RYNEK PRACY

numer
1
2020 (172)

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

TEMAT NUMERU

Mobilność siły roboczej – aspekty pojęciowe i teoretyczne

Mobilność siły roboczej jest ważnym czynnikiem prowadzącym do dopasowania podażowej i popytowej strony rynku pracy, mniejszego bezrobocia oraz równowagi na rynku pracy.

Więcej w numerze

POLECAMY RÓWNIEŻ

Przepływy osób na rynku pracy w Polsce w latach 2014–2017

Jednym za aspektów mobilności siły roboczej jest zmiana statusu na rynku pracy. Chodzi tu w szczególności o szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia oraz o zagrożenie utraty pracy (czyli odpływ z zatrudnienia do bezrobocia).

Więcej w numerze

Ujęcie narracyjne w ocenie publicznych polityk zatrudnienia wobec mobilności pracowników w krajach Europy Środkowej i Wschodniej

Artykuł poświęcony jest problematyce mobilności pracowników z nowych państw członkowskich w Europie Środkowej i Wschodniej na rynki bogatszych członków dawnej UE-15.

Więcej w numerze

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Właściciel tytułu

ISSN 1233-4103

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
1 / 2020 (172)

IPiSS

Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu. Wszystko, co robiłem, to była przyjemność.

Thomas Alva Edison

Spis treści / Table of contents

5 Słowo wstępne redaktora naukowego numeru dr. hab. Leszka Kucharskiego, prof. UŁ
Foreword by academic editor prof. Leszek Kucharski

TEMAT NUMERU / MAIN STORY

6 Mobilność siły roboczej – aspekty pojęciowe i teoretyczne
Eugeniusz Kwiatkowski
Mobility of labour – conceptual and theoretical aspects

ANALIZY I BADANIA / ANALYSIS AND RESEARCH

17 Przepływy osób na rynku pracy w Polsce w latach 2014–2017
Leszek Kucharski
Labour market flows in Poland from 2014 to 2017

26 Ujęcie narracyjne w ocenie publicznych polityk zatrudnienia wobec mobilności pracowników w krajach Europy Środkowej i Wschodniej
Catalin Ghinararu, Łukasz Arendt
The narrative approach in the assessment of public employment policies towards workers' migrations in Central and Eastern European countries

40 Tendencje i struktura migracji wewnętrznych w Polsce w latach 2002–2018
Anna Rutkowska
Trends and structure of internal migration in Poland in the years 2002–2018

STATYSTYKA / STATISTICS

52 Pracownicy na fali optymizmu, pracodawcy pełni obaw
Mateusz Żydek
Employees riding a wave of optimism, employers are full of concern

59 Czy pracownicy mogą być jednocześnie zaangażowani w pracę i wypaleni pracą?
Konrad Kulikowski
Can workers be engaged at work and burnt out at the same time?

68 Czy nowy rok to nowa sytuacja na rynku pracy?
Paulina Łukaszuk
Is the new year a new situation on the labour market?

DZIAŁALNOŚĆ URZĘDÓW PRACY / LABOUR OFFICES ACTIVITY

72 Badanie potwierdza – wzrośnie realna współpraca szkół z pracodawcami
Stefan Augustyn
The survey confirms it – real cooperation between schools and employers will increase

78 „Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców z województwa śląskiego" – omówienie wyników badań
Ilona Antoniewicz, Monika Kowalczyk-Gnyp
"Educational/training needs of entrepreneurs from the Silesian Voivodship" – discussion of research results

AKTUALNOŚCI / NEWS

88 Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki
Applicable rates, amounts and indicators

90 Gdy praca zdalna staje się koniecznością
Dominika Figuła
When remote working becomes a necessity

93 Co nowego na rynku pracy
Redakcja
What is new in the labour market

95 Co nowego w urzędach pracy
Redakcja
What is new in the public employment services

Szanowni Czytelnicy,

Leszek Kucharski
redaktor naukowy numeru

Doktor habilitowany, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ, absolwent tego wydziału. Autor i współautor ponad 100 krajowych i zagranicznych publikacji naukowych. Brał udział w wielu krajowych i międzynarodowych projektach badawczych. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się na problematyce zatrudnienia, bezrobocia oraz polityki gospodarczej. Doświadczony nauczyciel akademicki, posiadający bogaty dorobek dydaktyczno-wychowawczy i naukowy.

rynki pracy w okresie globalizacji podlegają bardzo dynamicznym zmianom. Pojawianie się i upowszechnianie nowych form zatrudnienia, odejście od modelu pracy na pełen etat wymaga ciągłych dostosowań ze strony zasobów siły roboczej. Zwiększenie mobilności zasobów pracy (siły roboczej) ma istotne znaczenie dla przyspieszenia dostosowań na rynku pracy. Mobilność ta może przyjmować różne formy, takie jak: zmiana zawodu, zmiana miejsca pracy, zmiana sekcji (branży), zmiana poziomu wykształcenia, zmiana miejsca zamieszkania (migracje wewnętrzne i zagraniczne) oraz zmiana statusu poszczególnych osób na rynku pracy.

Wzrost mobilności przestrzennej, zawodowej i międzyzakładowej ma istotne znaczenie dla ograniczenia poziomu bezrobocia ogółem, jak również bezrobocia strukturalnego. Poprawa mobilności siły roboczej może również przyczynić się do zwiększenia skuteczności polityki antyinflacyjnej. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że nadmierna emigracja może spowodować zmniejszenie zasobów siły roboczej oraz odpływ wykwalifikowanych pracowników, co jest oczywiście niekorzystne dla funkcjonowania rynku pracy.

W tym numerze oprócz rozważań teoretycznych dotyczących mobilności zasobów pracy podjęto analizy wybranych aspektów mobilności siły roboczej w Polsce oraz krajach Europy Środkowej i Wschodniej.

Teoretyczne aspekty mobilności siły roboczej zostały przybliżone w artykule E. Kwiatkowskiego. Wyniki analiz, metodą parametryczną i nieparametryczną, wpływu wybranych cech społeczno-ekonomicznych na pozycję osób na rynku pracy zostały przedstawione w artykule L. Kucharskiego. Ważny temat z punktu widzenia krajów Europy Środkowej i Wschodniej – emigracji ich mieszkańców na rynki pracy bogatszych członków byłej UE-15 – został podjęty w artykule C. Ghinararu i Ł. Arendta. W początkowym okresie emigracja ta łagodziła napięcia na krajowych rynkach pracy oraz spowodowała wzrost transferów pieniężnych, jednakże wraz z upływem czasu kraje te utraciły dużą część populacji w wieku produkcyjnym. Autorzy artykułu podejmują „metodą narracyjną" próbę oceny zdolności wykorzystania środków aktywnej polityki rynku pracy w celu stabilizacji populacji w wieku produkcyjnym względem migracji zewnętrznych. Tendencje oraz struktura migracji wewnętrznych w Polsce są przedmiotem rozważań w artykule A. Rutkowskiej.

Z pewnością artykuły zawarte w tym numerze „Rynku Pracy" nie wyczerpują wszystkich zagadnień związanych z mobilnością zasobów pracy. Mogą one jednak stanowić punkt wyjścia do dyskusji oraz prowadzenia kolejnych pogłębionych i bardziej zaawansowanych badań.

Numer został przygotowany przed wybuchem epidemii koronawirusa, dlatego też niektóre diagnozy mogą nie przystawać do warunków gospodarczych w okresie kryzysu, z którym będzie się zmagać polska gospodarka.

Leszek Kucharski

Mobilność siły roboczej – aspekty pojęciowe i teoretyczne

Eugeniusz Kwiatkowski
Uniwersytet Łódzki
Katedra Makroekonomii

Mobilność siły roboczej jest ważnym czynnikiem prowadzącym do dopasowania podażowej i popytowej strony rynku pracy, mniejszego bezrobocia oraz równowagi na rynku pracy.

Wstęp

Gospodarki rynkowe podlegają różnorodnym wpływom, których źródła tkwią w samych gospodarkach bądź też na zewnątrz tych gospodarek. Mają one różny charakter: koniunkturalny, trendów długofalowych, jednorazowych szoków o charakterze podażowym bądź popytowym czy też przekształceń strukturalnych związanych z oddziaływaniem postępu technicznego, innowacji produktowych bądź zmian preferencji nabywców. Wywołują one zjawisko nierównowag w gospodarce, w tym również na rynkach pracy, gdzie mogą one powstawać między łącznym popytem na pracę a łączną podażą pracy, a także niedopasowania strukturalne obu stron rynku pracy. Zjawiska te wywołują procesy przystosowawcze na rynkach pracy, co z kolei wymaga pewnej elastyczności rynku pracy, a więc jego zdolności do zmiany istniejących stanów, w przeciwnym razie bowiem negatywne konsekwencje nierównowag utrzymują się długo. Duże nadzieje na zwiększenie elastyczności rynku pracy pokłada się w mobilności siły roboczej.

Celem artykułu jest przybliżenie zjawiska mobilności siły roboczej od strony pojęciowej i teoretycznej. W szczególności została tu podjęta próba określenia istoty mobilności siły roboczej, jej rodzajów i pomiaru oraz uchwycenia jej determinant i znaczenia – w świetle wybranych ekonomicznych teorii rynku pracy.

Istota, rodzaje i miary mobilności siły roboczej

Pojęcie mobilności jest obecnie dosyć często używane zarówno w języku potocznym, jak i dyskursie naukowym. W języku potocznym oznacza najczęściej ruchliwość, zdolność do zmiany, łatwość przystosowania się do zmian. W naukach ekonomicznych zostało ono prawdopodobnie po raz pierwszy użyte w ekonomii neoklasycznej przy okazji analizy rynku doskonale konkurencyjnego, w której przyjmowano, że na takim rynku mamy doskonałą mobilność czynników produkcji w sensie ich łatwego przemieszczania się między dziedzinami gospodarki. Podkreślano tam również, że poszczególne czynniki produkcji charakteryzują się niejednakową mobilnością, gdyż mamy niemobilne tereny budowlane i budynki przemysłowe oraz wysoce mobilne kapitały (Pigou 1933, s. 252 i nast.).

W podobnym znaczeniu użyto później terminu „mobilność" w teorii optymalnego obszaru walutowego, w której traktowano mobilność czynników produkcji rozumianą w sensie ich swobodnego przepływu między krajami członkowskimi jako ważny warunek istnienia takiego obszaru (Mankiw i Taylor 2009, s. 423–425). Klasyczne ujęcie mobilności w socjologii sprowadza się do ruchliwości społecznej o charakterze pionowym, tzn. wzdłuż podziałów wynikających ze stratyfikacji społecznej (Vannini 2010). W naukach społecznych spotkać

można również pojęcie mobilności utożsamiane właściwie z migracjami i podróżami (Ślęzak 2019, s. 48), co jednak wydaje się zbyt wąskie.

W polskiej literaturze ekonomicznej pojęcie mobilności siły roboczej jest znane od dosyć dawna, ale jego interpretacje są nieliczne. Warto tutaj wspomnieć o definicji M. Olędzkiego (1979, s. 198), która stwierdza, iż jest to „proces społeczny, zmieniający miejsce jednostki lub grupy zarówno w przestrzeni, jak i w strukturach społecznych, w wyniku zmiany miejsca pracy, charakteru pracy i pozycji zawodowej". Tę definicję M. Olędzkiego przyjęto nie bez powodu w pracy pt. *Mobilność zasobów pracy*, przygotowanej pod redakcją E. Kryńskiej (2000, s. 9). Jest to bowiem ujęcie stosunkowo szerokie, pozwalające uwzględnić różne przejawy zmiany miejsca jednostek na rynku pracy.

Mobilność siły roboczej oznacza więc proces przemieszczania się jednostek na rynku pracy czy też zmiany ich miejsca. Rynek pracy, na którym sprzedawcy usług siły roboczej konkurują o miejsca zatrudnienia, nie jest jednak rynkiem ogólnym, globalnym. Pracownik ma bowiem określony zawód, określone wykształcenie i mieszka w określonym miejscu. Dlatego też pracownik konkuruje o miejsce pracy na konkretnym, cząstkowym rynku pracy, charakteryzującym się pewną jednorodnością i odrębnością (Bosworth, Dawkins i Stromback 1996, s. 176). Może on jednak powziąć decyzję o mobilności, przechodząc na inny cząstkowy rynek pracy.

W literaturze można spotkać różne klasyfikacje cząstkowych rynków pracy. Jest to związane z wielością kryteriów uwzględnianych przy ich podziałach. Po pierwsze, można wyodrębnić wewnętrzne i zewnętrzne rynki pracy. Te pierwsze dotyczą rynków pracy w obrębie poszczególnych przedsiębiorstw, te drugie zaś odnoszą się do cząstkowych rynków pracy, funkcjonujących na zewnątrz przedsiębiorstw. Po drugie, istotną rolę w klasyfikacji rynków pracy odgrywa kryterium zawodowe. Chodzi tutaj o wyodrębnienie rynków cząstkowych w odniesieniu do poszczególnych zawodów bądź grup zawodów. Po trzecie, ważne w klasyfikacji rynków pracy jest kryterium przestrzenne. Na jego podstawie można wydzielić poszczególne lokalne, regionalne i ogólnokrajowe rynki pracy. Po czwarte, wyodrębnia się niekiedy gałęziowe i branżowe rynki pracy, aczkolwiek uzasadnienie dla takiego podziału ma raczej charakter pragmatyczny (często układy zbiorowe negocjowane są na szczeblu branży bądź gałęzi) niż merytoryczny. Po piąte, ważne znaczenie przypisuje się w literaturze podziałowi na pierwszorzędne i drugorzędne rynki pracy, zgodnie z koncepcją dualnego rynku pracy (Kryńska 2000, s. 20). W myśl tej koncepcji rynki pierwszorzędne są lepsze, bardziej stabilne, oferujące nowoczesne i korzystniejsze płacowo miejsca pracy, przestrzegające przepisów prawa i zdobyczy socjalnych pracowników; natomiast rynki drugorzędne są gorsze, mniej stabilne, charakteryzujące się mało atrakcyjnymi miejscami pracy.

Sytuacja na poszczególnych cząstkowych rynkach pracy jest zazwyczaj silnie zróżnicowana. Z jednej strony różnorodność ta dotyczy poziomu płac (obok rynków ze stosunkowo wysokimi płacami występują również rynki pracy z poziomami płac mało atrakcyjnymi), z drugiej zaś wyraża się w odmiennych relacjach między popytem na pracę a jej podażą. Na niektórych rynkach pracy występuje nadwyżka podaży pracy nad popytem na pracę, na innych zaś jest sytuacja odwrotna. Takie zróżnicowanie sytuacji na cząstkowych rynkach pracy nie może pozostać bez znaczenia dla decyzji jednostek co do wyboru bądź zmiany zawodu, wykształcenia, miejsca zatrudnienia czy też miejsca zamieszkania, a więc decyzji o mobilności.

Uczestnicy procesów gospodarczych podejmują różnorodne decyzje ekonomicze. Dotyczą one między innymi świadczenia usług siły roboczej. Wyodrębnić tutaj można, po pierwsze, decyzje dotyczące tego, czy pozostawać biernym zawodowo, czy też aktywnym zawodowo. Po drugie, osoby aktywne zawodowo muszą rozstrzygnąć szereg istotnych kwestii życiowych. Przede wszystkim muszą zdecydować, czy posiadany poziom wykształcenia jest wystarczający, czy też należy go podnieść poprzez uczestnictwo w systemie edukacji. Po trzecie, jednostki muszą odpowiedzieć sobie

na pytanie, czy wykonywać nadal posiadany zawód, czy też raczej spróbować jego zmiany na bardziej atrakcyjny i poszukiwany na rynku pracy. Po czwarte, trzeba podjąć decyzję dotyczącą miejsca pracy. Nawet jeśli ktoś posiada już określone miejsce pracy, to warto rozważyć, czy nie byłoby korzystniej dokonać zmiany tego miejsca (czyli rozważyć zmianę zakładu pracy) w ramach tego samego lokalnego czy też regionalnego rynku pracy. Po piąte, jednostki zastanawiają się nad tym, czy nie zmienić miejsca zamieszkania, aby podjąć pracę na innym lokalnym czy też regionalnym rynku pracy, gdzie warunki pracy i życia są zasadniczo lepsze.

Wszystkie wymienione decyzje są podejmowane przez jednostki w sposób autonomiczny. Sposób i zasady podejmowania decyzji gospodarczych podmiotów zostały opisane dogłębnie na gruncie neoklasycznej teorii ekonomii (zob. Milewski i Kwiatkowski 2018, s. 147–203). Z teorii tej wynika, że każda decyzja gospodarcza poprzedzona jest swoistym rachunkiem ekonomicznym dokonywanym przez jednostki, polegającym na porównaniu dodatkowych korzyści płynących z pozytywnej decyzji z jej dodatkowymi kosztami. Jeśli dodatkowe koszty – w przekonaniu jednostki – są większe od dodatkowych korzyści, to takie decyzje są odrzucane. Jeśli natomiast dodatkowe korzyści przewyższają dodatkowe koszty określonej decyzji, to taka decyzja jest podejmowana. Zasady te dotyczą również omawianych wcześniej decyzji dotyczących świadczenia usług siły roboczej przez jednostki. Można więc stwierdzić, że jeśli dodatkowe korzyści związane z tymi decyzjami (zwiększenie aktywności zawodowej, podniesienie wykształcenia, zmiana zawodu, zmiana miejsca pracy, zmiana miejsca zamieszkania i regionu) są większe od ich dodatkowych kosztów, to takie decyzje są podejmowane. Takie pozytywne decyzje jednostek są przejawem ich mobilności.

Uwzględniając wprowadzoną we wcześniejszych rozważaniach ideę cząstkowych rynków pracy, można zinterpretować mobilność siły roboczej jako proces przemieszczania się osób między poszczególnymi cząstkowymi rynkami pracy, wyodrębnionymi na podstawie kryteriów zawodowych, przestrzennych, gałęziowych, a także mierników wyznaczających wewnętrzne i zewnętrzne oraz pierwszorzędne i drugorzędne rynki pracy.

W literaturze wyróżnia się mobilność potencjalną i mobilność faktyczną siły roboczej (Bosworth, Dawkins i Stromback 1996, s. 178). Przez mobilność potencjalną rozumie się zdolność i gotowość ludzi do zmian i przemieszczeń na rynku pracy. Nie zawsze mobilność potencjalna przemienia się w mobilność faktyczną, a więc w rzeczywiste zmiany i dyslokacje osób na rynku pracy. Aby tak było, niezbędne są odpowiednio silne sygnały rynkowe, które skłonią ludzi do mobilności. Sygnały te dotyczą przede wszystkim różnic w poziomie płac i stopach bezrobocia między cząstkowymi rynkami pracy. Przy odpowiednio dużych dysproporcjach jednostki podejmują decyzje o zmianach i przemieszczeniach (a więc decyzje oznaczające mobilność) i w rezultacie mobilność potencjalna przekształca się w mobilność faktyczną.

W literaturze wyodrębnia się kilka podstawowych rodzajów mobilności siły roboczej, a mianowicie: międzyzakładową, międzygałęziową, edukacyjną, zawodową, przestrzenną i zmieniającą status osób na rynku pracy (Kryńska 2000, s. 9 i nast.).

Przez mobilność międzyzakładową siły roboczej rozumie się proces zmiany miejsc pracy przez pracowników, oznaczający przejście do innego zakładu pracy. Zmiana miejsc pracy może następować również w obrębie tego samego zakładu pracy. Jest ona związana z procedurami organizacyjnymi w przedsiębiorstwie bądź też z dopasowaniem pracowników do wymogów miejsc pracy. W tym przypadku możemy mówić o mobilności wewnątrzzakładowej. Z punktu widzenia efektywności funkcjonowania rynku pracy ważniejsza jest mobilność międzyzakładowa. Implikuje ona odejście z pracy z jednego zakładu (proces ten może być dobrowolny bądź wymuszony) oraz przyjście do pracy w innym.

Mobilność międzygałęziowa siły roboczej oznacza przepływ pracowników z jednej gałęzi gospodarki do drugiej, co można potraktować

jako pewien wariant mobilności międzyzakładowej, gdyż i w tym przypadku mamy zmianę miejsc pracy przez pracowników – z tym że wiąże się ona jednocześnie ze zmianą gałęzi zatrudnienia. Ten rodzaj mobilności można rozumieć szerzej, włączając tutaj nie tylko przepływy pracowników między gałęziami, ale również między branżami, sekcjami, działami czy też sektorami gospodarki.

Mobilność edukacyjna jest związana ze zmianą poziomu wykształcenia i kwalifikacji siły roboczej. Dotyczy przede wszystkim ludzi młodych, którzy decydują się zdobywać wyższe poziomy wykształcenia i wyższe kwalifikacje, ale także osób dorosłych, w tym pracujących, które podnoszą swoje wykształcenie w trybie wieczorowym bądź zaocznym. Należy tutaj włączyć również uczestnictwo w kursach i szkoleniach. Idea kształcenia ustawicznego dobrze się wpisuje w obszar mobilności edukacyjnej.

Przez mobilność zawodową siły roboczej należy rozumieć zmianę profesji w trakcie kariery zawodowej. Oznacza to, że po pewnym okresie kariery zawodowej ludzie odchodzą od wyuczonego zawodu i zdobywają nowe kwalifikacje zawodowe, które umożliwią pracę w innym zawodzie. Mobilność tę można odnosić do szczegółowej klasyfikacji zawodów, ale także do podziału na duże grupy zawodowe. Można również ją pojmować w kategoriach zmian polegających na przejściu z grupy pracowników najemnych do grupy pracodawców (bądź pracujących na własny rachunek) oraz z grupy pracowników fizycznych do grupy pracowników umysłowych (i odwrotnie).

Mobilność przestrzenna oznacza przemieszczenia osób między miejscowościami, powiatami, regionami i krajami. Można je podzielić na niezwiązane ze zmianą miejsca zamieszkania oraz takie, które się z tym wiążą. W pierwszej grupie podstawową rolę z punktu widzenia funkcjonowania rynku pracy odgrywają relokacje osób, związane z codziennymi dojazdami do pracy. W drugiej zaś chodzi przede wszystkim o przepływy osób między regionami ekonomicznymi, a więc migracje międzyregionalne. Warto zauważyć, że migracje ludności mogą się odbywać w obrębie danego kraju (mówimy wówczas o migracjach wewnętrznych) bądź też być związane z przekraczaniem granic państwa (mamy wówczas do czynienia z migracjami zewnętrznymi bądź zagranicznymi). Należy podkreślić, że z punktu widzenia długotrwałych skutków dla rynku pracy większe znaczenie mają przemieszczenia związane ze zmianą miejsca zamieszkania, a więc migracje ludności.

Mobilność, która zmienia status osób na rynku pracy, dotyczy ich przepływów między trzema podstawowymi zasobami związanymi z rynkiem pracy, a mianowicie zasobami biernych zawodowo, pracujących i bezrobotnych. Status osób się poprawia, gdy uczestniczą one w przepływach z bierności zawodowej do zasobu pracujących oraz z zasobu bezrobotnych do zasobu pracujących. Uczestnictwo osób w przemieszczeniach w odwrotnych kierunkach pogarsza ich status na rynku pracy.

Mobilność siły roboczej jest procesem charakteryzującym się pewnym natężeniem. Może ono być większe bądź mniejsze w zależności od liczby osób podejmujących decyzje o mobilności. W związku z tym natężenie mobilności można mierzyć w postaci relacji między liczbą osób, które wykazały mobilność w pewnym okresie, a liczbą osób, które mogły potencjalnie taką mobilność wykazać. Ze względu na występowanie różnych rodzajów mobilności najbardziej ogólny zapis wskaźnika natężenia mobilności mógłby wyglądać następująco:

$$WNM_i = \frac{F_{ijt_0-t_1}}{S_{it_0}}, \qquad (1),$$

gdzie przyjęto oznaczenia:

WNM_i – wskaźnik natężenia mobilności osób znajdujących się na cząstkowym rynku pracy „*i*",

S_{it_0} – liczba osób znajdujących się na cząstkowym rynku pracy „*i*" w okresie „t_0",

$F_{ijt_0-t_1}$ – strumień osób, które w okresie t_0 znajdowały się na cząstkowym rynku pracy „i" i w okresie między t_0 a t_1 przeniosły się na jakikolwiek inny cząstkowy rynek pracy „*j*", przy czym $j = 1, ..., n$.

Powyższą ogólną formułę (1) można wykorzystać w analizie natężenia wszystkich omawianych wcześniej rodzajów mobilności. Wystarczy bowiem, że cząstkowe rynki pracy „i" oraz

„j" będą zdefiniowane odpowiednio do określonego rodzaju mobilności. Na przykład natężenie mobilności zawodowej można mierzyć następująco:

$$WNM_{zi} = \frac{F_{ijt_0-t_1}}{S_{it_0}}, \qquad (2),$$

gdzie przyjęto oznaczenia:

WNM_{zi} – wskaźnik natężenia mobilności zawodowej w zawodzie „i",

S_{it0} – liczba osób wykonujących zawód „i" w okresie „t_0",

$F_{ijt_0-t_1}$ – strumień osób, które w okresie „t_0" wykonywały zawód „*i*" i w okresie między t_0 a t_1 zmieniły zawód na jakikolwiek inny zawód „*j*", przy czym *j* = 1, ..., n.

W analogiczny sposób można ująć natężenie mobilności w odniesieniu do innych rodzajów mobilności.

Mobilność siły roboczej w ekonomicznych teoriach rynku pracy

Rozpatrując rolę mobilności siły roboczej w teoriach rynku pracy, trzeba podkreślić, że przez długie lata traktowano to zjawisko jako element szerszej koncepcji dotyczącej elastyczności rynku pracy. Choć teza ta jest eksponowana w literaturze dopiero w latach 80. i 90. XX wieku, to jednak już wcześniejsze teorie rynku pracy zawierają twierdzenia, które rzucają sporo światła na kwestię związku między sytuacją na rynku pracy a jego elastycznością, w tym mobilnością siły roboczej.

Pierwsze bardziej rozwinięte ujęcia rynku pracy i bezrobocia znajdujemy w ekonomii neoklasycznej. Nawiązuje ona do szeregu twierdzeń wysuniętych w ekonomii klasycznej, a w szczególności do koncepcji o skutecznym działaniu swobodnych mechanizmów rynkowych. Jeśli pojawi się rozbieżność między popytem na pracę a podażą pracy, to – zdaniem A. Smitha (1954, s. 101–104 i 435) – następuje zmiana płac, która poprzez oddziaływanie na liczbę ludności dopasowuje podażową i popytową stronę rynku pracy.

Idee ekonomii klasycznej zostały rozwinięte na gruncie ekonomii neoklasycznej. Zdaniem A. Pigou 1933, s. 252) w warunkach doskonałej konkurencji na rynku pracy i swobodnego działania mechanizmów rynkowych występuje w gospodarce tendencja do pełnego zatrudnienia. Niedopasowania popytu i podaży pracy wywołują natomiast zmiany płac realnych, które w warunkach mobilnej siły roboczej prowadzą do równowagi na rynku pracy. Bezrobocie może się jednak pojawić, jeśli stawki płac ustalą się na zbyt wysokim poziomie i trudno je obniżyć ze względu na ich usztywnienie od dołu. Jest to związane z silną pozycją przetargową związków zawodowych, brakiem zaufania między pracodawcami a związkami zawodowymi oraz istnieniem systemu ubezpieczeń od bezrobocia (Pigou 1927, s. 355). Takie ujęcie wskazuje na pewną rolę usztywnień rynku pracy i ograniczeń mechanizmów rynkowych w powstawaniu bezrobocia. Nic więc dziwnego, że w polityce ograniczania bezrobocia neoklasycy odwołują się do zapewnienia nieskrępowanego działania mechanizmów rynkowych, giętkich płac i poprawy mobilności siły roboczej.

W teorii J. M. Keynesa nie mamy przyczynowego związku między sytuacją na rynku pracy i bezrobociem a elastycznością rynku pracy i mobilnością siły roboczej. Dlatego też keynesowska polityka redukcji bezrobocia nie zawiera postulatów poprawiających elastyczność rynku pracy i mobilność siły roboczej.

Prawie do końca lat 60. XX wieku w analizach rynku pracy i bezrobocia, podejmowanych w teorii ekonomii, dominowało postrzeganie tego zjawiska w kategoriach nierównowagi rynku pracy. Pod koniec lat 60. skierowano większą uwagę na rodzaje bezrobocia, charakterystyczne dla równowagi, w tym również równowagi rynku pracy. Czołową rolę w tej reorientacji odegrali początkowo ekonomiści szeroko rozumianego kierunku neoklasycznego, zwłaszcza E. Phelps, M. Friedman, D. Mortensen, następnie zaś dołączyli do nich współcześni keynesiści, m.in.: R. Layard, S. Nickell, A. Lindbeck, D. Snower. Głoszone w ramach tego ujęcia teorie (zwłaszcza naturalnej stopy bezrobocia, poszukiwań, bezrobocia NAIRU) zawierają szereg twierdzeń istotnych dla dyskusji nad elastycznością rynku pracy i mobilnością siły roboczej.

Wysuwając teorię naturalnej stopy bezrobocia, M. Friedman (1975, s. 271) nie porzucił wiary w skuteczność działania swobodnych mechanizmów rynkowych, w tym również mechanizmów na rynku pracy. W odróżnieniu od tradycyjnej ekonomii neoklasycznej zwrócił jednak uwagę na to, że współczesna gospodarka, w tym i rynek pracy, funkcjonują w warunkach odbiegających od doskonałej konkurencji. Mamy tu bowiem do czynienia z niedoskonałościami rynkowymi, instytucjami rynku pracy i rynków towarowych, niedoskonałymi informacjami o wolnych miejscach pracy i wolnej sile roboczej, kosztami poszukiwań, niedoskonałą mobilnością siły roboczej itd. Równowaga w takiej gospodarce z niedoskonale funkcjonującymi rynkami implikuje, według M. Friedmana, istnienie pewnego bezrobocia, które określił mianem naturalnego. Bezrobocie naturalne można więc traktować jako nieuniknione w gospodarce, której rzeczywiste warunki funkcjonowania odbiegają od doskonałej konkurencji.

Z teorii naturalnej stopy bezrobocia wynika kilka implikacji dla roli elastyczności rynku pracy i mobilności siły roboczej w kształtowaniu bezrobocia. Po pierwsze, uzależnienie poziomu bezrobocia naturalnego od czynników realnych związanych z funkcjonowaniem rynku pracy wskazuje na istotną rolę elastyczności rynku pracy w kształtowaniu tego bezrobocia. Po drugie, poprawa elastyczności rynku pracy, w tym poprawa mobilności siły roboczej, odgrywa ważną rolę w redukcji tego bezrobocia.

Teoria naturalnej stopy bezrobocia rozpatrywała bezrobocie równowagi w perspektywie makroekonomicznej. Podstawy tego podejścia zostały dosyć szybko rozwinięte przez grupę amerykańskich ekonomistów na czele z E. Phelpsem (1970) w teorii poszukiwań na rynku pracy. Ujęcie to jest ciekawe z naszego punktu widzenia, gdyż zwraca uwagę na rolę niektórych form elastyczności rynku pracy w kształtowaniu bezrobocia.

Zgodnie z teorią poszukiwań podmioty działające na współczesnych rynkach pracy nie dysponują pełną informacją rynkową (o ofertach pracy, o szukających pracy itd.), stąd też podejmują one procesy poszukiwawcze, w których kierują się zasadami racjonalności oraz przeprowadzają rachunek ekonomiczny kosztów i korzyści tych poszukiwań. Szukają tak długo, aż krańcowe korzyści poszukiwań wyrównają się z ich krańcowymi kosztami.

Z podejścia tego wynika, że w gospodarce charakteryzującej się niekompletnymi informacjami rynkowymi występuje tendencja do kształtowania się pewnego bezrobocia związanego z poszukiwaniami pracy. Zjawisko to jest traktowane jako dobrowolne, gdyż wypływa z autonomicznych decyzji jednostek o poszukiwaniach pracy oraz z porównania kosztów poszukiwań (kosztów przejazdów, korespondencji, utraconych dochodów) z ich korzyściami (w postaci oczekiwanej płacy, m.in. zależnej od posiadanych kwalifikacji). Według teorii poszukiwań bezrobocie byłoby mniejsze, gdyby kwalifikacje poszukujących pracy były wyższe i lepiej dopasowane do wymagań pracodawców.

Teorie naturalnej stopy bezrobocia oraz poszukiwań na rynku pracy, wyrosłe na gruncie szeroko rozumianego nurtu neoklasycznego, nie mogły pozostać bez wpływu na keynesistów. Idee bezrobocia słabo wrażliwego na wahania popytu globalnego znalazły również uznanie na gruncie keynesizmu, zwłaszcza wśród autorów teorii bezrobocia NAIRU, czyli bezrobocia nieprzyśpieszającego procesów inflacyjnych (Layard, Nickell i Jackman 1991). Podejście to jest ciekawe zwłaszcza ze względu na analizy determinantów bezrobocia równowagi.

Zgodnie z teorią NAIRU bezrobocie równowagi zależy nie od poziomu popytu na towary, lecz od szeregu czynników realnych związanych z funkcjonowaniem rynku pracy. Wśród tych czynników znajdujemy również takie, które dotyczą elastyczności rynku pracy. Po pierwsze, bezrobocie NAIRU zależy od rozwiązań w sferze zasiłków dla bezrobotnych (Layard, 1986 s. 45). Bardziej hojny system zasiłków wywołuje silniejszą presję na wzrost płac i osłabienie motywacji do poszukiwań pracy, prowadząc w rezultacie do wyższego bezrobocia równowagi. Po drugie, bezrobocie NAIRU zależy od ustawodawstwa określającego stopień ochrony stosunku pracy (Layard, Nickell i Jackman 1991,

s. 74). Długie okresy wypowiedzenia pracy, a zwłaszcza wysokie koszty zwolnień z pracy, zachęcają do wysuwania przez pracowników śmielszych postulatów płacowych, co prowadzi do wyższego bezrobocia równowagi. Po trzecie, istotnym czynnikiem wpływającym na wysokość postulatów płacowych i poziom bezrobocia równowagi jest siła związków zawodowych i związany z nią stopień uzwiązkowienia. Wysoki stopień uzwiązkowienia oraz silna monopolistyczna pozycja związków zawodowych podnoszą poziom bezrobocia równowagi. Po czwarte, poziom bezrobocia równowagi zależy również od stopnia niedopasowań strukturalnych podaży pracy i popytu na pracę w różnych przekrojach, a w szczególności: płci, zawodów, wykształcenia i regionów (Layard, Nickell i Jackman 1991, s. 285–335). Z tego punktu widzenia bardzo ważny jest stopień mobilności siły roboczej, zwłaszcza mobilności zawodowej, kwalifikacyjnej i przestrzennej. Niższa mobilność siły roboczej podnosi poziom bezrobocia równowagi.

Z teorii bezrobocia NAIRU wynika, iż bezrobocie to zależy od czynników związanych z elastycznością rynku pracy. Ponadto płynie z niej wniosek, iż działania zwiększające elastyczność rynku pracy (w tym poprawiające mobilność siły roboczej) mogłyby przyczynić się do redukcji bezrobocia równowagi.

Rozważając teorie rynku pracy, warto również wspomnieć o teoretycznych koncepcjach procesów migracji ludności, mających znaczenie dla objaśnienia mobilności przestrzennej. Po pierwsze, trzeba wspomnieć o neoklasycznej teorii migracji, która dostrzega przyczyny migracji ludności w różnicach w wysokości płac na rynkach pracy, sam zaś proces migracji traktuje jak ważny mechanizm wyrównywania płac między krajami wysyłającymi i przyjmującymi migrantów (Harris i Todaro 1970). Po drugie, w nowej ekonomii migracji podkreśla się, że procesy migracyjne są następstwem decyzji nie tyle poszczególnych osób, ile całych rodzin (Stark 2003). Przesłanką migracji jest bowiem ograniczenie ryzyka finansowego rodziny poprzez zdywersyfikowanie źródeł dochodów (Massey 2002) i zagwarantowanie bardziej stabilnego zatrudnienia (Castles i Miller 2009).

Po trzecie, teoria sieci migracyjnych wskazuje, że ważną przesłanką migracji są sieci migracyjne, czyli interpersonalne powiązania migrantów, które obniżają koszty migracji i zmniejszają ryzyko pobytu za granicą (Duszczyk 2012). Po czwarte, warto wspomnieć o teorii czynników wypychających i przyciągających w ujęciu E. S. Lee (1966), która dostrzega przyczyny migracji w różnicach zarobków, możliwości znalezienia pracy, poziomu życia i bezpieczeństwa pracy (Duszczyk 2012).

Determinanty i znaczenie mobilności

Z przedstawionych teorii rynku pracy można wysnuć wiele wniosków dotyczących determinant i znaczenia mobilności siły roboczej.

Natężenie mobilności siły roboczej zależy od szeregu czynników determinujących. Do najważniejszych zaliczamy:

- czynniki „wypychające" z danego cząstkowego rynku pracy,
- czynniki „przyciągające" do określonego cząstkowego rynku pracy,
- bariery i koszty mobilności,
- demograficzno-społeczne cechy osób.

Wśród czynników „wypychających" i „przyciągających" należy wymienić przede wszystkim poziom płac oraz stopień trudności (łatwości) zdobycia miejsca pracy. Relatywnie niskie płace wypychają siłę roboczą z danego cząstkowego rynku pracy, natomiast stosunkowo wysokie płace są istotnym czynnikiem przyciągającym ludzi na dany rynek pracy. Trudność zdobycia miejsca pracy można syntetycznie mierzyć stopą bezrobocia. Stąd też wysokie stopy bezrobocia na niektórych cząstkowych rynkach pracy wypychają ludzi z tych rynków, natomiast niskie stopy bezrobocia są ważnym czynnikiem przyciągającym ludzi na te rynki.

