

Mieczysław Adamowicz¹
Akademia Bialska Nauk Stosowanych im. Jana Pawła II

CZYNNIKI PRZEMIAN RYNKU PRACY W POLSCE W LATACH 1989-2021

Wstęp

Rynek pracy jest jednym z podstawowych rynków funkcjonujących w gospodarce, w którym aspekty społeczne są równie ważne jak aspekty ekonomiczne. Niektórzy ekonomiści uważają, że rynek pracy, w przeciwieństwie do innych rynków jest wręcz instytucją społeczną, w której występuje proces wymiany związany z ofertą i wykorzystaniem pracy². Na tym rynku obecne są dwie strony: osoby poszukujące pracy (pracownicy, pracobiorcy) i osoby oferujące pracę (przedsiębiorcy, pracodawcy), które pozostają we wzajemnych relacjach, wynikiem których jest płaca, wynagrodzenie za pracę. Relacje, które zachodzą na rynku pracy nie mają wyłącznie charakteru ekonomicznego lecz wynikają także ze sposobu zachowań i obowiązującego systemu społecznego. Z rynkiem pracy wiążą się takie kwestie społeczne jak bezrobocie, niskie płace i będące konsekwencją tych pierwszych decyzje dotyczące zasiłków dla bezrobotnych czy płac minimalnych. Oznacza to, że rynek pracy jest często w gospodarce rynkowej rynkiem w jakimś stopniu regulowanym.

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

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

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

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

Sytuacja na rynku pracy: popyt na pracę, podaż pracy i płace, kształtowana jest przez szereg czynników, z których do najważniejszych należą: sytuacja demograficzna, obowiązujący system społeczno-ekonomiczny, poziom rozwoju gospodarczego i wahania koniunktury, instytucje obsługujące rynek pracy, postęp w sferze technologii informatycznych, powiązania międzynarodowe i globalizacja. Niektóre z tych czynników, jakie wystąpiły w Polsce od czasu transformacji systemowej przedstawimy w tym opracowaniu. Praca powstała przy wykorzystaniu literatury problemu oraz badań sondażowych, które przeprowadził A. Derlukiewicz³.

Rynek pracy w okresie transformacji systemowej (1989-2004)

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

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

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

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

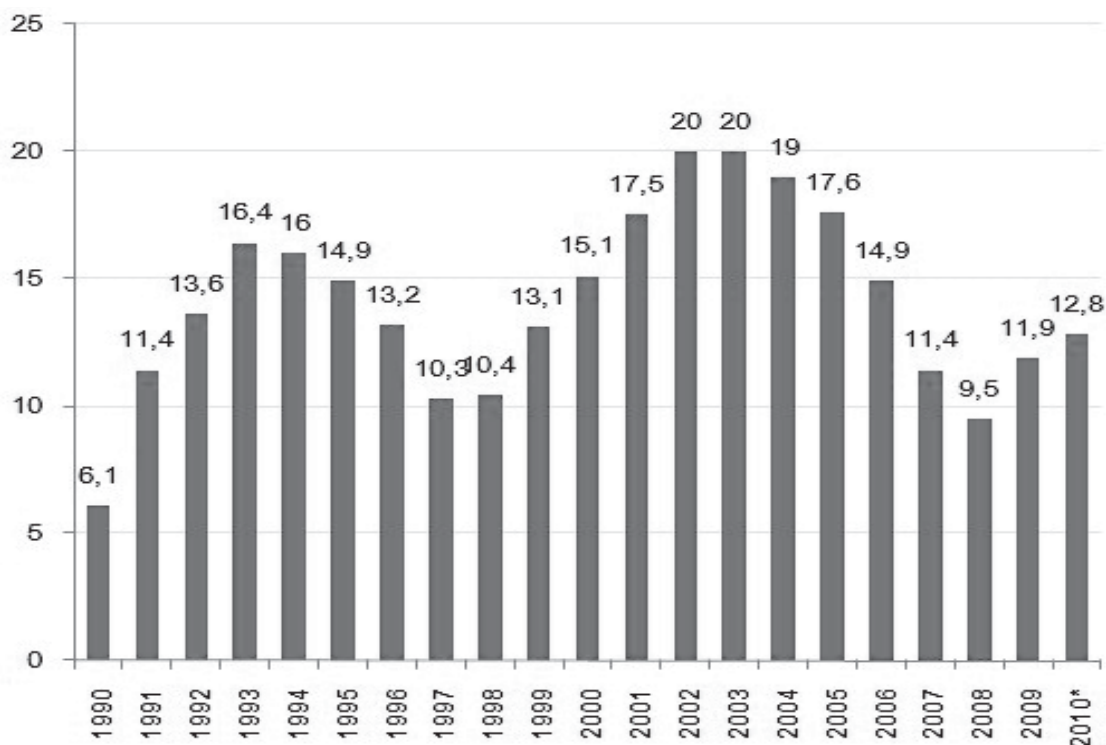
- istnieniem różnych podmiotów gospodarczych,
- występowaniem zjawiska konkurencji między podmiotami,
- niską lub ograniczoną interwencją państwa,
- przewagą własności prywatnej nad publiczną.

