego, wyrobu medycznego lub środka spożywczego specjalnego przeznaczenia żywieniowego, w szczególności w zakresie wydania właściwego produktu leczniczego wydawanego bez przepisu lekarza, przekazania informacji dotyczących właściwego stosowania, w tym dawkowania i możliwych interakcji z innymi produktami leczniczymi lub pożywieniem, wydawanego produktu, wyrobu lub środka oraz prawidłowego używania wyrobów medycznych[15]). Nadrzędna nad technikiem farmaceutycznym rola farmaceuty została też potwierdzona w zakresie zadań przypisanych do farmaceuty, który jest zobligowany sprawować nadzór nad czynnościami wykonywanymi w aptece przez technika farmaceutycznego w zakresie czynności, których technik nie może wykonywać samodzielnie[16].

Różnice pomiędzy kompetencyjnym zakresem obowiązków farmaceuty, a zakresem działań technika farmaceutycznego są bardzo wyraźne i pokazują, że technik farmaceutyczny nie jest w stanie zastąpić farmaceuty w procesie świadczenia usług farmaceutycznych. Farmaceuta jest więc jedynym przedstawicielem personelu fachowego apteki, który może wykonywać wszystkie czynności samodzielnie. Z tego powodu ustawodawca ustanowił nakaz obowiązkowej obecności farmaceuty w aptece[17].

Determinanty jakości usług farmaceutycznych

Jakość usług farmaceutycznych jest pojęciem niedookreślonym, albowiem nie zostało wprost zdefiniowane w systemie prawa farmaceutycznego. W literaturze przedmiotu można znaleźć syntetyczne zalecenia wskazujące kierunek działania w zakresie wyznaczania poziomu jakości usług[18]:

[13] Tamże, art. 86 ust 2b.
[14] Ustawa z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, Dz.U. z 2021 r., poz. 97, ze zm., art. 4 ust. 2.
[15] Tamże, art. 4 ust 3 pkt 4.
[16] Tamże, art. 4 ust 4 pkt 8.
[17] Ustawa z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne, Dz.U. z 2001 r., Nr 126, poz. 1381, ze zm., art. 92.
[18] Mruk, H. (2013). Usługi doradztwa siłą apteki. W: Mruk H. (red.). *Marketingowe zarządzanie apteką* (109-121), Warszawa: ABC a Wolters Kluwer business, s. 120-121.

- *S – incerity* – szczerość wobec pacjentów,
- *E – nthusiasm* – entuzjazm w obsługiwaniu pacjentów oraz wykonywaniu wszystkich obowiązków w aptece,
- *R – espect* – szacunek dla każdego pacjenta, niezależnie od tego kim jest, jakie ma dochody, co sobą reprezentuje,
- *V – isuel* – odpowiedniej klasy prezentacja wszystkich pracowników, a przez to tworzenie marki i wizerunku apteki,
- *I – nformation* – pełna informacja wyczerpująca wątpliwości pacjenta,
- *C – ourtesy* – grzeczność, uprzejmość wobec każdego pacjenta,
- *E – ager* – ochota, zaangażowanie, chęć świadczenia usług pacjentom na najwyższym poziomie.

Akronim SERVICE w sposób ogólny i prosty prezentuje indykatory, które można uznać jedynie za użyteczne wskazówki przy wyznaczaniu determinantów jakości usług farmaceutycznych. Trudności w definiowaniu jakości usług wynikają ze specyficznych właściwości usług, jakimi są[19]:

- niematerialność – usług nie można zobaczyć, posmakować, dotknąć, usłyszeć ani powąchać przed dokonaniem zakupu (w celu zminimalizowania niepewności wynikającej z niematerialności usług potencjalni konsumenci szukają dowodów na wysoką jakość danych usług poprzez obserwację miejsca, personelu, sprzętu, materiałów komunikacyjnych, symboli oraz ceny),
- nierozłączność świadczenia i konsumpcji – usługi zazwyczaj są świadczone i konsumowane jednocześnie, co sprawia, że dostawcy usług (apteki) i konsumenci (pacjenci) stają się ich częścią,
- nietrwałość – usługa istnieje tylko w momencie świadczenia, choć jej efekty mogą być rozłożone w czasie, jak i trwałe (nie można magazynować usług, lecz jedynie umożliwić ich świadczenie w razie zaistnienia takiej potrzeby),
- różnorodność – usługi są bardzo zróżnicowane, ponieważ zależą one od dostawcy oraz miejsca i czasu ich świadczenia.

Niematerialność jako cecha konstytutywna usługi powoduje największe problemy w definiowaniu jakości usług. Problemy te wynikają z trudności parametryzacji produktów niematerialnych. Jednoczesność produkcji i konsumpcji sprawia, z jednej strony, że jakość usługi nie może być sprawdzona przed jej sprzedażą, z drugiej, że konsument, uczestnicząc bezpośrednio w procesie świadczenia usług, sam często wpływa na jego przebieg, oceniając różne aspekty nie tylko samego produktu usługowego, ale i procesu jego świadczenia[20]. Przy określaniu jakości usług decydującą rolę odgrywa więc klient i stopień jego zadowolenia, stąd „jakość usługi to stopień spełnienia oczekiwań nabywców; usługa ma odpowiednią

[19] Kotler, Ph., Shalowitz, J., Stevens, R. J. (2011). *Marketing strategiczny w opiece zdrowotnej*. Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business, s. 369-375.