Mobilność siły roboczej może natrafiać na bariery. Szczególne ograniczenia związane są z kosztami mobilności, czyli nakładami, jakie trzeba ponieść, aby mobilność stała się faktem. Mają one różnorodny charakter – w zależności od rodzaju mobilności. W przypadku mobilności międzyzakładowej i międzygałęziowej ważną rolę odgrywają koszty poszukiwania pracy (np. koszty zdobycia informacji o miejscach pracy, koszty korespondencji i dojazdów

do potencjalnych pracodawców). Im są one wyższe, tym trudniej podjąć decyzję oznaczającą mobilność międzyzakładową i międzygałęziową. W przypadku mobilności edukacyjnej istotną barierą może być mała dostępność do rynku edukacyjnego, względnie stosunkowo wysokie koszty kształcenia. Jeśli chodzi o mobilność zawodową, to zasadniczą rolę odgrywają koszty przekwalifikowania i szkoleń zawodowych. Natomiast w odniesieniu do mobilności przestrzennej ważne są koszty mieszkań i przeprowadzek oraz dogodność i koszty transportu w przypadku mobilności dotyczącej dojazdów do pracy. Bariery językowe i różnice kulturowe mogą natomiast znacznie wpływać na migracje zagraniczne.

Decyzje o mobilności są podejmowane przez poszczególne osoby, których demograficzno-społeczne cechy nie pozostają bez znaczenia dla natężenia tego zjawiska. Po pierwsze, istotną rolę odgrywa tu wiek. Z obserwacji wynika, że zazwyczaj ludzie młodzi są bardziej mobilni. Po drugie, ważne znaczenie dla mobilności ma płeć. Ze względu na obowiązki macierzyńskie przemieszczanie się kobiet może być bardziej ograniczone niż mężczyzn. Po trzecie, istotną rolę odgrywają również cechy jednostek, związane z posiadanym wykształceniem, wykonywanym zawodem oraz miejscem zamieszkania. Cechy te znacząco wpływają na niektóre rodzaje mobilności (te rodzaje, które nie są związane bezpośrednio z uwzględnianą cechą). Na przykład poziom wykształcenia determinuje w istotny sposób mobilność przestrzenną, miejsce zamieszkania zaś (wieś, małe miasto czy też duża aglomeracja) nie pozostaje zazwyczaj bez wpływu na mobilność edukacyjną, międzyzakładową czy przestrzenną.

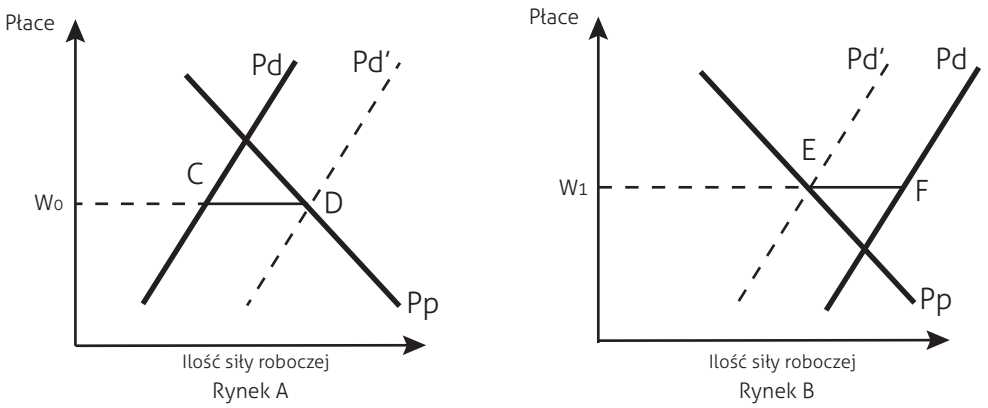
Mobilność siły roboczej pełni szereg ważnych funkcji ekonomicznych i społecznych. Rozpatrując jej ekonomiczne znaczenie, warto podkreślić dwa elementy. Po pierwsze, ma istotne znaczenie dla redukcji bezrobocia w gospodarce, a zwłaszcza dla redukcji bezrobocia strukturalnego. Po drugie, jest ważna dla skuteczności polityki antyinflacyjnej. Rozważmy te dwie kwestie nieco głębiej.

Analizując znaczenie mobilności siły roboczej dla redukcji bezrobocia, warto przywołać wspominaną już ideę bezrobocia naturalnego w ujęciu M. Friedmana, zgodnie z którą w gospodarce występuje pewien typ bezrobocia związanego przede wszystkim z niedoskonałym funkcjonowaniem rynku pracy i powstającymi niedopasowaniami strukturalnymi podaży pracy i popytu na nią. Chodzi tu w szczególności o niedopasowania strukturalne w przekroju zawodów, wykształcenia oraz miejsca pracy i miejsca zamieszkania. Gdy te niedopasowania się utrzymują, pojawia się bezrobocie strukturalne, będące istotnym elementem bezrobocia naturalnego. Redukcja niedopasowań strukturalnych i bezrobocia strukturalnego za pośrednictwem mechanizmu płacowego ma zazwyczaj ograniczone znaczenie ze względu na istnienie różnorodnych usztywnień płacowych. Dlatego też ważną rolę może odegrać tutaj mobilność siły roboczej, która powoduje zmiany podaży pracy na cząstkowych rynkach pracy i w rezultacie zwiększa skuteczność mechanizmów przystosowawczych na rynkach pracy.

Załóżmy, że na cząstkowym rynku pracy A występuje nadwyżka podaży pracy nad popytem na pracę, natomiast na rynku cząstkowym B – sytuacja odwrotna, czyli nadwyżka popytu na pracę nad podażą pracy. Sytuacja taka może spowodować, że część siły roboczej przenosi się z rynku A na rynek B, co oznacza faktyczną mobilność siły roboczej (rodzaj mobilności zależy od charakteru rozpatrywanych cząstkowych rynków pracy). W rezultacie rozmiary podaży pracy na rynku A się skurczą, natomiast rozmiary podaży pracy na rynku B się zwiększą. Przemieszczenia te powodują zmniejszenie niedopasowań podaży i popytu na obu rynkach pracy, co w efekcie oznacza redukcję bezrobocia strukturalnego w gospodarce.

Dla ilustracji wpływu mobilności siły roboczej na nierównowagi na rynkach pracy wykorzystać można wykres 1 (patrz: s. 14), na którym pokazano przypadek dwu cząstkowych rynków pracy A i B z zasadniczo odmienną sytuacją. Na rynku A przy stawkach płac W_0 istnieje nadwyżka popytu na pracę (Pp) nad podażą pracy (Pd) o rozmiarach CD, na rynku B zaś przy stawkach płac W_1 mamy nadwyżkę podaży pracy (Pd) nad popytem na pracę (Pp) o rozmiarach EF. Załóżmy, że z pewnych powodów stawki płac

Wykres 1. Mobilność a nierównowaga na cząstkowych rynkach pracy

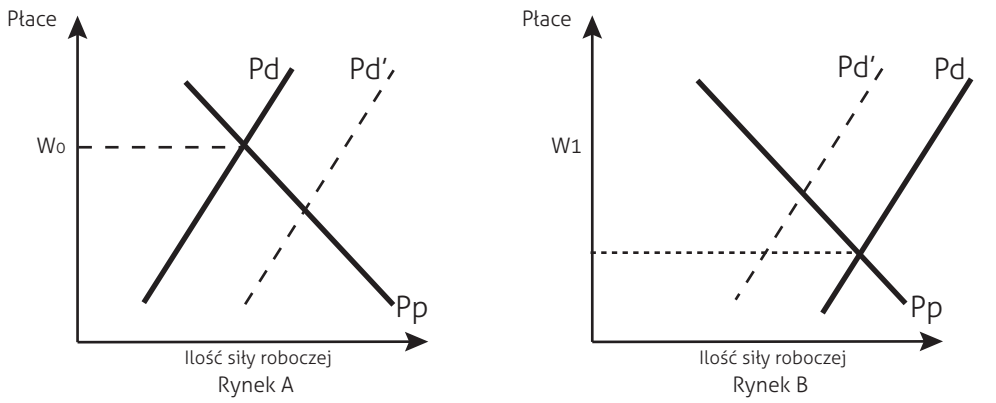


są usztywnione. W tej sytuacji mobilność siły roboczej może zredukować stany nierównowagi. Siła robocza występująca na rynku B ze względu na trudności ze znalezieniem pracy ma bodźce do przemieszczenia się na rynek A. Jeśli tak się stanie, to podaż pracy na rynku B się skurczy (co znajduje wyraz w przesunięciu krzywej podaży pracy do położenia Pd'). Natomiast na rynku A podaż pracy wzrośnie (krzywa podaży pracy przesunie się do położenia Pd'). W rezultacie mobilności siły roboczej stany nierównowagi na cząstkowych rynkach pracy mogą zostać zmniejszone bądź nawet zlikwidowane.

Oddziaływanie mobilności siły roboczej na skuteczność polityki antyinflacyjnej dokonuje się za pośrednictwem kształtowania presji płacowej. Z teorii ekonomii wynika, że skuteczność polityki antyinflacyjnej zależy od wysokości presji płacowej, ta ostatnia zaś jest uzależniona w istotnej mierze od stopnia niedopasowań strukturalnych podaży pracy i popytu na nią (Layard, Nickell i Jackman 1991, s. 285–335). Z doświadczeń gospodarek rynkowych płyną wnioski, że spadek bezrobocia wywołuje stosunkowo silny wzrost presji płacowej, natomiast wzrost bezrobocia powoduje relatywnie słaby spadek presji płacowej. Ponadto ogólna presja płacowa w gospodarce kształtuje się pod przemożnym wpływem cząstkowych rynków pracy z najlepszą sytuacją, czyli z najniższymi stopami bezrobocia. A zatem zmniejszenie zróżnicowania sytuacji na cząstkowych rynkach pracy prowadziłoby do osłabienia presji na wzrost płac i poprawy skuteczności polityki antyinflacyjnej. Dużą rolę może tutaj odegrać mobilność siły roboczej, gdyż przemieszczenia siły roboczej zmniejszają różnice w stopach bezrobocia między **cząstkowymi rynkami pracy**.

Na wykresie 2 pokazano ilustrację wpływu mobilności siły roboczej na płace na cząstkowych

Wykres 2. Mobilność siły roboczej a płace



rynkach pracy. Wykres przedstawia dwa cząstkowe rynki pracy A i B, na których poziom płac jest zasadniczo odmienny. Na rynku A równowaga oznacza stosunkowo wysoki poziom płac W_0, na rynku B zaś płace są stosunkowo niskie i wynoszą W. Pracujący na rynku B mają silne bodźce do mobilności i przeniesienia się na rynek A. Gdy tak się stanie, to podaż pracy na rynku B się zmniejszy, natomiast płace na rynku B wzrosną (ilustracją tego jest przesunięcie krzywej podaży pracy do położenia Pd'). Z kolei na rynku A podaż pracy wzrośnie, płace zaś spadną (ilustruje to przesunięcie krzywej podaży pracy do położenia Pd'). W rezultacie mobilności siły roboczej następuje więc zmniejszenie rozpiętości płac na cząstkowych rynkach pracy, co osłabia presję płacową i zwiększa skuteczność polityki antyinflacyjnej.

Zakończenie

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że mobilność siły roboczej jest ważną i konieczną cechą współczesnych rynków pracy. Podlegają one bowiem ustawicznym przekształceniom ze względu na oddziaływania czynników zewnętrznych i wewnętrznych. W rezultacie pojawiają się niedopasowania strukturalne podaży pracy i popytu na pracę oraz nierównowagi na cząstkowych rynkach pracy, które tworzą impulsy dla procesów przystosowawczych. Ze względu na instytucjonalne usztywnienia mechanizmy zmian płac pełnią ograniczoną rolę w działaniu procesów przystosowawczych. Dlatego też otwiera się szerokie pole dla mobilności siły roboczej jako mechanizmu przystosowawczego, działającego na rynku pracy. Mobilność ta jest swoistym substytutem dla mechanizmów płacowych, zapewniającym działanie procesów przystosowawczych.

Mobilność siły roboczej odgrywa istotną rolę w redukcji nierównowag na cząstkowych rynkach pracy i bezrobocia naturalnego w gospodarce. Dzięki tej mobilności podaż pracy staje się bardziej elastyczna, co pozwala na jej lepsze dopasowanie do popytu na pracę. W związku z występowaniem kilku rodzajów mobilności siły roboczej można stwierdzić, że wyższa mobilność prowadzi do większej elastyczności podaży pracy w przekroju zawodowym, edukacyjnym, gałęziowym i przestrzennym. W rezultacie dzięki wyższej mobilności siły roboczej poprawia się efektywność działania rynku pracy i obniża się bezrobocie naturalne.

Mobilność siły roboczej jest także ważna z punktu widzenia skuteczności polityki antyinflacyjnej. Dzięki mobilności następuje zmniejszenie zróżnicowania płac między grupami siły roboczej, co prowadzi do osłabienia przeciętnej presji płacowej w gospodarce. Osłabienie presji płacowej podnosi skuteczność polityki antyinflacyjnej.

Ze względu na korzyści płynące z wyższej mobilności siły roboczej wskazane jest podejmowanie działań stymulujących to zjawisko. Najważniejszą rolę mogą tutaj odegrać działania obniżające koszty mobilności oraz przełamujące jej bariery. Ze względu na specyfikę poszczególnych rodzajów mobilności działania obniżające jej koszty mają różnorodny charakter.

W celu stymulowania mobilności międzyzakładowej (a także międzygałęziowej) jest wskazane:

- podejmowanie działań poprawiających informowanie o wolnych miejscach,
- rozwój usług pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego,
- rozwój elastycznych form zatrudnienia.

Stymulowanie mobilności zawodowej (a także edukacyjnej) wymaga:

- zwiększania dostępności do usług edukacyjnych,
- rozwoju systemów stypendialnych i pożyczek na finansowanie kosztów kształcenia,
- rozwoju szkoleń zawodowych i kursów,
- wspierania finansowego uczestników szkoleń i kursów,
- dostosowywania usług edukacyjnych i szkoleniowych do potrzeb rynku pracy.

Stymulowanie mobilności przestrzennej powinno być ograniczone do jej aspektu wewnętrznego, gdyż emigracje zagraniczne powodują szereg negatywnych skutków dla gospodarki krajowej. Poprawa mobilności wewnętrznej jest pożądana ze względu na jej wpływ na efektywność funkcjonowania rynku pracy. W celu stymulowania mobilności wewnętrznej należy:

- rozwijać system informowania o miejscach pracy i warunkach mieszkaniowych we wszystkich rejonach kraju;
- wspierać finansowo osoby podejmujące pracę w innych regionach w związku z przeprowadzką;
- rozwijać system pożyczek przy podejmowaniu pracy związanej ze zmianą miejsca zamieszkania;
- dofinansowywać koszty dojazdów do pracy poza miejscem zamieszkania.

Bibliografia

Bosworth, D., Dawkins, P., Stromback, T., 1996, *The Economics of the Labour Market*, Longman.

Castles, S., Miller, M. J., 2009, *The Age of Migration. International Population Movements in the Modern World*, Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Duszczyk, M., 2012, *Polska polityka migracyjna a rynek pracy*, ASPRA, Warszawa.

Friedman, M., 1975, *Rola polityki pieniężnej, w: Teoria i polityka stabilizacji koniunktury. Wybór tekstów* (opr. A. Szeworski), PWE, Warszawa.

Harris, J. R., Todaro, M. P., 1970, *Migration, Unemployment and Development: A Two sector Analysis*, American Economic Review, Vol. 60 (1).

Kryńska, E., red., 2000, *Mobilność zasobów pracy*, IPiSS, Warszawa.

Kwiatkowski, E., 2002, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa.

Layard, R., 1986, *How to Beat Unemployment*, Oxford University Press, Oxford.

Layard, R., Nickell, S., Jackman, R., 1991, *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.

Lee, E. S., 1966, *A Theory of Migration*, Demography, Vol. 3, No. 1.

Mankiw, N. G., Taylor, M. P., 2009, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa.

Massey, D. S., 2002, *A Synthetic Theory of International Migration*, w: Iontsev, V. (ed.), *World in the Mirror of International Migration*, MAX Press, Moscow.

Milewski, R., Kwiatkowski, E., red., 2018, *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Olędzki, M., 1979, *Polityka zatrudnienia*, PWN, Warszawa.

Phelps, E. S., ed., 1970, *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W. W. Norton and Co., New York.

Pigou, A. C., 1927, *Industrial Fluctuations, Macmillan*, London.

Pigou, A. C., 1933, *The Theory of Unemployment*, ed. I, Macmillan and Co. Ltd., London.

Smith, A., 1954, *Badania nad naturą i przyczynami bogactwa narodów*, PWN, Warszawa.

Stark, O., 2003, *Tales of Migration without Wage Differentials: Individual, Family and Community Context*, ZEW Discussion Paper on Development Policy, No. 73, ZEW, Bonn.

Ślęzak, E., 2019, *Mobilność korporacyjna na przykładzie Krakowa*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Vannini, P., 2010, *Mobile Cultures: From the Sociology of transportation to the Study of Mobilities*, Sociology Compass, Vol. 4/2.

Summary

The purpose of the paper is to analyse mobility of labour from conceptual and theoretical perspectives. Mobility of labour is defined as a process of movement of individuals between labour markets distinguished by various criteria – and those include, among others, occupational and spatial criteria.

Mobility of labour is of big importance for the reduction of imbalances in labour markets. Due to mobility labour supply can faster match labour demand in terms of occupations, educational profiles and spaces. As a result due to higher mobility of labour the effectiveness of the labour market is improved and unemployment is reduced.

Key words

mobility of labour, labour market flexibility, effects of mobility of labour.

Więcej o autorze

Eugeniusz Kwiatkowski
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-9030-1664
Uniwersytet Łódzki
Katedra Makroekonomii

Profesor doktor habilitowany; specjalista w dziedzinie ekonomia rynku pracy.

Przepływy osób na rynku pracy w Polsce w latach 2014–2017

Leszek Kucharski
Uniwersytet Łódzki
Katedra Polityki Ekonomicznej

Jednym za aspektów mobilności siły roboczej jest zmiana statusu na rynku pracy. Chodzi tu w szczególności o szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia oraz o zagrożenie utraty pracy (czyli odpływ z zatrudnienia do bezrobocia).

Wstęp

Analizy zasobowe mają istotne znaczenie dla rozpoznania procesów zachodzących na rynku pracy, zwłaszcza dotyczących bezrobocia. Niemniej jednak wnioskowanie na ich podstawie co do przyczyn tego zjawiska jest obarczone pewnymi ograniczeniami. W podejściu zasobowym analizuje się poziomy bezrobocia w określonych punktach czasu, natomiast w analizach strumieniowych akcent spoczywa na napływach do bezrobocia i odpływach z bezrobocia. A zatem analiza strumieniowa pozwala na dynamiczną analizę zasobu bezrobocia.

Dla zbadania tego problemu jest wskazane podjęcie analizy strumieniowej, tzn. analizy strumieni przepływów między zasobami zatrudnionych, bezrobotnych i biernych zawodowo. Pozwala to zidentyfikować, które grupy siły roboczej znajdują się w najtrudniejszym położeniu na rynku pracy. Identyfikacja grup najbardziej zagrożonych bezrobociem ma istotne znaczenie dla prowadzenia aktywnej polityki rynku pracy.

Celem opracowania jest zbadanie wpływu wybranych cech społeczno-ekonomicznych jednostek na ich pozycję na rynku pracy w Polsce w latach 2014–2017. W tym okresie polska gospodarka znalazła się w fazie ożywienia gospodarczego oraz nastąpiły istotne zmiany instytucjonalne.

W polskiej literaturze ekonomicznej można znaleźć wiele opracowań, w których analizowano pozycje określonych grup osób na rynku pracy w Polsce (Kwiatkowski i Kucharski 1995; Kucharski 2002; Malarska 2007; Gałecka-Burdziak 2012; Magda i Ruzik-Sierdzińska 2012).

Struktura opracowania jest następująca. W części 2 przedstawiono wyniki oszacowań stóp przepływów siły roboczej między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową. Część 3 zawiera wyniki oceny relatywnych szans odpływów z bezrobocia, zatrudnienia i bierności zawodowej w 2017 r. W części 4 przedstawiono wnioski z przeprowadzonych rozważań.

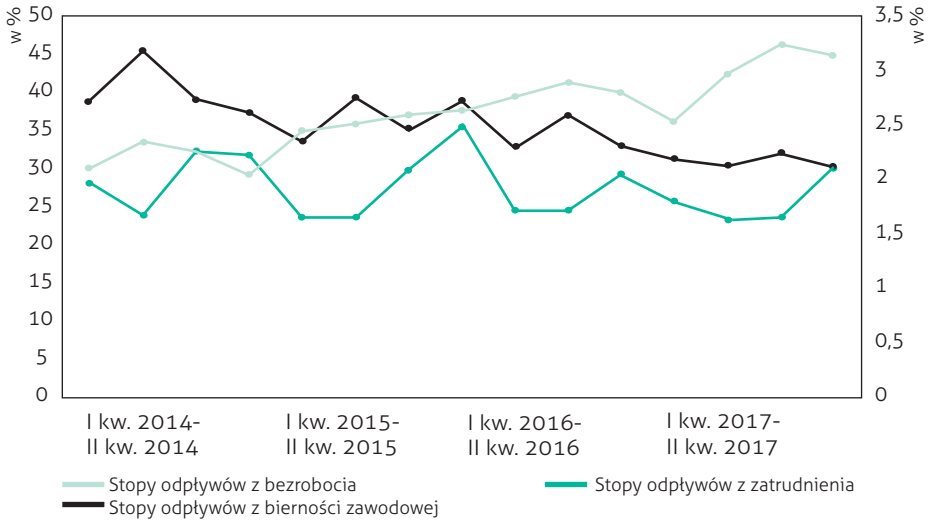
W opracowaniu wykorzystano dane jednostkowe pochodzące z Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) w Polsce z lat 2014–2017.

Przepływy siły roboczej między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową w Polsce

Przyjrzyjmy się obecnie tendencjom zmian kwartalnych stóp odpływów z bezrobocia, zatrudnienia i bierności zawodowej w latach 2014–2017[1] (wykres 1, patrz: s. 18). Jak widać, w badanym okresie wystąpiła tendencja wzrostowa stóp odpływów z bezrobocia. W tym samym czasie

[1] Stopa odpływu z danego zasobu to relacja liczby osób, które między okresem t a (t+1) odpłynęły z tego zasobu, do wielkości tego zasobu w okresie t (który traktujemy jako okres bazowy). Np. stopa odpływu z zatrudnienia to relacja liczby osób, które między okresem t a (t+1) odpłynęły z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej do liczby pracujących w okresie t.

Wykres 1. Kwartalne stopy odpływów* z bezrobocia, zatrudnienia i bierności zawodowej w Polsce w latach 2014–2017, w %



* Na głównej osi OY – przedstawiono stopy odpływów z bezrobocia, na dodatkowej osi OY zaś – pozostałe stopy odpływów.

Źródło: dane BAEL, obliczenia własne.

pojawiła się słaba tendencja spadkowa stóp odpływów z zatrudnienia (w tym również z zatrudnienia do bezrobocia). Na kierunek zmian obu wyżej wymienionych stóp przepływów istotny wpływ z pewnością miała poprawa koniunktury gospodarczej. W perspektywie niekorzystnych prognoz demograficznych niepokojąca wydaje się tendencja spadkowa stóp odpływów z bierności zawodowej – pomimo poprawy koniunktury w badanym okresie.

W tabeli 1 (patrz: s. 19) przedstawiono dane o stopach odpływów z bezrobocia do zatrudnienia ogółem oraz w przekroju wybranych grup siły roboczej. Można z nich wyciągnąć następujące wnioski.

Po pierwsze, w badanym okresie wystąpiła tendencja wzrostowa stóp odpływów z bezrobocia do zatrudnienia ogółem oraz we wszystkich wyodrębnionych grupach siły roboczej.

Po drugie, mężczyźni we wszystkich badanych latach mieli większe szanse znalezienia pracy niż kobiety. W latach 2014–2017 stopy odpływów z bezrobocia do zatrudnienia wśród mężczyzn wzrosły 5,98 p.p., natomiast wśród kobiet o 4,71 p.p. Można zatem powiedzieć, że poprawa koniunktury w większym stopniu wpływała na poprawę sytuacji mężczyzn na rynku pracy.

Po trzecie, największe szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia w latach 2014–2017 miały osoby w wieku 15–24 lata, najmniejsze natomiast najniższe osoby w wieku 50 lat i więcej (z wyjątkiem 2017 r.). Stopa odpływu z bezrobocia w grupie wiekowej 15–24 lata wzrosła w latach 2014–2017 o 6,14 p.p, w najstarszej grupie wiekowej zaś – o 7,18 p.p. Jednakże w 2017 r. uwzględniono średnią jedynie stopy przepływów z trzech kwartałów, w związku z czym mogą być one nieco zawyżone.

Po czwarte, istotne znaczenie dla szansy odpływu z bezrobocia do zatrudnienia miało wykształcenie. Największe szanse znalezienia pracy miały osoby z wykształceniem wyższym, najniższe natomiast – z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym.

Po piąte, wpływ na szanse odpływu z bezrobocia miało w latach 2014–2017 miejsce zamieszkania. Stopy odpływów w grupie osób mieszkających w miastach były wyższe niż wśród mieszkańców wsi – z wyjątkiem roku 2017.

Jak wynika z tabeli 2 (patrz: s. 19), w latach 2014–2017 wystąpiła tendencja spadkowa stóp odpływów z zatrudnienia do bezrobocia ogółem oraz we wszystkich badanych grupach

Tabela 1. Stopy odpływów z bezrobocia do zatrudnienia* w wybranych grupach siły roboczej w Polsce w latach 2014–2017, w %

Wyszczególnienie	2014	2015	2016	2017
Ogółem	13,17	13,79	15,73	18,66
Mężczyźni	14,15	14,10	15,98	20,13
Kobiety	12,16	13,45	15,42	16,87
15–24	17,33	17,42	19,28	23,47
25–34	15,53	16,76	18,27	21,82
35–49	11,45	11,29	13,88	15,26
50 lat i więcej	8,48	10,05	11,87	15,66
Wyższe	17,65	20,43	22,85	21,59
Policealne i średnie zawodowe	13,96	13,86	17,26	21,28
Średnie ogólnokształcące	14,97	15,90	17,08	19,00
Zasadnicze zawodowe	11,55	11,68	12,95	16,31
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	9,64	9,50	9,51	15,45
Miasta	13,50	14,06	16,49	18,42
Wieś	12,74	13,54	14,74	19,15

* średnie z przepływów kwartalnych
Źródło: dane BAEL, obliczenia własne.

Tabela 2. Stopy odpływów z zatrudnienia do bezrobocia* w wybranych grupach siły roboczej w Polsce w latach 2014–2017, w %

Wyszczególnienie	2014	2015	2016	2017
Ogółem	0,81	0,70	0,61	0,50
Mężczyźni	0,81	0,69	0,63	0,50
Kobiety	0,82	0,71	0,58	0,50
15–24 lata	2,60	2,65	1,90	2,14
25–34 lata	1,09	0,83	0,88	0,54
35–49 lat	0,61	0,54	0,48	0,45
50 lat i więcej	0,47	0,41	0,34	0,28
Wyższe	0,53	0,47	0,39	0,28
Policealne i średnie zawodowe	0,70	0,59	0,54	0,56
Średnie ogólnokształcące	1,14	1,02	1,00	0,59
Zasadnicze zawodowe	0,96	0,82	0,70	0,59
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1,43	1,29	1,25	1,03
Miasta	0,82	0,72	0,65	0,46
Wieś	0,81	0,68	0,55	0,56

* średnie z przepływów kwartalnych
Źródło: dane BAEL, obliczenia własne.

siły roboczej. W najmniejszym stopniu zagrożeni utratą pracy i odpływem do bezrobocia w badanym okresie byli mężczyźni[2], osoby w wieku 50 lat i więcej, osoby z wykształceniem wyższym oraz policealnym i średnim zawodowym, a także mieszkańcy wsi (z wyjątkiem 2017 r.). Należy podkreślić, iż różnice w poziomie stóp

[2] Jedynie w 2017 r. stopa odpływu z zatrudnienia do bezrobocia wśród kobiet i mężczyzn wynosiła tyle samo.

odpływów z zatrudnienia do bezrobocia między mężczyznami i kobietami w analizowanym czasie były stosunkowo niewielkie.

Najwyższymi stopami odpływów z zatrudnienia do bezrobocia charakteryzowały się osoby w wieku 15–24 lata z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz mieszkańcy miast.

Duże znaczenie dla zasobów siły roboczej mają również odpływy z zatrudnienia do bierności zawodowej. Jak wynika z tabeli 3, w latach 2014–2017, pomimo poprawy koniunktury gospodarczej, w większości wyodrębnionych grup siły roboczej nastąpił wzrost stóp odpływów z zatrudnienia do bierności zawodowej. Przyczyn dezaktywizacji zawodowej w niektórych grupach można upatrywać we wprowadzeniu programu Rodzina 500+ oraz przywróceniu w 2017 r. poprzednio obowiązującego wieku emerytalnego.

Ważne znaczenie dla rozmiarów zasobu siły roboczej mają napływy z zasobu biernych zawodowo. W tabeli 4 (patrz: s. 21) przedstawiono dane o stopach odpływu z bierności zawodowej do zatrudnienia. W analizowanym okresie najwyższymi pod tym względem stopami charakteryzowali się mężczyźni, osoby w wieku 25–34 lata i 35–49 lat, z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym oraz mieszkańcy wsi. Natomiast najmniejsze stopy odpływów z bierności zawodowej do zatrudnienia w latach 2014–2018 odnotowano wśród kobiet, w grupie osób: w wieku 50 lat i więcej, z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz wśród mieszkańców miast.

Model i wyniki analiz ekonometrycznych

W analizach pozycji osób na rynku pracy często wykorzystywanym narzędziem jest wielomianowy model logitowy. Prawdopodobieństwo zajścia zdarzenia polegającego na tym, że i-ta jednostka wybierze j-tą możliwość (np. przejdzie z zatrudnienia do bezrobocia) wynosi (Cameron i Trivedi 2005, s. 500; Wiśniowski 2012, s. 193):

$$p_{ij} = \frac{exp(x_i^{'}\beta_j)}{\sum_{r=1}^{J} exp(x_i^{'}\beta_r)} \qquad j = 1, \ldots, J \qquad (1),$$

gdzie: p_{ij} – prawdopodobieństwo przepływu np. zatrudnienia do bezrobocia, x_i – jest wektorem zmiennych egzogenicznych. W skład tego wektora wchodzą charakterystyki poszczególnych jednostek (czyli wybrane cechy społeczno-

Tabela 3. Stopy odpływów z zatrudnienia do bierności zawodowej* w wybranych grupach siły roboczej w Polsce w latach 2014–2017, w %

Wyszczególnienie	2014	2015	2016	2017
Ogółem	1,23	1,28	1,22	1,32
Mężczyźni	1,01	0,96	0,92	0,99
Kobiety	1,49	1,65	1,57	1,69
15–24 lata	2,72	2,76	2,98	3,95
25–34 lata	1,02	0,93	1,07	0,96
35–49 lat	0,68	0,65	0,51	0,59
50 lat i więcej	1,72	1,98	1,84	1,97
Wyższe	0,78	0,87	0,89	0,90
Policealne i średnie zawodowe	1,12	1,13	1,17	1,31
Średnie ogólnokształcące	1,63	2,01	2,06	1,89
Zasadnicze zawodowe	1,32	1,31	1,09	1,27
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	2,62	2,68	2,74	3,50
Miasta	1,18	1,39	1,28	1,31
Wieś	1,29	1,14	1,14	1,33

* średnie z przepływów kwartalnych

Źródło: dane BAEL, obliczenia własne.

Tabela 4. Stopy odpływów z bierności zawodowej do zatrudnienia* w wybranych grupach siły roboczej w Polsce w latach 2014–2017, w %

Wyszczególnienie	2014	2015	2016	2017
Ogółem	1,16	1,11	1,01	1,12
Mężczyźni	1,37	1,26	1,16	1,28
Kobiety	1,02	1,02	0,92	1,03
15–24 lata	1,92	1,82	1,91	2,03
25–34 lata	5,33	5,20	4,85	5,65
35–49 lat	3,83	3,89	3,17	4,05
50 lat i więcej	0,43	0,44	0,38	0,41
Wyższe	2,28	2,27	2,09	2,50
Policealne i średnie zawodowe	1,50	1,46	1,15	1,18
Średnie ogólnokształcące	1,73	1,66	1,24	1,67
Zasadnicze zawodowe	1,20	1,17	1,08	0,92
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	0,62	0,53	0,55	0,61
Miasta	1,03	1,00	0,88	1,08
Wieś	1,32	1,24	1,19	1,20

* średnie z przepływów kwartalnych

Źródło: dane BAEL, obliczenia własne.

-demograficzne), takie jak: wiek, wykształcenie, płeć oraz miejsce zamieszkania. Jest to, innymi słowy, wektor zmiennych objaśniających. Natomiast wektor β jest kolumnowym wektorem szacowanych parametrów modelu. Parametr J przyjmuje następujące wartości: 1 – gdy dana jednostka przechodzi do bezrobocia, 2 – gdy przepływa do bierności zawodowej lub 3 – gdy znajduje zatrudnienie.

Funkcję wiarygodności dla wielomianowego modelu logitowego można opisać równaniem (Wiśniowski 2012, s. 194):

$$f\left(y_i | x_i; \beta_2, \ldots, \beta_j\right) = \prod_{j=1}^{J} \left(p_{ij}\right)^{d_{ij}} \qquad (2)$$

Zmienna d_{ij} (w równaniu 2) przyjmuje wartość 1, gdy i-ta jednostka wybiera j-tą możliwość oraz 0 w przeciwnym wypadku. Za pomocą tej zmiennej można obserwować częstość, z jaką i-ta jednostka wybiera j-tą możliwość. Funkcję opisaną równaniem (2) można interpretować jako prawdopodobieństwo zaobserwowania prawdziwego wyboru dokonanego przez i-tą jednostkę.

Do oceny jakości uzyskanych oszacowań wykorzystuje się test pseuo-R^2 McFaddena:

$$R^2 = 1 - \frac{ln(L_{fit})}{ln(L_0)} \qquad (3)$$

Wyrażenie L_{fit} to wartość funkcji wiarygodności dla danego modelu, L_0 zaś to wartość funkcji wiarygodności dla modelu z wyrazem wolnym.

Estymację parametrów wielomianowego modelu logitowego przeprowadzono przy pomocy programu Stata 13.0.

W tej części opracowania przedstawiono wyniki oszacowań relatywnego ryzyka (RRR – *relative risk ratio*) odpływu z każdego z zasobów rynku pracy (czyli z bezrobocia i zatrudnienia) oraz z bierności zawodowej. Większa od 1 wartość wskaźnika relatywnego ryzyka oznacza, iż dana grupa charakteryzuje się wyższym prawdopodobieństwem np. odpływu z jednego zasobu do drugiego (np. z bierności zawodowej do zatrudnienia) w porównaniu do osób z kategorii bazowej. Z kolei wartość wskaźnika RRR niższa od 1 oznacza, że jednostki zaliczane do danej grupy mają mniejszą możliwość odpływu z danego zasobu do innego – w porównaniu do osób należących do kategorii bazowej. Na przykład wskaźnik RRR równy 1,553 (w tabeli 5 patrz: s. 22, dla grupy osób z wykształceniem wyższym) oznacza, że członkowie

Tabela 5. Oszacowania relatywnych szans odpływu z bezrobocia do zatrudnienia i bierności zawodowej w Polsce w 2017 r.

Zmienna objaśniająca	do zatrudnienia		do biernych zawodowo	
	RRR	Statystyka z	RRR	Statystyka z
Wiek (kategoria: bazowa osoby w wieku 35–49 lat)				
15–24 lata	1,495	2,71	0,929	-0,55
25–34 lata	1,286	1,84*	0,785	-1,96
50 lat i więcej	1,233	1,44	1,473	3,40
Płeć (kategoria bazowa: mężczyźni)				
Kobiety	0,883	-1,19	1,425	3,93
Wykształcenie (kategoria bazowa: osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym)				
Wyższe	1,553	2,82	1,018	0,12
Policealne i średnie zawodowe	1,412	2,50	1,111	0,87
Średnie ogólnokształcące	1,265	1,34	1,340	1,97
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	0,924	-0,45	1,391	2,44
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: miasto)				
Wieś	0,929	-0,69	0,787	-2,58

* poziom istotności 0,066
Log Likelihood = -2896,6
Pseudo R2 = 0,0162
Liczba obserwacji: 3049

Źródło: dane BAEL, obliczenia własne.

tej grupy mają o 55,3% większą możliwość przepływu z bezrobocia do zatrudnienia w porównaniu do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Wyniki oszacowań relatywnych szans odpływu z bezrobocia w 2017 r. przedstawiono w tabeli 5[3], z której wynikają następujące wnioski. Po pierwsze, oszacowania relatywnych szans odpływu z bezrobocia do zatrudnienia dla kobiet były nieistotne statystycznie. Kobiety w 2017 r. miały o 42,5% większą możliwość odpływu z bezrobocia do bierności zawodowej w porównaniu do mężczyzn. Po drugie, w analizowanym okresie największe szanse odpływu z bezrobocia do zatrudnienia spośród wyodrębnionych grup wiekowych miały osoby w wieku 15–24 lata. Osoby z tej grupy wiekowej miały o 49,5% większe szanse w porównaniu do osób w wieku 35–49 lat. Po trzecie, istotny wpływ na znalezienie pracy w analizowanym okresie miał poziom wykształcenia. Osoby legitymujące się wykształceniem wyższym miały o 55,3% większą możliwość znalezienia pracy w porównaniu do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Należy również zwrócić uwagę, że osoby w wieku 50 lat i więcej, z wykształceniem średnim ogólnokształcącym, gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym oraz mieszkające w miastach miały w 2017 r. największe szanse odpływu z bezrobocia do bierności zawodowej.