U podstaw wystąpienia takiej sytuacji w Polsce w 1989 roku, mającej radykalny wpływ na rynek pracy, było wprowadzenie trzech podstawowych reform ekonomicznych⁴:

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

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

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



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

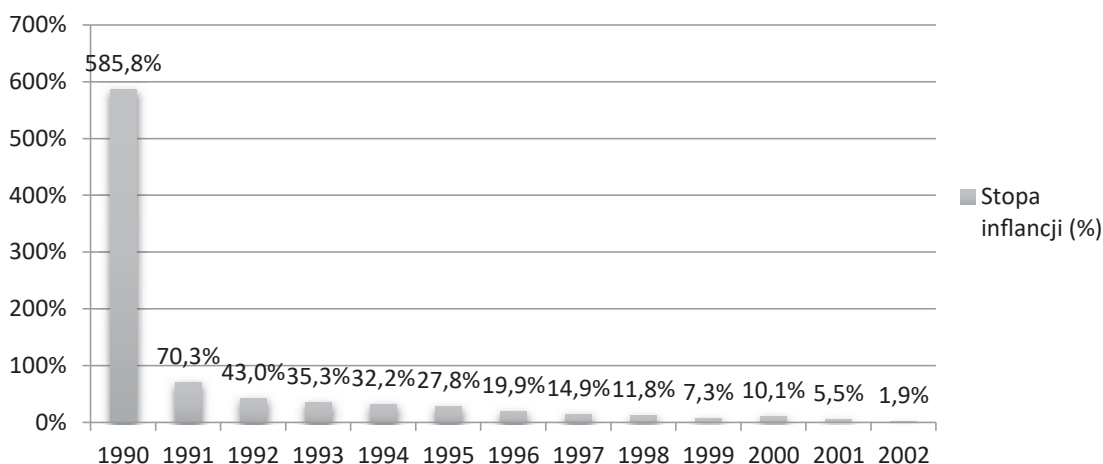
Źródło: rynekpracy.pl. Pobrane z: <https://rynekpracy.pl/monitory/bezrobocie-1990-2010> (dostęp 13.11.2021).

Pojawienie się zjawiska bezrobocia stało się trudnym problemem społecznym stwarzającym konieczność wprowadzenia odpowiedniej polityki ochronnej, którą przewidziano w realizowanym procesie transformacji. Podstawą tej polityki stała się wprowadzona w 1989 r. ustawa o zasadach dotyczących zwalniania pracowników⁵. Dzięki tej ustawie pracownik, który został zwolniony z pracy, miał prawo do otrzymania odprawy pieniężnej w zależności przepracowanych przez niego lat w danej organizacji. Pomoc finansową oferowała również ustawa o zatrudnieniu pracownika uchwalonego w tym samym roku⁶. Ustawa ta umożliwiała osobom bezrobotnym ubieganie się o zasiłki o wyznaczonej z góry wartości. Wprowadzenie tych ustaw w życie spowodowało, że możliwe było pozyskanie niezbędnych środków finansowych bez obowiązku podjęcia pracy, czego następstwem było wzrost liczby bezrobotnych osób na rynku pracy. Zapewnienie ochrony socjalnej bezrobotnym przyczyniło się pośrednio do pojawienia się tzw. szarej strefy na rynku pracy, pracy bezumownej przy jednoczesnym pobieraniu zasiłku dla bezrobotnych.

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

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

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



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

Źródło: Dane statystyczne z GUS.

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

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

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

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

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

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

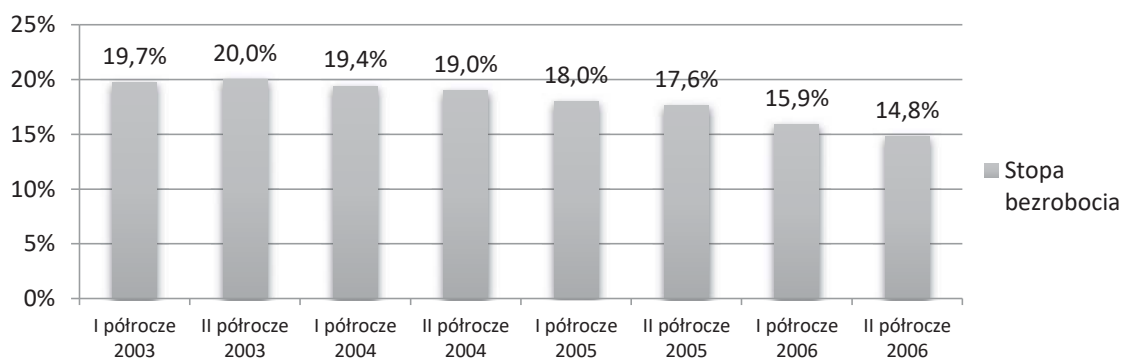
Polska stała się członkiem Unii Europejskiej 1 maja 2004 r. Wydarzenie to dało szansę na poprawę sytuacji w wielu płaszczyznach, w tym zwłaszcza gospodarczej, miało też duży wpływ na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy. Polska nabywając członkostwo Unii Europejskiej stała się beneficjentem tzw.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