[20] Jonas, A. (2006). Jakość usług. W: Czubała A., Jonas A., Smoleń T., Wiktor J.W., *Marketing usług* (140-188). Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business, s. 141.

jakość, jeśli jej realizacja spełnia lub przekracza oczekiwania nabywców"[21]. Oczekiwania klientów nie są stałe i zależą od wielu czynników[22]:

- ceny produktu – im wyższa cena, tym większe oczekiwania,
- obecnych potrzeb konsumenta – klient oczekuje poświęcenia mu pewnej ilości czasu, wysłuchania jego wymagań, dokładnych wyjaśnień oraz udzielenia mu porady,
- wcześniejszych doświadczeń – klienci, którzy mieli do czynienia z usługami na wysokim poziomie, przy następnym korzystaniu z usług będą oczekiwać co najmniej podobnego poziomu,
- stopienia złożoności usługi – jeżeli usługa jest skomplikowana i klient jej nie rozumie, jego oczekiwania mogą nie być adekwatne do istoty usługi,
- wizerunku firmy usługowej oraz nastawienia konsumenta do usługi i danej firmy – im lepiej postrzegane jest przedsiębiorstwo, tym większe oczekiwania jego klientów,
- obietnic składanych przez usługodawcę – jeżeli firma w swoich działaniach podkreśla, że świadczy usługi na najwyższym poziomie, to oczekiwania klientów wobec niej będą duże,
- informacji uzyskanych od znajomych – jeżeli np. znajomi uprzedzili klienta o niskim poziomie świadczenia usług w danej firmie, jego oczekiwania będą niewielkie,
- innych możliwości zaspokojenia danej potrzeby – im większa możliwość porównania usług świadczonych przez różne firmy, tym większe wymagania konsumentów, łatwiej bowiem znaleźć firmę świadczącą usługi lepszej jakości.

Poziom oczekiwań klientów zmienia się więc wprost proporcjonalnie do ich doświadczenia i rozszerzania się oferty rynkowej: im lepsza jest oferta rynkowa i jakość świadczonych usług, tym większe są oczekiwania i wymagania nabywców.

Usługi farmaceutyczne, jako wysoce specjalistyczny rodzaj usług, stanowią kategorię niezwykle istotną z punktu widzenia oczekiwań szczególnego rodzaju nabywców – pacjentów. Istota usług farmaceutycznych dla poszczególnych grup pacjentów wynika ze specjalnej roli farmaceuty w systemie ochrony zdrowia pacjenta i systemie ochrony zdrowia publicznego. Specjalna rola farmaceuty wynika wprost z regulacji prawnych, albowiem w systemie prawa farmaceutycznego to właśnie farmaceuta jest jedynym przedstawicielem zawodów medycznych, który jest uprawniony do udzielania usług farmaceutycznych. Szczegółowość i charakter regulacji wyznacza determinanty jakości usługi farmaceutycznej:

1. wiarygodność usługodawcy – usługi farmaceutyczne świadczone są w aptece – „placówce ochrony zdrowia publicznego, w której osoby uprawnione świadczą w szczególności usługi farmaceutyczne"[23];

[21] Zeithaml, V.A., Parasuraman, A., Berry, L.L. (1990). *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*, New York: Free Press, s. 19.

[22] Jonas, A. (2006). Jakość..., dz. cyt., s. 142.

[23] Ustawa z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne, Dz.U. z 2001 r., Nr 126, poz. 1381, ze zm., art. 86.

2. fachowość personelu – klient otrzymuje usługę od profesjonalisty – gwarantem jakości usługi jest farmaceuta, który musi posiadać odpowiednie kwalifikacje do wykonywania zawodu wskazane w art. 5 ust. 1 ustawy o zawodzie farmaceuty;
3. bezpieczeństwo – ścisła regulacja prawna usług farmaceutycznych oraz wyodrębnienie wyspecjalizowanej instytucji kontrolnej – Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej (wykonującej zadania poprzez Głównego Inspektora Farmaceutycznego oraz wojewódzkich inspektorów farmaceutycznych), do której zakresu zadań należy nadzór nad 1. warunkami wytwarzania i importu produktów leczniczych, 2. warunkami wytwarzania, importu i dystrybucji substancji czynnej, 3. jakością, obrotem i pośrednictwem w obrocie produktami leczniczymi, 4. obrotem wyrobami medycznymi – w celu zabezpieczenia interesu społecznego w zakresie bezpieczeństwa zdrowia i życia ludzi przy stosowaniu produktów leczniczych i wyrobów medycznych, znajdujących się w hurtowniach farmaceutycznych, aptekach, działach farmacji szpitalnej, punktach aptecznych i placówkach obrotu pozaaptecznego[24];
4. dostępność usług, co wynika z dużej liczby aptek (12 310 aptek ogólnodostępnych według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.[25]) i dogodnej lokalizacji placówek świadczących usługi farmaceutyczne;
5. zróżnicowanie – katalog usług farmaceutycznych jest zróżnicowany, ale ograniczony zakresowo poprzez wskazanie w ustawie, jakie czynności obejmują usługi farmaceutyczne[26];
6. odpowiedni tryb postępowania farmaceuty w zakresie sposobu udzielania usług farmaceutycznych, wynikający z wiedzy i umiejętności nabytych w toku pięcioletnich studiów farmaceutycznych, doświadczenia zdobytego podczas praktyk i stażu w aptece oraz kompetencji uzyskanych podczas szkoleń specjalistycznych, kursów kwalifikacyjnych, studiów podyplomowych oraz w ramach samokształcenia, który może być oceniany np. w oparciu o[27]:
   - jakość informacji przekazywanych przez farmaceutów podczas realizacji recepty lekarskiej,
   - zaangażowanie farmaceuty w wywiad z pacjentem oraz doradztwo w zakresie działania, stosowania i dawkowania leków zawartych na recepcie oraz dodatkowych leków lub suplementów diety, o które prosi pacjent,
   - umiejętność wykrycia przez farmaceutę problemów lekowych oraz możliwości ich rozwiązywania,