Szczególnie niepokojąca jest dezaktywizacja zawodowa osób starszych. Wcześniejsze wychodzenie z rynku pracy może dla nich oznaczać w przyszłości bardzo niskie świadczenia emerytalne.

Tabela 6 (patrz: s. 23) zawiera wyniki oszacowań relatywnych szans odpływu z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej. W 2017 r. największe prawdopodobieństwo utraty pracy i pozostania bezrobotnymi dotyczyło osób w wieku 15–24 lata oraz z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. Jak wynika z tabeli 6, osoby w wieku 15–24 lat ponoszą o 323,3%

[3] W tabelach 5–7 szarym kolorem oznaczono oszacowania nieistotne statystycznie. Przyjęto poziom istotności 0,05.

Tabela 6. Oszacowania relatywnych szans odpływu z zatrudnienia do bezrobocia i bierności zawodowej w Polsce w 2017 r.

Zmienna objaśniająca	do bezrobocia		do biernych zawodowo	
	RRR	Statystyka z	RRR	Statystyka z
Wiek (kategoria: bazowa osoby w wieku 35–49 lat)				
15–24 lata	4,233	8,77	5,595	12,50
25–34 lata	1,493	2,57	1,855	4,77
50 lat i więcej	0,564	-3,43	3,291	11,34
Płeć (kategoria bazowa: mężczyźni)				
Kobiety	1,489	1,15	1,839	7,76
Wykształcenie (kategoria bazowa: osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym)				
Wyższe	0,353	-5,62	0,673	-3,39
Policealne i średnie zawodowe	0,727	-2,06	0,871	-1,29
Średnie ogólnokształcące	0,660	-1,94	1,217	1,43
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	1,500	2,03	2,077	5,59
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: miasto)				
Wieś	0,921	-0,68	0,896	-1,36

Log Likelihood = -5478,6
Pseudo R2 = 0,0475
Liczba obserwacji: 56613
Źródło: dane BAEL, obliczenia własne.

większe ryzyko utraty pracy i odpływu do bezrobocia w porównaniu do kategorii bazowej. Natomiast osoby z najniższym poziomem wykształcenia miały w porównaniu do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym były o 50% bardziej zagrożone odpływem z zatrudnienia do bezrobocia. Podobnie wygląda sytuacja w odniesieniu do osób zaliczanych do kategorii bazowych. Nasuwa się zatem wniosek, iż nawet w okresie dobrej koniunktury niski poziom kwalifikacji nie chroni przed bezrobociem.

W najmniejszym stopniu zagrożone utratą pracy w tym samym okresie były osoby w wieku 50 lat i więcej z wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym. Osoby z najstarszej grupy wiekowej ponoszą o 43,6% mniejsze ryzyko przepływu z zatrudnienia do bezrobocia i o 229,1% większe – przepływu z zatrudnienia do bierności zawodowej w porównaniu do kategorii bazowej. Można zatem powiedzieć, że w sytuacji zagrożenia utratą pracy najstarsi pracownicy decydowali się najczęściej na wyjście z rynku pracy. W związku z wydłużaniem się przeciętnego trwania życia wskazane jest podjęcie działań zachęcających do coraz dłuższej aktywności zawodowej osób starszych.

Z kolei osób legitymujących się wykształceniem wyższym oraz średnim ogólnokształcącym dotyczyło odpowiednio o 64,7% i 34% mniejsze prawdopodobieństwo odpływu z zatrudnienia do bezrobocia – w porównaniu do jednostek posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe.

Oszacowania relatywnych szans odpływu z zatrudnienia dla mieszkańców wsi okazały się nieistotne statystycznie. Przyczyn można upatrywać w tym, iż większość osób mieszkających na wsi pracuje w indywidualnych gospodarstwach rolnych.

W tabeli 7 (patrz: s. 24) przedstawiono wyniki oszacowań relatywnych szans odpływów z bierności zawodowej do zatrudnienia i bezrobocia. Analiza danych zawartych w tej tabeli pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków. Po pierwsze, najmniejsze szanse powrotu na rynek pracy spośród wyodrębnionych grup wiekowych miały osoby w wieku

Tabela 7. Oszacowania relatywnych szans odpływu z bierności zawodowej do bezrobocia i zatrudnienia w Polsce w 2017 r.

Zmienna objaśniająca	do bezrobocia		do zatrudnienia	
	RRR	Statystyka z	RRR	Statystyka z
Wiek (kategoria: bazowa osoby w wieku 35–49 lat)				
15–24 lata	0,465	-5,62	0,773	-2,30
25–34 lata	1,154	1,17	1,264	1,86*
50 lat i więcej	0,074	-23,13	0,099	-19,80
Płeć (kategoria bazowa: mężczyźni)				
Kobiety	0,544	-7,05	0,649	-4,99
Wykształcenie (kategoria bazowa: osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym)				
Wyższe	0,914	-0,64	2,179	6,04
Policealne i średnie zawodowe	1,052	0,44	1,241	1,68
Średnie ogólnokształcące	0,795	-1,57	0,967	-0,22
Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	0,335	-7,72	0,383	-6,47
Miejsce zamieszkania (kategoria bazowa: miasto)				
Wieś	1,013	0,15	1,197	2,08

* poziom istotności 0,062
Log Likelihood = -5915,1
Pseudo R2 = 0,1276
Liczba obserwacji: 56667
Źródło: dane BAEL, obliczenia własne.

50 lat i więcej, legitymujące się najniższym poziomem wykształcenia, oraz kobiety. Osoby z najstarszej grupy wiekowej miały o 90,1% mniejsze możliwości odpływu z bierności zawodowej do zatrudnienia oraz o 92,6% były mniej zagrożone odpływem do bezrobocia – w porównaniu do jednostek zaliczanych do kategorii bazowej. Osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym miały o 61,7% mniejsze szanse znalezienia pracy oraz o 66,5% mniejsze możliwości nieudanego wejścia na rynek pracy w porównaniu do osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Kobiety w 2017 r. miały o 35,1% mniejsze szanse znalezienia pracy w porównaniu do mężczyzn. Miały one również o 45,6% mniejsze możliwości przepływu z bierności zawodowej do bezrobocia.

Po drugie, największe szanse odpływu z bierności zawodowej do zatrudnienia w badanym roku miały osoby w wieku 25–34 lata, z wykształceniem wyższym oraz mieszkańcy wsi. Osoby w wieku 25–34 lata miały (przy poziomie istotności 0,062) o 26,4% większe szanse przepływu z bierności zawodowej do zatrudnienia w porównaniu do kategorii bazowej. Natomiast osoby z wykształceniem wyższym miały o 117,9% większe szanse odpływu z bierności zawodowej do zatrudnienia. Oszacowanie relatywnych szans odpływu do bezrobocia dla tej grupy okazało się nieistotne statystycznie. Mieszkańcy wsi w badanym roku mieli o 19,7% większe możliwości odpływu z bierności zawodowej do zatrudnienia w porównaniu do osób mieszkających w miastach.

Wnioski

Z przeprowadzonych analiz wynikają następujące wnioski.

Po pierwsze, poprawa koniunktury gospodarczej w badanym okresie w istotnym stopniu wpłynęła na wielkość przepływów między zatrudnieniem, bezrobociem i biernością zawodową. W omawianym okresie stopy odpływów z zatrudnienia oraz bierności zawodowej charakteryzowały się tendencją spadkową, rosły natomiast stopy odpływów z bezrobocia ogółem, jak również z bezrobocia do zatrudnienia.

Po drugie, w najgorszej sytuacji na rynku pracy w znajdowały się osoby w wieku 15–24 lata oraz z wykształceniem gimnazjalnym i podstawowym. W obliczu konieczności zwolnień pracodawcy wolą zatrzymać bardziej doświadczonych pracowników o wysokich kwalifikacjach.

Po trzecie, w najlepszej sytuacji na rynku pracy w latach 2014–2017 znajdowały się osoby z wykształceniem wyższym oraz w wieku 50 lat i więcej. Osoby z wyższym wykształceniem dysponują największym poziomem kwalifikacji, dlatego też niezależnie od stanu koniunktury gospodarczej mają najlepszą pozycję na rynku pracy. Natomiast relatywnie dobra sytuacja osób w wieku 50 lat i więcej na rynku pracy w analizowanym okresie oprócz poprawy koniunktury mogła być spowodowana skróceniem wieku emerytalnego w 2017 r.

Bibliografia

Cameron, A. C., Trivedi, P. K., 2015, *Microeconometrics. Methods and Applications*, Cambridge University Press, New York.

Gałecka-Burdziak, E., 2012, *Odpływy z bezrobocia do zatrudnienia – analiza przepływów z wykorzystaniem regresji logistycznej*, w: Harasim J. (red.), *Współczesna gospodarka – Wyzwania, dylematy, perspektywy rozwoju*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.

Kucharski, L., 2002, *Przepływy siły roboczej w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, Katedra Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Kwiatkowski, E., Kucharski, L.,1995, *Cechy ludzi a bezrobocie*, Wiadomości Statystyczne, nr 12.

Magda, I., Ruzik-Sierdzińska, A., 2012, *Sytuacja osób starszych na rynku pracy w Polsce*, Ekonomista, nr 5.

Malarska, A., 2007, *Diagnozowanie determinantów bezrobocia w Polsce nieklasycznymi metodami statystycznymi*, Wydawnictwo Biblioteka, Łódź.

Wiśniowski, A., 2012, *Modele zmiennych wielomianowych nieuporządkowanych*, w: Gruszczyński M. (red.), *Mikroekonometria. Modele i metody analizy danych indywidualnych*, Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa.

Summary

The study seeks to determine the influence of selected socio-economic characteristics of individuals on their labour market status in Poland in the years 2014–2017.
An analysis of the flow rates between employment, unemployment and professional inactivity is accompanied by the presentation of the parameter estimation results of a multinomial logit model indicating the relative probability of people leaving unemployment, employment and professional inactivity in 2017. The statistical analysis is performed using individual LFS data from the period under consideration.
The conclusions from the study are the following. Firstly, between 2014 and 2017, the outflow rates from employment and professional inactivity followed a downward trend while the outflow rates from unemployment in general and from unemployment to employment were going up. Secondly, those who fared the worst in the labour market at that time were people aged 15–24 years and people with elementary and junior secondary education. Thirdly, the best employment situation was among people with higher education and people aged 50 and older.

Key words

labour market flows, stream analysis, unemployment

Więcej o autorze

Leszek Kucharski
ORCID ID: org/0000-0002-4075-4283

Doktor habilitowany, profesor Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Polityki Ekonomicznej na Wydziale Ekonomiczno-Socjologicznym UŁ, absolwent tego wydziału. Autor i współautor ponad 100 krajowych i zagranicznych publikacji naukowych. Brał udział w wielu krajowych i międzynarodowych projektach badawczych. Jego zainteresowania naukowe koncentrują się na problematyce zatrudnienia, bezrobocia oraz polityki gospodarczej. Doświadczony nauczyciel akademicki, posiadający bogaty dorobek dydaktyczno-wychowawczy i naukowy.

Ujęcie narracyjne w ocenie publicznych polityk zatrudnienia wobec mobilności pracowników w krajach Europy Środkowej i Wschodniej

Catalin Ghinararu
Krajowy Instytut Badań Naukowych Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Bukareszcie (INCSMPS), Uniwersytet Bukareszteński

Łukasz Arendt
Uniwersytet Łódzki

Artykuł poświęcony jest problematyce mobilności pracowników z nowych państw członkowskich w Europie Środkowej i Wschodniej na rynki bogatszych członków dawnej UE-15. O ile przez pewien czas migracja ta mogła przynieść pewne korzyści, zarówno w postaci przekazów pieniężnych, jak i złagodzenia presji masowego bezrobocia powstałego w następstwie restrukturyzacji przemysłowej oraz przejścia z gospodarki planowanej na rynkową, o tyle obecnie generuje ona koszty. Takie państwa, jak: Rumunia, Bułgaria i kraje bałtyckie, straciły i nadal tracą znaczną część swojej ludności w wieku produkcyjnym, co utrudnia ich rozwój, zwłaszcza w perspektywie średnio- i długoterminowej.

Wprowadzenie

Mobilność na rynku pracy odgrywa ważną rolę w utrzymywaniu równowagi na rynku pracy i zmniejszaniu skali napięć między popytem a podażą pracy. Istnieją różne rodzaje mobilności (np. zawodowa, edukacyjna), jednak w tym opracowaniu skupiono się na mobilności przestrzennej – ze szczególnym uwzględnieniem odpływów migracyjnych ludności w wieku produkcyjnym w wybranych krajach Europy Środkowej i Wschodniej, w tym w Polsce.

Mobilność pracowników w Unii Europejskiej (UE) wyraźnie się nasiliła w wyniku procesu rozszerzenia UE w latach 2004, 2007 i wreszcie 2013. Przepływy migracyjne na dużą skalę z nowych państw członkowskich do krajów UE-15 miały pozytywny wpływ na gospodarki w krajach pochodzenia (jak również w krajach przyjmujących) – przyczyniły się do obniżenia stopy bezrobocia, stabilizując tym samym rynki pracy na poziomie agregatowym, podczas gdy napływ przekazów pieniężnych wspierał inwestycje i wzrost gospodarczy.

Procesy te miały jednak także negatywne konsekwencje – np. drenaż mózgów, rosnący niedobór zasobów pracy w wybranych segmentach rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej, by wymienić tylko te najważniejsze, mające długotrwały wpływ na potencjalny rozwój społeczno-gospodarczy tych krajów. W związku z tym władze publiczne tych krajów podjęły w różnym stopniu działania mające na celu zmniejszenie skali odpływów migracyjnych oraz zachęcenie swoich obywateli do powrotu – niektóre z tych działań były finansowane w ramach aktywnej polityki rynku pracy (*Active Labour Market Policies* – ALMP).

Dwa ostatnie wydarzenia, Wielka Recesja i referendum w sprawie Brexitu, które zapoczątkowało, a ostatecznie (31 stycznia 2020 r.) zakończyło proces wycofania się Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej, miały istotny wpływ na przepływy migracyjne, w tym na powroty do krajów pochodzenia. Chociaż Wielka Recesja mogła przyspieszyć migracje powrotne, nie było dowodów na masowy wymiar tego zjawiska – prawdopodobnie dlatego że niektóre kraje Europy Środkowej i Wschodniej zostały dotknięte kryzysem bardziej dotkliwie niż kraje przyjmujące UE-15 (Zaiceva i Zimmermann 2012). Jednak w najbliższych miesiącach możemy być świadkami rosnącej skali powrotów, wywołanej przez Brexit – rządy niektórych państw rozpoczęły kampanie informacyjne mające na celu ułatwienie tego procesu.

Ponieważ równoważenie przepływów migracyjnych staje się coraz ważniejsze dla krajów Europy Środkowej i Wschodniej, zasadne jest dokonanie oceny, w jakim stopniu polityka publiczna może zostać wykorzystana w tym procesie. W prezentowanym opracowaniu wykorzystano podejście narracyjne, które poprzez wprowadzenie pseudomodelowania VAR (modele wektorowej autoregresji) i obliczanie „mnożnika" polityk publicznych ma na celu zidentyfikowanie potencjału dla bardziej dynamicznego wykorzystania aktywnych polityk rynku pracy w zmniejszaniu skali populacji migrantów w 11 krajach Europy Środkowej i Wschodniej, ze szczególnym uwzględnieniem Polski. Autorzy skonstruowali model, w którym zmienną zależną jest udział pracowników migrujących w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym (20–64 lata) kraju pochodzenia. Następnie przeanalizowano wybrane zmienne kwantyfikujące skutki różnych polityk, zarówno makroekonomicznych, jak i dotyczących rynku pracy, z naciskiem na alokację na aktywne polityki rynku pracy, wyrażone jako % PKB (wartości z 2017 r.), ponieważ ta zmienna egzogeniczna najlepiej ujmuje „narrację krajową", jeśli chodzi o politykę rynku pracy, w tym środki zachęcające do powrotu mobilnych pracowników.

Syntetycznie o migracji i ujęciu narracyjnym

Ujęcie narracyjne jest powszechnie stosowane w ewaluacji polityki publicznej na całym świecie. C. D. Romer i D. H. Romer (1989) w latach 80. w Stanach Zjednoczonych, O. Blanchard w analizach dla Międzynarodowego Funduszu Walutowego i Banku Światowego czy A. Alessina, C. Favero i F. Giavazzi (2019), którzy skupili się na państwach UE, byli pionierami tego podejścia i uzasadnili jego wykorzystanie do oceny polityki publicznej.

Podejście to polega na opisowej ocenie różnych wdrażanych polityk i zidentyfikowaniu tych zmiennych, które najlepiej określiłyby i „wsparły" ocenę skuteczności danej polityki, czyli środków polityki przełożonych na normy, prawa i działania polityczne oraz proces ich wdrażania. Jedna z ostatnich prac A. Alessiny, C. Favera i F. Giavazziego (2019) stanowi doskonały przykład wykorzystania ujęcia narracyjnego do oceny programów „oszczędnościowych" w Europie w czasie Wielkiej Recesji w latach 2008–2009 i późniejszego światowego spowolnienia gospodarczego. Opracowanie to jest również odpowiedzią na raczej pamfletyczną książkę M. Blytha (2013) na ten sam temat, jak również użytecznym częściowym uzupełnieniem argumentacji zawartej w bardziej znanej monografii *Crisis Economics* (Ekonomia kryzysu) N. Roubiniego i S. Mihma (2010).

W ujęciu narracyjnym wychodzi się z założenia, że instrument polityki publicznej, niezależnie od tego, jaki by on nie był i w jakim obszarze państwa jest stosowany, nie stanowi elementu cyklu gospodarczego. Innymi słowy, należy go uznać za „wstrząs" pochodzący z zewnątrz, mający na celu wpłynięcie na cykl albo poprzez próbę jego wzmocnienia, albo też złagodzenia jego skutków. Jeśli chodzi o badane w literaturze przedmiotu polityki na poziomie makro, to zasadniczo skupiają się one na wykorzystaniu wydatków publicznych do wpływania na fluktuacje cyklu gospodarczego (w zależności od przypadku wspomagają one cykl lub działają wbrew niemu).

W prezentowanym artykule skoncentrowaliśmy się na sposobach, w jaki środki polityki publicznej mogą wpływać (lub też nie) – jako

wstrząsy zewnętrzne (egzogeniczne) – na mobilność pracowników w Europie, zwłaszcza jako próba odwrócenia przepływu pracowników migrujących z nowych państw członkowskich w Europie Środkowej i Wschodniej w kierunku krajów ich pochodzenia.

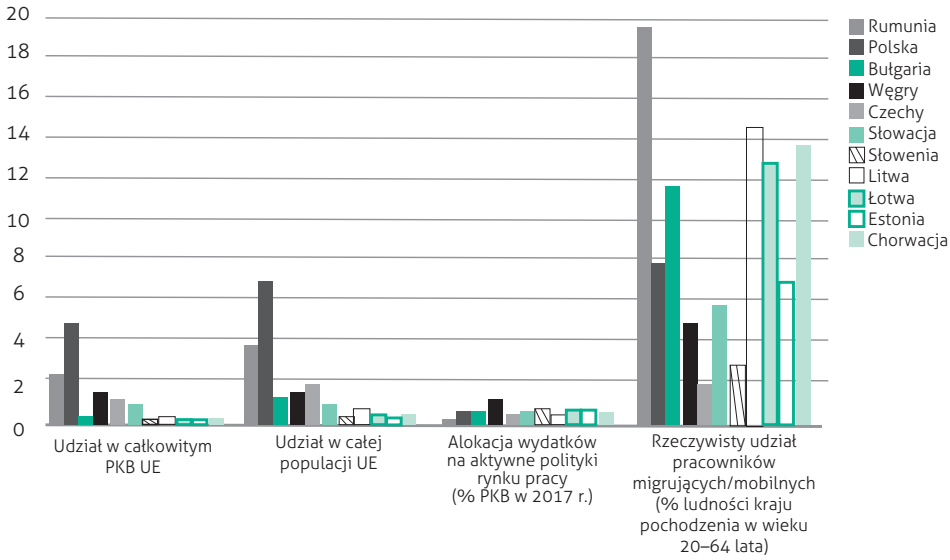
Dane Eurostatu za 2017 r. pokazują, że kraje we wschodniej części Unii (nowe państwa członkowskie) przyczyniają się w największym stopniu do mobilności pracowników w granicach UE. Takie państwa, jak: Rumunia, Polska, Bułgaria, kraje bałtyckie (Estonia, Łotwa i Litwa), Chorwacja (najnowszy członek UE), są jednymi z największych sprawców przepływu mobilnych pracowników we wspólnej przestrzeni UE (udział ludności w wieku produkcyjnym wynosi 12–19%). Oznacza to miliony osób pracujących w UE, ale poza granicami swojego państwa pochodzenia, i wnoszących wkład w PKB innego państwa członkowskiego niż to, z którego pochodzą, lub w przeważającej części przyczyniających się do wzrostu tego wskaźnika (należy jednak wziąć pod uwagę również przekazy pieniężne) – patrz: wykres 1.

„Stare" państwa członkowskie UE, zwłaszcza Wielka Brytania i Irlandia Północna, Niemcy, Francja, Włochy, Hiszpania, są jednymi z największych odbiorców/beneficjentów omawianej mobilności (Wielka Brytania praktycznie największym). Wszystkie te przepływy wiążą się z korzyściami, ale i kosztami dla krajów pochodzenia, w których pojawił się deficyt zasobów pracy, co może okazać się utrudnieniem dla już walczących z ponadprzeciętną luką rozwojową.

Rumunia ma największą w Europie populację pracowników migrujących (w 2017 r. prawie 20% osób w wieku 20–64 lata pracowało w innym państwie członkowskim UE). Zarówno Bułgaria, jak i Polska, choć mają mniejszy udział ludności w wieku produkcyjnym za granicą niż Rumunia, to jednak jest on znaczący. Autorzy w swoim badaniu zidentyfikowali wśród tych krajów (czyli: Rumunia, Bułgaria i Polska) łącznie około 10 działań typu ALMP, które mają lub miały na celu w ostatnich latach (ostatnie 10–15 lat) zachęcanie i motywowanie do powrotu pracowników migrujących. Wszystkie te posunięcia były w pewnym stopniu finansowane z budżetu aktywnej polityki rynku pracy.

W związku z tym alokacja środków na działania typu ALMP stanowi, nawet na czysto intuicyjnym poziomie opisu, potężną zmienną wy-

Wykres 1. Migracja, sytuacja gospodarcza oraz wydatki na aktywne polityki rynku pracy w 11 analizowanych krajach Europy Środkowej i Wschodniej



Źródło: obliczenia własne na podstawie danych Eurostatu.

Mapa 1. Udział pracowników za granicą jako % ludności w wieku produkcyjnym (20–64 lata) w kraju pochodzenia

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

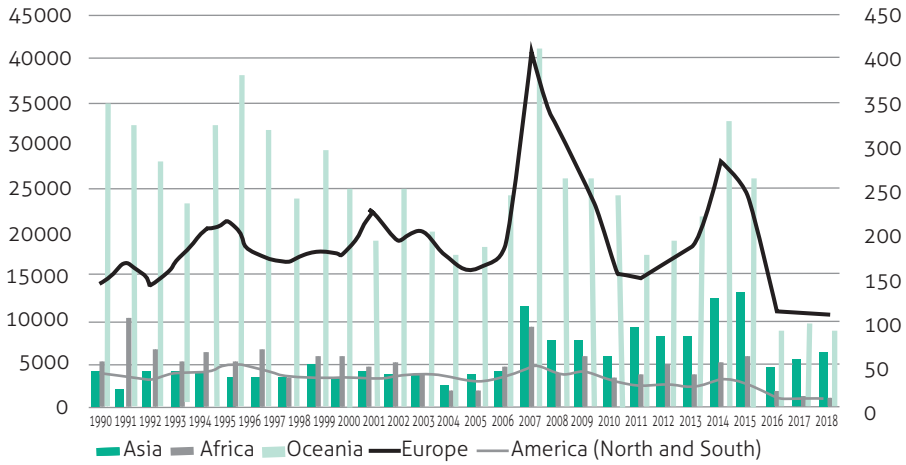
jaśniającą dużą liczbę pracowników krajowych będących za granicą, wyrażoną przez odsetek pracowników (w wieku 20–64 lata) pracujących w innym państwie UE (patrz: mapa 1).

Odpływy migracyjne i polityka migracyjna – perspektywa polska

Procesy migracyjne zachodzące w Polsce od XVIII wieku są powodowane głównie względami politycznymi (rozbiór Polski w XVIII wieku, kryzysy polityczne w latach 60. i 80.) i gospodarczymi. Historycznie dominowały ruchy emigracyjne, jednak ostatnio Polska odnotowała znaczny napływ imigrantów z Ukrainy.

Oficjalne dane o rejestrowanej emigracji z Polski (emigranci to osoby wyjeżdżające za granicę na pobyt stały, które wymeldowały się z pobytu stałego w Polsce w związku z wyjazdem) pokazują, że jej skala jest stabilna i stosunkowo niska od kilkudziesięciu lat (wykres 2). W 2006 r. nastąpił szczyt, który wynikał raczej z faktu, że Polacy, którzy już wyemigrowali za granicę, postanowili uregulować swój status prawny i przenieść rezydencję

Wykres 2. Stała emigracja z Polski z podziałem na kontynenty



Uwaga: brak danych za 2015 r.

Źródło: <https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/4/2/1/glowne_kierunki_emigracji_i_imigracji_w_latach_1966-2018_migracje_na_pobyt_staly.xlsx>.

podatkową do kraju przyjmującego (Kaczmarczyk 2015). Głównymi krajami docelowymi były (historycznie) Niemcy i Stany Zjednoczone Ameryki, a od 2004 r. coraz większe znaczenie pod tym względem zyskały Zjednoczone Królestwo i Irlandia.

Istotniejsze są jednak dane dotyczące emigracji czasowej (do tej kategorii zaliczają się Polacy przebywający za granicą dłużej niż dwa/trzy miesiące od 2007 r.), która znacznie się zmieniła od 2004 r., kiedy to Polska weszła do Unii Europejskiej. Poakcesyjne przepływy migracyjne były specyficzne pod względem ich skali i kierunków. W ciągu 4 lat (2004–2008) liczba emigrantów zwiększyła się ponad dwukrotnie, osiągając poziom 2,3 mln Polaków przebywających czasowo za granicą w 2007 r. (Kaczmarczyk 2015; MSW 2012) – opuszczali Polskę z powodów ekonomicznych. Skala czasowej emigracji stale rosła w latach 2010–2017, osiągając ponad 2,5 mln osób w latach 2016–2017. W 2018 r. liczba polskich emigrantów nieznacznie się zmniejszyła (o 85 tys. – patrz: tabela 1). Podstawowe przyczyny tego spadku były związane z korzystną sytuacją gospodarczą w Polsce (w tym status na rynku pracy) oraz rosnącą niepewnością co do skutków Brexitu – symptomatycznie liczba tymczasowych polskich migrantów w Wielkiej Brytanii spadła o ok. 98 tys. osób (jednak nie wszyscy z nich powrócili do Polski) (GUS 2019).

Poakcesyjna emigracja czasowa skoncentrowała się w krajach europejskich, głównie należących do UE – szacunki Głównego Urzędu Statystycznego pokazują, że w latach 2004–2018 od 77% do 88% Polaków pozostało w Europie, z czego odpowiednio od 94% do 98% wybrało kraje UE. Najpopularniejszymi krajami przyjmującymi były Niemcy, następnie Wielka Brytania, Irlandia (w tym przypadku było to wynikiem natychmiastowego otwarcia rynków pracy dla obywateli

Tabela 1. Szacunkowa liczba czasowych emigrantów w latach 2004–2018 (liczba osób na koniec roku) podana w tysiącach

	2004	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Łącznie	1000	1450	2000	2060	2130	2196	2320	2397	2515	2540	2455
Europa	770	1200	1685	1754	1816	1891	2013	2098	2214	2241	2155
EU-27	750	1170	1607	1670	1720	1789	1901	1983	2096	2121	2031
Kraje Unii Europejskiej											
Austria	15	25	29	25	28	31	34	36	39	40	41
Belgia	13	21	45	47	48	49	49	52	54	54	54
Cypr	0	0	3	3	2	1	1	1	1	1	-
Republika Czeska	0	0	7	7	8	8	9	9	9	9	10
Dania	0	0	19	21	23	25	28	30	32	33	34
Finlandia	0	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3
Francja	30	44	60	62	63	63	63	64	64	64	64
Niemcy	385	430	440	470	500	560	614	655	687	703	706
Wielka Brytania	150	340	580	625	637	642	685	720	788	793	695
Grecja	13	17	16	15	14	12	9	8	8	7	7
Irlandia	15	76	133	120	118	115	113	111	112	112	113
Włochy	59	70	92	94	97	96	96	94	93	92	90
Holandia	23	43	92	95	97	103	109	112	116	120	123
Portugalia	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Hiszpania	26	37	48	40	37	34	32	30	29	28	28
Szwecja	11	17	33	36	38	40	43	46	49	50	51

Źródło: GUS 2019.

nowych państw członkowskich UE) oraz Holandia.

Chociaż władze publiczne podjęły działania mające na celu zachęcenie polskich migrantów do powrotu do Polski, to jednak argumentowano, że głównym motorem migracji powrotnych jest rozwój społeczno-gospodarczy, tworzący lepsze możliwości zatrudnienia i wyższą jakość życia (Lesińska 2015). Pierwsze plany rządu polskiego wobec migrantów powracających zostały przedstawione w 2006 r. w programie „Bliżej pracy, bliżej Polski", przygotowanym przez Ministerstwo Spraw Zagranicznych. Jednym z rezultatów tego programu było powołanie w 2007 r. Międzyresortowego Zespołu do Spraw Migracji, który miał przygotować strategię migracyjną dla Polski. Również w tym samym roku przedstawiono dwa inne programy – „Rządowy program współpracy z Polonią i Polakami" oraz „Powroty". W ramach tego drugiego programu rozpoczęto kampanię informacyjną pod hasłem „Masz PLan na powrót?", a polegała ona głównie na uruchomieniu portalu internetowego <www.powroty.gov.pl> (zainaugurowanego 24 listopada 2008 r. w Londynie podczas spotkania Premiera RP z polskimi organizacjami – portal jest dostępny do dziś) oraz przygotowania przewodnika dla powracających, zatytułowanego *Powrotnik*, dostępnego on-line oraz w wersji drukowanej.

W ramach programu „Powroty" koncentrowano się na informowaniu o regulacjach prawnych, rynku pracy, systemu ubezpieczeń społecznych, systemu edukacji, mających na celu ułatwienie powrotu do kraju. Stworzono również możliwość zadawania konkretnych pytań ekspertom współpracującym z portalem. Od listopada 2008 r. do czerwca 2010 r. odnotowano 650 tysięcy wejść na portal <www.powroty.gov.pl> oraz ponad 4100 odpowiedzi ekspertów na konkretne pytania (Szczepański 2010). Portal nadal funkcjonuje; obecnie jest zarządzany i finansowany przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS). W 2019 r., w ramach przygotowań do Brexitu MRPiPS rozpoczęło nową kampanię skierowaną do Polaków pracujących za granicą (głównie w Wielkiej Brytanii), mającą na celu zachęcenie ich do powrotu – kampania obejmowała wiele spotkań przedstawicieli polskiego rządu z polskimi migrantami oraz wydanie zaktualizowanego przewodnika dla Polaków powracających z zagranicy (MRPiPS 2019).

Dane oraz metodologia badawcza

Analiza empiryczna opiera się na danych dla 11 krajów, z których wszystkie zostały sklasyfikowane jako gospodarki Europy Środkowej i Wschodniej: Rumunia (RO), Bułgaria (BG), Polska (PL), Republika Czeska (CZ), Węgry (HU), Chorwacja (HR), Estonia (EE), Łotwa (LV), Litwa (LT), Słowacja (SK), Słowenia (SI). Dane zostały pobrane z bazy Eurostatu za rok 2017. Zmienna zależna w naszym modelowaniu została zdefiniowana jako **udział pracowników migrujących w ogólnej liczbie ludności pracującej (20–64 lata) w kraju pochodzenia** (PLM). Zmienne objaśniające są opisane w tabeli 2 (patrz: s. 32).

Wprowadziliśmy również zmienne mierzące odległości do Brukseli (dBRU), Berlina (dBER) i Londynu (dLON) wyrażone w kilometrach od stolic 11 państw członkowskich objętych analizą. Odległości te są wykorzystywane jako przybliżone miary odpowiednio stopnia integracji z mechanizmami Unii Europejskiej, stopnia integracji z główną gospodarką UE i strefy euro (Niemcy) oraz stopnia integracji w ramach światowych rynków finansowych (określonego przez odległość do Londynu, który jest zdecydowanie najbardziej zaawansowanym rynkiem finansowym UE)[1].

[1] Wprowadzenie „odległości" jako pośredniego sposobu pomiaru różnych stopni i różnych rodzajów integracji (np. finansowej, politycznej, handlowej i ogólnej integracji gospodarczej) opiera się na modelach grawitacyjnych handlu międzynarodowego, stosowanych w ekonomii międzynarodowej, które w swojej tradycyjnej formie analizuje dwustronne/wielostronne przepływy handlowe na podstawie wielkości gospodarek i odległości między dwiema lub więcej jednostkami (tj. krajami, regionami, strefami wolnego handlu itp.). Ten model, a raczej ta „rodzina" modeli, jest wykorzystywana przez ekonomistów do analizy determinant dwustronnych przepływów handlowych, takich jak: wspólne granice, wspólne języki, wspólne systemy prawne, wspólne waluty, wspólne dziedzictwo kolonialne itp. Wśród przykładów zastosowań można wymienić testowanie skuteczności umów handlowych i organizacji, takich jak NAFTA (Head i Mayer 2014), czy ocenę wpływu traktatów i umów międzynarodowych na wymianę handlową, a także na przepływy migracyjne, przekazy pieniężne, bezpośrednie inwestycje zagraniczne itp. (por. Ghinararu 2017; 2019).

Tabela 2. Lista zmiennych objaśniających

Zmienna	Definicja
PoPIB	udział PKB kraju pochodzenia w całkowitym PKB UE
PoPOP	udział ludności kraju pochodzenia w ogólnej liczbie ludności UE
NAC	liczba następujących po sobie lat wzrostu gospodarczego (odpowiednio dla okresów 1990–2018 i 2000–2018)
EDB	epizody typu Dornbusch-Calvo – okresy skrajnych napięć gospodarczych, bliskie niewypłacalności państwa (zob. np. Ghinararu i in. 2011; Reinhart i Rogoff 2011)
NAPC	liczba lat, których gospodarka potrzebowała do osiągnięcia poziomu wzrostu PKB sprzed 2008 r. (poziomu przed kryzysem)
EMP	wskaźnik zatrudnienia – dane BAEL wykorzystane w tabeli wyników Europejskiego Filaru Praw Socjalnych
UNEMP	stopa bezrobocia – zharmonizowana definicja, stosowana w tablicy wskaźników Europejskiego Filaru Praw Socjalnych
REM	godzinowa stawka wynagrodzenia w EURO – stosowane w tablicy wskaźników Europejskiego Filaru Praw Socjalnych
PALMP	liczba uczestników korzystających z instrumentów aktywnej polityki rynku pracy na 1000 osób poszukujących pracy – zgodnie z tablicą wskaźników Europejskiego Filaru Praw Socjalnych
AALMP	przydział środków z budżetu na aktywną politykę rynku pracy, wyrażony jako % PKB – zgodnie z tablicą wskaźników Europejskiego Filaru Praw Socjalnych
GDPpr	miara „wskaźnika cen PKB" – stosunek PKB w aktualnych cenach rynkowych do PKB według PPP (zob. Ghinararu 2017)
Pdefl	presja deflacyjna w gospodarce wywołana środkami oszczędnościowymi wprowadzonymi w okresie kryzysu 2008–2009 i późniejszej recesji – skonstruowana na podstawie zmian wskaźnika cen PKB

Źródło: opracowanie własne.

Istotnym ograniczeniem podejścia badawczego, które autorzy musieli przezwyciężyć, jest brak wielu szczegółowych danych – w związku z tym trzeba było sięgnąć po wartość PKB przeznaczaną na cały system ALMP jako egzogeniczną zmienną do wyjaśnienia udziału pracowników migrujących (a nie wartości dla poszczególnych instrumentów ALMP, co pozwoliłoby na określenie, które z nich są bardziej skuteczne w zwiększaniu migracji powrotnej), ponieważ w większości przypadków dane były niedostępne. Powoduje to potencjalne zniekształcenie wyników, ale ponieważ udział takich środków publicznych w PKB jest w analizowanych krajach na ogół bardzo mały, wykorzystanie danych liczbowych dla poszczególnych instrumentów ALMP, które byłyby jeszcze mniejsze, mogłoby doprowadzić do braku możliwości interpretacji uzyskanych wyników. Jednak nawet w ramach takich ograniczeń we wszystkich przypadkach współczynniki determinacji w modelu były wystarczająco wysokie. Ponadto wskaźniki regresji dla tej konkretnej zmiennej (tj. wydatki na ALMP jako udział w PKB) zawsze były znaczące, co zostanie omówione w kolejnej części opracowania.