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

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

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

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



Wykres 3. Stopa bezrobocia w Polsce po wejściu do UE

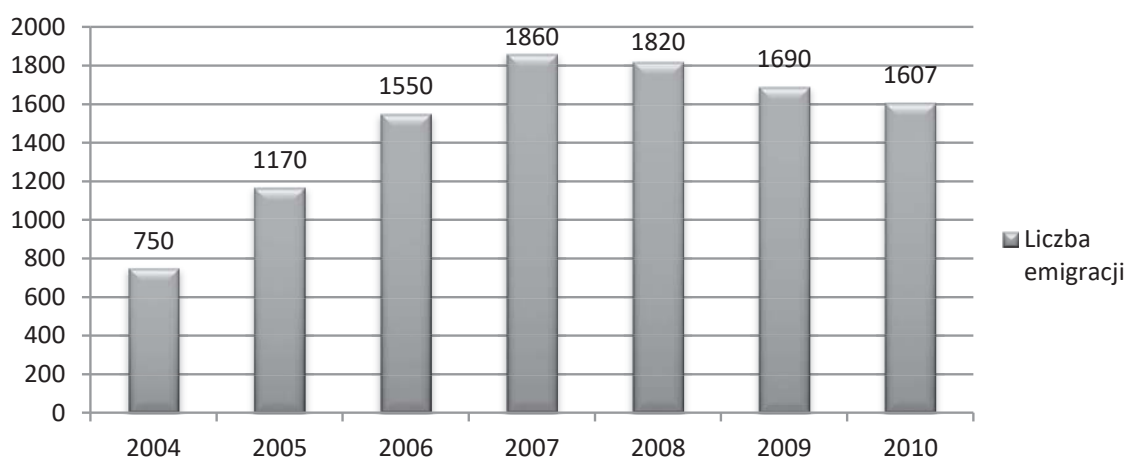
Źródło: Dane statystyczne z GUS.

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

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

Wstąpienie Polski do UE spowodowało, że unijny rynek pracy stał się łatwiej dostępny dla każdego kraju. W sferze rynku pracy pozwoliło to na swobodny przepływ obywateli w ramach Wspólnoty oparty na trzech wymiarach⁸: *swobodzie przepływu pracowników, swobodzie przepływu osób prowadzących samodzielną działalność gospodarczą, swobodzie przepływu osób pozostających poza zatrudnieniem (studenci, emeryci).*

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



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

Źródło: Dane statystyczne z GUS.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹⁰ Tamże.

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

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

Rynek pracy w okresie kryzysu finansowego (2007-2012)

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

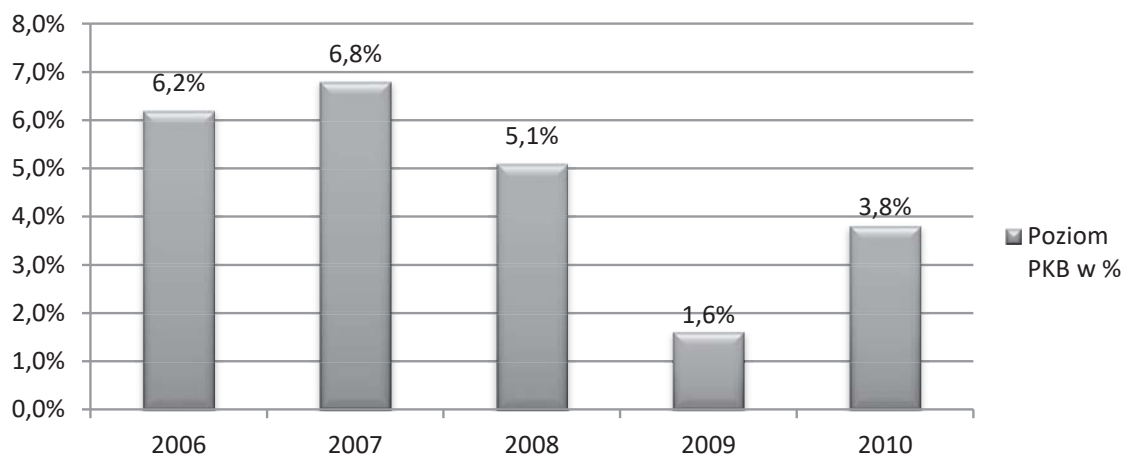
Pierwsze symptomy kryzysu pojawiły się w Stanach Zjednoczonych na rynku nieruchomości w sferze kredytów i pożyczek hipotecznych. Rozwój rynku nieruchomości, wzrost cen i ponadprzeciętne zyski przedsiębiorstw zachęcały do inwestowania, co doprowadziło do udzielania złych kredytów i powstania cenowej bańki kryzysowej, której pęknięcie skutkowało załamaniem tego rynku w 2007 r. Kryzys finansowy ze Stanów Zjednoczonych szybko przeniósł się do innych krajów i nabrał charakteru globalnego¹².