[24] Tamże, art. 108, 112.

[25] Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych, Urząd Statystyczny w Krakowie, Wydział Statystyki Zdrowia, Ośrodek Statystyki Zdrowia i Ochrony Zdrowia. (2021). *Zdrowie i ochrona zdrowia w 2019 r. Tablice w formacie XLSX*, Warszawa, Kraków: Zakład Wydawnictw Statystycznych, tablica 74. https://stat.gov.pl (dostęp z dnia 19.05.2021).

[26] Ustawa z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, Dz.U. z 2021 r., poz. 97, ze zm., art. 4.

[27] Drozd, M., Ciećko, S. (2016). Ocena jakości usług farmaceutycznych podczas realizacji recepty lekarskiej. *Farmacja Polska, 72 (6)*, s. 351.

- profesjonalizm wywiadów farmaceutycznych i odbiór przeprowadzonych konsultacji przez pacjenta (czy odbiegają i w jakim stopniu od oczekiwań pacjenta),
- związek pomiędzy jakością udzielanych porad a stopniem wykształcenia i wiekiem aptekarza oraz czasem oczekiwania w aptece na poziom i formę świadczonych usług farmaceutycznych.

Dokonując reasumpcji można zauważyć, że jakość usług farmaceutycznych może być zestawem czynników odwzorowującym stan zdrowia pacjenta, albowiem w sytuacji, gdy pacjent decyduje się na samoleczenie, to farmaceuta jest osobą pierwszego kontaktu i jakość udzielanych przez niego usług determinuje dobrostan pacjenta. Przekazywanie pacjentom informacji o działaniach niepożądanych leków OTC[28] – oraz ich połączeń między sobą, jak również połączeń z lekami wydawanymi z przepisu lekarza jest szczególnie ważne ze względu na bezpieczeństwo farmakoterapeutyczne pacjenta oraz również podnosi standardy opieki zdrowotnej[29].

Niedobory farmaceutów w aptekach ogólnodostępnych a jakość świadczenia usług farmaceutycznych w aptece

Rola farmaceuty w systemie ochrony zdrowia pacjenta oraz w systemie ochrony zdrowia publicznego została oznaczona poprzez zakres udzielanych usług farmaceutycznych, które obejmują[30]:

1. wydawanie z apteki lub punktu aptecznego produktów leczniczych, wyrobów medycznych, wyrobów medycznych do diagnostyki in vitro, wyposażenia wyrobów medycznych, wyposażenia wyrobów medycznych do diagnostyki in vitro, aktywnych wyrobów medycznych do implantacji, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego, połączone z udzielaniem informacji i porad dotyczących działania i stosowania oraz przechowywania tych produktów, środków, wyrobów lub wyposażenia;
2. sporządzanie produktów leczniczych połączone z oceną ich jakości, w tym trwałości;
3. przeprowadzanie wywiadu farmaceutycznego;
4. udzielanie porady farmaceutycznej w celu zapewnienia prawidłowego stosowania produktu leczniczego, wyrobu medycznego lub środka spożywczego specjalnego przeznaczenia żywieniowego, w szczególności w zakresie wydania właściwego produktu leczniczego wydawanego bez przepisu lekarza, przekazania informacji dotyczących właściwego stosowania, w tym dawkowania i możliwych interakcji z innymi produktami leczniczymi lub pożywieniem, wydawanego produktu, wyrobu lub środka oraz prawidłowego używania wyrobów medycznych;
5. czynności wykonywane w aptece szpitalnej lub zakładowej w zakresie:
   a. sporządzania pozajelitowych leków recepturowych i aptecznych, w tym preparatów do żywienia pozajelitowego,

[28] Leki OTC (ang. *over the counter*) są to leki wydawane bez przepisu lekarza.

[29] Drozd, M., *Jakość usług świadczonych w aptekach ogólnodostępnych*, aptekarz.pl. Pobrane z: https://aptekarz.pl.