Wszystkie równania są zgodne z logiką pseudoVAR, ponieważ zmienna endogeniczna (czyli udział pracowników migrujących w całkowitej populacji w wieku produkcyjnym w ich kraju pochodzenia – „PLM") jest opisywana za pomocą innych zmiennych objaśniających. Nie sięgnięto jednak po model, w którym byłyby uwzględnione opóźnione (minione) wartości zmiennej objaśnianej, a które kwalifikowałyby ten model jako „czysty" VAR. Wzięto natomiast pod uwagę te zmienne, które są po prostu innymi formami odzwierciedlenia tego samego zjawiska lub są z nim bardzo ściśle związane (np. stopa zatrudnienia, stopa bezrobocia, całkowita liczba ludności, które są tak mocno związane ze zmienną zależną, że można uznać, iż są tym samym co ona – co stanowi element logiki VAR).

Analiza empiryczna opiera się na systemie pięciu równań, które oddają determinanty migracji zarobkowej za granicę, mierzone udziałem populacji w wieku 20–64 lata pracującej poza krajem pochodzenia (zmienna PLM). Każde równanie rozróżnia inny zestaw czynników motywujących do mobilności geograficznej:

równanie integracji gospodarczej (1)

$$PLM = \alpha_{11} + (\alpha_{12} * dBRU + \alpha_{13}dBER + \alpha_{14}dLON) + \alpha_{15}PoPIB + \\ + \alpha_{16}PoPOP + \varepsilon$$

równanie stabilności makroekonomicznej (2)

$$PLM = \alpha_{21} + \alpha_{22}NAC_{1990-2018} + \alpha_{23}NAC_{2000-2018} + \alpha_{24}EBD + \alpha_{25}NAPC + \\ + \alpha_{26}PoPIB + \alpha_{27}PoPOP + \varepsilon$$

równanie konkurencyjności cenowej (3)

$$PLM = \alpha_{31} + \alpha_{32}PoPIB + \alpha_{33}PoPOP + \alpha_{34}GDPpr + \alpha_{35}Pdefl + \varepsilon$$

równanie pozycji gospodarczej w UE (4)

$$PLM = \alpha_{41} + \alpha_{42}\frac{PoPIB}{PoPOP} + \alpha_{43}GDPpr + \alpha_{44}Pdef + \varepsilon$$

oraz równanie efektów w obszarze społecznym i rynku pracy – możemy je nazwać równaniem „filaru osiągnięć praw społecznych" (5)

$$PLM = \alpha_{51} + \alpha_{52}EMP + \alpha_{53}UEMP + \alpha_{54}PALMP + \alpha_{55}AALMP + \alpha_{56}REN + \varepsilon$$

Omówienie wyników

Zewnętrzna mobilność ludności w wieku produkcyjnym (mierzona jako udział pracowników migrujących w ogólnej liczbie ludności w wieku 20–64 lata) jest w dużym stopniu zależna od warunków makroekonomicznych. Po pierwsze, nawet poprawa sytuacji gospodarczej po roku 2000 w analizowanych krajach Europy Środkowej i Wschodniej (mierzona liczbą kolejnych lat wzrostu gospodarczego) wydaje się być zbyt słaba, by powstrzymać odpływy migracyjne.

Po drugie, odpływy te są o wiele bardziej nasilone w okresach wysokiej niestabilności makroekonomicznej (efekt Dornbuscha-Calvo) – epizody te mają negatywny wpływ na krajowy rynek pracy – tzn. wypierają siłę roboczą za granicę. Takiego oddziaływania na sytuację gospodarczą nie odnotowano w latach 1990–2018, ale może to wynikać z tego, że wcześniejsze epizody (przed rozszerzeniem UE) miały umiarkowany wpływ na obecne wzorce migracji.

Po trzecie, wyraźnie widać długotrwały wpływ Wielkiej Recesji na skalę migracji, gdzie efekt wypierania zależy od tempa ożywienia gospodarczego (przybliżony do zmiennej NAPC) – tabela 3 (patrz: s. 34). Wielkość kraju decyduje o skali migracji, ale na różne sposoby i w zależności od sposobu pomiaru tej wielkości. Patrząc na względną wielkość kraju w kategoriach PKB, można stwierdzić, że „większe" nowe państwa członkowskie odnotowały mniejszy udział migrantów. Jeśli weźmiemy pod uwagę względną wielkość populacji, możemy zauważyć, że migracje są liczniejsze w bardziej zaludnionych krajach. W przypadku jednoczesnej analizy obu wymiarów istnieje jednak odwrotna zależność (zmienna PoPIB/PoPOP w tabeli 3).

Co ciekawe, choć wszystkie analizowane kraje Europy Środkowej i Wschodniej były świadkami zauważalnie dużych odpływów migracyjnych do Wielkiej Brytanii, wydaje się, że stopień integracji z mechanizmami polityki UE i współpracy z jej największą gospodarką

Tabela 3. Oszacowania wartości parametrów w równaniach 1–5*

Zmienna objaśniająca	Równanie 1	Równanie 2	Równanie 3	Równanie 4	Równanie 5
Punkt przecięcia	104,73	6,23	23,17	26,55	21,80
NAC 1990-2018		-1,14			
NAC 2000-2018		0,27			
NAPC		2,42			
EDB		3,56			
PoPIB	-7,70	-0,90	-5,85		
PoPOP	5,87	4,13	3,89		
REM					-1,075
EMP					-0,04
UEMP					0,69
PALMP					-0,09
AALMP					-0,36
Pdefl			0,56	0,61	
GDPpr			-0,24	-0,28	
dBRU	0,22				
dBER	0,027				
dLON	-0,21				
PoPIB/PoPOP				-1,46	
R^2	0,83	0,95	0,77	0,77	0,88
Adj R^2	0,40	0,76	0,55	0,55	0,54

* istotność statystyczna na poziomie 95%

Źródło: opracowanie własne.

jest ważniejszy dla zwiększenia przepływów migracyjnych niż „dystans" do światowych rynków finansowych (co może wynikać z zamorskiego położenia Londynu). Na skalę migracji oddziałuje również sytuacja na rynku pracy. Największy wpływ wiąże się z poziomem płac, tzn. im wyższe jest wynagrodzenie, tym mniejsze są odpływy migracyjne. Również wyższe wskaźniki zatrudnienia zmniejszają skalę migracji, a rosnące stopy bezrobocia powodują negatywne (i znacznie silniejsze) reperkusje.

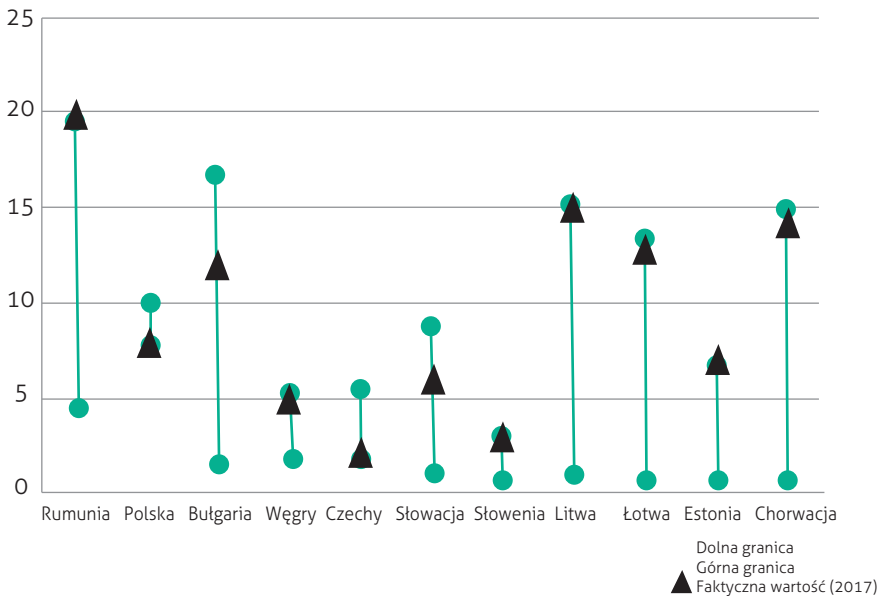
Rola aktywnej polityki rynku pracy jest głównym punktem zainteresowania omawianego badania. Wyniki wskazują, że alokacja środków na ALMP ma znaczenie – im wyższa, a być może lepiej ukierunkowana, tym mniejsza jest liczba pracowników migrujących. Ponadto przydział środków publicznych wydaje się ważniejszy niż liczba osób uczestniczących w działaniach ALMP. Jednakże jednym z (wysoce prawdopodobnych) ograniczeń ALMP jest to, że pula nakładów budżetowych na takie cele osiągnęła maksymalny poziom i dlatego trudno jest uwierzyć, że zostanie ona zwiększona, a tym samym skala migracji zostanie w przyszłości ograniczona. A zatem aby ocenić „możliwości" wykorzystania ALMP do zrównoważenia przepływów migracyjnych, autorzy skonstruowali „mnożnik" polityk publicznych, biorąc pod uwagę korelację między udziałem migrantów a wielkością środków na ALMP. Autorzy założyli, że wprowadzenie takich instrumentów i umożliwienie zwiększenia wydatków publicznych na ALMP będzie funkcjonować jak dźwignia zmniejszająca udział pracowników migrujących w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym kraju pochodzenia. W takim systemie w sposób quasi-normatywny określono minimalną i maksymalną kwotę alokacji na ALMP, na jaką mógłby sobie pozwolić dany kraj ze względu na swoje warunki gospodarcze. Wartości minimalne i maksymalne zostały skonstruowane z wykorzystaniem Polski jako jednostki odniesienia/benchmarku ze względu

na jej wyniki gospodarcze mierzone liczbą następujących po sobie lat wzrostu gospodarczego (zdecydowanie najlepsze w regionie).

Jak widać na wykresie 3, Rumunia, Węgry, Słowenia, Litwa, Łotwa, Estonia i Chorwacja znajdują się blisko górnej granicy, co oznacza, że pożądane byłoby zmniejszenie skali migracji poprzez zatrzymanie pracowników na rynkach ich pochodzenia lub zachęcanie osób migrujących do powrotu (pod warunkiem, że znajdują się oni w granicach UE). Jednocześnie Polska i Republika Czeska lokują się blisko dolnej granicy, podczas gdy Bułgaria i Słowacja są stosunkowo blisko jej środka. Dla krajów położonych bliżej dolnej granicy oznaczałoby to, że większa migracja na zewnątrz byłaby teoretycznie, *ceteris paribus*, niekoniecznie szkodliwa (dotyczy to zwłaszcza Republiki Czeskiej, gdzie zjawisko to jest naprawdę nieznaczne). Sytuację w Bułgarii i Słowacji, które znajdują się w środkowym przedziale, można zinterpretować, że obecnie migracja na zewnątrz byłaby nadal możliwa, ale w przypadku Bułgarii należy wziąć pod uwagę, iż najprawdopodobniej liczby te są zaniżone. Ponadto ponieważ kraje te są małe, to ewentualne pole manewru szybko by się wyczerpało. Warto również zauważyć, że Bułgaria nie ma szans na przeznaczenie dodatkowych nakładów na ALMP, a zatem nie ma innego wyjścia niż pozwolić na rozwój sytuacji bez zwiększenia zakresu interwencji – ewentualny efekt „systemu walutowego/fiskalnego" może tutaj być bardziej widoczny. To samo w przybliżeniu dotyczy Słowacji, choć sytuacja w tym przypadku wygląda nieco korzystniej. Świadczy to również o tym, że zbyt niskie wydatki, jak w przypadku Rumunii, mogą oznaczać straty nieproporcjonalne do wszelkich korzyści, jakie gospodarka może odnieść z oszczędności portfela publicznego.

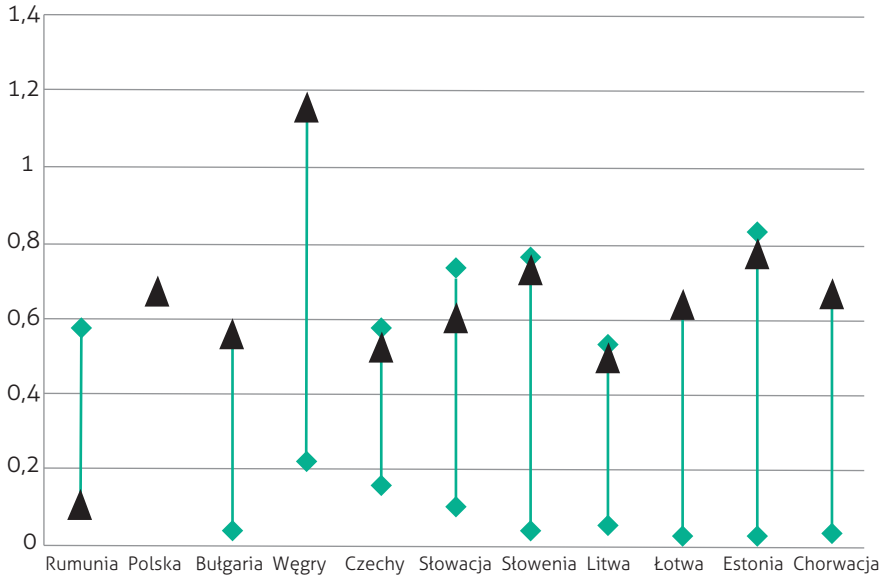
Interesujące wnioski wynikają z analizy przedziału odchyleń alokacji budżetowej na ALMP. Jeśli chodzi o Polskę, zakres tych odchyleń jest prawie nieistotny, natomiast na Węgrzech mieści się w przedziale od 0,2% do 1,2% PKB. W wielu krajach (np. w Łotwie, Estonii, Bułgarii i Słowenii) dolna granica wydatków na ALMP jest bliska zeru, ale w praktyce rzeczywisty poziom alokacji w tych gospodarkach jest maksymalny – wykres 4 patrz: s. 36). Rumunia jest krajem odstającym, z bardzo niską pulą nakładów budżetowych na ALMP w ramach przedziału odchyleń.

Wykres 3. Przedział odchyleń udziału pracowników migrujących (% ludności w wieku 20–64 lat) dla analizowanych krajów Europy Środkowej i Wschodniej



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 4. Przedział odchyleń w alokacji budżetu na ALMP w analizowanych krajach Europy Środkowej i Wschodniej



Źródło: opracowanie własne.

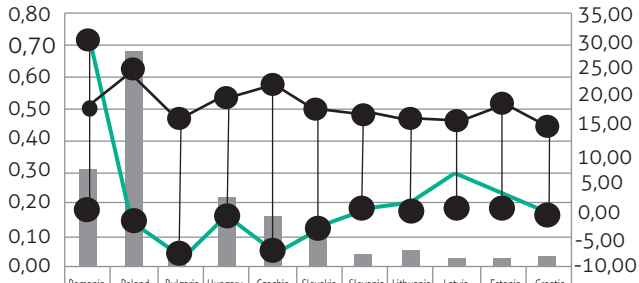
Natomiast analiza wartości „mnożników" pokazuje, że w takich państwach, jak: Rumunia, Estonia, Łotwa, Litwa i Słowenia, nadal istnieje przestrzeń budżetowa dla zwiększenia alokacji środków na ALMP. Dotyczy to w szczególności Rumunii, gdzie środki przeznaczone na aktywną politykę rynku pracy, przynajmniej, gdy spojrzymy, jaki stanowią procent PKB, są praktycznie jednymi z najniższych w UE. Oznacza to, że Rumunia i kraje bałtyckie najbardziej potrzebują środków na ALMP. Wzrost tych nakładów wpłynąłby na zmniejszenie liczby pracowników tych państw za granicą. Osłabiłoby to tym samym presję na ich rynki krajowe i sprzyjałoby rozwojowi.

Nie jest to konieczne w przypadku Polski – gdyż wydaje się, że wiele następujących po sobie lat wzrostu gospodarczego od 1990 r. zaczęło odgrywać swoją rolę także w kwestii zachęcania do powrotu migrujących zasobów pracy, pod warunkiem, że chodzi o procesy migracyjne w granicach UE. W jedynym przypadku Bułgarii, gdzie istnieje wyraźna potrzeba wprowadzenia takich środków, mnożnik ma wartość ujemną (wykres 5 patrz: s. 37). Należy jednak stwierdzić, że zastosowanie zmiennej sztucznej w przypadku systemu kursu walutowego, dzięki któremu możemy zilustrować konkretny przypadek tego kraju, powoduje zmianę znaku. Mnożnik dla tego kraju byłby więc w rzeczywistości również pozytywny, co oznacza, że wdrożenie takiego dedykowanego środka spowodowałoby zmniejszenie liczby pracowników za granicą.

W obecnych warunkach wzrostu gospodarczego (i zakładając, że zjawisko to będzie stabilne), szok związany z takim działaniem polityki publicznej – czyli zwiększenie alokacji na ALMP – może przynieść pozytywne rezultaty. Możliwości pozostają jednak bardzo ograniczone, ponieważ środki na ALMP są w dużym stopniu uzależnione od otoczenia gospodarczego. Gdy ono się zmienia, środki takie staną się trudne do wyasygnowania, zwłaszcza w przypadku małych i otwartych gospodarek, gdzie są one najbardziej potrzebne, ale które jednocześnie są najbardziej narażone na wahania cyklów gospodarczych.

Należy dodać, że zwiększenie nakładów na ALMP może przynieść wyniki dość szybko. Oznacza to, że wstrząs w odniesieniu do finansów publicznych pod względem wydatków będzie krótkotrwały, podczas gdy pozytywne

Wykres 5. Wartość mnożnika, przedział odchyleń dla udziału pracowników migrujących oraz liczba kolejnych lat wzrostu gospodarczego (między 1990 a 2018 r.)



	Romania	Poland	Bulgaria	Hungary	Czechia	Slovakia	Slovenia	Lithuania	Latvia	Estonia	Croatia
Górna granica	0,31	0,68	0,04	0,22	0,16	0,11	0,05	0,06	0,02	0,03	0,04
Dolna granica	0,58	0,67	0,31	0,83	0,58	0,74	0,76	0,53	0,44	0,84	0,52
Faktyczna wartość (2017)	0,12	0,68	0,57	1,16	0,53	0,6	0,73	0,51	0,64	0,77	0,67
Wartość mnożnika	30,5	-1,76	-7,8	-0,62	-7,4	-2,8	0,54	2,09	7,18	3,2	-0,4
Lista następujących po sobie lat wzrostu gospodarczego 1990-2018	18	25	16	20	22	18	17	16	16	19	15

Źródło: opracowanie własne.

skutki albo zatrzymania krajowej siły roboczej, albo zachęcenia pracowników migrujących do powrotu, będą znacznie bardziej długotrwałe pod względem perspektyw rozwoju gospodarek analizowanych nowych państw członkowskich Unii Europejskiej.

Podsumowanie

Wyniki pokazują, że rozszerzenie działań w obszarze ALMP w niektórych krajach Europy Środkowej i Wschodniej może przynieść pozytywne rezultaty w zmniejszaniu skali migracji. Środki te mogą być przeznaczone albo na zatrzymywanie zasobów pracy w kraju, albo na zachęcanie do powrotu pracowników migrujących. Niezależnie od stosowanego przez rządy i publiczne służby zatrudnienia podejścia, działania takie należy podjąć już teraz, wykorzystując sprzyjający klimat wzrostu gospodarczego[2]. Im więcej czasu minie, tym trudniej będzie odwrócić te przepływy. Luka rozwojowa nie jest łatwa do zniwelowania, dlatego istnieje potrzeba utrzymania wzrostu PKB na stosunkowo wysokim poziomie. Do tego jednak bardzo potrzebna jest siła robocza, a szczególnie wykwalifikowana siła robocza. Wkład pracowników powracających na rodzime rynki pracy w tworzenie PKB jest zatem istotny. Jednak większość krajów (zwłaszcza Polska) wydaje się być w rzeczywistości poza „budżetowym polem manewru" na rzecz ALMP, ponieważ według wyliczeń autorów, z wyjątkiem Rumunii, przeznacza na ten cel środki przekraczające swoje możliwości lub zbliżone do maksymalnego poziomu. Jest jednak również oczywiste, że w przypadku niektórych z tych krajów zjawisko to mieści się w dopuszczalnych granicach i w związku z tym nie jest konieczne zwiększanie wydatków. Niemniej jednak nadal pozostaje problem tam, gdzie zjawisko to wykracza poza dopuszczalne granice i nie ma, przynajmniej na pierwszy rzut oka, pola manewru dla zwiększenia alokacji.

[2] Artykuł powstał na przełomie lat 2019 i 2020, stąd wnioskowanie odnosi się do sytuacji społeczno-ekonomicznej przed wybuchem epidemii COVID-19.

Bibliografia

Alesina, A., Favero, C., Giavazzi, F., 2019, *AUSTERITY, when it works and when it doesn't*, Princeton University Press.

Blyth, M., 2013, *Austerity, the history of a dangerous idea*, Oxford University Press.

Council Recommendation of 13 July 2018 on the 2018 National Reform Programme of Bulgaria and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Bulgaria, 2018/C 320/02), Official Journal of the European Union.

Council Recommendation of 13 July 2018 on the 2018 National Reform Programme of the Czech Republic and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of the Czech Republic (2018/C 320/03), Official Journal of the European Union.

Council Recommendation of 13 July 2018 on the 2018 National Reform Programme of Poland and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Poland (2018/C 320/20), Official Journal of the European Union.

Council Recommendation of 13 July 2018 on the 2018 National Reform Programme of Romania and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Romania (2018/C 320/22), Official Journal of the European Union.
CSO (2019), *Informacja o rozmiarach i kierunkach czasowej emigracji z Polski w latach 2004–2018. Informacja sygnalna*, Warszawa, <https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5471/2/12/1/informacja_o_rozmiarach_i_kierunkach_czasowej_emigracji_z_polski_w_latach_2004-2018.pdf>.
EU Commission, 2018, *Draft joint Employment Report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission*, Annual Growth Survey.
EU Commission, 2019, *Commission Staff Working Document, 2019, Country Report Romania 2019 Including an In-Depth Review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances Accompanying the document: Communication from the Commission to the European Parliament*, European Council, the Council, the European Central Bank and the Eurogroup, Brussels.
EU Commission, 2019, *Draft joint Employment Report from the Commission and the Council accompanying the Communication from the Commission*, Annual Growth Survey.
EU Commission, 2017, *Communication from The Commission to The European Parliament, The COUNCIL, The European Economic and Social Committee and The Committee of the regions. Establishing a European Pillar of Social Rights*, Brussels.
European Commission, 2018, *Draft joint Employment Report from The Commission and The Council accompanying the Communication from the Commission*, Annual Growth Survey.
EU Commission, 2017, *Commission Staff Working Document Social Scoreboard Accompanying the document Communication from The Commission to The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of The Regions Establishing a European Pillar of Social Rights*, Brussels.
EU Commission, 2018, *Communication from The Commission to The European Parliament, The Council, The European Central Bank, The European Economic and Social Committee, The Committee of The Regions and The European Investment Bank Annual Growth Survey 2019: For a stronger Europe in the face of global uncertainty*, Brussels.
European Parliament 2014–2019 – European Semester for economic policy coordination: employment and social aspects in the Annual Growth Survey 2019; European Parliament resolution of 13 March 2019 on European Semester for economic policy coordination: Employment and Social Aspects in the Annual Growth Survey 2019 (2018/2120(INI)), P8_TA-PROV(2019)02
Ghinăraru, C., 2019, A tale of sea and land beasts – the political economy of the belt and road initiative in *Economic growth in conditions of globalization: welfare and social inclusion*, National Institute for Economi Research, Chisinau.
Ghinăraru, C., 2017, *The People are Always Right. A Conceptual Political Economy Essay into Why Countries in Central and Eastern Europe Persistently Remain at The Periphery of Socio-Economic Developments*, Olsztyn Economic Journal, Vol. 12 (4).
Ghinăraru, C., Virjan, D., Alexandru, A., 2011, *The Dornbusch-Calvo Effect in an Eegrent Post-Transition Market Economy and its Impact on the Functioning of the Labour Market. Anaysis of the Case of Romania Using the National Definition Unemployment Rate*, Revista *Economica*, No. 2 (55).
Government of Bulgaria, 2019, *Europe 2020: National reform programme* (update).
Government of Poland, 2019, *National reform programme*, update for 2019–2020.
Government of Romania, 2019, *National reform programme*, update for 2019–2020;
Head, K., Mayer, T. (2014), *Gravity Equations; Workhorse, Toolkit and Cookbook*, w: Gopinath, G., Helpman, E., Rogoff, K. (ed.), Handbook of International Economics, edition 1, volume 4.
Her Britannic Majesty's Treasury, *National reform programme for the UK*, 2019–2020;
Kaczmarczyk, P., red., 2015, *Recent Trends in International Migration in Poland. The 2013 SOPEMI Report*, CMR Working Paper 86/144, <http://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2016/04/WP86144_1.pdf>.
Ministry of Internal Affairs, 2012, *Polityka migracyjna Polski – stan obecny i postulowane działania*, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Departament Polityki Migracyjnej, Warszawa.
MRPiPS, 2019, *Informator dla Polaków powracających z zagranicy*, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
Recommendation for a Council Recommendation on the 2018 National Reform Programme of Hungary and delivering a Council opinion on the 2018 Convergence Programme of Hungary 9200/18 – COM(2018) 416, Official Journal of the European Union.
Reinhart, C. M., Rogoff K. S., 2011, *From Financial Crash to Debt Crisis*, American Economic Review, Vol. 101 (5).
Reinhart, C. M., Rogoff, K. S., 2009, *This time is different, eight centuries of financial folly*, Princeton University Press, Princeton and Oxford.
Romer, C. D., Romer, D. H. (1989), *Does monetary policy matter? A new test in the spirit of Friedman and Schwartz*, NBER Macroeconomics Annual, Vol. 4.
Roubini, N., Mihm, S., 2010, *Crisis economics, a crash course in the future of finance*, Allen Lane Penguin Books.
Szczepański, M., 2010, *Analiza polityki państwa wobec migracji powrotnych. Przypadek Polski*, w: Lesińska, M. (red.), *Polityka państwa wobec migracji powrotnych własnych obywateli. Teoria i praktyka*, CMR Working Paper 44/102.
The Economist, wybrane numery – 2009–2019.
Zaiceva, A., Zimmermann, K., 2012, *Returning Home at Times of Trouble? Return Migration of EU Enlargement Migrants during the Crisis*, IZA Discussion Paper, No. 7111.
Bazy danych, z których pozyskano dane do analiz: Eurostat, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, The Economist Intelligence Unit.

Summary

The paper delves on a topic of major interest in today's Europe – the migration of workers from the new member states in Central and Eastern Europe to the markets of richer members of the former EU-15. While for some time this migration may have added some benefits, both in the form of remittances as well as in the form of easing the pressure of mass unemployment following industrial restructuring in the aftermath of Plan to Market Transition, it now produces costs.

Countries like Romania, Bulgaria and the Baltic states have lost large shares of their working age populations and are continuing to do so thus hampering their development, especially in the mid and long term. Making use of an approach rooted in the so-called "narrative method" the paper tries to assess the capacity of ALMP measures of , if not reversing, at least stabilizing the tendency of these working age population towards outward migration, albeit within the borders of the EU. It looks at all of the CEE countries, with a special emphasis on Poland – the region's major player, and Romania, both the second in line in the region but also the country with the largest share of working age population (20–64) working and living outside its borders.

Key words

migrations, narrative approach, Active Labour Market Polices, CEE countries

Więcej o autorach

Catalin Ghinararu
ORCID: 0000-0003-3167-2216
Krajowy Instytut Badań Naukowych Pracy i Ochrony Socjalnej w Bukareszcie (INCSMPS), Uniwersytet Bukareszteński

Ekonomista z ponad 25-letnim doświadczeniem w problematyce dotyczącej rynku pracy, zatrudnienia, integracji społecznej, dialogu społecznego, funduszy europejskich oraz badań i analiz dotyczących ochrony socjalnej. Mieszka w Bukareszcie; prowadzi aktywną działalność w ramach SYSDEM, EEPO, a obecnie w sieci EELLN DG Employment. Od 2004 r. uczestniczył również w licznych projektach z zakresu MLP w wielu krajach UE, jak również w wielu innych dziedzinach, w tym zasiłków dla bezrobotnych, środków aktywnego zatrudnienia, szkoleń i edukacji, dopasowywania usług socjalnych do środków zatrudnienia, emerytur i aktywnego starzenia się, walki z pracą nierejestrowaną, praktyk zawodowych, środków przeznaczonych dla osób z niepełnosprawnościami, płac, systemów dochodów minimalnych itp. Od 2005 r. jest członkiem sieci SkillsNet Centrum CEDEFOP, w tym jako „ekspert grupy krajowej" (2008–12 i 2016–2019). Pracował i pisał również dla OCED, UNDP i ILO, w tym dla biura ILO-CEET. Między 2009 r. a 2013 pełnił funkcję krajowego koordynatora CEDEFOP-Refernet dla Rumunii. Od 2003 r. zajmuje się środkami aktywnego zatrudnienia, bezrobociem wśród młodzieży, zarządzaniem umiejętnościami, doradztwem zawodowym, środkami na rzecz osób z niepełnosprawnościami i wykorzystaniem analizy wpływu. Był również przedstawicielem Rumunii w sieci ELGPN w latach 2012–2015. Obecnie pracuje jako sekretarz naukowy i senior researcher w rumuńskim Narodowym Instytucie Badań nad Pracą. Wykłada również jako profesor nadzwyczajny na Uniwersytecie w Bukareszcie, na wydziałach administracji publicznej oraz biznesu i filozofii. W swojej działalności wykorzystywał badania źródeł wtórnych, jest ekspertem w ocenie wpływu, przeprowadzał wywiady oraz prowadził grupy fokusowe. Znawca zagadnień polityki zatrudnienia i polityki społecznej na poziomie europejskim; brał udział w wielu projektach badawczych, a także regularnie przeprowadzał analizę danych. Jest absolwentem Akademii Studiów Ekonomicznych w Bukareszcie i ma doktorat z ekonomii tej samej uczelni.

Łukasz Arendt
ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0596-0196
Uniwersytet Łódzki

Doktor habilitowany nauk ekonomicznych, adiunkt w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego. Członek Polskiego Towarzystwa Polityki Społecznej, redaktor naczelny kwartalnika „Rynek Pracy". Brał udział w wielu krajowych i międzynarodowych projektach badawczych, realizowanych m.in. w ramach programu PROGRESS oraz na zlecenie Dyrekcji Generalnej ds. Edukacji i Kultury, Parlamentu Europejskiego i CEDEFOP-u. Zainteresowania badawcze obejmują przede wszystkim problematykę rynku pracy oraz wpływu technologii informacyjnych i telekomunikacyjnych na gospodarkę, w szczególności: zmiana technologiczna na rynku pracy i procesy polaryzacji, prognozowanie zatrudnienia, rozwój społeczeństwa informacyjnego, wykluczenie cyfrowe, zmiany w systemie edukacji indukowane potrzebami rynku pracy.

Tendencje i struktura migracji wewnętrznych w Polsce w latach 2002–2018

Anna Rutkowska
Uniwersytet Łódzki
Katedra Polityki Ekonomicznej

Analiza migracji ludności zachodzących na poziomie województw, regionów czy kraju pełni istotną rolę w poznaniu oraz zrozumieniu ich wpływu na sytuację demograficzną i społeczno-ekonomiczną obszarów napływu i odpływu. W artykule został omówiony proces migracji wewnętrznych w Polsce w latach 2002–2018, ze szczególnym uwzględnieniem tendencji, struktury i niektórych determinant tych przemieszczeń.

Wstęp

Migracje mają znaczący wpływ na sytuację demograficzną oraz rozwój społeczno-ekonomiczny każdego regionu oraz oddziałują zarówno na obszary napływu ludności, jak i jej odpływu. W przypadku gospodarek rynkowych szczególnie ważne są migracje wewnętrzne, ponieważ wpływają one zarówno na wielkość i strukturę zasobów ludzkich, jak też na rynek pracy oraz kształtowanie się popytu na dobra i usługi.

Tematem tego opracowania jest opis i analiza procesu przemieszczeń wewnętrznych w Polsce w latach 2002–2018. Analiza migracji jest istotna ze względu na zmieniające się wymogi otoczenia społeczno-gospodarczego i wynikającą z nich potrzebę wzrostu mobilności wśród polskiego społeczeństwa.

Podstawowym celem artykułu jest określenie tendencji oraz struktury migracji wewnętrznych, a także zwrócenie uwagi na niektóre z czynników je determinujących. Na potrzeby badania sformułowane zostały następujące hipotezy:

H.1. W badanym okresie dominujący udział w migracjach wewnętrznych miały migracje wewnątrzwojewódzkie.

H.2 Najwyższymi stopami napływów charakteryzują się województwa najbardziej rozwinięte gospodarczo.

H.3. Kobiety charakteryzują się większą skłonnością do przemieszczeń wewnętrznych niż mężczyźni.

Podstawę analiz statystycznych przeprowadzonych w tym opracowaniu stanowiły dane pochodzące z bieżących badań publikowanych przez Główny Urząd Statystyczny w *Bazie Demografia*.

Struktura opracowania jest następująca. W pierwszej części zdefiniowano pojęcie oraz determinanty migracji wewnętrznych. W drugiej – przedstawiono tendencje oraz strukturę migracji wewnętrznych w Polsce w latach 2002–2018. W części trzeciej ukazano strukturę demograficzną osób migrujących wewnętrznie w badanym okresie. Ostatnia część zawiera wnioski z przeprowadzonych analiz.

Pojęcie i determinanty migracji wewnętrznych

Migracje to przemieszczenia ludności związane ze stałą lub czasową, ale długotrwałą zmianą miejsca zamieszkania, wynikającą z przekroczenia granicy administracyjnej podstawowej jednostki terytorialnej (GUS, *Słownik*

pojęć). Do migracji nie zalicza się przemieszczeń, które wynikają z krótkotrwałych wyjazdów służbowych, wyjazdów wypoczynkowych czy leczniczych, a także migracji wahadłowych, do których należą codzienne dojazdy do pracy między dwiema miejscowościami (Kowaleski 2000, s. 74).

Przemieszczenia ludności dzielimy na migracje zagraniczne i migracje wewnętrzne. Wśród migracji zagranicznych wyróżniamy wyjazdy z kraju stałego zamieszkania (emigracja), a także przyjazdy do kraju w celu stałego lub czasowego pobytu (imigracja) (Kostrzewa i Stańczak 2003, s. 22). Z kolei migracje wewnętrzne to taka zmiana miejsca zamieszkania, która odbywa się w obrębie danego kraju i polega na przekroczeniu granicy administracyjnej gminy. Zameldowanie w danej jednostce administracyjnej w celu zamieszkania jest nazywane napływem migracyjnym, natomiast wyjazd w celu zamieszkania w innej jednostce to odpływ migracyjny. Podobne definicje migracji zagranicznych i wewnętrznych znaleźć można w opracowaniach: T. Kowaleski (2002), D. Stelmachowicz-Pawyza i K. Świeżawska-Ambroziak (2009), J. Byczkowska-Ślęzak i A. Dolińska-Szwarc (2013) oraz E. Roszko-Wójtowicz (2018).

W ramach migracji wewnętrznych wyróżniamy migracje międzywojewódzkie i wewnątrzwojewódzkie. Migracje międzywojewódzkie stanowią przemieszczenia poza zasięg terytorialny danego województwa, natomiast migracje wewnątrzwojewódzkie to przemieszczenia na terenie tego samego województwa.

Zgodnie z metodologią Głównego Urzędu Statystycznego, klasyfikując migracje wewnętrzne według charakteru administracyjnego obszarów, między którymi nastąpiła wędrówka, rozróżniamy następujące kierunki migracji: z miasta na wieś, ze wsi do miasta, ze wsi na wieś oraz z miasta do miasta (GUS, *Słownik pojęć*).

Do czynników, które determinują migracje wewnętrzne, zaliczyć można: dostępność miejsc pracy, wysokość wynagrodzeń, korzystniejsze warunki pracy, ogólną poprawę warunków życia, chęć podniesienia poziomu wykształcenia, a także uwarunkowania rodzinne (Kowaleski 2000, s. 73–74).

Jednym z najistotniejszych czynników wpływających na decyzję o stałej zmianie miejsca pobytu wydaje się być możliwość znalezienia w nowym miejscu zamieszkania korzystniejszych warunków pracy, które rozumiane są jako łatwiejsza jej dostępność, mniejsza uciążliwość, wyższe wynagrodzenia, a także większa łatwość założenia własnej działalności. Innym niemniej ważnym motywem decyzji migracyjnych jest czynnik edukacyjny. Młodzi ludzie coraz chętniej decydują się na zmianę miejsca zamieszkania w celu ukończenia studiów na bardziej prestiżowych uczelniach (Kowaleski 2000, s. 75). Dodatkowo coraz częściej ludzie mieszkający w miastach, w celu poprawy warunków życia, decydują się na budowanie domów na obszarach wiejskich, co bezpośrednio wiąże się z postanowieniem o zmianie miejsca zamieszkania.

Inny podział determinant migracji został zaprezentowany w opracowaniu A. Mansoora i Q. Bryce'a (2007, s. 9). Autorzy wyróżniają dwie grupy determinant migracji: czynniki wypychające i czynniki przyciągające. Czynniki wypychające wywołują chęć opuszczenia danego miejsca, natomiast czynniki przyciągające dają pewnego rodzaju alternatywę skłaniającą do przyjazdu w dane miejsce (Byczkowska-Ślęzak i Dolińska-Szwarc 2013, s. 14). Obie grupy tych czynników są rozpatrywane w trzech kategoriach: ekonomicznej i demograficznej, politycznej oraz społeczno-kulturowej.