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Zła sytuacja przedsiębiorstw na rynku negatywnie oddziaływała na rynek pracy w Polsce poprzez wzrost stopy bezrobocia oraz bankructwo wielu organizacji. Tylko w I kwartale 2009 r. bankructwo ogłosiło 105 firm, z czego 55% działało w sektorze produkcji oraz usług, 31% w sektorze sprzedaży detalicznej i hurtowej i 10% w budownictwie¹³. W okresie lat 2009-2012 stopa bezrobocia w Polsce wynosiła około 12%, co oznaczało, że około 1,8 mln osób było bez pracy. Oprócz tego spadł również poziom wynagrodzenia pracowników w przedsiębiorstwach, co potęgowało niekorzystne efekty tego zjawiska.

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

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

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

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

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

Obecność kryzysu finansowego również wpłynęła na rynek pracy w aspekcie migracji ludności. Wybuch kryzysu finansowego w 2008 r. zahamował dotychczasowe trendy migracyjne. W wielu krajach UE odnotowano spadek liczby imigrantów przebywających w kraju oraz wzrost osób emigrujących do innych państw. Już na przełomie lat 2007 i 2008 doszło do spadku imigracji do krajów UE, lecz największy regres odnotowano w 2009 r., gdy liczba imigracji spadła o 603 tys. w stosunku do poprzedniego roku. Jednocześnie, liczba emigracji w tym samym roku wzrosła o ok. 600 tys. Pomimo spadku liczby imigrujących osób, imigracja wciąż była wyższa od rozmiarów emigracji¹⁵.

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

Podobne zjawisko odnotowano również w Polsce. W chwili wybuchu kryzysu w 2008 r. poza granicami kraju znajdowało się ok. 2,1 mln mieszkańców, natomiast w kolejnym roku liczba ta spadła do ok. 1,9 mln. Natomiast liczba imigracji oraz re-emigracji do kraju nieznacznie wzrosła. Było to związane z pogarszającą się sytuacją różnych sektorów powiązanych z branżowymi rynkami pracy, np. sektorem bankowym czy ubezpieczeniowym. Pojawiające się trudności spowodowały, że ludzie zagranicą zaczęli wracać do ojczystego kraju, aby ustabilizować swoją sytuację życiową¹⁶.

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

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

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

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

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

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

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

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

poprzez świadczenie pomocy finansowej przedsiębiorcom w celu uniknięcia dalszych zwolnień pracowników przyczyniających się do wzrostu bezrobocia¹⁷;

- Ustawa w dniu 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw¹⁸ – dotycząca przede wszystkim zmiany wysokości otrzymywanych zasiłków oraz okresu jej otrzymywania.

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

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

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

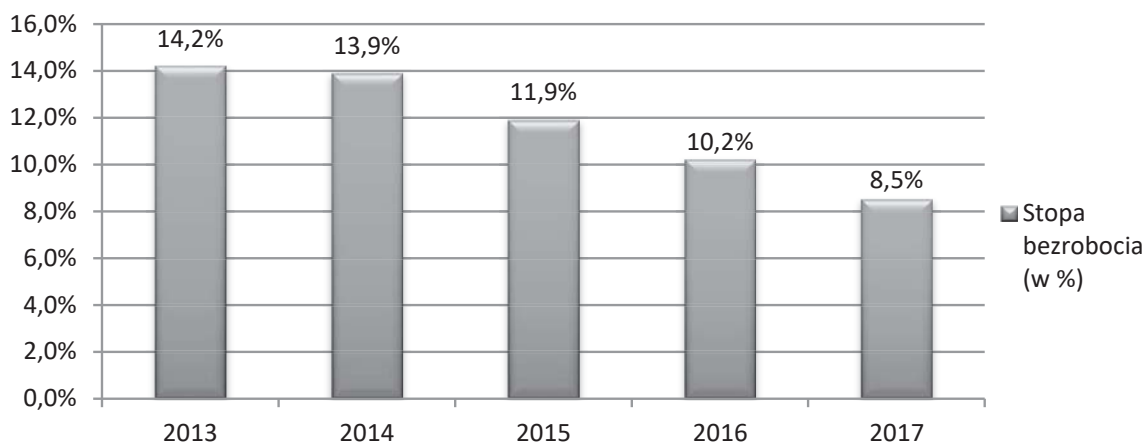
Sytuacja na rynku pracy w latach 2013-2019

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

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

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

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



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

Źródło: Dane statystyczne z GUS.

Pierwszym czynnikiem zmieniającym strukturę rynku pracy jest wzrastający odsetek osób pochodzących z pokolenia Z w strukturze rynku pracy. Na rynku pracy ogólnie przyjmuje się 4 rodzaje pokoleń¹⁹:

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

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

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

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

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

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

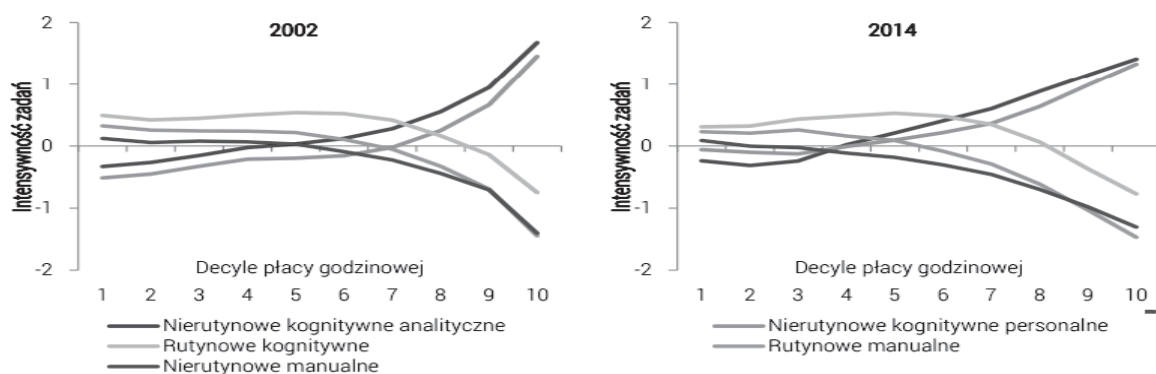
Wpływ na strukturę rynku pracy miał również rozwój technologii, a zwłaszcza technologii informatycznych. W XXI wieku w związku z tym na rynku pracy zaszło wiele zmian, które ukształtowały jego strukturę. Pierwszym skutkiem rozwoju technologicznego było pojawienie się zmian w zakresie prowadzenia działalności.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

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

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

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

W ciągu ostatnich kilku lat na rynku pracy na skutek rozwoju technologicznego oraz globalizacji coraz bardziej zauważa się zjawisko polaryzacji rynku pracy. Pierwsze zjawisko polaryzacji zostało ujawnione w latach 90. XX w., na terenie m.in. USA oraz Wielkiej Brytanii. W krajach tych przeprowadzono badania, które miały ustalić, w jakim stopniu wzrośnie popyt na dobrze wykształconych pracowników przy jednoczesnym spadku popytu na osoby posiadające umiarkowane kwalifikacje²⁰. Zbudowany według tej koncepcji model polaryzacji opisując relacje między technologią informatyczno-komunikacyjną a rodzajami zadań wykonywanych na różnych stanowiskach pracy wskazuje, że technologie te zastępują zadania rutynowe i są komplementarne wobec zadań nie rutynowych²¹. Oznacza to, że zadania, które są realizowane przez średnio lub słabo wykwalifikowanych pracowników mogą być wykonane z łatwością przez urządzenia technologiczne. Jak zmieniła się sytuacja w Polsce w tym zakresie pokazuje Wykres 7.



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ważnym czynnikiem zmian na rynku pracy w Polsce jest również globalizacja²². Zjawisko globalizacji oznacza przenikanie ponad granicami państw różnych zjawisk o charakterze ekonomicznym, społecznym, środowiskowym, politycznym i kulturowym i dotyczy wielu sektorów oraz sfer aktywności w kraju.

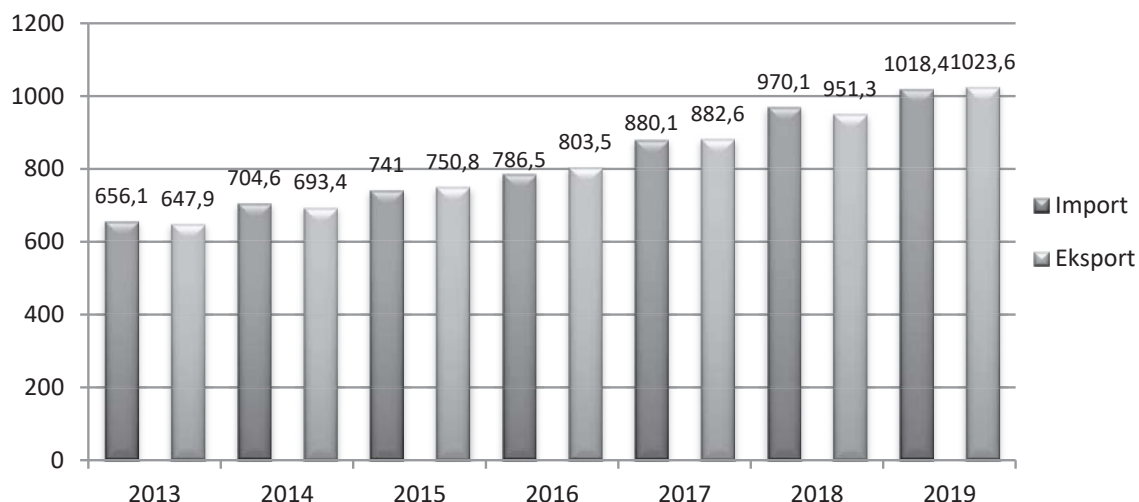
Patrząc na strukturę rynku pracy, największy wpływ na nią ma globalizacja gospodarcza polegająca na integrowaniu krajowych gospodarek z gospodarkami zagranicznymi poprzez natężenie między nimi powiązań, dzięki czemu możliwe jest kształtowanie się międzynarodowego systemu ekonomicznego o wysokiej współzależności²³. Skutkiem tego jest wzrost konkurencyjności między przedsiębiorstwami poprzez efektywne oraz innowacyjne gospodarowanie zasobami. Efektywniejsze gospodarowanie zasobami prowadzi do redukcji cen towarów i usług, które mogą zostać nabyte przez mniej zamożnych konsumentów co przyczynia się do wzrostu ogólnego dobrobytu materialnego społeczeństwa.