[30] Ustawa z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, Dz.U. z 2021 r., poz. 97, ze zm., art. 4 ust. 3.

b. sporządzania preparatów do żywienia dojelitowego,
c. przygotowywania leków w dawkach indywidualnych, w tym antybiotyków pozajelitowych, leków cytostatycznych oraz produktów leczniczych terapii zaawansowanej – wyjątków szpitalnych,
d. sporządzania produktów leczniczych radiofarmaceutycznych,
e. przygotowywania roztworów do hemodializy i dializy dootrzewnowej oraz monitorowanie warunków sporządzania lub przygotowywania takich leków lub preparatów;

6. wykonywanie pomiaru ciśnienia krwi;
7. usługi farmacji klinicznej.

Ustawodawca spośród usług farmaceutycznych wyodrębnił opiekę farmaceutyczną podkreślając w ten sposób jej priorytetową rolę wśród aktywności związanych z wykonywaniem zawodu farmaceuty. Dodatkowo opieka farmaceutyczna, w przeciwieństwie do usługi farmaceutycznej, została w systemie prawa farmaceutycznego precyzyjnie dookreślona. Ustawodawca zdefiniował opiekę farmaceutyczną jako świadczenie zdrowotne, udzielane przez farmaceutę i stanowiące dokumentowany proces, w którym farmaceuta, współpracując z pacjentem i lekarzem prowadzącym leczenie pacjenta, a w razie potrzeby z przedstawicielami innych zawodów medycznych, czuwa nad prawidłowym przebiegiem indywidualnej farmakoterapii, obejmującej[31]:

1. prowadzenie konsultacji farmaceutycznych – w celu zapewnienia bezpieczeństwa pacjenta w związku ze stosowaniem produktów leczniczych, wyrobów medycznych lub środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego;
2. wykonywanie przeglądów lekowych wraz z oceną farmakoterapii, z uwzględnieniem problemów lekowych pacjenta – w celu wykrywania i rozwiązywania problemów lekowych oraz zapewnienia bezpieczeństwa w procesie farmakoterapii;
3. opracowywanie indywidualnego planu opieki farmaceutycznej, z uwzględnieniem problemów lekowych pacjenta – w celu określenia celów terapeutycznych możliwych do osiągnięcia przez pacjenta stosującego farmakoterapię oraz wskazania sposobów rozwiązywania wykrytych problemów lekowych, ze szczególnym uwzględnieniem edukacji zdrowotnej, promocji zdrowia i zdrowego trybu życia oraz profilaktyki zdrowotnej;
4. wykonywanie badań diagnostycznych określonych w przepisach – w celu oceny skuteczności i bezpieczeństwa stosowanej przez pacjenta farmakoterapii oraz analizy problemów lekowych występujących u pacjenta, oraz proponowania metod i badań diagnostycznych;
5. wystawianie recept w ramach kontynuacji zlecenia lekarskiego.

Precyzja ustawodawcy w odniesieniu do wyodrębnienia i definiowania poszczególnych rodzajów aktywności związanych z wykonywaniem zawodu farmaceuty ma na celu zapewnienie wysokiego poziomu jakości świadczonych w aptece

[31] Tamże, art. 4 ust. 2.

usług oraz niedopuszczenie do sytuacji udzielania innych usług, niezwiązanych bezpośrednio z interesem publicznym i ochroną zdrowia publicznego.

Zakres świadczonych w aptece usług farmaceutycznych wskazuje na priorytetową rolę farmaceuty w systemie ochrony zdrowia pacjenta i systemie ochrony zdrowia publicznego. Istota roli farmaceuty w aptece wynika z jej redefinicji i odejścia od dominującego modelu farmaceuty – „lekopodawcy" w kierunku implementacji modelu farmaceuty – profesjonalnego doradcy. Podniesienie rangi zawodu farmaceuty spowodowało zmianę roli apteki, która w praktyce z placówki o wymiarze komercyjnym stała się placówką ochrony zdrowia publicznego sensu stricto. Z tego powodu niezmiernie istotne jest, aby usługi farmaceutyczne oraz zadania i czynności zawodowe były wykonywane w aptece przez personel fachowy w ramach przydzielonych uprawnień zawodowych.

Dokonując analizy dostępności farmaceutów w aptekach za pomocą wskaźnika liczby farmaceutów w przeliczeniu na jedną aptekę i punkt apteczny oraz wskaźnika liczby farmaceutów w przeliczeniu na jedną aptekę można zauważyć, że w niektórych regionach mogą pojawić się niedobory farmaceutów (Tab. 1.).

Tab. 6. Liczba farmaceutów przypadająca na 1 aptekę i punkt apteczny w 2019 r.