Wśród ekonomicznych i demograficznych czynników wypychających można wymienić: ubóstwo, bezrobocie, niskie płace, wysoki przyrost naturalny, brak podstawowej opieki medycznej i braki w systemie edukacji. Natomiast do ekonomicznych i demograficznych czynników przyciągających zalicza się: perspektywę wyższych zarobków, perspektywę poprawy standardu życia, a także większą możliwość rozwoju zawodowego i osobistego. W przypadku politycznych czynników wypychających wyróżnia się czynniki, takie jak: konflikty, niebezpieczeństwo, przemoc, korupcja oraz

łamanie praw człowieka. Z kolei polityczne czynniki przyciągające to poczucie bezpieczeństwa oraz wolność polityczna. Społeczno-kulturowym czynnikiem wypychającym jest szeroko pojęta dyskryminacja, która wynika ze względów etnicznych i religijnych, natomiast wśród społeczno-kulturowych czynników przyciągających wymienia się brak zjawiska dyskryminacji, migrację do kraju przodków, a także łączenie rodzin (Mansoor i Bryce 2007, s. 78).

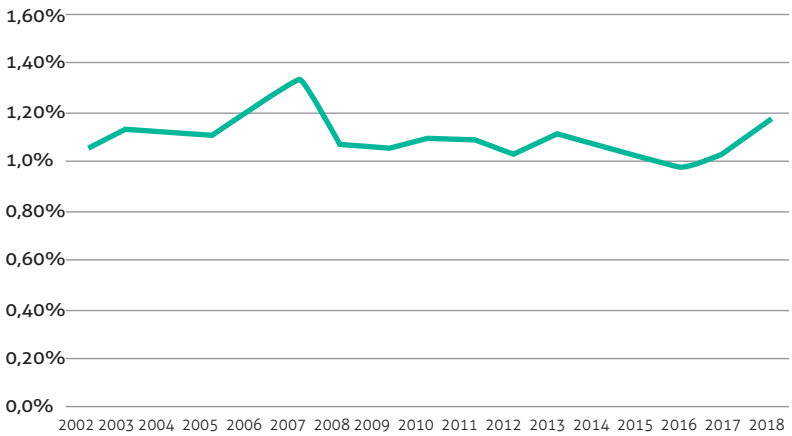
Takie podejście jest wartościowe, ponieważ zostały w nim uwzględnione nie tylko ekonomiczne aspekty determinant migracji, ale również czynniki polityczne, społeczne i kulturowe. Należy jednak pamiętać, że opracowanie A. Mansoora i Q. Bryce'a (2007) koncentrowało się głównie na migracjach zagranicznych. W przypadku migracji wewnętrznych, których dotyczy ten artykuł, czynniki polityczne tracą na znaczeniu, natomiast aspekty społeczno-kulturowe mogą przyjmować nieco inny charakter. W związku z powyższym, analizując migracje wewnętrzne, powinno się brać pod uwagę głównie determinanty ekonomiczne i demograficzne (Stelmachowicz-Pawyza i Świeżawska-Ambroziak 2009, s. 29).

Poziom i struktura migracji wewnętrznych w Polsce w latach 2002–2018

Analiza migracji ludności, zachodzących na poziomie województw i kraju, jest niezbędna w celu poznania oraz zrozumienia rozmaitych procesów demograficznych i społeczno-ekonomicznych, które są z nimi związane.

Wykres 1 przedstawia dane na temat kształtowania się stopy migracji wewnętrznych w Polsce w latach 2002–2018. Została obliczona jako relacja wewnętrznych napływów ogółem do liczby ludności Polski w danym okresie. Jak wynika z analizy danych, w badanym okresie wystąpiła zmienna tendencja w kształtowaniu się migracji wewnętrznych. W latach 2002–2007 nastąpił silny wzrost przemieszczeń wewnętrznych. Tendencja wzrostowa w tym okresie została nieznacznie zakłócona w 2005 r. (spadek stopy o 0,2 p.p. w porównaniu do roku poprzedniego). Zmiana ta mogła być spowodowana wzrostem migracji zagranicznych, który wynikał z otwarcia się zagranicznych rynków pracy dla Polaków po dołączeniu Polski do UE. Następnie w roku 2008 nastąpił znaczny spadek migracji wewnętrznych. Niechęć ludzi do zmiany miejsca zamieszkania w tym okresie była efektem postępującego kryzysu gospodarczego. W latach 2008–2013 nastąpiła nieznaczna stabilizacja migracji (stopa migracji przyjmowała w tym okresie wartości od 1,09–1,11%), z wyłączeniem roku 2012, gdy stopa osiągnęła poziom 1,03%. W latach 2013–2016 zanotowano tendencję spadkową w migracjach wewnętrznych. Od 2016 r. aż do końca badanego okresu poziom migracji wewnętrznych zaczął wzrastać. Stopa w 2018 r.

Wykres 1. Stopa migracji wewnętrznych w Polsce w latach 2002–2018, w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

osiągnęła wartość 1,17% i była to najwyższa wartość od 2007 r.

Tabela 1 zawiera dane na temat struktury migracji wewnętrznych w latach 2002–2018. Z analizy danych zawartych w tej tabeli wynika, że migracje wewnątrzwojewódzkie stanowiły w badanym okresie średnio 75,6% ogółu wewnętrznych przemieszczeń ludności (migracje międzywojewódzkie – średnio 24,4%), co potwierdza przyjętą hipotezę. Oznacza to, że w analizowanym okresie migracje w obrębie województwa wpływały na kształtowanie się migracji wewnętrznych w większym stopniu niż przemieszczenia między województwami.

Tabela 2 zawiera dane o strukturze migracji wewnętrznych według województw. Wynika z niej, że w każdym województwie dominujący udział miały migracje wewnątrzwojewódzkie. Największy udział wewnątrzwojewódzkich napływów wystąpił w województwach lubelskim (83,2%), podkarpackim (82,4%) i podlaskim (81,4%). Wpływ na to może mieć wewnętrzne zróżnicowanie tych województw pod względem poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego. Natomiast najmniejszy udział występował w województwach mazowieckim (67%), małopolskim (69,7%) oraz opolskim (72,6%).

Tabela 1. Struktura migracji wewnętrznych w Polsce w latach 2002–2018*, w %

Rok	Migracje wewnętrzne		
	wewnątrzwojewódzkie	międzywojewódzkie	ogółem
2002	74,7	25,3	100,0
2009	76,3	23,7	100,0
2018	75,8	24,2	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

Tabela 2. Struktura migracji wewnętrznych według województw* w Polsce w latach 2002–2018, w %

Województwa obecnego zamieszkania	Napływ migracyjny ogółem		
	z tego samego województwa	z innego województwa	ogółem
Dolnośląskie	76,1	23,9	100
Kujawsko-pomorskie	79,6	20,4	100
Lubelskie	83,2	16,8	100
Lubuskie	73,3	26,7	100
Łódzkie	77,5	22,5	100
Małopolskie	69,7	30,3	100
Mazowieckie	67,0	33,0	100
Opolskie	72,6	27,4	100
Podkarpackie	82,4	17,6	100
Podlaskie	81,4	18,6	100
Pomorskie	72,9	27,1	100
Śląskie	80,3	19,7	100
Świętokrzyskie	73,9	26,1	100
Warmińsko-mazurskie	75,8	24,2	100
Wielkopolskie	80,0	20,0	100
Zachodniopomorskie	77,1	22,9	100

* dane uśrednione na podstawie 2002, 2009 i 2018 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

W tabeli 3 przedstawiono dane dotyczące województw charakteryzujących się najniższymi i najwyższymi stopami międzywojewódzkich odpływów migracyjnych. Stopa odpływu międzywojewódzkiego została obliczona jako relacja odpływu do danego województwa z pozostałych województw w ciągu danego roku do liczby ludności zamieszkałej w tym województwie. Do województw z najniższą stopą odpływu zaliczono te, dla których była ona niższa od średniej pomniejszonej o odchylenie standardowe. Natomiast w grupie województw o najwyższych odpływach migracyjnych znalazły się te, w których stopa odpływu była większa niż średnia arytmetyczna powiększona o odchylenie standardowe.

W całym badanym okresie najniższymi stopami odpływów charakteryzowały się województwa małopolskie, mazowieckie oraz wielkopolskie. Poziom najniższych stóp odpływów w 2018 r. w porównaniu do 2002 nieco wzrósł o 0,01 p.p. w przypadku województw małopolskiego i mazowieckiego oraz o 0,03 p.p. w przypadku województwa wielkopolskiego.

W grupie województw o najwyższych stopach odpływów w latach 2002–2018, podobnie jak w tych o najniższych, praktycznie nie było rotacji. Najwyższymi stopami odpływów charakteryzowały się województwa warmińsko-mazurskie, świętokrzyskie, lubuskie oraz w jego miejsce w 2018 r. – województwo lubelskie.

Jak wynika z badania danych zawartych w tabeli 3, w analizowanym przedziale czasowym wśród wartości najniższych stóp odpływów poszczególnych województw występowała zmienna tendencja. Porównując rok 2018 z latami 2002 i 2009, można zaobserwować wzrost wartości stóp odpływów migracyjnych w województwach warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim. Natomiast gdy zestawimy rok 2009 z rokiem 2002, zauważymy spadek stóp odpływów migracyjnych z tej grupy województw. Mniejsza skłonność do zmiany miejsca zamieszkania w tym okresie mogła być spowodowana osłabieniem koniunktury gospodarczej, które mogło wynikać ze światowego kryzysu gospodarczego.

Tabela 4 (patrz: s. 45) zawiera dane o dwóch grupach województw. Pierwsza z grup obejmuje województwa charakteryzujące się najniższymi stopami napływów migracyjnych. Druga to województwa z najwyższymi stopami napływów migracyjnych w latach 2002–2018. Stopa napływów została obliczona jako relacja napływu do danego województwa z pozostałych województw w ciągu danego roku do liczby ludności zamieszkałej w danym województwie. Do województw o najniższych stopach napływów zaliczono te, których stopa napływu była mniejsza od średniej arytmetycznej pomniejszonej o odchylenie standardowe. Natomiast w grupie województw o najwyższych stopach napływów znalazły się te, których stopa napływu była większa niż średnia powiększona o odchylenie standardowe.

Tabela 3. Województwa o najniższych i najwyższych stopach odpływów migracyjnych w latach 2002–2018, w %

Województwa	2002	Województwa	2009	Województwa	2018
Województwa o najniższych stopach odpływów migracyjnych					
małopolskie	0,18	małopolskie	0,16	małopolskie	0,19
mazowieckie	0,18	mazowieckie	0,17	mazowieckie	0,19
wielkopolskie	0,18	wielkopolskie	0,18	wielkopolskie	0,21
Województwa o najwyższych stopach odpływów migracyjnych					
warmińsko-mazurskie	0,46	warmińsko-mazurskie	0,44	warmińsko-mazurskie	0,52
świętokrzyskie	0,43	świętokrzyskie	0,39	świętokrzyskie	0,45
lubelskie	0,40	lubuskie	0,37	lubelskie	0,44

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

Tabela 4. Województwa o najniższych i najwyższych stopach napływów migracyjnych w latach 2002–2018, w %

Województwa	2002	Województwa	2009	Województwa	2018
Województwa o najniższych stopach napływów migracyjnych					
podkarpackie	0,16	podkarpackie	0,15	lubelskie	0,16
lubelskie	0,18	lubelskie	0,16	podkarpackie	0,17
		śląskie	0,17	śląskie	0,17
		podlaskie	0,18	podlaskie	0,18
Województwa o najwyższych stopach napływów migracyjnych					
mazowieckie	0,42	mazowieckie	0,39	mazowieckie	0,46
pomorskie	0,33	pomorskie	0,33	pomorskie	0,44
		lubuskie	0,32		

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

Podobnie jak w przypadku stóp odpływów, w stopach napływów w badanym okresie występowały niewielkie zmiany. Do grupy województw o najniższych stopach napływów zaliczono województwa podkarpackie i lubelskie, a od 2009 r. również województwa śląskie i podlaskie. W badanym okresie wahania wartości najniższych stóp odpływów były niewielkie (zmiany o 0,01 p.p.).

Wśród województw o najwyższych stopach napływów migracyjnych wyróżnić można województwa mazowieckie i pomorskie, a w 2009 r. również województwo lubuskie. W badanym okresie migracyjne stopy napływu wykazały zmienną tendencję. Porównując rok 2009 z rokiem 2002, można zaobserwować spadek stopy napływów w przypadku województwa mazowieckiego o 0,03 p.p., co było efektem ogólnego obniżenia poziomu migracji wewnętrznych w Polsce w tym czasie. Natomiast porównując rok 2018 z 2009 r., można zauważyć wzrost wartości stóp napływów w przypadku województwa mazowieckiego o 0,07 p.p. i o 0,11 p.p. – województwa pomorskiego. Niezależnie od analizowanego roku najwyższą stopą napływów migracyjnych charakteryzuje się województwo mazowieckie – udział migracji międzywojewódzkich w przypadku tego województwa jest znacznie większy niż w pozostałych. Wynikać to może z przekonań ludzi co do tego, że Warszawa jako miasto stołeczne daje największe możliwości rozwoju, znalezienia zatrudnienia i podniesienia poziomu wykształcenia.

Dodatkowo województwa o najwyższych stopach napływów migracyjnych charakteryzują się wysokim poziomem rozwoju gospodarczego, co potwierdza przyjętą hipotezę badawczą. Wyższe dochody, stosunkowo niskie bezrobocie, dostęp do opieki medycznej, zasobów mieszkaniowych, a także zróżnicowana oferta szkolnictwa wyższego mogą mieć znaczący wpływ na przyciąganie migrantów do tych województw.

Jeśli chodzi o kierunek przemieszczania się migrujących osób, to jak wynika z tabeli 5 (patrz: s. 46), w całym badanym okresie, z wyjątkiem lat 2002 i 2017, w nieznacznym stopniu liczniejsze były przemieszczenia na wieś. W tym okresie na popularności zyskały głównie przepływy z miast na wieś (wzrost o 3,1 p.p.), natomiast popularność migracji ze wsi na wieś spadła o 0,9 p.p. Porównując rok 2018 z rokiem bazowym, można zauważyć wzrost poziomu migracji na wieś o 2,2 p.p.

Na wykresie 2 (patrz: s. 46) przedstawiono dane o stopach napływów i odpływów migracyjnych na obszarach wiejskich. Stopa napływu została obliczona jako relacja strumienia napływu migracyjnego na wieś w ciągu danego roku do liczby ludności zamieszkałej na obszarach wiejskich, natomiast stopę odpływu obliczono jako relację strumienia odpływu ze wsi w ciągu danego roku do liczby ludności zamieszkującej obszary wiejskie. Saldo stóp migracji obliczono jako różnicę między stopą napływów a stopą odpływów.

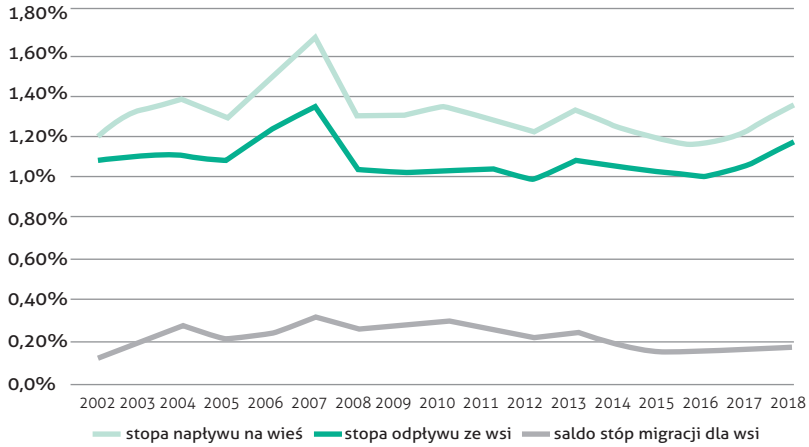
Tabela 5. Struktura migracji wewnątrzwojewódzkich według kierunków migracji w Polsce w latach 2002–2018, w %

Rok	Kierunek migracji					
	ze wsi do miast	z miast na wieś	z miast do miast	ze wsi na wieś	ogółem do miast	ogółem na wieś
2002	24,8	31,9	25,9	17,4	50,7	49,3
2003	23,9	34,2	25,4	16,5	49,3	50,7
2004	22,9	36,1	24,6	16,3	47,5	52,5
2005	23,8	34,9	25,1	16,1	48,9	51,1
2006	24,3	34,8	24,5	16,4	48,8	51,2
2007	23,5	36,0	22,9	17,6	46,4	53,6
2008	23,3	36,2	24,1	16,4	47,4	52,6
2009	23,0	36,7	23,8	16,6	46,8	53,2
2010	22,8	37,3	24,0	15,9	46,8	53,2
2011	23,6	36,6	23,9	15,8	47,6	52,4
2012	23,9	36,4	23,7	16,0	47,6	52,4
2013	24,0	36,4	23,3	16,3	47,3	52,7
2014	24,9	35,2	23,4	16,4	48,4	51,6
2015	25,6	34,7	23,0	16,7	48,6	51,4
2016	25,6	34,9	22,5	17,0	48,1	51,9
2017	24,8	31,9	25,9	17,4	50,7	49,3
2018	25,7	35,0	22,7	16,5	48,5	51,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

Jak wynika z wykresu 2, w całym badanym okresie saldo stóp migracji dla wsi było dodatnie. Oznacza to, że wielkość stóp napływów na wieś przewyższała wielkość stóp odpływów. Wynikać to może z tego, że część ludzi, którzy dotychczas mieszkali w miastach, zdecydowała się na budowę domów poza miastem i tym samym zmianę miejsca zamieszkania.

Wykres 2. Stopy migracji wewnętrznych dla wsi w latach 2002–2018, w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

Najniższe saldo stóp migracji w przypadku wsi zostało odnotowane w 2002 r. W latach 2002–2010 nastąpił wzrost salda stóp migracji dla wsi (pomimo tendencji spadkowej w latach 2004–2005). Po roku 2010 saldo stóp migracji zaczęło spadać i w 2015 r. osiągnęło najniższą od 2002 r. wartość (0,19%). Od 2016 r. stopy napływów i odpływów zaczęły wzrastać w podobnym tempie, co przełożyło się na niewielki wzrost salda stóp migracji w kolejnych latach.

Odwrotnie kształtował się poziom salda stóp migracji dla miast (zob. wykres 3). Stopa napływu została obliczona jako relacja napływu do miast w ciągu danego roku do liczby ludności zamieszkałej na obszarach miejskich, natomiast stopę odpływu obliczono jako relację odpływów z miast w ciągu danego roku do liczby ludności zamieszkującej miasta. Saldo stóp migracji stanowi różnicę między stopą napływu a stopą odpływu.

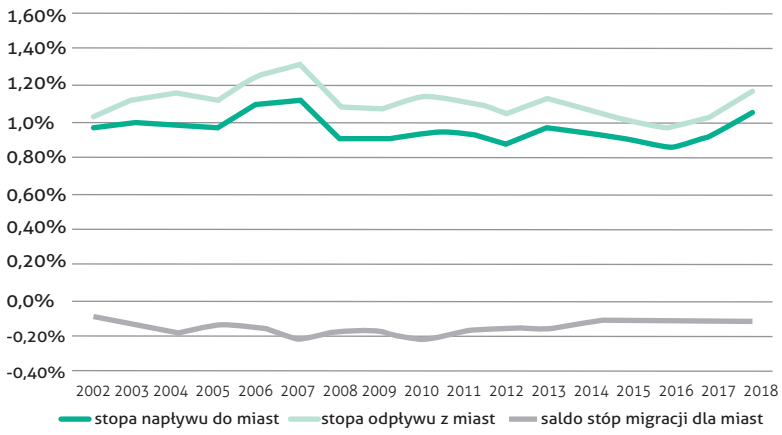
Jak pokazano na wykresie 3, saldo stóp migracji w przypadku miast w latach 2002–2018 przyjmowało wartości ujemne, co wynika z tego, że wielkość stóp odpływów z miast przewyższała wielkość stóp napływów do miast. W latach 2002–2007 można było zaobserwować ogólny spadek salda stóp migracji (pomimo niewielkiego wzrostu w latach 2004–2006), a najniższe saldo migracji odnotowano w roku 2007 (wynosiło ono – 0,21%). Od tego czasu saldo migracji zaczęło wzrastać i w 2016 r. osiągnęło najwyższą od 2002 r. wartość – 0,10%.

Struktura demograficzna migracji wewnętrznych w latach 2002–2018

Migracje wewnętrzne mają istotny wpływ na kształtowanie się liczby i struktury ludności. W wyniku przemieszczeń wewnętrznych zmienia się nie tylko populacja i jej struktura w poszczególnych województwach, ale również na wsiach i w miastach w całym kraju – w zależności od tego, jak kształtują się salda migracji wewnętrznych dla tych środowisk. (Hrynkiewicz i in. 2017, s. 36). Dla obecnego i perspektywicznego rozwoju demograficznego oraz społeczno-gospodarczego istotne znaczenie mają więc zmiany struktury migrujących według płci oraz wieku. W zależności od tego, jak kształtuje się ten czynnik, może on powodować odmłodzenie lub starzenie społeczeństwa na terenie, z którego lub do którego odbywają się przemieszczenia (Hrynkiewicz i in. 2017, s. 50).

W badanym okresie wśród migrującej ludności dominowały kobiety (53,4%) (GUS, *Baza Demografia*, wyniki badań bieżących). Może to oznaczać, że były one nieco bardziej skłonne do przemieszczeń niż mężczyźni. Należy jednak zwrócić uwagę na to, że w latach 2002–2018 kobiety miały dominujący udział w całej populacji. Dodatkowo stanowią większość również w populacji studiujących (Adamska

Wykres 3. Stopy migracji wewnętrznych dla miast w latach 2002–2018, w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

i in., 2019, s. 12), która jest bardziej skłonna do migracji wewnętrznych ze względu na chęć podniesienia poziomu wykształcenia. Tym samym jedna z hipotez niniejszej pracy, zgodnie z którą kobiety są bardziej skłonne do migracji, została potwierdzona.

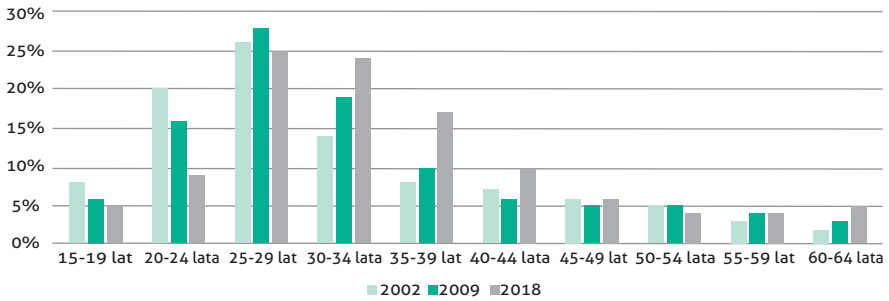
Większość migrujących w latach 2002–2018 stanowiły osoby w wieku produkcyjnym (73,5%), natomiast najrzadziej migrowały osoby w wieku poprodukcyjnym (5,3%) (GUS, *Baza Demografia*, wyniki badań bieżących). Wypływa to z faktu, że większość decyzji migracyjnych wynika z chęci znalezienia lepszej pracy lub zdobycia lepszego poziomu wykształcenia.

Na wykresie 4 przedstawiono dane o strukturze migracji osób w wieku produkcyjnym. Ludność ma znaczący wpływ na rozwój społeczno-gospodarczy kraju oraz regionu. Dzieje się tak ze względu na to, że liczba osób w tym wieku stanowi potencjalną wielkość zasobów pracy, co wpływa na rozmiar zatrudnienia (Hrynkiewicz i in. 2017, s. 55). Jak wynika z analizy danych, w całym badanym okresie najczęściej migrowały osoby w wieku 25–29 lat. Może to oznaczać, że w tym wieku ludzie są bardziej skłonni do zmiany miejsca zamieszkania w związku z lepszym dostępem do edukacji, poszukiwaniem pracy czy założeniem rodziny. Należy zauważyć, że w latach 2002–2009 drugą najliczniej migrującą grupą wiekową byli 20–24-latkowie, jednak przy utrzymaniu stałej przewagi w liczbie migrujących na przestrzeni lat 2002–2018 można zaobserwować znaczący spadek liczby migrantów w tej grupie wiekowej (o 11 p.p. w 2018 r. w porównaniu do 2002 r.). Od 2009 r. do końca badanego okresu drugą najchętniej migrującą grupą wiekową stali się 30–34-latkowie (wzrost poziomu migracji o 10 p.p. w 2018 r. w porównaniu do roku bazowego). Wynikać to może z tego, że ludzie decydują się na zawieranie związków małżeńskich i zakładanie rodzin w coraz późniejszym wieku. Wpływ na to może mieć również struktura ludności i starzenie się społeczeństwa w Polsce.

Należy podkreślić, iż w całym badanym okresie wśród osób po 34. roku życia można zaobserwować tendencję, zgodnie z którą ludzie wraz z wiekiem stają się mniej chętni do migracji. Może to wynikać z tego, że zwykle migrują ludzie, którzy poszukują lepszej pracy lub chcą uzyskać lepszy poziom wykształcenia. Takie czynniki dotyczą głównie osób między 20. a 29. rokiem życia. Warto jednak zwrócić uwagę, że w 2018 r. nastąpił wzrost migracji wśród ludzi w wieku 35–44 i 60–64 lata w porównaniu do lat poprzednich.

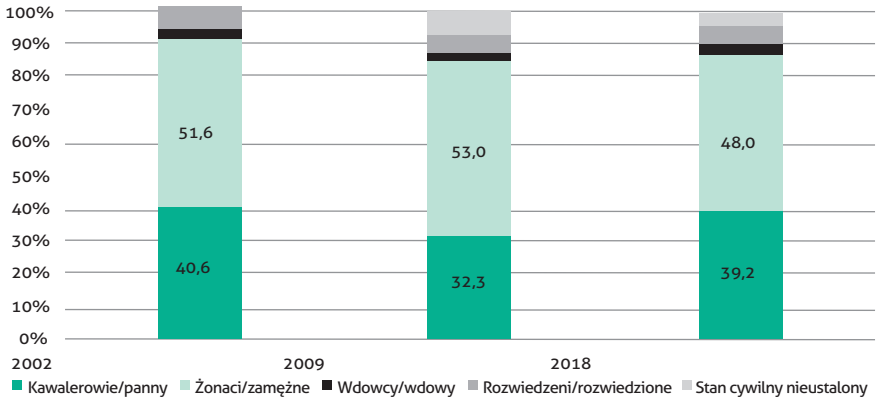
Jak wynika z wykresu 5 (patrz: s. 49), w całym badanym okresie struktura migracji wewnętrznych według stanu cywilnego nie ulegała istotnym zmianom. Wśród migrujących w tym przedziale czasu przeważały osoby zamężne (średnio 50,8%). Drugą najliczniejszą grupą byli kawalerowie i panny (średnio 37,4%). Porównując rok 2018 z rokiem 2009, można jednak zaobserwować spadek udziału osób zamężnych w migracjach (o 5 p.p.) i wzrost udziału kawalerów i panien (o 6,9 p.p.). Może to być spowodowane tym, że Polacy coraz później decydują się na zawieranie małżeństw (Kostrzewa 2014, s. 46).

Wykres 4. Struktura migrujących w wieku produkcyjnym w latach 2002–2018, w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

Wykres 5. Struktura migracji wewnętrznych według stanu cywilnego w Polsce w latach 2002–2018, w %



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badań bieżących z *Bazy Demografia* z lat 2002–2018, GUS.

Zakończenie

Z przeprowadzonych obserwacji wynikają następujące wnioski.

1. W latach 2002–2018 występowała zmienna tendencja w kształtowaniu się migracji wewnętrznych. W latach 2002–2007 nastąpił wzrost poziomu przemieszczeń wewnętrznych, jednak ze względu na postępujący kryzys gospodarczy Polacy stawali się mniej skłonni do zmiany miejsca zamieszkania. Spadek migracji wewnętrznych mógł również wynikać ze wzrostu popularności migracji zewnętrznych wśród polskiego społeczeństwa. Od 2016 r. ponownie odnotowano tendencję wzrostową w poziomie migracji wewnętrznych.
2. W badanym okresie większość migracji wewnętrznych stanowiły migracje wewnątrzwojewódzkie (75,6%). Przemieszczenia wewnątrzwojewódzie znacząco przeważały w każdym województwie. Największym udziałem napływów wewnątrzwojewódzkich charakteryzowały się województwo lubelskie (83,2%), natomiast najmniejszym – województwo mazowieckie (67%).
3. W latach 2002–2018 tendencje dotyczące migracji międzywojewódzkich kształtowały się następująco. Najniższe stopy odpływów migracyjnych występowały w województwach małopolskim, mazowieckim oraz wielkopolskim, natomiast najwyższymi stopami odpływów charakteryzowały się województwa warmińsko-mazurskie, świętokrzyskie, lubuskie oraz lubelskie. Najniższą stopę napływów migracyjnych odnotowano w województwach podkarpackim, lubelskim, śląskim i podlaskim, a najwyższą stopę – województwa mazowieckie, pomorskie oraz lubuskie.

   W związku z powyższym można zauważyć, że najpopularniejsze wśród migrantów są województwa charakteryzujące się wysokim poziomem rozwoju gospodarczego. Atuty tych województw mogą stanowić stosunkowo niskie bezrobocie, wyższe dochody, dobry dostęp do zasobów mieszkaniowych i opieki medycznej, jak również zróżnicowana oferta szkolnictwa wyższego.
4. W całym badanym okresie najpopularniejszym kierunkiem przemieszczeń wewnętrznych były wsie. Saldo stóp migracji w przypadku wsi w latach 2002–2018 było dodatnie. Odwrotnie kształtowała się sytuacja dla miast. W całym badanym okresie saldo stóp migracji w przypadku miast przyjmowało wartości ujemne. Jest to efektem zjawiska suburbanizacji. Coraz więcej ustabilizowanych materialnie rodzin decyduje się na budowę domu na terenach pozamiejskich i zmianę miejsca zamieszkania w celu poprawy warunków życia.
5. W strukturze migrujących nieznacznie przeważają kobiety, jednak może to wynikać z tego, że mają one dominujący udział w ca-

łej populacji oraz populacji studentów, która jest dużo bardziej skłonna do migracji.

6. Najczęściej decyzje o zmianie miejsca zamieszkania podejmują osoby w wieku produkcyjnym (73,5%), najrzadziej natomiast osoby w wieku poprodukcyjnym (5,3%). Może to być spowodowane tym, że większość decyzji migracyjnych jest bezpośrednio związana z chęcią zdobycia lepszego wykształcenia lub pracy.
7. Wśród migrujących w latach 2002–2018 przeważały osoby zamężne (50,8%) oraz kawalerowie i panny (37,4%). Może to wynikać z tego, że większość osób w wieku produkcyjnym, która jest bardziej skłonna do migracji, jest zamężna lub stanu wolnego.

Przeprowadzone badanie pozwoliło na określenie skali i struktury migracji wewnętrznych w Polsce. Kolejnym etapem badań mogłyby być analizy wpływu poszczególnych determinant na natężenie procesów migracyjnych.

Bibliografia

Adamska, K., Grochowska-Subotowicz, E., Jabłoński, R., Leszczyński, A., Wiktor, M., Zielińska, H., 2019, *Szkoły wyższe i ich finansowanie*, GUS, Warszawa.

Byczkowska-Ślęzak, J., Dolińska-Szwarc, A., 2013, *Mobilność zarobkowa mieszkańców województwa łódzkiego. Część II – migracje wewnętrzne*, Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, Łódź, <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/9031560/0/Mobilno%C5%9B%C4%87%20zarobkowa%20mieszka%C5%84c%C3%B3w%20-%20cz%C4%99%C5%9B%C4%87%20II%20migracje/80c7c191-f90e-4d76-a2c5-d112afdf87d5?t=1554461752408> (dostęp: 17.03.2020).

GUS, *Baza Demografia*, http://demografia.stat.gov.pl/bazademografia/Tables.aspx (dostęp: 10.02.2020).

GUS, *Słownik pojęć*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/212,pojecie.html>.

GUS, *Słownik pojęć*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/845,pojecie.html>.

Hrynkiewicz, J., Gałązka, A., Kurkiewicz, J., Kuropka, I., Hut, P., Potrykowska, A., Sobczak, I., Szukalski, P., Wiśniewski, Z., 2017, *Sytuacja demograficzna Polski. Raport 2016–2017*, Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa.

Kostrzewa, Z., 2014, *Migracje wewnętrzne ludności. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011*, GUS, Warszawa, <https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5670/19/1/1/l_migracje_wewn_ludn_nsp2011.pdf> (dostęp: 10.02.2020).

Kostrzewa, Z., Stańczak, J., 2003, *Migracje wewnętrzne ludności 2002*, GUS, Warszawa.

Kowaleski, J. T., 2002, *Mobilność przestrzenna*, w: Kryńska E. (red.), *Mobilność zasobów pracy. Analiza i metody stymulacji*, IPiSS, Warszawa.

Kwiatkowski, E., Kucharski, L, 2002, *Intervoivodeship migrations in Poland – tendencies, structure and some determinants*, w: Bednarski, M., Kryńska, E., Kubiak, P., Kucharski, L., Kwiatkowski, E., Sopocka-Szczapa, H., Suchecki B., *Labour market flexibility in the wake of EU accesion*, IPiSS, Warszawa.

Mansoor, A., Bryc, Q., 2007, *Migration and remittances, Eastern Europe and the Former Soviet Union*, The World Bank, <http://siteresources.worldbank.org/INTECA/Resources/257896-1167856389505/Migration_FullReport.pdf> (dostęp: 17.03.2020).

Roszko-Wójtowicz, E., 2018, *Migracje międzywojewódzkie w Polsce w latach 2010–2016 a jakość życia*, NIST, Łódź, <https://www.nist.gov.pl/files/zalacz-nik/1548928544_75.pdf> (dostęp: 10.02.2020).

Stelmachowicz-Pawyza, D., Świeżawska-Ambroziak, K., 2009, *Raport cząstkowy przygotowany w ramach projektu: Wspieranie aktywności zawodowej poprzez zarządzanie zjawiskiem migracji – analiza w województwie śląskim*, Katowice <https://docplayer.pl/1119362-Wspieranie-aktywnosci-zawodowej-poprzez-zarzadzanie-zjawiskiem-migracji-analiza-w-wojewodztwie-slaskim.html> (dostęp: 17.03.2020).

Summary

The purpose of this article is to analyze the process of internal migration in Poland in the 2002–2018 period with particular emphasis on the trends and structure of internal migration, as well as some of the determinants. The statistical analyzes carried out in this study were based on data from current research published by Central Statistical Office (Główny Urząd Statystyczny) in the "Demographic Base" ("Baza Demografia"). The analysis leads to the following conclusions. In the years from 2002 to 2018, there was a variable tendency in the shaping of internal migrations. In the examined period, the majority of internal migrations were intravoivodship migrations (75.6%), and the most popular direction of internal movements were rural areas. As far as the demographic structure of the migrants is concerned, the largest share in the stream of internal

migrations in the analyzed period were: women, people of working age, married and unmarried people. While the smallest share were men, people in the post-working age, as well as divorced and widowed persons.

Key words

internal migrations, intervoivodship migrations, intravoivodship migrations, migrants

Więcej o autorce

Anna Rutkowska
ORCID ID: orcid.org/0000-0001-8663-5207
Uniwersytet Łódzki
Katedra Polityki Ekonomicznej

Magister ekonomii, asystent w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego. Jej zainteresowania naukowo-badawcze są skoncentrowane na tematyce funkcjonowania rynku pracy, polityki rynku pracy, a w szczególności zagadnień związanych z sytuacją kobiet na rynku pracy.

Pracownicy na fali optymizmu, pracodawcy pełni obaw

Mateusz Żydek
Randstad Polska

W praktyce badań społecznych, które od 10 lat prowadzimy pośród polskich pracowników i polskich pracodawców, z reguły w zgodzie z metodologią, porównujemy historyczne dane z aktualną sytuacją. Zawsze bieżące opinie pracowników z opiniami pracowników sprzed roku, trzech, pięciu lat. I analogicznie przyglądamy się nastrojom pracodawców. Są jednak takie momenty, kiedy warto się pokusić się o połączenie dwóch perspektyw, bo dopiero takie spojrzenie może być szczególnie interesujące. Takim momentem jest niewątpliwie prognozowana sytuacja zmiany na rynku pracy, w tle której zgromadziło się wiele różnych procesów, głównie makroekonomicznych, ale także związanych z sytuacją legislacyjną i czynnikami pozaekonomicznymi.

Symptomy zmiany koniunktury

Aby zestawienie wyników badań było szczególnie interesujące, konieczne jest nakreślenie zmiany perspektywy tego rynku – przejścia pomiędzy rynkiem, w którym względnie komfortową sytuację mają pracownicy, a tym, w którym pracodawcy mogą poczuć więcej możliwości swobody w doborze kadr zgodnych z potrzebnymi kwalifikacjami. Pierwszym symptomem zmiany sytuacji jest wyhamowanie zachodnioeuropejskich gospodarek, a szczególnie gospodarki niemieckiej – rynku, który w szczególny sposób związany jest z rynkiem polskim. Polskie firmy powszechnie realizują zamówienia jako podwykonawcy niemieckich producentów, dlatego – przynajmniej teoretycznie – zmiany u naszego zachodniego sąsiada mogą wpłynąć także na kondycję polskich pracodawców.

Jak się jednak okazuje, negatywna kondycja niemieckiej gospodarki nie wystarczy już, by aż tak znacząco zachwiać sytuacją w Polsce. Jednocześnie w Berlinie nastroje nie są aż tak minorowe, a raczej jedynie wstrzemięźliwe. Natomiast nastroje konsumentów nad Wisłą były przez ostatnie miesiące na tyle optymistyczne, że równoważyły na pewno docierające do polskich firm niepokojące sygnały zza Odry. Jednak do czasu.