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

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

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

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



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

Źródło: Dane statystyczne GUS.

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

Zaburzenia rynku pracy w okresie pandemii (2020-2021)

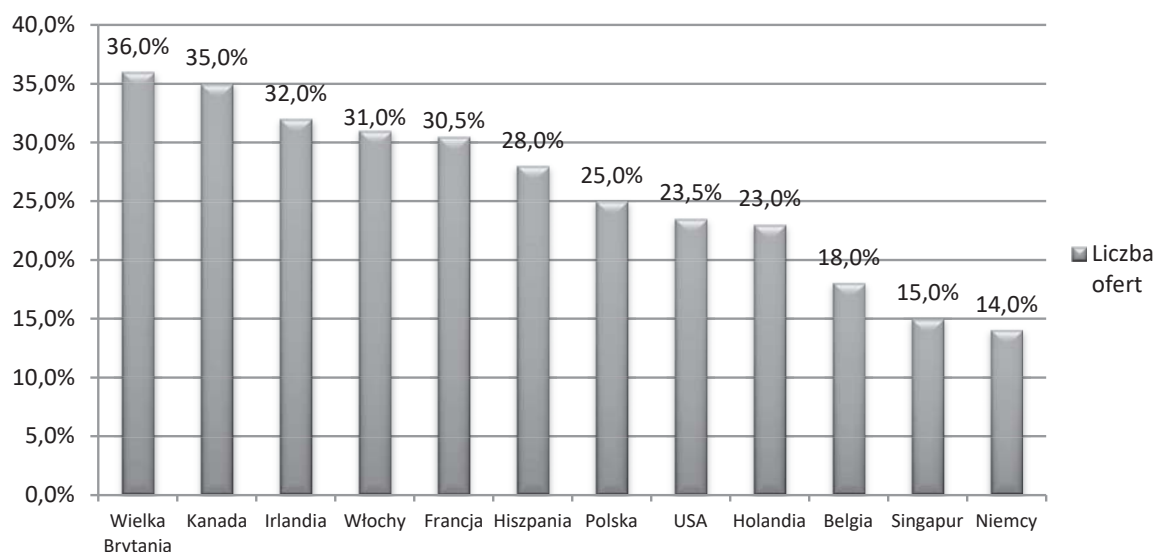
Wybuch pandemii przyczynił się do pogorszenia sytuacji w wielu płaszczyznach. Obecność koronawirusa wywołał zmiany o podłożu ekonomicznym, społecznym, politycznym oraz kulturowym. Zagrożenia, jakie wiązały się z nagłym pojawieniem się wirusa spowodowały, że władze państw zmuszone były podjąć wiele działań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

- zwiększenie liczby dostępnych łóżek poprzez utworzenie kilkunastu szpitali tymczasowych,

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

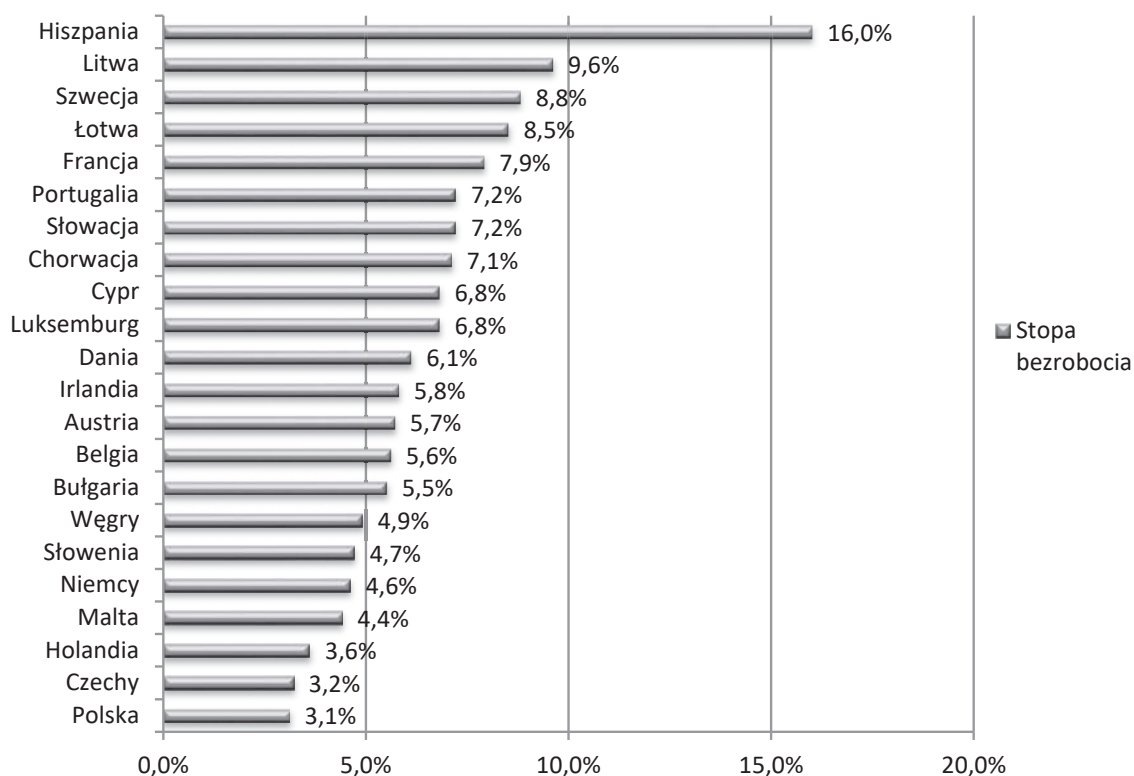
Pomimo przeprowadzonych działań przeciwko rozprzestrzenianiu się koronawirusa, wirus ten wciąż rozwijał się w dynamicznym tempie, zakażając miliony osób na całym świecie, a pandemia przynosiła niekorzystne skutki ekonomiczne, społeczne i zdrowotne. Pandemia spowodowała upadek wielu przedsiębiorstw, na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