Województwa	Farmaceuci pracujący ogółem	Apteki ogółem	Liczba farmaceutów na 1 aptekę	Punkty apteczne ogółem	Apteki i punkty apteczne ogółem	Liczba farmaceutów na 1 aptekę i punkt apteczny
dolnośląskie	2081	994	2,1	62	1056	2,0
kujawsko-pomorskie	1294	606	2,1	87	693	1,9
lubelskie	1679	756	2,2	54	810	2,1
lubuskie	547	306	1,8	43	349	1,6
łódzkie	1865	830	2,2	78	908	2,1
małopolskie	2347	1064	2,2	123	1187	2,0
mazowieckie	3898	1685	2,3	136	1821	2,1
opolskie	549	305	1,8	43	348	1,6
podkarpackie	1221	666	1,8	122	788	1,5
podlaskie	856	383	2,2	51	434	2,0
pomorskie	1690	669	2,5	41	710	2,4
śląskie	3204	1421	2,3	99	1520	2,1
świętokrzyskie	711	396	1,8	54	450	1,6
warmińsko-mazurskie	678	415	1,6	40	455	1,5
wielkopolskie	2524	1261	2,0	115	1376	1,8
zachodniopomorskie	957	553	1,7	42	595	1,6
POLSKA	26101	12310	2,1	1190	13500	1,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych, Urząd Statystyczny w Krakowie, Wydział Statystyki Zdrowia, Ośrodek Statystyki Zdrowia i Ochrony Zdrowia. (2021). *Zdrowie…*, dz. cyt., tablica 74.

Wskaźnik liczby farmaceutów w przeliczeniu na jedną aptekę i punkt apteczny pokazuje, że:

- średnia wartość wskaźnika dla całego terytorium Polski wynosi 1,9,
- w trzech województwach wartość wskaźnika wynosi 2,0 (dolnośląskie, małopolskie, podlaskie),
- w ośmiu województwach wartość wskaźnika wynosi poniżej 2,0 (kujawsko -pomorskie, lubuskie, opolskie, podkarpackie, świętokrzyskie, warmińsko -mazurskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie).

Z kolei wskaźnik liczby farmaceutów w przeliczeniu na jedną aptekę pokazuje, że:

- średnia wartość wskaźnika dla całego terytorium Polski wynosi 2,1,
- w jednym województwie wartość wskaźnika wynosi 2,0 (wielkopolskie),
- w sześciu województwach wartość wskaźnika wynosi poniżej 2,0 (lubuskie, opolskie, podkarpackie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie).

Biorąc pod uwagę, że ustawodawca nakazuje, aby w godzinach pracy apteki w jej lokalu znajdował się zatrudniony w niej farmaceuta (a zdecydowana większość aptek funkcjonuje w trybie co najmniej dwuzmianowym), to zauważyć należy, że w wielu regionach funkcjonują apteki bez farmaceuty (farmaceutę „zastępuje" technik farmaceutyczny), co ma miejsce szczególnie w lokacjach, gdzie wartość wskaźnika liczby farmaceutów w przeliczeniu na jedną aptekę i punkt apteczny jest poniżej 2,0. Znajduje to potwierdzenie w wynikach sporadycznie przeprowadzanych kontroli przez Inspekcję Farmaceutyczną, które nie mają jednak charakteru systemowego (w dużej mierze funkcjonowanie apteki bez farmaceuty wychodzi na jaw przy okazji innych czynności kontrolnych, np. w związku z dochodzeniem w sprawie reeksportu leków). Brak farmaceuty w aptece powoduje, że taka apteka nie może sprawować opieki farmaceutycznej i świadczyć usług farmaceutycznych, albowiem te czynności są ustawowo zarezerwowane dla farmaceuty. W takiej aptece wykonywane są tylko czynności fachowe, które technik farmaceutyczny może wykonać samodzielnie, polegające na sporządzaniu, wytwarzaniu, wydawaniu niektórych produktów leczniczych i wyrobów medycznych. Z tego powodu jakość usług farmaceutycznych świadczonych w aptece ulega deklasacji. Brak farmaceuty w aptece zwiększa dodatkowo ryzyko wystąpienia pomyłek w procesie wydawania leków z apteki, które mogą mieć fatalne skutki dla życia i zdrowia pacjenta. Przykładowo w aptece w Jarocinie podczas nieobecności farmaceuty technik farmaceutyczny wydał rodzinie pacjentki dziesięciokrotnie wyższą dawkę morfiny, niż przepisano na recepcie – po kilku dniach pacjentka zmarła[32]. Według badań przeprowadzonych przez w okresie od listopada 2014 r. do marca 2015 r. farmaceuci częściej niż technicy farmaceutyczni udzielają „profesjonalnej obsługi i porady" (46% vs 36%), natomiast technicy farmaceutyczni

[32] Waligórski, Ł. (22.01.2019). *Techniczka pomyliła dawkę morfiny. Pacjentka nie żyje…*. mgr farm. https://mgr.farm (dostęp z dnia 21.05.2021).

częściej niż farmaceuci kojarzeni są ze „znikomą obsługą i skąpym poradnictwem" (49% vs 23%)[33].

System kontroli inspekcji farmaceutycznej a jakość usług farmaceutycznych

System nadzoru farmaceutycznego jest oparty na Państwowej Inspekcji Farmaceutycznej. Ustawodawca szczegółowo określił zadania Inspekcji Farmaceutycznej oraz wskazał organy odpowiedzialne za wykonanie tych zadań[34]:

- Główny Inspektor Farmaceutyczny, jako centralny organ administracji rządowej, przy pomocy Głównego Inspektoratu Farmaceutycznego,
- wojewoda przy pomocy wojewódzkiego inspektora farmaceutycznego jako kierownika wojewódzkiej inspekcji farmaceutycznej, wchodzącej w skład zespolonej administracji wojewódzkiej.