W ostatnich miesiącach polskie firmy musiały mierzyć się także ze zmianami, które mogły powodować w nich więcej obaw o rozwój biznesu. Z jednej strony mamy tu na myśli utrzymującą się już nawet od kilku lat silną presję płacową i notowany w naszych analizach wysoki odsetek pracowników, którzy spodziewają się podwyżek. Z drugiej – z coraz trudniejszą dla pracodawców kwestię związaną z dostępnością pracowników. W połowie 2019 r. zaledwie 43% firm deklarowało, że procesy rekrutacyjne udało się im zakończyć z sukcesem. 27% zatrudniło mniej osób niż było wakatów, 15% musiało obniżyć wymagania dla kandydatów, a 11% zakończyło rekrutację bez zatrudnienia jakiegokolwiek kandydata (Instytut Badawczy Randstad 2019, s. 25). I tu warto wspomnieć, że sam proces rekrutacji to także koszt dla pracodawcy – tym większy, im bardziej specjalistyczne stanowisko jest do obsadzenia.

W 2019 r. pierwsza część przedsiębiorstw, na razie te największe, mierzyła się również z wprowadzeniem pracowniczych planów kapitałowych, które w praktyce oznaczają wzrost kosztów kadrowych. W badaniu realizowanym przez Randstad pod koniec 2018 r. 54% pracodawców było przeciwnych wprowadzeniu tego rozwiązania (Instytut Badawczy Randstad 2018, s. 34–43).

W międzyczasie pojawiły się również sygnały o dodatkowych obciążeniach dla przedsiębiorców, związanych z widmem podatku dla sieci handlowych czy podatku dla producentów napojów słodzonych.

Czarę goryczy dla przedsiębiorców mogła przelać jednak podwyżka płacy minimalnej. W momencie, gdy budżety osobowe firm były już w ogromnej mierze nadwątlone presją płacową, a jednocześnie na rynku konsumenckim dominowała przez ostatnie kwartały silna presja cenowa, zabrakło już przestrzeni na kolejny wzrost wynagrodzenia, co – jak wskazują w dalszej części artykułu nasze badania – może mieć odzwierciedlenie nie tylko w danych dotyczących inflacji, ale także w perspektywach polskiego rynku pracy.

Wciąż niewiadomą pozostaje też pełny wpływ na rynek pracy sytuacji związanej z koronawirusem COVID-19. Już teraz notujemy pewne rzutujące na funkcjonowanie przedsiębiorstw zmiany w globalnym łańcuchu dostaw. Rozwój lub utrzymanie się sytuacji podwyższonego pogotowia epidemiologicznego może w konsekwencji wpływać także na polski rynek pracy, choć efekt tego zjawiska trudno w tej chwili odpowiedzialnie oszacować. Jak wobec tych wyzwań pracodawców rysują się nastroje pracowników?

Pracownicy z rozbudzonymi apetytami – świetnie oceniają swoje szanse na rynku

Czynnikiem, który najdobitniej świadczy o niesłabnącym optymizmie polskich pracowników w ocenie własnej sytuacji, jest mierzony w badaniu „Monitor rynku pracy" odsetek respondentów, którzy pozytywnie oceniają swoje szanse na znalezienie nowego zatrudnienia w ciągu półrocza – w przypadku utraty dotychczasowego miejsca pracy. W sondażu realizowanym pod koniec grudnia (Instytut Badawczy Randstad 2020), a więc uwzględniającym już zarówno sygnały o kondycji gospodarek europejskich, jak i o potencjalnych obciążeniach pracodawców, z którymi będą musieli się zmierzyć w najbliższej przyszłości, 88% polskich pracowników twierdzi, że bez problemu znajdzie jakiekolwiek źródło zarobkowania. Ten odsetek jest zaledwie o 2 p.p. niższy niż rekordowe wskazanie z I kwartału 2019 r. Niemal równie dobrze swoje perspektywy oceniają respondenci w poszczególnych grupach – zatrudnieni na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (89%) i określony (87%), samozatrudnieni (91%) oraz wykonujący zlecenia lub dzieło (86%). Udział pozytywnie oceniających swoje szanse na nową pracę jest podobny niemal we wszystkich regionach Polski – od 88% w województwach centralnych do 90% w województwach zachodnich. Jedynie wschodnie regiony na swoje możliwości na rynku pracy spoglądają tradycyjnie z większą rezerwą (86%).

Ponad krajową średnią wśród respondentów wybijają się także mężczyźni (90%), najmłodsi pracownicy z grup wiekowych 18–29 lat (92%) i 30–39 lat (91%), ankietowani z wykształceniem wyższym (89%), uczestnicy badania z miast od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców (95%), wsi w obrębie aglomeracji miejskich (93%) i największych metropolii (89%). Najliczniejsze wskazania w tej kwestii zanotowaliśmy również wśród top managementu (98%), ale też techników i robotników wykwalifikowanych (92%), kasjerów i sprzedawców (91%) oraz specjalistów (89%).

Optymizm udziela się też pracownikom zatrudnionym obecnie w sektorze telekomunikacji i IT (94%), przemyśle (93%), hotelarstwie i gastronomii (93%), branży budowlanej (91%) oraz firmach finansowych i ubezpieczeniowych (91%).

Ale jeszcze więcej o optymizmie powiedzieć nam może nieco inaczej sformułowane pytanie. Respondentów poprosiliśmy w naszym badaniu o wskazanie, czy tak łatwo przyszłoby im znalezienie pracy, która – w ich ocenie –

będzie co najmniej tak samo dobra, jak obecna. W tej kwestii – w porównaniu do wskazań z poprzednich edycji badania – oceny są nawet lepsze. Twierdząco na tak postawione pytanie odpowiedziało 71% respondentów. Od roku ten odsetek waha się pomiędzy 70% a 71%, a przecież jeszcze na przełomie lat 2017–2018 notowaliśmy 66–67%.

Pozytywnie o szansach na to, by warunki pracownika nie zmieniły się na gorsze, najczęściej wypowiadają się samozatrudnieni (75%). Pod tym względem wyżej plasują się też respondenci z północnych i południowych rejonów Polski, osoby w wieku od 30 do 39 lat (76%) i młodsi (75%). Najczęściej deklarują tak również osoby z wykształceniem średnim i niepełnym wyższym (72%), mieszkańcy wsi w obrębie aglomeracji (75%), kierownicy średniego szczebla (77%), technicy i robotnicy wykwalifikowani (74%), a także respondenci, którzy są w tej chwili zatrudnieni w hotelarstwie i gastronomii (83%), telekomunikacji i IT (78%), branży budowlanej (78%) oraz transporcie i logistyce (76%).

Ta ocena szans może być wypadkową ostatnich doświadczeń pracowników na polskim rynku pracy. Po pierwsze, z badania „Monitor rynku pracy" wynika, że 54% respondentów otrzymało od swojego pracodawcy w 2019 r. podwyżkę. Dla porównania w 2018 r. ten odsetek wynosił 42%. Najczęściej wzrost wynagrodzenia odczuły kobiety (57%), osoby w wieku od 30 do 39 lat (58%), ankietowani z wykształceniem podstawowym i zawodowym (58%) oraz wyższym (57%), mieszkańcy wsi w ramach aglomeracji (61%), poza aglomeracjami (55%) i największych miast (55%). W dużej mierze ten rozkład odpowiedzi pokrywa się z dobrą oceną szans na zatrudnienie w przypadku utraty dotychczasowego. Co więcej, dla 44% podwyżka miała poziom, jakiego się spodziewali, a wśród respondentów wzrósł odsetek otrzymujących podwyżki, które można odczuć w domowych budżetach (powyżej 5%). 2019 rok pracodawcy kończą także z większą niż w poprzednich latach liczbą pracowników zadowolonych z aktualnych poborów (48%) lub tych, którzy oceniają je neutralnie (30%).

Presja płacowa nie słabnie

Ta rozpędzona lokomotywa dobrych bodźców, z którymi spotkali się pracownicy, poprawiła ich oceny własnych możliwości na rynku pracy i wzmogła apetyty na kolejne dobre wiadomości. Dlatego w tej edycji badania „Monitor rynku pracy" wzrósł również odsetek ankietowanych, którzy spodziewają się podwyżki w 2020 r. (z 48% w 2019 r. do 51% w 2020).

Dalszych podwyżek spodziewają się przede wszystkim kobiety (55%), najmłodsi respondenci od 18. do 29. roku życia (63%), osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym (57%), mieszkańcy wsi wchodzących w skład aglomeracji (64%), a w tej kolejce po wzrost wynagrodzenia stają w pierwszej kolejności inżynierowie (64%), mistrzowie i brygadziści (63%), kierowcy (58%), pracownicy biurowi i administracyjni (55%) oraz robotnicy niewykwalifikowani (55%).

Wzrostów pensji spodziewają się też pracownicy hoteli i gastronomii (58%), firm finansowych i ubezpieczeniowych (57%), placówek handlowych (56%) oraz administracji publicznej (56%).

Na pozytywną ocenę rynku pracy ze strony polskich pracowników wpływają także doświadczenia tych osób, które w ostatnim czasie zmieniały miejsce zatrudnienia – w drugim półroczu 2019 r. znalezienie nowego pracodawcy zajmowało Polakom średnio 2,4 miesiąca, a największa grupa badanych (48%) znalazła je szybciej niż w dwa miesiące.

Szukanie nowego zatrudnienia trwa szczególnie krótko w przypadku kobiet (2,2 miesiąca), najmłodszych pracowników od 18. do 29. roku życia (2,1 miesiąca), respondentów z wykształceniem średnim (2,2 miesiąca, choć w tym przypadku zanotowaliśmy nieznaczne wydłużenie się tego czasu w porównaniu z poprzednim badaniem). Krótki czas poszukiwania nowej pracy deklarują również badani ze wsi (1,7 miesiąca dla wsi poza aglomeracjami, 1,8 miesiąca dla wsi w ramach aglomeracji) oraz miast od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców (2,1 miesiąca). W gronie respondentów szczególnie wyróżniają się również mieszkańcy wschodnich regionów Polski (2,1 miesiąca).

I jedynym wyłomem w tym idyllicznym obrazie wyników najnowszej edycji badania „Monitor rynku pracy" jest kwestia obaw o utratę zatrudnienia. 20% ocenia je jako umiarkowane, a 10% jako duże. Od początku 2019 r. obserwowaliśmy nieznaczną tendencję wzrostową w tej kwestii. Rekordowo niskie wskazania notowaliśmy w styczniu 2019 r., gdy zaledwie 7% przejawiało duże obawy o utratę zatrudnienia. Jednak analiza historycznych odpowiedzi respondentów ujawnia to, co wielu obserwatorów rynku pracy zna doskonale ze swojej praktyki – w Polsce obawy o utratę pracy i poczucie zawodowej niestabilności są zjawiskami powszechnymi dla części populacji. Mogą one wynikać z doświadczeń transformacyjnych i potransformacyjnych. Wydają się tu cechą wspólną społeczeństw, które przechodziły od gospodarek planowych do systemu wolnorynkowego, a w okresie przemian mierzyły się ze wzrostem bezrobocia i powszechnym zjawiskiem zwolnień grupowych w nieefektywnych przedsiębiorstwach budowlanych, opartych na nakazach administracyjnych i gospodarczych w okresie komunizmu. Zresztą ten aspekt warto obserwować o tyle, że wiele wskazuje na to, iż będzie się zmieniał i czynnik ryzyka utraty zatrudnienia, który w coraz mniejszym stopniu będzie zależeć od doświadczeń transformacji, ponieważ na rynek pracy wchodzą już roczniki w bardzo niewielkim stopniu pamiętające lub wręcz niemające prawa pamiętać negatywnych zjawisk w polskiej gospodarce lat 90. XX wieku.

Dotychczas prezentowane wyniki badania „Monitor rynku pracy" odnoszą się wyłącznie do oceny sytuacji respondentów w kontekście zawodowym. Dominuje w niej optymistyczna perspektywa pracowników. W tej edycji badania postanowiliśmy jednak sprawdzić też opinie respondentów na temat sytuacji gospodarczej kraju – i w tej kwestii nastroje nie są już tak dobre. Może to sugerować, że dobre doświadczenia na rynku pracy pozwalają nam myśleć dobrze o swoich perspektywach zawodowych, ale nie dostrzegamy korelacji pomiędzy sytuacją na rynku pracy a zjawiskami ekonomicznymi, szczególnie wpływającą na kondycję firm makroekonomią i polityką ekonomiczną kraju. Być może też perspektywa rynku pracy jest dla pracowników bliższa niż ekonomia, której procesy – w ich odczuciu – toczą się gdzieś daleko, całkowicie niezależnie.

Zdaniem 46% uczestników badania sytuacja gospodarcza w kraju w ciągu najbliższego roku się pogorszy. Takie negatywne wizje najczęściej snują respondenci z zachodnich (51%), południowych (47%) i północnych (47%) rejonów Polski, częściej mężczyźni (47%), najstarsi badani w wieku od 50 do 64 lat (56%), osoby z wykształceniem wyższym (51%), samozatrudnieni (64%), mieszkańcy największych aglomeracji (52%) i miast o populacji od 50 tys. do 200 tys. osób (51%).

Surowiej na perspektywy ekonomiczne Polski spoglądają kierownicy średniego szczebla (58%), kierowcy (52%), specjaliści (51%), pracownicy biurowi i administracyjni (50%) oraz kadra zarządzająca na poziomie top managementu (50%). Najczęściej pogorszenia sytuacji spodziewają się również pracownicy systemu edukacji (58%), sektora telekomunikacji i technologii informatycznych (54%) oraz zatrudnieni w administracji publicznej (51%).

W deklaracjach respondentów, którzy liczą się z recesją, widać, że dostrzegają oni wpływ sytuacji gospodarczej na funkcjonowanie przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni. Twierdzi tak 77% badanych. Podobna grupa, 75% respondentów, uważa, że w związku z pogorszeniem się sytuacji trudniej będzie utrzymać zatrudnienie. Tak zdecydowane deklaracje pojawiają się jednak tylko w odniesieniu do oceny ogólnej sytuacji rynkowej. Gdy pytamy o perspektywę indywidualną, o własne doświadczenia, tylko 33% uczestników badania wyraża obawę, że ich pracodawca może obniżyć ich dotychczasowe wynagrodzenia w razie pogorszenia się sytuacji gospodarczej, a 32% boi się zwolnienia w takim przypadku.

Pracodawcy z obawą o gospodarce. Ich prognozy nie spodobają się pracownikom

Obawę o kondycję polskiej gospodarki podzielają też pracodawcy, a jednocześnie, podobnie jak pracownicy, swoje indywidualne perspektywy biznesowe przedstawiają w nieco

jaśniejszych barwach. Choć dopytywani o szczegóły, w przeciwieństwie do zatrudnionych dostrzegają potencjalne zmiany, jakie mogą zachodzić na rynku pracy w związku z sytuacją gospodarczą – takie wnioski przynosi najnowsze badanie Randstad „Plany pracodawców", realizowane wśród działających w Polsce przedsiębiorców (Instytut Badawczy Randstad 2019a).

Wzrost gospodarczy w Polsce w 2020 r. prognozuje zaledwie 15% pracodawców, blisko połowa (48%) spodziewa się stagnacji, a recesji – prawie co czwarty (24%). O kurczeniu się gospodarki kraju najczęściej są przekonani przedsiębiorcy z południa, choć wyniki te są podobne niemal dla wszystkich regionów (z wyjątkiem Pomorza – 21%).

Na uwagę zasługuje szczególnie historyczna zmiana w ocenie sytuacji gospodarczej w kraju. Od szczytu pozytywnych prognoz w pierwszej połowie 2018 r. notujemy spadek optymizmu – z jednoczesnym wzrostem liczby pracodawców spodziewających się recesji. Ta konsekwentna zmiana w ocenach skutkuje przewagą pesymistów nad optymistami w najnowszym badaniu (po raz pierwszy od początku 2017 r.).

Recesję w polskiej gospodarce w badaniu Randstad (2019a, 2019b) prognozują głównie firmy z sektora handlu (28%), obsługi nieruchomości i firm (25%) oraz transportu i logistki (25%). Największy odsetek optymistów pojawia się natomiast w firmach z sektora finansowego (34%). Najwięcej powodów do obaw widzą przedsiębiorcy z największych metropolii powyżej 200 tys. mieszkańców (26%) oraz z najmniejszych miasteczek do 20 tys. mieszkańców (25%) i wsi poza aglomeracjami (25%).

Lepiej pracodawcy mówią natomiast o kondycji finansowej własnych firm – 8% przedsiębiorców ocenią ją jako bardzo dobrą, a 56% – jako dobrą. Źle swoją kondycję postrzega zaledwie 5% firm. Pozytywne oceny przeważają w regionach południowych (67%) i zachodnich (66%), w firmach z sektora finansowego (72%), branży budowlanej (71%) i przedsiębiorstwach zajmujących się obsługą nieruchomości i firm (70%), wśród pracodawców z miast od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców (68%), miast od 50 tys. do 200 tys. mieszkańców (67%) oraz wsi w ramach aglomeracji (67%).

Na szczególną uwagę zasługuje jednak fakt, że od szczytu pozytywnych ocen (69%) na początku 2018 r. (69%) notujemy nieznaczny spadek optymizmu (w ciągu dwóch lat o 5 p.p.).

Choć dobre oceny dominują w analizie kondycji finansowej przedsiębiorstw, to już pytania o plany na temat zmian poziomu wynagrodzeń i poziomu zatrudnienia tak jednoznaczne nie są. Dziesięcioletnia historia badania „Plany pracodawców" każe na wstępie zaznaczyć, że te kwestie podlegają silnie sezonowości, ale gdy pominiemy ten aspekt, porównując podobne okresy w poprzednich latach, wyłoni się nam pewnego rodzaju rozdźwięk pomiędzy sielankowym obrazem rynku pracy, tworzonym przez pracowników, a rzeczywistością firmowych budżetów, z którymi mierzą się polscy pracodawcy.

Początek roku nigdy nie był czasem zwiększania zatrudnienia. Te kwestie pracodawcy zwyczajowo zostawiają na dalszą część roku, szczególnie po pierwszym kwartale, bo to właśnie pierwsze trzy miesiące pozwalają ocenić, czy założone prognozy wydatków i przychodów są bliskie rzeczywistym, dając bezpieczną przestrzeń do uruchamiania procesów rekrutacyjnych i inwestycji w kadry, czy rozmijają się z nimi znacząco, zmuszając do ograniczenia planów kadrowych. Niemniej jednak od 2015 r. także w pierwszym kwartale od 31% do 33% uczestniczących w badaniu przedsiębiorców deklarowało plany wzrostu zatrudnienia. W najnowszym badaniu widzimy więc wyraźnie tąpnięcie odsetka tych deklaracji (spadek do 24%). Jeśli ujmiemy tu analizę liczby pracodawców, którzy w analogicznym okresie zapowiadali zmniejszenie liczby etatów, uzyskamy pełniejszy obraz – po raz pierwszy od przełomu lat 2014–2015 ten odsetek przekroczył 10% i wyniósł 11% (w ciągu ostatnich pięciu lat wahał się od 6% do 9%, na początku 2019 r. wynosił 6%).

Tę zmianę najlepiej ilustruje stworzony na potrzeby naszego badania wskaźnik optymizmu w prognozie poziomu zatrudnienia, który

jest różnicą pomiędzy procentem pracodawców przewidujących wzrost poziomu zatrudnienia w ciągu kolejnych 6 miesięcy a odsetkiem przedsiębiorców przewidujących spadek poziomu zatrudnienia w tym okresie. Wskaźnik ten wyniósł +13 i spadł poniżej średniej dla ostatnich 10 lat w ramach prowadzonych przez nas badań, która wynosi +16. W dodatku spadł w stosunku do wyniku z połowy 2019 r. o 22 punkty, a w ujęciu rocznym o 14 punktów.

W badaniu pojawiają się sektory gospodarki, które jeszcze mocniej sygnalizują potencjalne zwolnienia – branża budowlana (13%), przemysł (12%) i handel (11%). Takie deklaracje częściej pojawiają się też w firmach ze wschodniej części kraju (16%) oraz z terenów wiejskich (15%) i miast od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców (13%).

Optymistyczne prognozy wzrostu wynagrodzeń to efekt przymusowego wzrostu płacy minimalnej

Lepiej na tym tle rysują się statystyki dotyczące planowanego wzrostu wynagrodzenia, ale tylko pozornie. 48% firm planuje podwyżki (w tym aż 57% w regionach wschodnich). Pokusiliśmy się jednak o postawienie ważnego pytania w kontekście całego zespołu zmian w otoczeniu rynkowym przedsiębiorców, które zarysowano na początku prezentowanego artykułu. Potwierdza to zapewne przypuszczenia niemal każdego wnikliwego obserwatora rynku pracy. W rekordowym odsetku pracodawców planujących podwyżki swój udział ma relatywnie duży wzrost poziomu płacy minimalnej. Okazuje się bowiem, że spośród firm uczestniczących w badaniu 48% zatrudnia pracowników, oferując najniższe wynagrodzenie, w tym aż 55% w regionach wschodnich, 52% w przemyśle, 58% w małych miasteczkach do 20 tys. mieszkańców, 57% we wsiach poza aglomeracjami.

Zapowiedzi wzrostu wynagrodzenia są wobec tego w dużej mierze wynikiem zmian w poziomie płacy minimalnej, które – ze względu na większy niż zazwyczaj wzrost – objęły też z automatu większą niż zazwyczaj część pracowników. W tym miejscu warto jeszcze dodać, że nawet jeśli jako firma nie zatrudniamy pracowników z poziomem minimalnym wynagrodzenia, bo na przykład oferujemy wysoko wyspecjalizowane usługi z zakresu IT, to najprawdopodobniej najmujemy podwykonawcę, który zapewnia utrzymanie biura, usługi sprzątania, usługi kurierskie itp. W tym przypadku to podwykonawca poniesie koszt zmiany poziomu płacy minimalnej i w konsekwencji przerzuci go na firmę, która z zatrudnieniem za płacę minimalną nie ma nic wspólnego.

Inflacja to może być dopiero początek

Nie powinny więc dziwić deklaracje pracodawców, którzy jasno wskazują konsekwencje tych zmian (w dodatku z częścią tych konsekwencji już mierzymy się jako konsumenci). 42% respondentów zamierza podnieść ceny oferowanych przez firmę produktów i usług, 29% ograniczy inwestycje, 29% wstrzyma podwyżki wynagrodzeń dla pracowników o wyższym wynagrodzeniu, 26% zahamuje tworzenie nowych miejsc pracy, a 18% zamierza zmniejszyć zatrudnienie. Jedynie niemal co piąty przedsiębiorca (19%) twierdzi, że wzrost płacy minimalnej nie wpłynie na jego firmę.

Zestawienie tych dwóch danych pokazuje wyraźnie, że już znajdujemy się w okresie, w którym sytuacja nie jest korzystna ani dla pracowników, ani dla pracodawców. Ci drudzy widzą już jednak więcej, mają czas przygotować się na zmianę. W trudniejszej sytuacji są pracownicy, bo obecnie żyją wciąż w przeświadczeniu, że koniunktura jest dla nich bardzo korzystna, a to może uśpić ich czujność i utrudnić świadome poruszanie się po rynku pracy.

Bibliografia

Instytut Badawczy Randstad, 2018, *Plany Pracodawców, 38. edycja*, Randstad Polska, Warszawa, <http://info.randstad.pl/plany-pracodawcow-38>.

Instytut Badawczy Randstad, 2019a, *Plany Pracodawców, 39. edycja*, Randstad Polska, Warszawa, <http://info.randstad.pl/plany-pracodawcow-39>.

Instytut Badawczy Randstad, 2019b, *Plany Pracodawców, 40. edycja*, Randstad Polska, Warszawa, <http://info.randstad.pl/plany-pracodawcow-40>.

Instytut Badawczy Randstad, 2020, *Monitor Rynku Pracy, 38. edycja*, Randstad Polska, Warszawa, <http://info.randstad.pl/monitor-rynku-pracy-38>.

Summary

The Polish labour market is on the eve of change. Market research shows that changes are clearly noticed by employers because they have been analyzing the impact of macroeconomic perspectives and the legislative changes on their business. However, employees are stuck in the perception of the labour market that is favourable to them, without noticing the symptoms that could be a cause for worry. The study is an analysis of these two perspectives and the current situation on the Polish labour market.

Key words

Polish labour market, labour market research, macroeconomics and the labour market, economic situation, labour market forecasts

Więcej o autorze

Mateusz Żydek
Randstad Polska

Ekspert rynku pracy Instytutu Badawczego Randstad, z wykształcenia socjolog, absolwent Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej; z Randstad Polska związany od 2016 r., odpowiedzialny za obszar komunikacji dotyczącej badań rynku pracy. Przez dekadę pracował jako dziennikarz radiowy, prasowy i internetowy. Zajmował się m.in. tematyką rynku pracy, rozwoju umiejętności i pozyskiwania talentów. W ostatnim okresie pracował jako kierownik redakcji i wydawca w Polskim Radiu. Na Wydziale Politologii Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie prowadził zajęcia z dziennikarstwa radiowego oraz redagowania skutecznych komunikatów w kontakcie z dziennikarzami.

Czy pracownicy mogą być jednocześnie zaangażowani w pracę i wypaleni pracą?

Konrad Kulikowski
Społeczna Akademia Nauk w Łodzi

W artykule przyjrzymy się temu, czy pracownicy mogą być jednocześnie wypaleni pracą i w nią zaangażowani, oraz zbadamy, co odróżnia tych „tylko" wypalonych od tych, którzy deklarują, że są jednocześnie wypaleni i zaangażowani.

Wprowadzenie

Rola zaangażowania i wypalenia coraz bardziej wzrasta zarówno w społecznym odbiorze, jak i w oczach specjalistów HR (WHO 2019; Eurofund 2018). Coraz więcej firm zaczyna dbać o to, by ich pracownicy nie byli wypaleni, zdając sobie sprawę, że taki stan wpływa ujemnie na zdrowie i jakość pracy. Także wielu pracowników ma świadomość negatywnych konsekwencji wypalenia i stara się mu aktywnie przeciwdziałać. Jednak mimo iż o wypaleniu wiemy coraz więcej, to wciąż wiąże się z nim wiele niejasności. Jedną z takich zagadek jest pytanie o to, czy można być jednocześnie wypalonym i zaangażowanym w pracę.

Na pierwszy rzut oka takie pytanie może wydawać się absurdalne, jak można być jednocześnie zaangażowanym i wypalonym. To tak jakby być równocześnie zdrowym i chorym. Jednak niektórzy badacze (por. Schaufeli i in. 2008; Moeller i in. 2018) sugerują, iż wypalenie i zaangażowanie to nie przeciwieństwa, jak zdrowie i choroba, ale dwa odrębne stany, a skoro są to stany odrębne, to nic nie stoi na przeszkodzie, by występowały razem. Problem ten to nie tylko akademicka ciekawostka, ma on poważne konsekwencje praktyczne. Jeśli pracownicy mogą być jednocześnie zaangażowani w pracę i nią wypaleni, oznacza to, iż powinniśmy oba te stany mierzyć oddzielnymi narzędziami i osobno na nie oddziaływać. Jeżeli wypalenie i zaangażowanie może współwystępować, to musimy prowadzić w organizacjach działania ukierunkowane zarówno na zwiększanie zaangażowania, jak i na zmniejszanie wypalenia, i nie możemy zakładać, że system zwiększania zaangażowania będzie jednocześnie zmniejszał wypalenie.

Dlatego w tym artykule spróbujemy dokonać eksploracji danych zebranych w badaniu wypalenia zawodowego Sedlak & Sedlak, by odpowiedzieć na dwa pytania:

- Czy wśród badanych pracowników występują osoby jednocześnie wypalone i zaangażowane w pracę?
- Jeśli możemy mówić o pracownikach równocześnie wypalonych i zaangażowanych, to co odróżnia ich od tych „tylko" wypalonych?

Jak prowadziliśmy badania?

W artykule wykorzystaliśmy dane uzyskane od 2051 respondentów (46% kobiet) w internetowym badaniu wypalenia zawodowego przeprowadzonym przez firmę doradztwa personalnego Sedlak & Sedlak w 2019 r. Średnia wieku badanych to 39 lat. Uczestnicy badania to w większości pracownicy wykwalifikowani, którzy deklarują zajmowanie stanowisk specjalistycznych (53%) lub kierowniczych (36%). Przeciętne wynagrodzenie netto badanych (1517 osób podało informację o wynagrodzeniu) wyniosło 5700 zł, a mediana wynagrodzenia netto kształtowała się na poziomie 4500 zł.

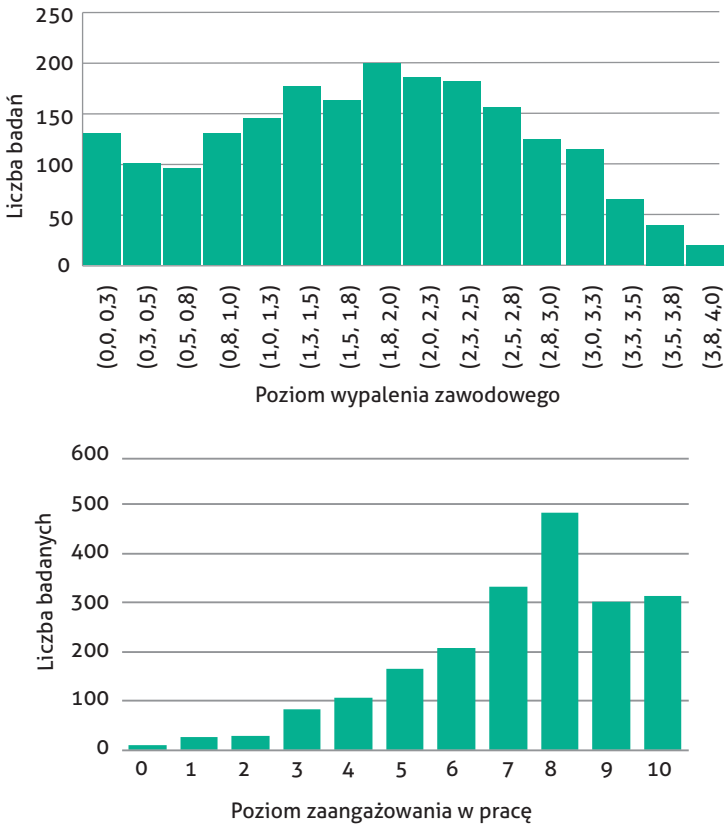
Zaangażowanie w pracę mierzone było z wykorzystaniem 11-stopniowej skali, na której

badani wskazywali swój poziom zaangażowania w pracę, wybierając wartość od 0 – najniższy możliwy poziom do 10 – najwyższy (por. Kulikowski 2018). Wypalenie zawodowe było mierzone z wykorzystaniem kwestionariusza wypalenia zawodowego, na który składało się osiem pytań (skala odpowiedzi od 0 – zdecydowanie się nie zgadzam, do 4 – zdecydowanie się zgadzam), trzy pytania dotyczące wyczerpania pracą (np. „nie mam już siły do wykonywania tej pracy"), trzy pytania – negatywnego stosunku do pracy (np. „chodzę do pracy tylko dlatego, że muszę") i dwa pytania dotyczące obniżonego poczucia skuteczności (np. „mam wrażenie, że w pracy nic mi ostatnio nie wychodzi"). Badani byli także proszeni o udzielenie odpowiedzi na szereg pytań, które odnosiły się do takich charakterystyk pracy, jak: jakość organizacji pracy, zakres obowiązków i odpowiedzialności, konflikty wartości, konflikty interpersonalne, obciążenie pracą, kontrola nad pracą, możliwości realizacji potencjału czy dopasowanie do pracy.

Poziom wypalenia i zaangażowania wśród badanych pracowników

Średni wynik w kwestionariuszu wypalenia zawodowego wśród badanych pracowników wyniósł 1,8 pkt (skala od 0 do 4), a średnia odpowiedzi na pytanie o zaangażowanie w pracę wyniosła 7,2 pkt (skala od 0 do 10). Mediana dla wyników wypalenia (wartość, która dzieli badanych na połowy) to 1,9 pkt, a dla zaangażowania w pracę – 8 pkt. Rozkłady wyników wypalenia zawodowego i zaan-

Wykres 1. Rozkład wyników wypalenia zawodowego (górny panel) i zaangażowania w pracę (dolny panel) uzyskanych przez badanych pracowników



Uwaga: Przedziały dla wypalenia są prawostronnie domknięte, np. (0,3, 0,5) = zawiera liczby od ,03 do 0,5, ale bez ,03.
Źródło: opracowanie własne.

STATYSTYKA

gażowania w pracę uzyskanych w prowadzonych badaniach zostały przedstawione na wykresie 1.

Analiza graficznych rozkładów wyników w kwestionariuszu wypalenia i odpowiedzi na pytanie o zaangażowanie pokazuje, że wyniki wypalenia rozkładały się dość równomiernie dookoła średniej wynoszącej 1,8. Zupełnie inaczej „zachowują" się wyniki w skali zaangażowania. Tu znaczna część badanych wybierała odpowiedzi wskazujące na wysokie zaangażowanie w pracę, a niewielu – wyniki wskazujące na brak zaangażowania. Korelacja (Spearmana) pomiędzy wynikami uzyskiwanymi w kwestionariuszu wypalenia i w skali zaangażowania w pracę wyniosła – 0,34, (gdzie 1 to korelacja bardzo silna, a 0 – brak korelacji). Wynik ten informuje, że gdy zaangażowanie wzrasta, to wypalenie w umiarkowanym stopniu spada. Związek pomiędzy wypaleniem i zaangażowaniem, opisywany przez korelację negatywną -0,34, został zilustrowany w graficznej formie na wykresie 2. Dla każdego z poziomów zaangażowania od 0 do 10 przedstawiono średni poziom wypalenia wśród badanych deklarujących ten poziom zaangażowania w pracę.

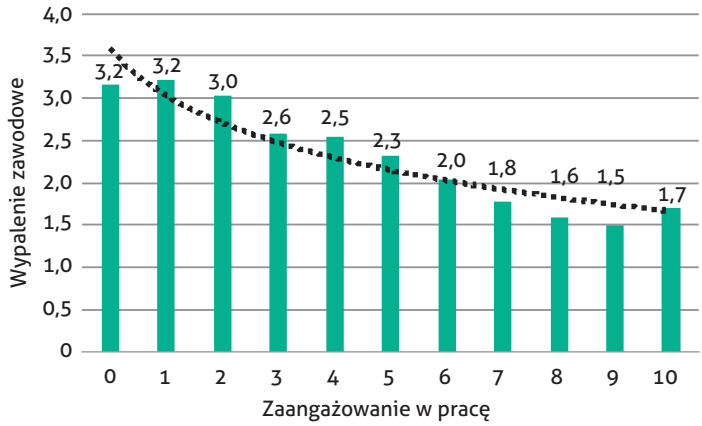
Analizując dane przedstawione na wykresie 2, zauważamy, iż wzrost zaangażowania w pracę od 0 do 10 wiązał się z umiarkowanym spadkiem średniego poziomu wypalenia zawodowego. Związek ten nie jest jednak tak silny, jak można się było spodziewać. Można przypuszczać, że pracownicy wysoko zaangażowani powinni ze względu na swoje zaangażowanie uzyskiwać jednocześnie bardzo niskie wyniki w kwestionariuszu wypalenia, tymczasem nawet wśród osób wysoko zaangażowanych średni wynik wypalenia wyniósł 1,7 na skali od 0 do 4 i plasuje się w granicach średniej dla całej badanej grupy, która liczy 1,8. Już ta wstępna analiza pokazuje, że grupa osób wysoko zaangażowanych zapewne w jakiejś części składa się z pracowników, którzy są wysoko wypaleni.

Czy wypaleni mogą być zaangażowani?

By dokładniej przyjrzeć się temu, co możemy zaobserwować wśród badanych osób, które jednocześnie deklarują wysokie wypalenie i wysokie zaangażowanie, przypisaliśmy wyniki respondentów do trzech kategorii – niski, średni i wysoki. Za punkt odniesienia dla podziału przyjęliśmy wyniki dotyczące wypalenia i zaangażowania, uzyskane przez całą badaną grupę 2051 pracowników; 30% najniższych wyników zaklasyfikowaliśmy do kategorii niskich wyników, 30% najwyższych – do kategorii wysokich wyników, a pozostałe „środkowe" (40%) – do średnich.

I tak w przypadku wypalenia 30% badanych uzyskało wyniki dla zaangażowania niższe lub

Wykres 2. Związek pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem w pracę, wyższy wynik oznacza wyższe zaangażowanie i wypalenie



Źródło: opracowanie własne.

równe 1,25; 40% miało wyniki pomiędzy 1,25 a 2,37; a 30% osiągnęło wyniki wyższe niż 2,37. A zatem za wynik niski w skali wypalenia uznaliśmy wartości poniżej 1,25, za wysoki zaś – powyżej 2,37, a za średni – od 1,25 do 2,37. W przypadku zaangażowania w pracę 30% badanych uzyskało wynik niższy lub równy 6; 40% – od 6 do 8; a 30% – wyższy niż 8. Dlatego jako wyniki niskie kategoryzowaliśmy te niższe od 6, jako średnie – pomiędzy 6 a 8, a jako wysokie – 9 i 10. W ten sposób dla wyników wypalenia zawodowego i zaangażowania w pracę stworzono trzy kategorie wyników – niskie, średnie i wysokie. Z kolei skrzyżowanie tych trzech kategorii daje 9 wymiarów wypalenia i zaangażowania. Liczebność poszczególnych kategorii przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Liczba badanych przypisanych do poszczególnych kategorii wypalenia i zaangażowania w pracę

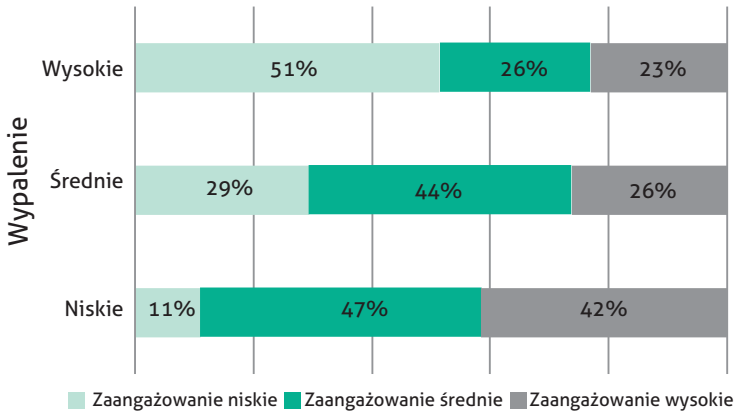
Wypalenie	Zaangażowanie		
	Niskie	Średnie	Wysokie
Niskie	3% (68)	14% (292)	12% (256)
Średnie	12% (243)	18% (367)	11% (218)
Wysokie	15% (312)	8% (155)	7% (140)

Z tabeli 1 możemy odczytać, że 140 (7%) badanych było jednocześnie wysoko wypalonych i wysoko zaangażowanych w pracę – a przynajmniej tak deklarowało. A zatem odpowiadając na pierwsze postawione pytanie, możemy zauważyć, że wśród badanych występowali pracownicy jednocześnie zaangażowani i wypaleni oraz że stanowili oni ok. 7% wszystkich badanych.