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



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

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



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

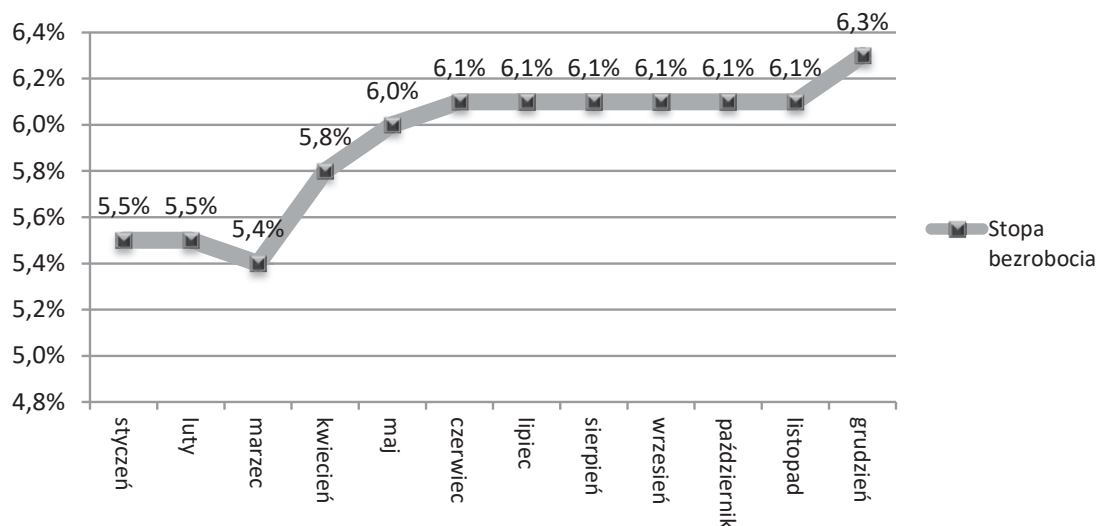
Źródło: Dane statystyczne z Eurostat.

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

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

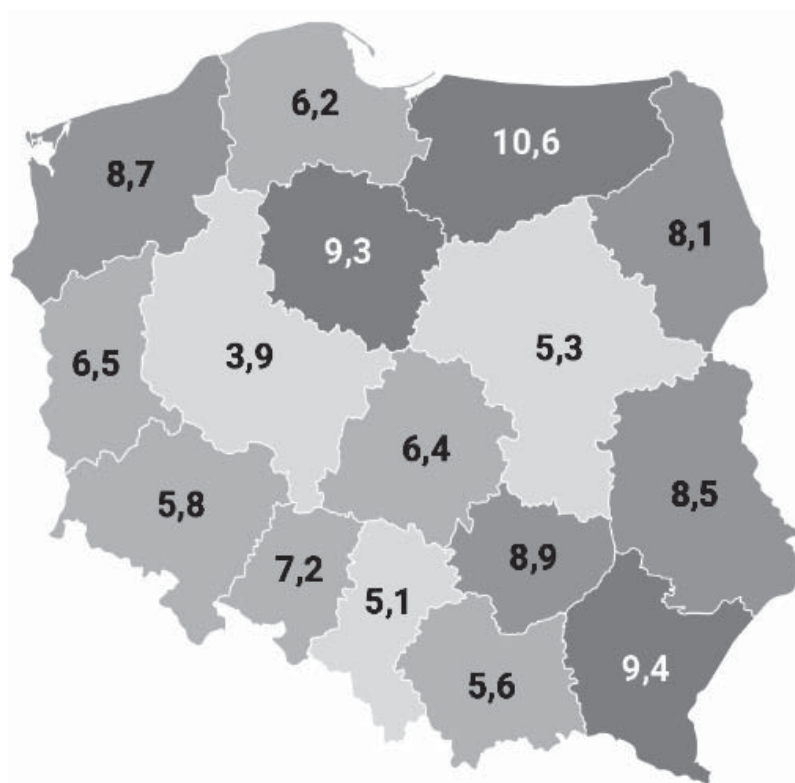
Pandemia koronawirusa poważnie dotknęło również Polskę, czego wyrazem jest wyraźny spadek tempa wzrostu i poziomu PKB z 4,5% w roku 2019 do -5,4% w 2020 r. Na skutek oddziaływania koronawirusa na gospodarkę, doszło też do: wyhamowania handlu zagranicznego towarami oraz usługami; spadku produkcji i wzrostu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

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



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

Źródło: Dane statystyczne z GUS.