Wyodrębnienie specjalnej instytucji do nadzoru i kontroli nad rynkiem farmaceutycznym stanowi wyznacznik bezpieczeństwa jakości usługi farmaceutycznej, albowiem ma na celu zagwarantowanie, że czynności kontrolne będą przeprowadzone przez profesjonalistów, znających specyfikę funkcjonowania rynku i wszelkie arkana przedsiębiorczości aptekarskiej. Szeroki zakres zadań Inspekcji Farmaceutycznej i uprawnień kontrolerów ma na celu zapewnienie wysokiego poziomu jakości usług farmaceutycznych świadczonych przez aptekarzy, który jest gwarantem sprawności działania systemu ochrony zdrowia pacjenta oraz efektywności funkcjonowania systemu ochrony zdrowia publicznego.

Dokonując zestawienia wartości wskaźnika liczby farmaceutów przypadających na 1 aptekę i punkt apteczny (1,9) oraz wskaźnika liczby farmaceutów przypadających na 1 aptekę w Polsce (2,1) można zauważyć, że system nadzoru farmaceutycznego w Polsce działa bardzo nieefektywnie, albowiem organy nadzoru nie są w stanie realnie zidentyfikować aptek, w których występują niedobory farmaceutów. Według Najwyższej Izby Kontroli struktura organizacyjna poszczególnych inspektoratów oraz przypisane poszczególnym komórkom i stanowiskom zakresy zadań umożliwiają realizację ustawowych obowiązków dotyczących nadzoru nad aptekami. Niewystarczająca jest jednak obsada kadrowa, w tym zwłaszcza inspektorów farmaceutycznych, co istotnie wpływa na ograniczenie liczby i zakresu kontroli[35]. Jak słusznie wskazują M. Drozd i L. Bułaś „częstotliwość kontroli pojedynczej apteki ma bezpośredni wpływ na jakość usług w niej świadczonych, gdyż każda kontrola ma zadanie edukacyjne, szczególnie w przypadku wykazania nieprawidłowości poprzez m.in. wyznaczenie terminu ich usunięcia. (...)

[33] Drozd, M., Ciećko, S. (2016). *Ocena*..., dz. cyt., s. 356.

[34] Ustawa z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne, Dz.U. z 2001 r., Nr 126, poz. 1381, ze zm., art. 112 ust. 1.

[35] Najwyższa Izba Kontroli (2016). *Wykonywanie przez Państwową Inspekcję Farmaceutyczną zadań określonych w ustawie Prawo farmaceutyczne*. Informacja o wynikach kontroli, Nr ewid. 17/2016/P/15/109/LZG, s. 14. Pobrane z: https://www.nik.gov.pl.

Im rzadziej kontrolowany jest podmiot, w którym stwierdzono nieprawidłowości w jego funkcjonowaniu, tym większe prawdopodobieństwo, że może dochodzić do utrwalenia działań nieprawidłowych i braku możliwości usunięcia ich z codziennej praktyki aptekarskiej"[36].

W praktyce można jednak zauważyć, że wyszukiwanie aptek bez wystarczającej liczby farmaceutów dotychczas nie stanowiło priorytetu działalności kontrolnej organów nadzoru farmaceutycznego. Liczne przykłady działalności kontrolnej przeprowadzanej przez wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne wskazują, że jeżeli już kontrolerzy dokonują czynności inspekcyjnych, to z reguły są one przeprowadzane w godzinach porannych, kiedy w aptece przebywa kierownik apteki – farmaceuta (inspektorzy wskazują, że „jest niepisana umowa: my kontrolujemy od rana do godz. 16 i w tym czasie jest farmaceuta. Wieczorami inspektorzy nie pracują i właściciele aptek o tym wiedzą"[37]). Szacuje się, że gdyby inspektorzy farmaceutyczni podchodzili restrykcyjnie do wymogu obecności farmaceuty w aptece, już dziś nawet połowę aptek w Polsce należałoby zamknąć[38].

Brak farmaceuty w aptece to brak gwarancji jakości usług farmaceutycznych, albowiem wykonywanie zawodu farmaceuty jest oparte na sprawowaniu opieki farmaceutycznej i udzielaniu usług farmaceutycznych. Nieefektywność czynności kontrolnych przeprowadzanych przez wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne wskazuje na konieczność usprawnienia systemu kontroli nadzoru farmaceutycznego. Niska jakość kontroli przeprowadzanych przez Inspekcję Farmaceutyczną powoduje bowiem, że cierpią na tym wszyscy, a przede wszystkim pacjent, który otrzymuje usługę o niewielkiej jakości.