Następnie możemy przyjrzeć się temu, jak rozkład zaangażowania w pracę kształtował się wśród pracowników o różnym poziomie wypalenia. Analiza ta jest podobna do wcześniejszej, z tym że teraz 100% to nie wszyscy badani pracownicy, ale pracownicy o określonym poziomie wypalenia. Na wykresie 3 przedstawiono rozkład zaangażowania w pracę wśród wypalonych.

Możemy zauważyć, że spośród 607 badanych, którzy uzyskali wysokie wyniki w przypadku wypalenia zawodowego, 51% deklarowało niskie zaangażowanie, 26% średnie, a 23% (140) określiło swoje zaangażowanie w pracę jako wysokie. Można zatem stwierdzić, że wśród wszystkich badanych 7% przejawiało jednocześnie wysokie wypalenie i wysokie zaangażowanie, a wśród wysoko wypalonych 23% stanowili wysoko zaangażowani. Uzyskane wyniki wskazują, że wśród badanych występowali pracownicy, którzy byli jednocześnie zaangażowani i wypaleni, a to z kolei może wskazywać na odrębność wypalenia i zaangażowania. A zatem wypalenie i zaangażowanie to praw-

Wykres 3. Rozkład poziomów zaangażowania w pracę wśród pracowników o różnym stopniu wypalenia zawodowego



Uwagi: 100% dla wypalenia; niskie = 616; średnie = 828; wysokie = 607.
Źródło: opracowanie własne.

dopodobnie nie różne krańce tego samego stanu, ale dwa odrębne stany psychologiczne doświadczane przez pracowników.

Czym różnią się wypaleni od wypalonych i zaangażowanych?

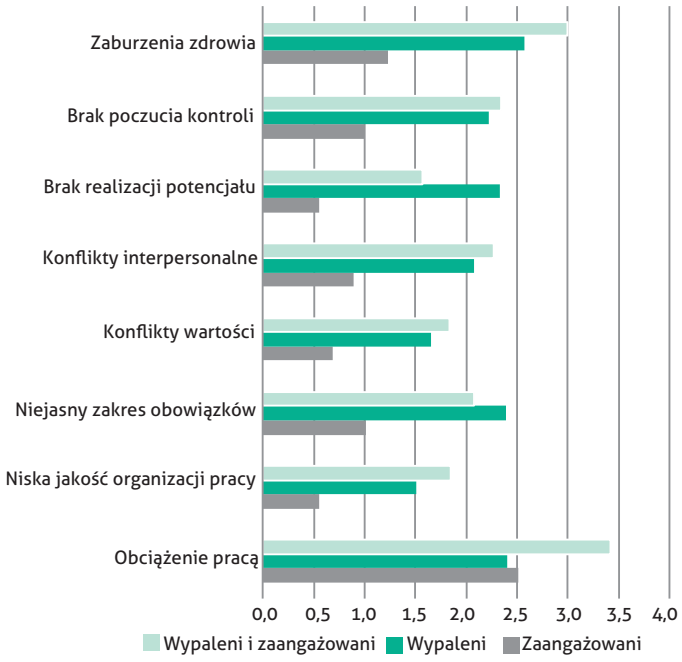
Rozpowszechnienie osób wysoko zaangażowanych i wysoko wypalonych nie było wśród badanych duże, wyniosło 7%, jednak by lepiej zrozumieć wypalenie i zaangażowanie, warto bliżej przyjrzeć się właśnie tym nietypowym przypadkom. W dalszej analizie skupimy się zatem już tylko na trzech grupach pracowników: grupie pracowników wysoko wypalonych i nisko zaangażowanych (15%), dla uproszczenia nazwiemy ich „wypalonymi", grupę jednocześnie wysoko wypalonych i wysoko zaangażowanych (7%) będziemy nazywać „wypalonymi i zaangażowanymi"; dodatkowo uwzględnimy grupę pracowników wysoko zaangażowanych i nisko wypalonych i nazwiemy ich „zaangażowanymi" (12%). Grupę „zaangażowanych" będziemy traktować jako punkt odniesienia, który wskaże warunki optymalnego funkcjonowania zawodowego.

Przyjrzyjmy się charakterystykom pracy „zaangażowanych", „wypalonych" oraz „wypalonych i zaangażowanych", by spróbować odpowiedzieć na pytanie, co odróżnia od siebie pracowników deklarujących różne poziomy wypalenia i zaangażowania. Bazując na pytaniach zadanych podczas badania Sedlak & Sedlak, przeanalizowaliśmy opinie „wypalonych", „zaangażowanych" oraz „wypalonych i zaangażowanych" na temat ośmiu charakterystyk ich pracy:

- zaburzenia zdrowia spowodowane pracą,
- jakość organizacji pracy,
- zakres obowiązków i odpowiedzialności,
- konflikty wartości,
- konflikty interpersonalne,
- obciążenie pracą,
- kontrola nad pracą,
- możliwość realizacji potencjału zawodowego.

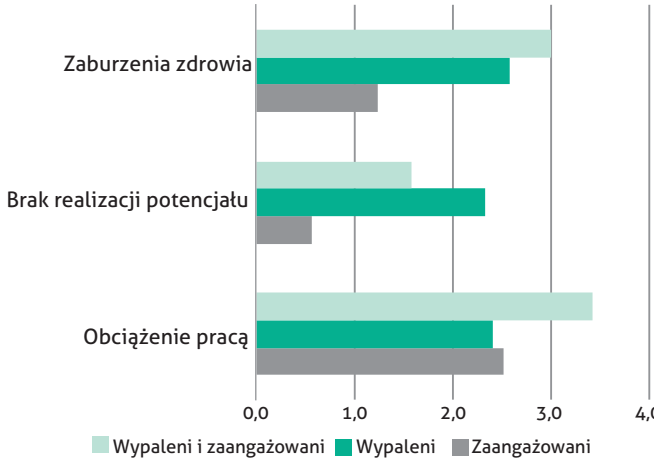
Wykres 4 ilustruje wyniki przeprowadzonych analiz. Pokazuje, że pracownicy wypaleni oraz jednocześnie wypaleni i zaangażowani nie wykazują szczególnych różnic w ocenie charakterystyk swojej pracy. W przypadku więk-

Wykres 4. Średnie wyniki oceny ośmiu charakterystyk pracy wśród „zaangażowanych", „wypalonych" oraz „wypalonych i zaangażowanych"



Źródło: opracowanie własne.

Wykres 5. Trzy charakterystyki pracy z największymi różnicami pomiędzy „wypalonymi" oraz „wypalonymi i zaangażowanymi"



Źródło: opracowanie własne.

szości z ośmiu analizowanych charakterystyk pracy „wypaleni" oraz „wypaleni i zaangażowani" wyrażali podobne opinie na temat pracy. Zauważalne różnice wystąpiły tylko w przypadku trzech aspektów pracy: obciążenie pracą, zaburzenia zdrowia, brak możliwości realizacji potencjału zawodowego; dla zwiększenia czytelności ich zestawienie zaprezentowano na wykresie 5.

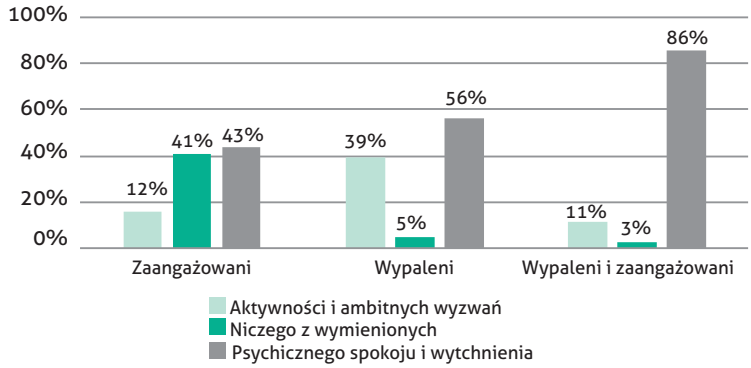
Średni poziom zaburzeń zdrowia związanych z pracą był nieznacznie wyższy wśród „wypalonych i zaangażowanych" (3) niż u „wypalonych" (2,6); również deklarowane obciążenie pracą było wyższe u „wypalonych i zaangażowanych" (3,4) niż u „wypalonych" (2,4). Z kolei wśród „wypalonych i zaangażowanych" możemy odnotować niższy średni poziom przekonania o braku możliwości wykorzystania posiadanego potencjału zawodowego (1,6) niż u „wypalonych" (2,3). Wyniki te pokazują, że „wypaleni i zaangażowani" czują się bardziej obciążeni pracą i mają więcej problemów zdrowotnych niż pracownicy „wypaleni". Z drugiej jednak strony „wypaleni i zaangażowani" bardziej niż „wypaleni" wydają się wierzyć, że w pracy realizują swój zawodowy potencjał.

To, co szczególnie zaskakuje, gdy przyglądamy się zestawieniom prezentowanym na wykresie 5, to fakt, iż pracownicy jednocześnie „wypaleni i zaangażowani" nie przejawiają wcale pozytywnych charakterystyk pracy, wiążących się z zaangażowaniem. Można by przecież przypuszczać, że jeśli wypaleni są zaangażowani, to zaangażowanie będzie redukowało negatywne przekonania na temat pracy. Tymczasem wydaje się, iż jest zupełnie odwrotnie, a „wypaleni i zaangażowani" deklarują odczuwanie średnio większego natężenia problemów zdrowotnych i są bardziej obciążeni pracą niż „wypaleni". Wygląda to tak, jakby zaangażowanie dodane do wypalenia, zamiast redukować negatywne aspekty wypalenia, mogło je zwiększać.

Przyjrzyjmy się jeszcze temu, jak „zaangażowani", „wypaleni" oraz „wypaleni i zaangażowani" są dopasowani do swojej pracy, analizując odpowiedzi udzielone na dwa pytania: „W aktualnej pracy brakuje mi najbardziej: a) aktywności i ambitnych wyzwań, b) psychicznego spokoju i wytchnienia, c) niczego z wymienionych"; oraz „Stawiane przede mną zadania na ten moment: a) nudzą mnie/ są zbyt mało wymagające, b) są zbyt dużym obciążeniem, c) są dobrze dopasowane". Rozkłady odpowiedzi na powyższe pytania przedstawione zostały na wykresach 6 i 7 (patrz: s. 65).

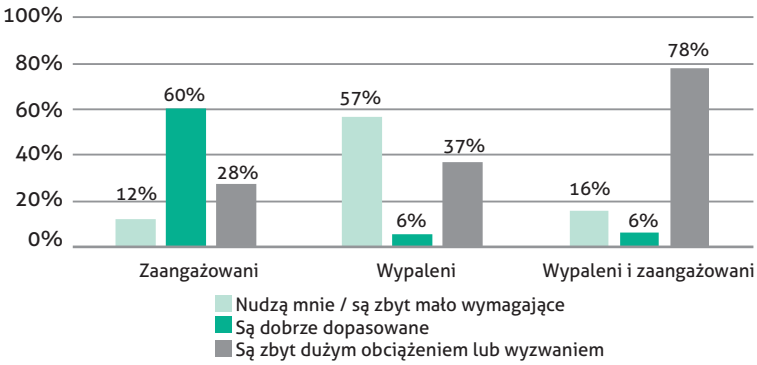
Przeprowadzone analizy wykazały różnice w dopasowaniu do pracy pomiędzy „wypalonymi" a jednocześnie „wypalonymi i zaangażowa-

Wykres 6. Odpowiedzi na pytanie: „W aktualnej pracy brakuje mi najbardziej..."



Uwagi: 100% „zaangażowani" = 256; 100% „wypaleni" = 312; 100% „wypaleni i zaangażowani" = 140
Źródło: opracowanie własne.

Wykres 7. Odpowiedzi na pytanie: „Stawiane przede mną zadania na ten moment..."



Uwagi: 100% „zaangażowani" = 256; 100% „wypaleni" = 312; 100% „wypaleni i zaangażowani" = 140
Źródło: opracowanie własne.

nymi". Zasadnicza różnica widoczna na wykresach 6 i 7 dotyczy poziomu obciążenia pracą. Wśród pracowników „wypalonych i zaangażowanych" zdecydowana większość deklaruje, iż potrzebuje psychicznego wytchnienia i spokoju, oraz uważa, że aktualne zadania zawodowe są zbyt dużym obciążeniem. Tymczasem wśród „wypalonych", oprócz osób zmęczonych pracą, obserwujemy spory odsetek pracowników, których praca nudzi i którzy oczekiwaliby większego poziomu ambitnych wyzwań. Można zatem przypuszczać, że wypalenie zawodowe wiązać się może zarówno z nadmiernym obciążeniem obowiązkami, jak i znudzeniem, podczas gdy jednocześnie „wypalenie i zaangażowanie" współwystępuje z przeciążeniem pracą i potrzebą odpoczynku.

Co z tego wszystkiego wynika?

Po pierwsze, możliwe, że pracownicy, których zidentyfikowaliśmy jako zaangażowanych i wypalonych, to pracoholicy. Osoby takie zachowują się podobnie jak osoby zaangażowane – pracują intensywnie, jednak praca nie daje im poczucia zadowolenia, a jest raczej przymusem prowadzącym do nadmiernego obciążenia i wyczerpania. Sugeruje to, że firmy chcące dbać o wysokie morale załogi powinny także podejmować działania mające na celu analizowanie poziomu pracoholizmu wśród swoich pracowników, tak by można określić, ilu pracowników jest zaangażowanych, ilu wypalonych, a ilu to prawdopodobnie pracoholicy.

Po drugie, uzyskane wyniki mogą być rezultatem różnego rozumienia przez pracowników tego,

czym jest zaangażowanie w pracę. Można je rozumieć co najmniej na dwa sposoby, jako zaangażowanie dobrowolne (wynikające z motywacji wewnętrznej, zainteresowania, poczucia sensu i znaczenia wykonywanej pracy dla innych ludzi. Przykładowo: „Nowak silnie zaangażował się w przygotowanie uczniów do olimpiady, bo ich sukcesy dają mu dużo satysfakcji") oraz jako zaangażowanie wymuszone (wynikające z konieczności, przymusu i dużej liczby obowiązków narzuconych z zewnątrz, a nie z poczucia sensu czy przyjemności płynącej z pracy. Przykładowo: „Kowalski silnie zaangażował się w ten projekt, ale robi to bez większego przekonania, po prostu boi się, że jeśli nie będzie ciężko pracował, to znów nie dostanie awansu").

W naszym badaniu na pytanie: oceń swój poziom zaangażowania na skali od 0 do 10, zarówno Nowak, jak i Kowalski zapewne wybraliby ocenę 10 – najwyższe możliwe zaangażowanie, ale u Kowalskiego i Nowaka odpowiedzi te mogą reprezentować inne stany psychologiczne. U Kowalskiego zaangażowanie może istnieć wraz z wypaleniem, a u Nowaka poziom wypalania może być niski.

Podsumowanie

Z punktu widzenia praktyki zarządzania ludźmi wyniki przeprowadzonych badań dostarczają użytecznych informacji. Pokazują, że prosty dychotomiczny podział na wypalonych i zaangażowanych nie oddaje całej złożoności psychologicznych stanów doświadczanych przez pracowników podczas codziennej pracy. Nawiązują do pojawiających się coraz częściej w literaturze spostrzeżeń, iż sprowadzanie odczuć pracowników do wypalenia i zaangażowania może być zbytnim uproszczeniem (por. Innanen, Tolvanen i Salmela-Aro, 2014; Mäkikangas, Hyvönen i Feldt, 2017; Salanova i in. 2014). Prowadząc badania opinii pracowników, powinniśmy zatem skupiać się na analizie zarówno stopnia zaangażowania, jak i poziomu wypalenia oraz ich wzajemnego współwystępowania. Takie podejście może dać możliwość szerszego spojrzenia na sytuację pracowników w firmie i lepszego zadbania o morale naszej załogi.

Bibliografia

Eurofund,2018, *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18047en.pdf>.

Innanen, H., Tolvanen, A., Salmela-Aro, K., 2014, *Burnout, work engagement and workaholism among highly educated employees: Profiles, antecedents and outcomes*, Burnout Research, No. 1, <DOI: https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.001>.

Kulikowski, K., 2018, *Measurement of work engagement with single-item measure*, Polish Psychological Bulletin, Vol. 49, <DOI: https://doi.org/10.24425/119509>.

Mäkikangas, A., Hyvönen, K., Feldt, T., 2017, *The energy and identification continua of burnout and work engagement: Developmental profiles over eight years*, Burnout Research, No. 5, <DOI: https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.002>.

Moeller, J., Ivcevic, Z., White, A. E., Menges, J. I., Brackett, M. A., 2018, *Highly engaged but burned out: intra-individual profiles in the US workforce*, Career Development International, No. 23, <DOI: https://doi.org/10.1108/CDI-12-2016-0215>.

Salanova, M., Del Líbano, M., Llorens, S., Schaufeli, W. B., 2014, *Engaged, workaholic, burned out or just 9 to 5? Toward a typology of employee well being*, Stress and Health, No. 30, <DOI: https://doi.org/10.1002/smi.2499>.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., van Rhenen, W., 2008, *Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?* Applied Psychology, No. 57, <DOI: https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>.

WHO (2019) *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases* <https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/>.

Summary

This article, via means of exploratory data analysis of the data collected in the Sedlak & Sedlak burnout study, aims to answer the two research questions: 1) What could we observe among those surveyed employees who scored high both on burnout and engagement measures? 2) If we could identify employees with high scores both in burnout and work engagement, what distinguishes them from those with high scores on burnout scale but low on engagement? Answering the first question, we can see that among the respondents there those that were

highly engaged and highly burned-out and that they constitute about 7% of all respondents. Answering the second question, among highly burned-out and high engaged employees, the vast majority declare that they need mental respite and rest. Meanwhile, among those that scored high on the burn out scale and low on engagement, we can observe a group of people that need rest but also a large percentage of employees who expect a higher level of ambitious challenges.

Key words

work engagement, job burnout, burnout profiles, measurement

Więcej o autorze

Konrad Kulikowski
Społeczna Akademia Nauk w Łodzi

Doktor nauk społecznych UJ w dyscyplinie psychologia. Pracownik Społecznej Akademii Nauk w Łodzi. Członek Center for Evidence-Based Management oraz European Association of Work and Organizational Psychology. Zajmuje się badaniem natury zaangażowania w pracę i wypalenia zawodowego oraz efektywności systemów wynagradzania.

Czy nowy rok to nowa sytuacja na rynku pracy?

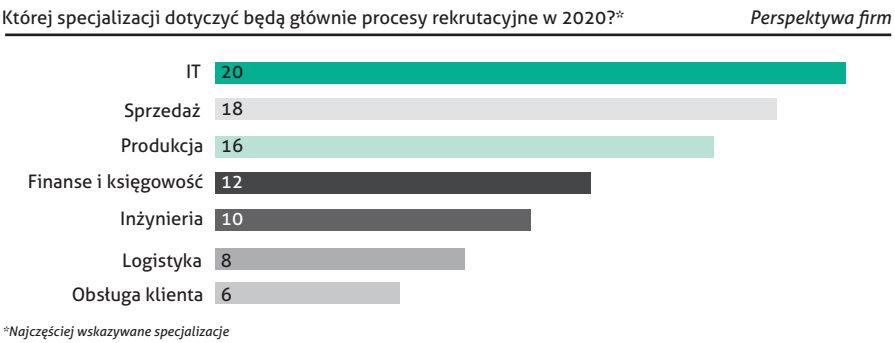
Paulina Łukaszuk
Hays Poland

Sytuacja na polskim rynku pracy pozostaje skomplikowana. Rośnie zapotrzebowanie na pracowników posiadających odpowiednie kompetencje, a stopa bezrobocia utrzymuje się na niskim poziomie. Pracodawcy konkurują o nowych pracowników i mierzą się z wyzwaniem zmniejszenia luki kompetencyjnej. Jednocześnie coraz częściej pojawiają się opinie o powolnym wyhamowywaniu w kontekście polskiej gospodarki. Jak wynika z *Raportu płacowego 2020*, opracowanego przez Hays Poland, mimo że pracodawcy nieco ostrożniej patrzą na rynek pracy i tempo wzrostu zatrudnienia, to większość firm nadal planuje dużą aktywność w obszarach związanych z zasobami ludzkimi.

Plany rekrutacyjne na rok 2020 są związane głównie z rotacją i koniecznością znalezienia zastępstwa dla pracowników, którzy zdecydowali się odejść. Chociaż utrzymanie dynamicznego tempa rozwoju firm będzie trudne, to potencjał wciąż jest bardzo duży. Warunkiem jest jednak zwiększanie produktywności, inwestycji, wydatków na innowacje, a także usprawnienie rynku pracy oraz zapewnienie firmom sprzyjających warunków do prowadzenia działalności. I w tym kierunku podążać będą pracodawcy.

Czy oznacza to koniec rynku pracownika? Poniekąd, chociaż „rynek pracownika" od samego początku nie dotyczył wszystkich osób aktywnych na rynku pracy. Silną pozycję mieli bowiem pracownicy posiadający kompetencje i umiejętności dopasowane do potrzeb pracowników. Wiele też wskazuje na to, że nadal będziemy mówić o rynku dobrego, dopasowanego kandydata. Eksperci określonych specjalizacji wciąż będą mogli wybierać spośród ciekawych ofert pracy i negocjować warunki zatrudnienia.

Wykres 1. Specjalizacje poszukiwane na rynku pracy w 2020 r. – według firm



Źródło: *Raport płacowy 2020. Trendy na rynku pracy*, Hays Poland.

STATYSTYKA

Zatrudnienie nowych pracowników jest uwzględnione w planach 84% firm. Wciąż jest to wysoki odsetek, choć liczba rekrutacji w 2020 r. będzie mniejsza niż w roku ubiegłym. Podobnie jak w 2019 r., również na nadchodzące miesiące pracodawcy przewidują największe zapotrzebowanie na specjalistów IT, sprzedaży, produkcji, finansów oraz inżynierii. Ponadto wskazują, że szczególnie potrzebne będą osoby związane z inżynierią, logistyką oraz obsługą klienta.

Rosnąca luka kompetencyjna

Obok planów utrzymania bądź zwiększenia poziomu zatrudnienia rosną wyzwania w rekrutacji. Konkurencja o najlepszych pracowników jest naprawdę duża. Trudności spodziewa się mniejszy odsetek pracodawców niż w roku ubiegłym, ale nadal jest to ponad 80% firm. Głównym winowajcą jest niedobór odpowiednich kandydatów na rynku oraz wygórowane oczekiwania finansowe, dyktowane nawet przez osoby stawiające swoje pierwsze kroki w karierze.

Wyzwanie stojące przed pracodawcami jest tym większe, że obecnie mniej niż połowa firm ma pewność, iż posiada zasoby kompetencyjne konieczne do realizacji celów biznesowych. W większości firm potrzeby kompetencyjne spełnione są tylko częściowo. Największa luka dotyczy, zdaniem pracodawców, obszaru sprzedaży detalicznej, obsługi klienta, edukacji oraz sfer produkcyjnych.

Kompetencje, których firmy poszukują najczęściej, są tożsame z tymi, które na dzisiejszym rynku pracy są najtrudniejsze do pozyskania. W cenie są przede wszystkim umiejętności techniczne, cyfrowe oraz menedżerskie i sprzedażowe. Rokrocznie pracodawcy podkreślają też rosnące zapotrzebowanie na kompetencje „miękkie". Wśród nich wymieniają: umiejętność współpracy, komunikatywność, kreatywność. Poszukiwana jest też określona merytoryka – umiejętność analizy, wyciągania wniosków, znajomość zagadnień prawnych.

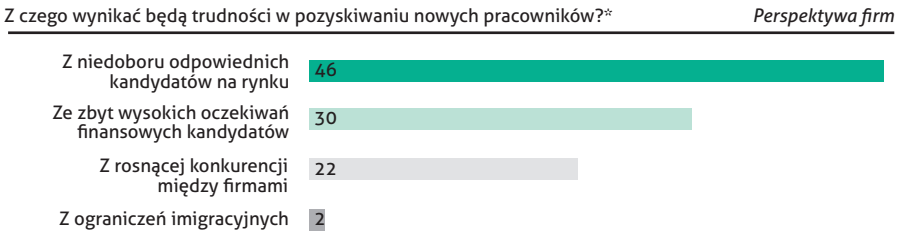
W odpowiedzi na pogłębiającą się lukę kompetencyjną firmy podejmują wiele aktywności wspierających rekrutację nowych pracowników. Pracodawcy stawiają na wzmacnianie marki i działania promujące atrakcyjny wizerunek. Coraz więcej firm zwiększa budżet szkoleniowy i decyduje się na transfery pracowników do działów zmagających się z niedoborem kompetencji.

Jednocześnie pracodawcy mniej chętnie odpowiadają na presję płacową i wycofują się z konkurowania o kandydatów wyłącznie ofertą finansową. Choć wiedzą, że poziom wynagrodzenia stanowi główny powód zmiany pracy dla niemal wszystkich kandydatów, to raczej starają się docierać do osób, które od miejsca pracy oczekują czegoś więcej. Dzięki temu część kandydatów już teraz nieco ostrożniej formułuje swoje oczekiwania finansowe i zwraca większą uwagę na możliwości rozwoju, ścieżki kariery, atmosferę pracy oraz elastyczność w zakresie metod i czasu pracy.

Stabilizacja płac

Za nami rok podwyżek – aż 80% pracodawców zwiększyło wynagrodzenia, najczęściej o kilka procent. Choć pracodawcy są coraz mniej skłonni do zabiegania o nowych i obecnych

Wykres 2. Źródła trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników



** Tylko firmy spodziewajace się trudności w pozyskiwaniu nowych pracowników*

Źródło: *Raport płacowy 2020. Trendy na rynku pracy*, Hays Poland.

Tabela 1. Plany firm dotyczące zmiany wynagrodzeń pracowników

Czy w roku 2020 firma planuje zmianę wynagrodzeń pracowników?				*Perspektywa firm*
16%	42%	18%	24%	0%
Wzrosną o wiecej niż 5%	Wzrosną o 2,5%-5%	Wzrosną o mniej niż 2,5%	Pozostaną bez zmian	Zostaną zmniejszone

Źródło: *Raport płacowy 2020. Trendy na rynku pracy*, Hays Poland.

pracowników wyłącznie atrakcyjnym poziomem wynagrodzenia, to również w roku 2020 zaoferują nieco wyższe płace. Trzech na czterech pracodawców ma taki plan i najczęściej skłania się ku podwyżkom na poziomie 2,5–5%.

Mimo iż podwyżki płac w wielu branżach pozostają niezbędne dla zatrzymania kluczowych pracowników, to powoli uwidacznia się trend spowolnienia tempa wzrostu wynagrodzeń. Nie oznacza to jednak, że podwyżki będą niemożliwe. Najlepsi specjaliści w swoich dziedzinach zachowają przewagę negocjacyjną i wciąż będą mogli liczyć rokrocznie na wyższą pensję.

Wyzwania HR

Jak wynika z *Raportu płacowego 2020* oraz obserwacji ekspertów rynku pracy, jednym z większych wyzwań dla firm będzie zabezpieczenie w swoich strukturach kompetencji i wiedzy, niezbędnych do realizacji celów biznesowych. W praktyce oznacza to konieczność podejmowania działań, które ograniczą odejścia doświadczonych pracowników i jednocześnie skutecznie wesprą proces pozyskiwania talentów.

Kluczowe aktywności podejmowane przez firmy dotyczyć będą szeroko pojętego zwiększania zatrudnienia, zarówno poprzez pozyskiwanie pracowników tymczasowych lub kontraktowych, jak również organizowanie praktyk, umożliwiających młodym ludziom dołączenie do organizacji. Jednocześnie wiele firm stawiać będzie na wzmacnianie marki pracodawcy na rynku i świadome inwestowanie w działania employer brandingowe.

Obok konieczności znalezienia rozwiązania dla problemu niedoboru wykwalifikowanych pracowników i zwiększonej rotacji branża HR będzie musiała również skonfrontować się ze skutkami trendów demograficznych i postępującą automatyzacją pracy. Rok 2020 powinien zatem zostać wykorzystany przez organizacje na dopasowanie oferty do potrzeb starszych pokoleń pracowników, budowanie różnorodnych zespołów i przygotowanie zatrudnionych do nadchodzących zmian technologicznych.

O raporcie

Raport płacowy 2020. Trendy na rynku pracy, Hays Poland jest zestawieniem poziomów wynagrodzeń dla specjalistów i kadry menedżerskiej w podziale na 20 specjalizacji. Uzupełniliśmy je wnioskami i komentarzami ekspertów oraz wynikami badania na temat rynku pracy, które zostało przeprowadzone pod koniec 2019 r. W raporcie uwzględniono perspektywę firm – ponad 5700 organizacji działających w Polsce – oraz perspektywę pracowników i kandydatów – ponad 10 000 osób.

Summary

The situation on the Polish labour market remains complicated. The demand for workers with the right skills is increasing and the unemployment rate remains low. Employers compete for new employees and face the challenge of closing the competence gap. At the same time, opinions about the slowdown in the context of the Polish economy are increasingly frequent. According to Hays Poland's Salary Report 2020, despite the fact that employers are somewhat more cautious about the labour market and the pace of employment growth, most companies still plan to be very active in areas related to human resources.

Key words

unemployment rate, competence gap, salaries

Więcej o autorce

Paulina Łukaszuk
Hays Poland

Ekspertka w dziedzinie komunikacji. Od ponad 10 lat związana z branżą rozwiązań biznesowych w obszarze HR. Jako Communications Manager w Hays Poland odpowiada zarówno za obszar komunikacji wewnętrznej, jak i PR. Przed dołączeniem do Hays pracowała w polskim oddziale Hay Group, gdzie jako Marketing Manager odpowiadała za wzmocnienie marki i wizerunku firmy poprzez komunikację oraz kontakty z mediami. Wcześniej współpracowała jako dziennikarz z redakcjami, portalami informacyjnymi i wydawnictwami specjalistycznymi. Jej doświadczenie obejmuje wiele dziedzin związanych głównie z wdrażaniem modeli komunikacji marketingowej, współpracą z mediami oraz komunikacją kryzysową. Absolwentka dziennikarstwa i komunikacji społecznej na Uniwersytecie Warszawskim oraz podyplomowych studiów PR i komunikacji strategicznej w Szkole Głównej Handlowej.

Badanie potwierdza – wzrośnie realna współpraca szkół z pracodawcami

Stefan Augustyn
Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy
w Wałbrzychu

Dolnośląskie szkoły i pracodawcy wzięli udział w badaniu, w którym sprawdzono, jak w praktyce wygląda „Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim". Szczegółową analizę zlecił Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. Badanie jasno obrazuje, że w najbliższych latach współpraca szkół i pracodawców w województwie dolnośląskim będzie się rozszerzać. To dobra wiadomość dla rynku pracy.

Śmiało można powiedzieć, że jeszcze nie prowadzono regionalnego badania na taką skalę, a to przeprowadziła na zlecenie Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy (DWUP) pracownia konsorcjum firm DM SOFT oraz Biostat.

Pod lupę wzięto blisko 900 przedsiębiorców i blisko 170 szkół z Dolnego Śląska

„Przed badającymi postawiliśmy jeden główny cel – analizę pozyskanych informacji i danych na temat współpracy szkolnictwa zawodowego z pracodawcami na terenie naszego województwa. Posiadać dane to jedno, ale najważniejsze jest, by z badania można było wyciągnąć konkretne wnioski. Dzięki odpowiedziom respondentów mogliśmy zidentyfikować potrzeby i oczekiwania obu stron. Przede wszystkim zależało nam na zdiagnozowaniu barier i problemów, utrudniających skuteczną współpracę, oraz określeniu propozycji działań w celu jej poprawy" – tłumaczy Bartosz Kotecki, pełniący obowiązki dyrektora Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Wykonawca badania przeprowadził wywiady z przedstawicielami szkół zawodowych, w tym techników i szkół branżowych, oraz z pracodawcami różnych branż, współpracującymi z dolnośląskimi szkołami zawodowymi.

„Dzięki temu powstał raport, który zawiera m.in. informację o ofercie edukacyjnej, zapotrzebowaniu pracodawców na uczniów i absolwentów szkół zawodowych, dane o najczęściej występujących formach współpracy, klastrach oraz dobrych praktykach w tym obszarze. Badaniu towarzyszyło także opracowanie bazy pracodawców deklarujących współpracę ze szkołami oraz bazy szkół zawierającej aktualne profile zawodowe. Już wkrótce podzielimy się tą wiedzą – zarówno baza, jak i raport zostaną udostępnione na stronie internetowej DWUP" – dodaje Iwona Stach-Janyst, wicedyrektor Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy, która odpowiada za działanie Wydziału Rynku Pracy.

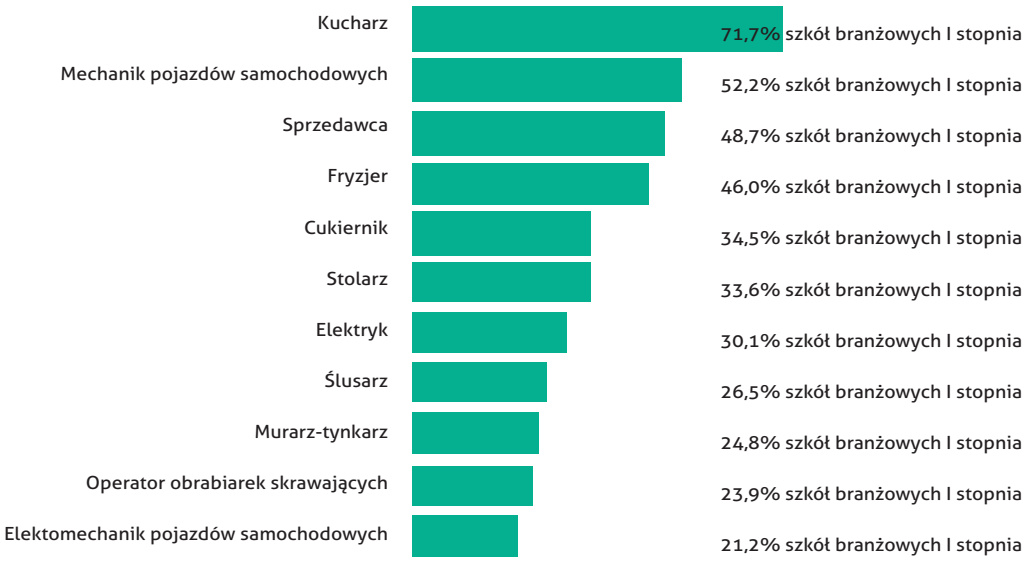
Z tych też powodów przedstawiamy najważniejsze wyniki.

Jaki kierunek?

Wykres 1. Kierunki kształcenia najczęściej oferowane w technikach w województwie dolnośląskim

Źródło: opracowanie własne Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Wykres 2. Kierunki kształcenia najczęściej oferowane w szkołach branżowych I stopnia (poprzednio Zasadnicze Szkoły Zawodowe) w województwie dolnośląskim



Źródło: opracowanie własne Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Zapotrzebowanie pracodawców na uczniów i absolwentów szkół zawodowych

Spośród 500 badanych przedsiębiorców 79,8% oferowało w latach 2017/2018 możliwość odbycia zajęć praktycznych, praktyk i/lub staży przeznaczonych dla uczniów i absolwentów szkół zawodowych.

Łączna liczba zadeklarowanych miejsc dla stażystów i praktykantów wyniosła 3427 rocznie.

W przeprowadzonym badaniu respondenci oświadczali, że największym zainteresowaniem cieszyły się osoby, które mogą odbywać praktyki/staże na stanowiskach/w zawodach:

- sprzedawcy (355 miejsc),
- mechanika pojazdów samochodowych (219 miejsc),
- kucharza (116 miejsc),
- technika handlowca (115 miejsc),
- operatora obrabiarek skrawających (100 miejsc),
- mechanika – montera maszyn i urządzeń (94 miejsca),
- cukiernika (91 miejsc),
- elektryka (86 miejsc),
- technika informatyka (77 miejsc),
- ślusarza (76 miejsc),
- technika mechanika (75 miejsc),
- technika hotelarstwa (70 miejsc).