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

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

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

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

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

Wsparcie rynku pracy w Polsce w czasie pandemii

Ogólny kryzys oraz zakłócenia na rynku pracy spowodowane przez pandemię wymagały odpowiedniej reakcji państwa i wprowadzenia programów ochronnych, których celem było zapobieganie i ograniczanie skutków pandemii. W Polsce wprowadzono tzw. tarcze antykryzysowe, które miały chronić firmy przed bankructwem, a pracownikom zapewnić pomoc socjalną na przetrwanie trudnego okresu²⁴. Ustawa o COVID-19 wprowadziła szereg form wsparcia dla pracodawców mających chronić pracowników przed grupowymi zwolnieniami, takich jak dofinansowanie obniżonych wynagrodzeń, zwolnienia ze składek na ubezpieczenia społeczne, prawa do negocjowania wynagrodzeń i inne. Przedsiębiorcy, których obroty zmniejszyły się o 15-25% zostali uprawnieni do obniżenia wynagrodzenia pracowników o 50% w okresie postoju i uzyskania dofinansowania obniżonych wynagrodzeń w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia ustawowego. Mieli także prawo zmniejszyć czas pracy zatrudnionych do 20% i uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia w wysokości do 40% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Od czerwca 2020 roku mogli ponadto ubiegać się o dofinansowanie wynagrodzeń objętych postojem lub planem skrócenia czasu pracy. Pracodawcy mieli również prawo

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

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

- możliwości uzyskania przez niektóre podmioty (mikroprzedsiębiorstwa, osoby duchowne, samozatrudnieni) zwolnień z płacenia składek do ZUS na 2-3 miesiące (marzec-maj),
- udzielenia wsparcia finansowego w wysokości do ok. 2 tys. zł dla zleceniobiorców bezpośrednio związanym z nagłym przestojem w zakładzie pracy,
- oferowania pracownikom dopłaty do wynagrodzenia w firmach znajdujących się w trudnej sytuacji finansowej²⁵.

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

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

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

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

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

Upowszechnienie pracy zdalnej – ważny efekt pandemii COVID-19

W czasie pandemii w Polsce rozwinęły się szczególnie zdalne formy komunikowania między ludźmi oraz praca zdalna. Do czasu pandemii praca zdalna była praktykowana głównie przez przedstawicieli wolnych zawodów oraz wielkie firmy i korporacje międzynarodowe²⁶. W czasie pandemii zdalne zatrudnienie lub praca w domu upowszechniły się zwłaszcza w szkolnictwie, komunikacji i administracji, objęła głównie kadrę menadżerską i programistów, księgowość, finanse, ubezpieczenia i marketing, obsługę klienta i sprzedaż²⁷.

W Polsce przed pandemią udział pracy zdalnej wynosił 4,6% i był niższy od średniej unijnej, która wynosiła 5,2%²⁸. W czasie pandemii nastąpił gwałtowny wzrost liczby pracowników wykonujących pracę w domu we wszystkich krajach, w Polsce w 2020 r. osiągnął poziom 8,9% przy średniej unijnej wynoszącej 12,3%. Badania przeprowadzone przez CBOS w kwietniu 2020 r., a więc w kilka miesięcy po ogłoszeniu pandemii w kraju, wykazały, że co czwarty z badanych pracowników w zmniejszonym wymiarze czasu pracy, 21% przeszło na pracę zdalną, a 9% przestało pracować ze względu na potrzebę opieki nad dziećmi. Badania wykazały, że pracę zdalną wykonują głównie osoby z wyższym wykształceniem posiadające kwalifikacje informatyczne. Z takiej formy pracy korzystało około 55% kadry kierowniczej, 38% pracowników instytucji państwowych i publicznych, 34% pracowników administracyjno-biurowych i 32% pracujących na rachunek własny²⁹. Z badań GUS wynika, że odsetek osób pracujących zdalnie w Polsce wynosił 11% w I kwartale 2020 r. Po czym spadł do 5,8% w III kwartale, by ponownie podnieść się do 14,2% w I kwartale 2021 r.³⁰ Przed wybuchem pandemii formę pracy zdalnej stosowały częściej przedsiębiorstwa większe. W czasie pandemii praca zdalna stała się niemal wyłączną formą pracy całego szkolnictwa i upowszechniania wiedzy. Istotnym czynnikiem rozwoju pracy zdalnej jest upowszechnienie Internetu i sprawne funkcjonowanie telekomunikacji. W Polsce w latach 2010-2020 odnotowano szybki wzrost liczby gospodarstw domowych mających dostęp do Internetu: z 67% do 90%. Pod tym względem Polska niewiele ustępuje średniej krajów

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

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

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

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

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

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

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

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

Wybuch pandemii wpłynął również na pogorszenie sytuacji zawodowej wielu osób.

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

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

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

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

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

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

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

Tabela 1. Najbardziej zauważalne zmiany na rynku pracy według ankietowanych

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

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

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

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

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

Piśmiennictwo:

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

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

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

Streszczenie

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

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