Podsumowanie

Zmiana roli farmaceuty z kupca na przedstawiciela zawodu medycznego wskazuje jak na przestrzeni wieków ewoluowały zadania apteki, która przeszła drogę od straganu, poprzez kramy apteczne, aż do placówki ochrony zdrowia publicznego. Uplasowanie zawodu farmaceuty jako samodzielnego zawodu medycznego wyznacza zakres usług farmaceutycznych, zadań zawodowych i określonych czynności związanych z wykonywaniem zawodu farmaceuty. Szczegółowość regulacji w systemie prawa farmaceutycznego podkreśla istotę celów związanych

[36] Drozd, M., Bułaś, L. (2020). Czy nieprawidłowości w aptekach ogólnodostępnych stwierdzone podczas kontroli Inspekcji Farmaceutycznej mogą być miarą jakości usług farmaceutycznych? Część 1. Analiza ogólna, *Farmacja Polska, 76 (6)*, s. 311.

[37] mgr farm. (10.01.2018). *Gdyby inspektorzy egzekwowali ten przepis, już dziś nawet połowę aptek należałoby zamknąć*. https://mgr.farm (dostęp z dnia 24.05.2021).

[38] Szacunki oparte są na doniesieniach prasowych przedstawiających wyniki sporadycznie przeprowadzanych akcji kontrolnych przez wojewódzkie inspektoraty farmaceutyczne. W jednej z takich akcji zmasowanych kontroli przeprowadzonej przez Wielkopolskiego Wojewódzkiego Inspektora Farmaceutycznego stwierdzono brak farmaceutów w połowie kontrolowanych aptek (Money.pl. (22.09.2019). *W co drugiej aptece nie było farmaceuty. Oto wynik kontroli Inspekcji*. https://www.money.pl (dostęp z dnia 21.05.2021).

z wykonywaniem zawodu farmaceuty, które z kolei wyznaczają standard jakości usług świadczonych w aptece.

Jakość usług farmaceutycznych, zadań zawodowych i określonych czynności wynika z wielu zmiennych, do których należy zaliczyć wiarygodność usługodawcy, fachowość personelu, bezpieczeństwo wynikające z ścisłego uregulowania usług farmaceutycznych i dodatkowego nadzoru nad aptekami, zróżnicowanie katalogu usług, dostępność usług oraz odpowiedni tryb postępowania farmaceuty w zakresie sposobu udzielania usług farmaceutycznych. Determinanty jakości usług farmaceutycznych wskazują jednoznacznie, że w ich wykonywaniu nie można zastąpić farmaceuty, albowiem nikt z personelu uprawnionego do pracy w aptece nie posiada tak szeroko zdefiniowanych kompetencji. Z tego powodu warunkiem *sine qua non* utrzymania wysokiego poziomu jakości usług farmaceutycznych jest obecność w aptece ogólnodostępnej odpowiedniej liczby farmaceutów.

Na straży jakości usług farmaceutycznych stoi specjalnie wyodrębniona instytucja kontrolna – Państwowa Inspekcja Farmaceutyczna, której czynności nadzorcze są oparte na pracy inspektorów – farmaceutów. Oparcie kontroli aptek na działalności inspektorów farmaceutów stanowi rozwiązanie kontrowersyjne, albowiem liczne przypadki działań kontrolnych o charakterze patologicznym wskazują na istnienie źle pojmowanej solidarności zawodowej, która powoduje przysłowiowe „zamiatanie sprawy pod dywan". Skutkiem takiej symbiozy jest brak farmaceutów w aptekach, co wpływa destrukcyjnie na jakość usług farmaceutycznych. Podniesienie poziomu jakości usług farmaceutycznych wymaga usprawnienia systemu nadzoru i kontroli nad działalnością aptek. Optymalizacja funkcjonowania Inspekcji Farmaceutycznej wymaga z kolei eliminacji występowania zjawisk patologicznych w procesie kontrolowania aptek, co można osiągnąć w wyniku zmiany dotychczasowego modelu nadzoru i kontroli. Zmiana modelu nadzoru w systemie kontroli Inspekcji Farmaceutycznej ukierunkowana na efektywność i transparentność procesu powinna zostać oparta na systemie kontroli zintegrowanej – łączącej podsystem kontroli farmaceutycznej z podsystemami kontroli skarbowej i inspekcji pracy. W oparciu o pracę interdyscyplinarnych zespołów kontrolnych w składzie: inspektor farmaceutyczny, informatyk, urzędnik kontroli skarbowej i pracownik inspekcji pracy można dokonać kompleksowej kontroli apteki, co pośrednio przełoży się na wzrost poziomu jakości usług farmaceutycznych.

Piśmiennictwo:

1. Drozd, M., Bułaś, L. (2020). Czy nieprawidłowości w aptekach ogólnodostępnych stwierdzone podczas kontroli Inspekcji Farmaceutycznej mogą być miarą jakości usług farmaceutycznych? Część 1. Analiza ogólna. *Farmacja Polska, 76 (6)*. DOI: 10.32383/farmpol/125763.
2. Drozd, M., Ciećko, S. (2016). Ocena jakości usług farmaceutycznych podczas realizacji recepty lekarskiej. *Farmacja Polska, 72 (6)*.
3. Drozd, M., *Jakość usług świadczonych w aptekach ogólnodostępnych*, aptekarz.pl. Pobrane z: https://aptekarz.pl.

4. Drygas, A. (1995). Narodziny leku. Dawne terapie. Lek i jego formy, sposoby wytwarzania i dystrybucji. W: Brzeziński T. (red.). *Historia medycyny*, Warszawa: Wydawnictwo Lekarskie PZWL.
5. Główny Urząd Statystyczny, Departament Badań Społecznych, Urząd Statystyczny w Krakowie, Wydział Statystyki Zdrowia, Ośrodek Statystyki Zdrowia i Ochrony Zdrowia. (2021). *Zdrowie i ochrona zdrowia w 2019 r. Tablice w formacie XLSX*, Warszawa, Kraków: Zakład Wydawnictw Statystycznych. https://stat.gov.pl (dostęp z dnia 19.05.2021).
6. Główny Urząd Statystyczny. https://stat.gov.pl (dostęp z dnia 21.05.2021).
7. Jonas, A. (2006). Jakość usług. W: Czubała A., Jonas A., Smoleń T., Wiktor J.W., *Marketing usług*, Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
8. Kotler, Ph., Shalowitz, J., Stevens, R. J. (2011). *Marketing strategiczny w opiece zdrowotnej*, Warszawa: Oficyna a Wolters Kluwer business.
9. mgr farm. (10.01.2018). Gdyby inspektorzy egzekwowali ten przepis, już dziś nawet połowę aptek należałoby zamknąć. https://mgr.farm (dostęp z dnia 24.05.2021).
10. Money.pl. (22.09.2019). *W co drugiej aptece nie było farmaceuty. Oto wynik kontroli Inspekcji*. https://www.money.pl (dostęp z dnia 21.05.2021).
11. Mruk, H. (2013). Usługi doradztwa siłą apteki. W: Mruk H. (red.), *Marketingowe zarządzanie apteką,* Warszawa: ABC a Wolters Kluwer business.
12. Najwyższa Izba Kontroli (2016). *Wykonywanie przez Państwową Inspekcję Farmaceutyczną zadań określonych w ustawie Prawo farmaceutyczne*. Informacja o wynikach kontroli, Nr ewid. 17/2016/P/15/109/LZG. Pobrane z: https://www.nik.gov.pl.
13. Rembieliński, R., Kuźnicka, B.. (1987). *Historia farmacji*, Warszawa: Państwowy Zakład Wydawnictw Lekarskich.
14. Roeske, W. (1991). *Polskie apteki*, Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
15. Thorner, I. (1942). Pharmacy: The Functional Significance of an Institutional Pattern. *Social Forces*, *20 (3)*, 321-328. DOI: 10.2307/3005617.
16. Ustawa z dnia 6 września 2001 r. Prawo farmaceutyczne, Dz.U. z 2001 r., Nr 126, poz. 1381, ze zm.
17. Ustawa z dnia 10 grudnia 2020 r. o zawodzie farmaceuty, Dz.U. z 2021 r., poz. 97, ze zm.
18. Waligórski, Ł. (22.01.2019). *Techniczka pomyliła dawkę morfiny. Pacjentka nie żyje…*. mgr farm. https://mgr.farm (dostęp z dnia 21.05.2021).
19. Zeithaml, V.A., Parasuraman, A., Berry, L.L. (1990). *Delivering Quality Service: Balancing Customer Perceptions and Expectations*, New York: Free Press.

Streszczenie

Dynamiczny rozwój rynku farmaceutycznego w Polsce przyczynił się do wyraźnego zwiększenia liczby aptek, co skutkowało wzrostem poziomu dostępności do usług farmaceutycznych. Udzielanie usług farmaceutycznych w aptece jest nierozłącznym elementem wykonywania zawodu farmaceuty, świadczonym w ramach systemu ochrony zdrowia pacjenta i systemu ochrony zdrowia publicznego.
Celem pracy jest przedstawienie wpływu niedoborów farmaceutów w aptekach na jakość świadczenia usług farmaceutycznych w Polsce. Ścisłe połączenie udzielania usług farmaceutycznych z wykonywaniem zawodu farmaceuty wskazuje, że nikt nie może zastąpić farmaceuty w procesie świadczenia usług farmaceutycznych. Z tego powodu niezmiernie ważne jest zapewnienie obecności w aptece ogólnodostępnej odpowiedniej liczby farmaceutów, albowiem bez nich nie może być sprawowana opieka farmaceutyczna, nie mogą być udzielane usługi farmaceutyczne, jak również nie mogą być realizowane podstawowe zadania przypisane do farmaceuty.
Realizacja celu pracy wymaga zastosowania następujących metod badawczych: metody analizy i krytyki piśmiennictwa, metody analizy aktów prawnych oraz metody badania dokumentów. Taki zestaw metod badawczych pozwolił określić wpływ niedoborów farmaceutów w aptekach na jakość świadczenia usług farmaceutycznych. Umożliwił również wykazanie patologicznej praktyki, jaką jest apteka bez farmaceuty. Powszechność funkcjonowania aptek bez farmaceuty ukazuje z kolei nieefektywność pracy organów nadzoru farmaceutycznego, która stanowi pochodną zbyt daleko posuniętej hermetyzacji środowiskowej.

Słowa kluczowe: rynek farmaceutyczny, prawo farmaceutyczne, farmaceuta, apteka ogólnodostępna, jakość usług farmaceutycznych