Ilustracja 1. Zapotrzebowanie pracodawców na uczniów i absolwentów szkół zawodowych

Uwaga: wielkość czcionki odpowiada skali zapotrzebowania deklarowanego w omawianym badaniu.
Źródło: opracowanie własne Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Współpraca szkół zawodowych ze środowiskiem pracodawców

Formy współpracy najczęściej deklarowane przez szkoły to: wizyty studyjne/ wycieczki do pracodawców (85,7% badanych szkół współpracuje w tym zakresie z biznesem), kierowanie uczniów na praktyki zawodowe u pracodawców (77,3%), organizowanie spotkań z przedsiębiorcami, w tym branżowych spotkań zawodowych (68,2%), kierowanie uczniów na staże u pracodawców (65,6%), konsultowanie kierunków kształcenia (57,1%), kierowanie uczniów na zajęcia praktyczne u pracodawców (56,5%), prowadzenie zajęć lekcyjnych przez specjalistów z przedsiębiorstw (53,2%).

Wyraźnie rzadziej kooperacja przyjmuje wymiar finansowy.

32,5% szkół w latach 2017–2018 skorzystało z doposażenia ufundowanego przez przedsiębiorców.

W tym samym okresie 25,3% szkół przyznawało stypendia finansowane przez pracodawców. Inne formy sponsoringu odnotowano w 30,5% placówek.

Formy współpracy najczęściej deklarowane przez przedsiębiorców to: organizowanie praktyk we współpracy ze szkołami – 44,2% podmiotów gospodarczych współpracujących ze szkołami; organizowanie szkoleń/ kursów dla uczniów/ absolwentów umożliwiających uzyskanie kompetencji przydatnych na danym stanowisku pracy – 35,5%; wspólne przygotowywanie programów nauczania dla zawodu, w tym praktycznej nauki zawodu – 33,4%; przynależność firmy do klastra branżowego – 32,5%; organizowanie wizyt studyjnych/ wycieczek u pracodawcy – 27,8%; organizowanie staży we współpracy ze szkołami – 22,6%.

Wspólne działania szkół zawodowych z biznesem są bardzo często realizowane w ramach funkcjonowania klastrów edukacyjnych. Na terenie województwa dolnośląskiego operu-

Metodologia

Badanie „Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim" zrealizowano ze środków Funduszu Pracy. DM SOFT i Biostat przeprowadziły ankietyzację wśród dwóch grup badawczych. Badanie zostało zrealizowane metodą telefonicznego wywiadu kwestionariuszowego, wspomaganego komputerowo CATI.

Edukacja i biznes przebadane

W badaniu wzięły udział 164 szkoły ponadpodstawowe (ponadgimnazjalne) z województwa dolnośląskiego, prowadzące naukę zawodu, w tym 100 techników oraz 64 szkoły branżowe I stopnia (dawniej szkoły zawodowe).

W badaniu udział wzięło ogółem 885 pracodawców, z tego:

- 500 pracodawców, którzy w tym roku szkolnym oferują możliwość odbycia zajęć praktycznych, praktyk i/lub staży przeznaczonych dla uczniów i/lub absolwentów szkół zawodowych (grupa objęta pełnym badaniem);
- 385 pracodawców, którzy wykluczają pozyskanie stażystów w tym roku szkolnym (w celu zebrania reprezentatywnych wyników dotyczących przyczyn, barier i przeszkód, ze względu na które dolnośląskie firmy nie decydują się na współpracę z sektorem edukacji zawodowej).

ją trzy klastry edukacyjne: Klaster Edukacyjny „INVEST in EDU", Dolnośląski Klaster Edukacyjny, Strefowy Klaster Edukacyjny KSSEMP S.A. Pełnią one przede wszystkim rolę pośrednika pomiędzy światem biznesu a oświatą.

Podejmowane działania mają na celu inicjowanie współpracy szkół z pracodawcami i tworzenie trwałej sieci partnerów w obszarze edukacji. Ma to formę dobrej praktyki i z tych też powodów zostało w badaniu uwzględnione.

Badanie wykazało, że w najbliższych latach współpraca szkół i pracodawców w województwie dolnośląskim będzie się rozszerzać. Jest to szczególnie widoczne w przypadku konsultacji dla nauczycieli, organizowanych u pracodawcy. Zainteresowanie tą formą relacji wyraża 42,8% badanej grupy, a rzeczywiście współpracuje obecnie 21,6% podmiotów.

Inne praktyki kooperacji o potencjalnym zainteresowaniu zdecydowanie przewyższającym jej realny zakres to: przeprowadzanie w firmie części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (34,0% zainteresowanych, 17,8% współpracujących); organizowanie praktyk we współpracy ze szkołami (58,7% zainteresowanych, 44,2% współpracujących); udział przedstawicieli pracodawców w roli egzaminatorów w egzaminie potwierdzającym kwalifikacje (29,2% zainteresowanych, 14,8% współpracujących); prowadzenie zajęć przez przedstawicieli firmy dla uczniów w szkole lub w innym miejscu (33,7% zainteresowanych, 21,3% współpracujących); współorganizowanie branżowych spotkań zawodowych (32,3% zainteresowanych, 20,1% współpracujących).

Dobre formy współpracy:

- powstawanie klas patronackich;
- projekty edukacyjne;
- wspólna organizacja konkursów, mających na celu zwiększenie motywacji uczniów do nauki;
- klastry branżowe.

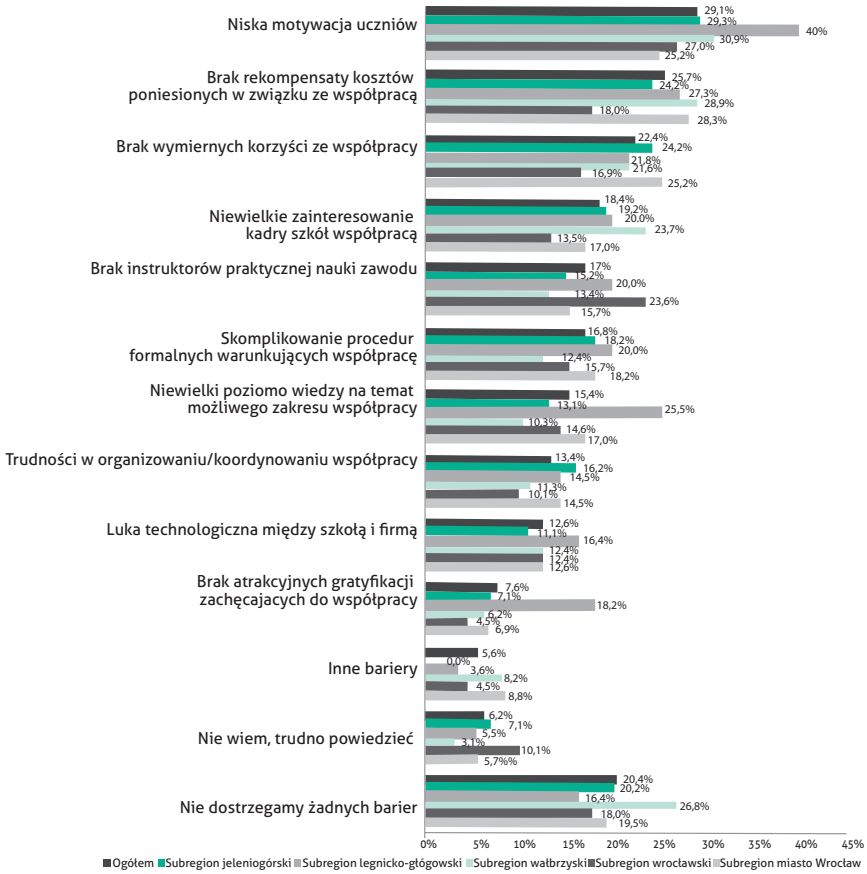
Wspólnie podejmowane przez szkoły i przedstawicieli pracodawców przedsięwzięcia mogą uzyskać wsparcie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Dolnośląskiego 2014–2020 (RPO), działanie 10.4. Możliwość uzyskania dofinansowania z UE pozwoliła do tej pory na realizację na terenie Dolnego Śląska ponad 100 projektów, które miały na celu dostosowanie polskiego systemu kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy.

Projekty dofinansowane z RPO umożliwiły m.in. organizację praktycznych form nauczania, podniesienie kwalifikacji zawodowych nauczycieli przedmiotów zawodowych oraz tworzenie klas patronackich.

Korzyści ze współpracy

Praktyczna wiedza oraz pierwsze doświadczenie w zawodzie zwiększają szansę na znalezienie zatrudnienia w branży. Dzięki praktykom uczniowie mają okazję nauczyć się właściwego podejścia do pracy, poznać nowoczesne technologie i przeszkolić się w ich obsłudze/wykorzystywaniu. Natomiast działania wspierające szkolnictwo zawodowe są często promowane jako element społecznej odpowiedzialności biznesu i wspomagają przedsiębiorców w budowaniu pozytywnego wizerunku firmy.

Wykres 3. Bariery utrudniające pracodawcom współpracę ze szkołami zawodowymi



Źródło: opracowanie własne Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Bariery współpracy w opinii pracodawców

Bariery współpracy w opinii szkół zawodowych

- Bariery finansowe i technologiczne – najpowszechniej występujące; doświadcza ich 70% dolnośląskich szkół zawodowych (m.in. luka technologiczna między szkolnictwem i biznesem, niedostatek atrakcyjnych gratyfikacji dla pracodawców).
- Bariery związane z postawą pracodawców – bardzo powszechne; doświadcza ich 66% dolnośląskich szkół zawodowych (m.in. poczucie społecznej odpowiedzialności biznesu, niska świadomość lub poziom wiedzy nt. form współpracy).
- Bariery związane z postawą uczniów – powszechne; doświadcza ich 57% dolnośląskich szkół zawodowych (m.in. poziom motywacji do nauki zawodu).
- Bariery formalne i instytucjonalne – umiarkowanie często występujące; doświadcza ich 38% dolnośląskich szkół zawodowych (m.in. procedury warunkujące współpracę, pośrednictwo w jej inicjowaniu i koordynowaniu).
- Bariery związane z postawą kadry pedagogicznej – relatywnie rzadko występujące; doświadcza ich 30% dolnośląskich szkół zawodowych (m.in. poziom zainteresowania doskonaleniem zawodowym, zainteresowanie trendami/innowacjami branżowymi).

Co jest do zrobienia?

W ramach badania określono trzy główne działania niezbędne do poprawy stanu współpracy. Wyodrębniono je dla każdej ze stron.

1. Inicjowanie współpracy między szkołami zawodowymi i pracodawcami:

- gratyfikacje finansowe i ulgi dla pracodawców współpracujących ze szkołami zawodowymi;
- ustanowienie niezależnego od szkół i pracodawców inicjatora oraz koordynatora współpracy;

- stworzenie interaktywnej bazy i platformy kojarzącej szkoły i pracodawców zainteresowanych współpracą;
- organizowanie wydarzeń, konferencji, forów, spotkań branżowych promujących współpracę;
- edukowanie pracodawców i szkół nt. korzyści współpracy;
- gratyfikacje finansowe dla opiekunów staży/praktyk oraz nauczycieli delegowanych do obsługi współpracy;
- zawiązywanie klastrów edukacji zawodowej;
- aktualizowanie oferty kształcenia w zawodach pod kątem zapotrzebowania rynku;
- ograniczenie do minimum procedur warunkujących współpracę.

2. Utrzymanie powiązań szkół zawodowych i pracodawców:

- realizowanie współpracy według długofalowych planów edukacyjnych wypracowanych wspólnie przez szkoły i pracodawców;
- uruchomienie cyklicznych spotkań branżowych pracodawców i szkół, poświęconych wymianie doświadczeń i aktualizacji informacji o rynku pracy w zawodach danej branży;
- upowszechnianie patronatu nad kierunkami kształcenia/klasami;
- powołanie komórek w szkołach wyłącznie odpowiedzialnych za współpracę z biznesem;
- częstsze zapraszanie przedstawicieli pracodawców na zajęcia z uczniami;
- wpływanie na pracodawców celem ustanowienia wśród pracowników osoby koordynatora współpracy ze szkołą;
- reagowanie na postulaty pracodawców dot. modyfikacji kształcenia w zawodzie.

3. Koordynowanie wzajemnych potrzeb obu stron:

- dostosowywanie podstawy programowej do potrzeb regionalnych rynków pracy lub potrzeb wiodących przedsiębiorstw;
- zwiększenie wpływu pracodawców na politykę oświatową samorządów – w budowaniu ofert edukacyjnych szkół kierowanie się potrzebami rynku pracy, a nie kosztami kształcenia;
- rozpoznanie potrzeb dot. współpracy firm z nowoczesnych sektorów gospodarki – głównie IT;
- prowadzenie równoległych szkoleń w zakresie innowacyjności/nowości w branżach i zawodach – dla nauczycieli i pracodawców;
- stworzenie platformy komunikacji;
- włączenie pracodawców w prace nad podstawami programowymi;
- ograniczenie do minimum incydentalnej współpracy.

Bibliografia

Dolnośląski Wojewódzki Urząd Prac, grudzień 2019, *Raport „Współpraca szkolnictwa zawodowego z przedsiębiorcami w województwie dolnośląskim"*, <http://www.dwup.pl/www/news/11/c/476/Raport-Wspolpraca-szkolnictwa-zawodowego-z-przedsiebiorcami-w-wojewodztwie-dolnoslaskim>.

Opracowania własne Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Summary

The aim of the article is to present survey results carried on behalf of the Lower Silesian Voivodship Labour Office. We wanted to check what the practical cooperation of vocational education with entrepreneurs in the Lower Silesian Voivodship looks like.

Key words

labour market, cooperation of vocational education with entrepreneurs, individualized approach, job-coaching

Więcej o autorze

Stefan Augustyn
Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy w Wałbrzychu

Szkoleniowiec, wykładowca Uniwersytetu Wrocławskiego i Uniwersytetu SWPS, rzecznik prasowy Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy. Od kilkunastu lat zajmuje się profesjonalnym kształtowaniem wizerunku oraz komunikacją samorządów, instytucji i firm. Wcześniej przez wiele lat związany z mediami.

„Potrzeby edukacyjne/szkoleniowe przedsiębiorców z województwa śląskiego" – omówienie wyników badań

Ilona Antoniewicz
Monika Kowalczyk-Gnyp
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Artykuł jest podsumowaniem wyników badań realizowanych w latach 2017–2019 dotyczących potrzeb edukacyjnych/szkoleniowych przedsiębiorców z czterech subregionów województwa śląskiego. Szczegółowe raporty dostępne są na stronie internetowej WUP w Katowicach, w zakładce: „Analizy i badania".

Metodologia badań

W latach 2017–2019 Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach realizował cykl badań, których celem była diagnoza potrzeb edukacyjnych i szkoleniowych przedsiębiorców z województwa śląskiego. Każde z badań obejmowało jeden z czterech subregionów województwa:

- Subregion Północny – Częstochowa, powiaty: częstochowski, kłobucki, myszkowski (badanie zrealizowano w 2017 r.);
- Subregion Południowy – Bielsko-Biała, powiaty: bielski, cieszyński, żywiecki (badanie zrealizowano w 2017 r.);
- Subregion Zachodni – Rybnik, Jastrzębie-Zdrój, Żory, powiaty: rybnicki, wodzisławski, raciborski (badanie zrealizowano w 2018 r.);
- Subregion Centralny – Bytom, Chorzów, Gliwice, Jaworzno, Katowice, Mysłowice, Piekary Śląskie, Ruda Śląska, Siemianowice Śląskie, Sosnowiec, Świętochłowice, Tychy, Zabrze, powiaty: będziński, bieruńsko-lędziński, gliwicki, lubliniecki, mikołowski, pszczyński, tarnogórski, zawierciański (badanie zrealizowano w 2019 r.).

W trakcie procesu badawczego zdiagnozowano następujące zagadnienia badawcze:

- inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich;
- plany przedsiębiorców dotyczące kształcenia/szkolenia/przekwalifikowania pracowników według stanowisk pracy;
- tematyka szkoleń/przekwalifikowań lub doradztwa, jaką są zainteresowani przedsiębiorcy;
- rozwój firmy i wzrost zatrudnienia w perspektywie 2 lat w opiniach przedsiębiorców;
- potrzeba zrzeszania się przedsiębiorców;
- znajomość i korzystanie z Bazy Usług Rozwojowych (BUR).

Badania realizowano, stosując ilościową metodę badawczą, przy wykorzystaniu techniki CAPI i zestandaryzowanego kwestionariusza wywiadu – zgodnie z warstwowo-losowym doborem próby według wielkości przedsiębiorstwa.

Charakterystyka respondentów

W badaniach zachowano strukturę przedsiębiorstw w poszczególnych subregionach. Respondenci to głównie mikro- i mali przedsiębiorcy (zob. tabela 1, s. 79).
Badani reprezentowali w sektorze usług rynkowych przede wszystkim: sekcję G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, wyłączając motocykle, w sektorze usług nierynkowych sekcję S – pozostała działalność usługowa, a w sektorze przemysłowym sekcję C – przetwórstwo przemysłowe (zob. wykres 1, s. 79).

Inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich

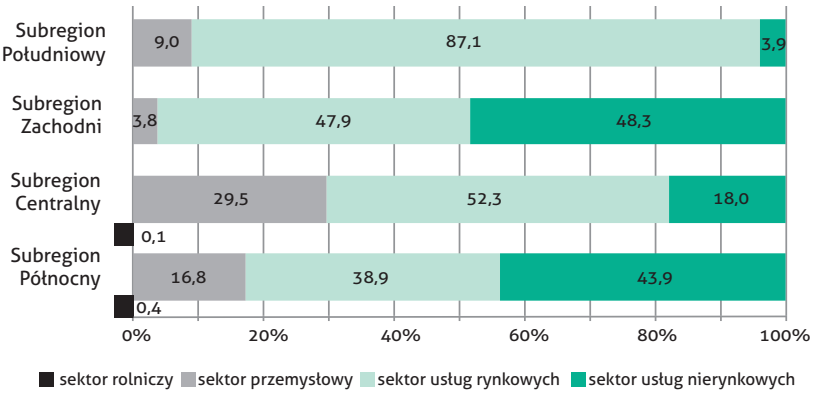
Jedynie w Subregionie Północnym województwa śląskiego inwestycje w rozwój zasobów ludzkich są priorytetem dla niemal wszystkich

Tabela 1. Respondenci według wielkości firmy i subregionów województwa śląskiego

Wielkość przedsiębiorstwa	Liczba respondentów w subregionach							
	Północny		Centralny		Zachodni		Południowy	
Ogółem	518	100,0	1 452	100,0	762	100,0	761	100,0
0–9	165	31,9	417	28,7	243	31,9	330	43,4
10–49	163	31,5	378	26,0	237	31,1	300	39,4
50–249	165	31,9	357	24,6	235	30,8	100	13,1
250–999	20	3,9	250	17,2	39	5,1	20	2,6
1000 i więcej	5	1,0	50	3,4	8	1,0	10	1,3

Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>.

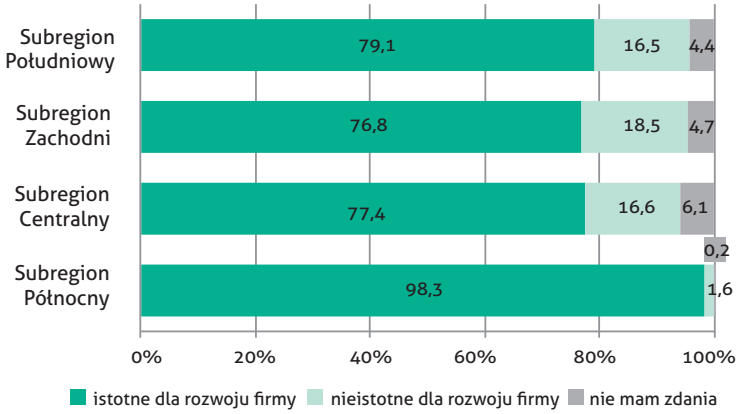
Wykres 1. Respondenci według sektorów działalności i subregionów województwa śląskiego (dane w %)



Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>.

respondentów (98,3%). W pozostałych subregionach takie deklaracje składa 3/4 badanych, a dla co szóstego przedsiębiorcy z Subregionu Południowego i Centralnego oraz co piątego z Subregionu Zachodniego te działania są nieistotne dla rozwoju firmy (zob. wykres 2).

Wykres 2. Inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich według subregionów województwa śląskiego (dane w %)



Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>.

Działania podejmowane w tym zakresie to głównie dokształcanie obecnych pracowników i zatrudnianie nowych. W województwie co najmniej jedna piąta/ jedna trzecia respondentów nie stosuje żadnych działań na rzecz rozwoju zasobów kadrowych, a w Subregionie Południowym takich deklaracji było najmniej (3,8%) (zob. tabela 2).

niemal co drugi przedsiębiorca z Subregionu Północnego (44,4%) i co drugi z Subregionu Zachodniego (59,2%) ma w firmie wypracowany system motywacyjny dotyczący kształcenia. Z kolei co drugi przedsiębiorca z Subregionu Centralnego (59,4%) i Subregionu Południowego (61,6%) posiada jednoroczne plany dotyczące kształcenia/prze-

Tabela 2. Działania podejmowane w ramach inwestycji w rozwój zasobów ludzkich według subregionów województwa śląskiego (dane w %)

	Subregiony			
	Północny	Centralny	Zachodni	Południowy
Dokształcanie obecnych pracowników	69,5	59,5	50,3	65,4
Zatrudnianie nowych pracowników	61,2	43,0	30,1	81,9
Przekwalifikowanie obecnych pracowników	28,8	15,7	24,8	38,0
Stosowanie rotacji na stanowiskach pracy	37,3	6,2	13,3	22,6
Zwalnianie pracowników	25,9	5,0	0,4	15,9
Brak działań w zakresie rozwoju zasobów ludzkich	22,2	27,1	39,5	3,8

Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>.

Niezależnie od lokalizacji firmy przedsiębiorcy najczęściej stosują incydentalne dokształcanie/przekwalifikowanie pracowników, dostosowane do ich potrzeb, a najrzadziej – wieloletnie plany związane z kształceniem pracowników. W ramach rozwiązań strategicznych w sferze rozwoju zasobów ludzkich

kwalifikowania osób zatrudnionych w firmie. Najrzadziej stosowanym rozwiązaniem są wieloletnie plany dotyczące dokształcania/ przekwalifikowania pracowników – tabela 3 (od 18,1% w Subregionie Północnym do 40,0% w Subregionie Centralnym). Wydzielony budżet na realizację działań w ramach

Tabela 3. Rozwiązania dotyczące kształcenia/dokształcania/przekwalifikowania pracowników stosowane przez respondentów według subregionów województwa śląskiego (dane w %)

	Subregiony			
	Północny	Centralny	Zachodni	Południowy
Dokształcanie/przekwalifikowanie pracowników odbywa się incydentalnie (w zależności od potrzeb)	87,6	85,6	64,6	69,3
Jednoroczne plany dokształcania/przekwalifikowania pracowników	27,5	59,4	49,9	61,6
System motywacyjny dotyczący kształcenia/dokształcania/przekwalifikowania pracowników	44,7	55,6	59,2	33,2
Wydzielony budżet szkoleniowy na finansowanie kształcenia/ dokształcania/ przekwalifikowania pracowników	36,0	56,7	47,7	29,4
Wieloletnie plany dokształcania/ przekwalifikowania pracowników	18,1	40,0	31,9	21,6

Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>.

rozwoju zasobów ludzkich ma co drugi przedsiębiorca z Subregionu Centralnego (56,7%) i Zachodniego (47,7%) oraz co trzeci z Subregionu Północnego (36,0%) i Południowego (29,4%).

Kształcenie pracowników w badanych przedsiębiorstwach jest finansowane przede wszystkim ze środków własnych firmy (od 87,3% w Subregionie Centralnym do 96,5% w Subregionie Zachodnim). Na ten cel środki Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) najczęściej wykorzystuje co czwarty pracodawca z Subregionu Centralnego (25,9%), co siódmy z Subregionu Zachodniego (13,9%), co ósmy z Subregionu Północnego (12,3%) i zaledwie 3% pracodawców z Subregionu Południowego. Ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) korzysta co trzeci przedsiębiorca z Subregionu Zachodniego (29,7%), co szósty z Subregionu Centralnego (16,6%), co jedenasty z Subregionu Północnego (9%) i zaledwie 0,3% wszystkich respondentów z Subregionu Południowego.

Ci przedsiębiorcy, którzy nie stosują żadnych działań i rozwiązań w ramach kształcenia pracowników, wskazują na brak takich potrzeb, wystarczające kwalifikacje pracowników oraz brak funduszy ze względu na wielkość firmy. Przedsiębiorcy najczęściej przyuczają do pracy na stanowisku (od 62,8% w Subregionie Północnym do 84,8% w Subregionie Zachodnim), stosują kursy i szkolenia wewnętrzne (od 42,5% w Subregionie Południowym do 84,6% w Subregionie Zachodnim) oraz kursy i szkolenia zewnętrzne (od 15,3% w Subregionie Południowym do 45,3% w Subregionie Zachodnim). Natomiast kształcenie w systemie szkolnym zaocznym/wieczorowym oraz na studiach podyplomowych jest realizowane zdecydowanie rzadziej (odpowiednio: od 1% w Subregionie Południowym do 6% w Subregionie Północnym oraz od 1,5% w Subregionie Południowym do 13,4% w Subregionie Północnym) (zob. tabela 4).

Tabela 4. Formy kształcenia/dokształcania pracowników stosowane często przez respondentów w badanych przedsiębiorstwach według subregionów województwa śląskiego (dane w %)

	Subregiony			
	Północny	Centralny	Zachodni	Południowy
Przyuczenie do pracy na stanowisku	62,8	78,1	84,8	82,4
Kursy i szkolenia wewnętrzne	51,4	67,1	84,6	42,5
Kursy i szkolenia zewnętrzne	38,0	43,6	45,3	15,3
Wysyłanie na staże i praktyki (np. do głównej siedziby firmy)	7,4	16,6	32,1	2,0
Samokształcenie pracowników	68,7	18,2	16,3	6,7
Seminaria i konferencje	26,1	10,4	14,1	0,8
E-learning	28,0	5,5	8,3	5,1
Studia podyplomowe	13,4	5,5	4,3	1,5
Kształcenie w systemie szkolnym wieczorowym/zaocznym	6,0	4,3	4,3	1,0

Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>.

Ci respondenci, którzy kształcą pracowników w systemie pozaformalnym, wybierają firmy szkoleniowe przede wszystkim ze względu na dopasowanie oferty do potrzeb (od 24,6% w Subregionie Południowym do 54,7% w Subregionie Północnym), tematykę szkoleń (od 31,3% w Subregionie Północnym do 50,6% w Subregionie Centralnym) oraz cenę (od 26,0% w Subregionie Zachodnim do 50,4% w Subregionie Południowym) (tabela 5 patrz: s. 82).

Tabela 5. Czynniki wpływające na wybór firmy szkoleniowej według subregionów województwa śląskiego (dane w %)

	Subregiony			
	Północny	Centralny	Zachodni	Południowy
Cena	33,8	32,1	26,0	50,4
Tematyka szkoleń	31,3	50,6	35,6	31,7
Dopasowanie oferty do potrzeb	54,7	49,5	36,7	24,6
Jakość realizowanych szkoleń	17,2	32,7	16,1	17,2
Opinie na temat firmy szkoleniowej innych pracodawców/pracowników	11,9	15,5	24,3	13,9

Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>.

Plany przedsiębiorców w sferze kształcenia/przekwalifikowania pracowników oraz rozwój firm w perspektywie 2 lat

W Subregionie Północnym większość przedsiębiorców reprezentowała firmy z sektora usług rynkowych i nierynkowych (82,8%), gdzie planuje się kształcić/przekwalifikowywać pracowników na stanowiskach: specjaliści (44,7%), kadra zarządzająca wyższego szczebla (24,8%) i średni personel biurowy (18,9%), w zakresie umiejętności interpersonalnych (57,6%), zarządzania i administrowania (48,6%), marketingu, public relations (44,7%) oraz zagadnień ekonomicznych i finansowych (42,4%).

Przedsiębiorcy z Subregionu Północnego przewidują w perspektywie 2 lat wzrost zatrudnienia głównie wśród specjalistów (29,2%). W tym okresie, według badanych, ich firmy będą się głównie znajdować albo na etapie wzrostu (rozwój działalności) (50,8%), albo w fazie dojrzałości (utrzymanie dotychczasowej działalności na podobnym poziomie) (41,7%). Natomiast zaledwie 7,5% respondentów uważa, że ich firma znajdzie się wówczas w fazie schyłku (obniżenie dotychczasowej działalności).

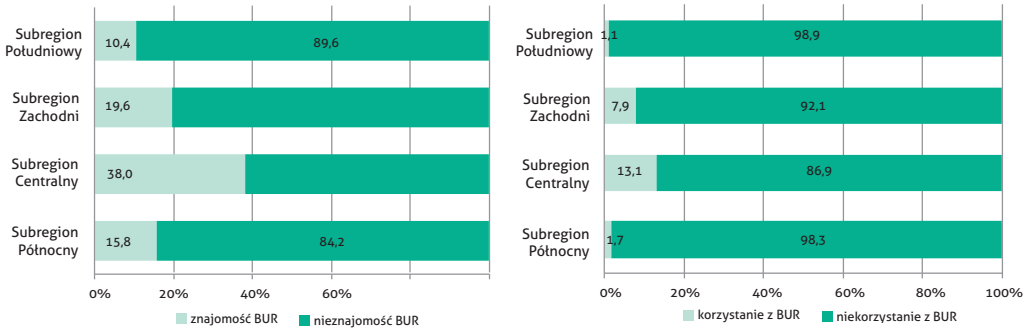
W Subregionie Centralnym większość przedsiębiorców reprezentowała firmy z sektora przemysłowego i usług rynkowych (81,9%), które planują kształcić/przekwalifikowywać specjalistów (56,47%), techników (38,2%) i średni personel biurowy (36,4%) w zakresie zagadnień ekonomicznych i finansowych (25,7%), prac sekretarskich i biurowych (25,0%), zarządzania i administrowania (22,9%) oraz marketingu i public relations (22,6%).

Respondenci w perspektywie 2 lat przewidują wzrost zatrudnienia głównie specjalistów (45,5%) i techników (30,8%). W tym czasie ich firmy znajdą się głównie w fazie dojrzałości (utrzymania działalności na dotychczasowym poziomie) (63,1%), co trzecia będzie na etapie wzrostu (31,1%), a co siedemnasta (5,9%) odnotuje tendencję schyłkową.

W Subregionie Zachodnim większość przedsiębiorstw reprezentuje sektor usług rynkowych i nierynkowych (96,3%), które planują kształcić/przekwalifikowywać pracowników wykonujących prace proste (40,1%), średni personel usługowy (36,2%) i kadrę zarządzającą wyższego szczebla (25,2%) w zakresie języków obcych (42,1%), marketingu, public relations (35,8%), sprzedaży (24,9%) oraz umiejętności interpersonalnych (19,3%). Respondenci przewidują w ciągu najbliższych 2 lat wzrost zatrudnienia pracowników wykonujących prace proste (33,2%), średni personel usługowy (29,5%) i specjalistów (28,8%). Jednocześnie przewidują, że ich firmy znajdą się albo w fazie dojrzałości (46,1%), albo na etapie wzrostu 43,3%, a co dziewiąty uważa, że jego przedsiębiorstwo będzie w fazie schyłku (10,6%).

W Subregionie Południowym większość przedsiębiorców reprezentowała firmy z sektor usług

Wykres 3. Znajomość oraz korzystanie z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych według subregionów województwa śląskiego (dane w %)



Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>; Lata realizacji badań w subregionach: 2017 r. – Północny i Południowy, 2018 r. – Zachodni; 2019 r. – Centralny.

rynkowych i nierynkowych (91%), które planują kształcić/przekwalifikowywać przede wszystkim średni personel usługowy (76,5%) w zakresie języków obcych (41%), marketingu, public relations (19,8%), sprzedaży (12,7%) oraz obsługi programów komputerowych i technologii IT (12%). W perspektywie 2 lat respondenci przewidują wzrost zatrudnienia przede wszystkim średniego personelu usługowego (78,1%) i jednocześnie uważają, że ich firmy znajdą się albo w fazie wzrostu (50,5%) albo dojrzałości (46,6%). Etap schyłku dla swoich firm przewiduje 2,9% respondentów.

Zainteresowanie przedsiębiorców usługami rozwojowymi a korzystanie z platformy internetowej Baza Usług Rozwojowych (BUR)

Usługi rozwojowe to działania, które pozwalają na rozwój osób/przedsiębiorstw/instytucji w nich uczestniczących. Od 2015 r. funkcjonuje interaktywne narzędzie Baza Usług Rozwojowych, dzięki któremu firmy szkoleniowe i doradcze mają bezpłatną możliwość zaprezentowania swojej oferty, a przedsiębiorcy sektora MŚP mogą wyszukać i zamówić sprofilowane według swoich potrzeb usługi: szkolenia, doradztwo, coaching, mentoring itd., z dofinansowaniem z funduszy europejskich (zob. <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>).

Z badania wynika, że znajomość i korzystanie z platformy internetowej przez pracodawców wzrasta w miarę upływu lat, ale nadal jest niewystarczające. Większość przedsiębiorców w momencie realizacji badania nie znała platformy BUR (od 62,0% w Subregionie Centralnym do 89,6% w Subregionie Południowym), jednocześnie z usług oferowanych na platformie skorzystało od 1,1% przedsiębiorców z Subregionu Południowego do 13,1% z Subregionu Centralnego (zob. wykres 3).

Respondenci wyrazili zainteresowanie usługami rozwojowymi, w tym przede wszystkim usługami szkoleniowymi dla pracowników, zgodnymi z potrzebami firmy (od 26,9% w Subregionie Południowym do 81,9% w Subregionie Północnym), a także usługami doradczymi w dziedzinie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej (od 25,2% w Subregionie Zachodnim do 39,5% w Subregionie Centralnym) oraz budowania i rozwoju biznesu (od 29,7% w Subregionie Zachodnim do 38,1% w Subregionie Centralnym). Brak zainteresowania usługami rozwojowymi deklaruje od 2,9% respondentów z Subregionu Centralnego do 16,3% z Subregionu Zachodniego (tabela 6 patrz: s. 84).

Przynależność przedsiębiorców województwa śląskiego do organizacji, klastrów, zrzeszeń oraz korzyści wynikające ze współpracy

Ze zgromadzonych danych wynika, iż znikomy odsetek badanych przedsiębiorców podejmuje współpracę w ramach organizacji, klastrów czy zrzeszeń, przy czym deklaracje o zrzeszaniu

Tabela 6. Zainteresowanie przedsiębiorców usługami rozwojowymi według subregionów województwa śląskiego (dane w %)

	Subregiony			
	Północny	Centralny	Zachodni	Południowy
Usługi szkoleniowe dla pracowników zgodnie z naszymi potrzebami	81,9	46,7	53,4	26,9
Usługi doradcze w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej	37,2	39,5	25,2	35,0
Usługi doradcze w zakresie budowania i rozwoju biznesu	37,0	38,1	29,7	37,7
Usługi doradcze w zakresie wsparcia ekonomiczno-finansowego	35,0	35,3	25,4	29,8
Usługi doradcze w zakresie wsparcia kapitałowego	19,4	34,0	24,9	36,9
Usługi doradcze w zakresie wsparcia prawnego	44,7	29,6	16,3	25,3
Inne usługi	-	0,8	-	0,8
Nie jesteśmy zainteresowani usługami rozwojowymi	6,3	2,9	16,3	15,7

Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>.

się składali częściej przedsiębiorcy z Subregionu Północnego niż z innych subregionów województwa (zob. tabela 7).

Przedsiębiorcy, którzy się zrzeszają, widzą następujące korzyści z takiej współpracy:

- w Subregionie Centralnym: pozyskiwanie doświadczenia, koordynację między oddziałami, zdobywanie wiedzy, lepsze poznanie rynku, nawiązywanie nowych kontaktów, możliwość wspólnego rozwiązywania problemów, zdobywanie nowych umiejętności oraz udział w szkoleniach branżowych;
- w Subregionie Południowym: lepsza organizacja pracy, większa wiedza na temat praw pracowniczych oraz wzajemna pomoc;
- w Subregionie Zachodnim: większe możliwości rozwoju, większa liczba kontaktów biznesowych, szkolenia oraz większa liczba klientów;
- w Subregionie Północnym: współpraca, wymiana doświadczeń z innymi przedsiębiorcami, wymiana informacji, wsparcie prawne, szkolenia, doradztwo oraz lobbing.

Wnioski z badania oraz rekomendacje

Wnioski

1. We wszystkich subregionach województwa śląskiego badani przedsiębiorcy są zgodni, że inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich w ich firmach jest istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa. Jednocześnie w Subregionie Północnym i Centralnym co czwarty przedsiębiorca nie stosuje żadnych działań w tym zakresie, podobnie jak co trzeci w Subregionie Zachodnim i co dwudziesty szósty w Subregionie Południowym.

Tabela 7. Przynależność przedsiębiorców województwa śląskiego do organizacji, klastrów oraz zrzeszeń według subregionów województwa śląskiego (dane w %)

	Subregiony			
	Północny	Centralny	Zachodni	Południowy
Organizacje pracodawców	3,5	1,6	1,0	0,5
Zrzeszenia	6,0	1,2	0,9	0,3
Klastry	2,3	1,1	0,1	0,0
Inne	0,0	0,6	0,4	0,0
Nie zrzeszamy się	88,2	96,7	97,6	99,2

Źródło: badania własne WUP w Katowicach, <https://wupkatowice.praca.gov.pl/-/887818-analizy-i-badania>.

2. W ramach rozwoju zasobów ludzkich przedsiębiorcy podejmują przede wszystkim działania polegające na dokształcaniu obecnych pracowników, przy czym dokształcanie/przekwalifikowanie kadry odbywa się najczęściej incydentalnie, w zależności od potrzeb pracodawców. Często podejmowanym działaniem w ramach rozwoju zasobów firmy jest zatrudnianie nowych pracowników.

3. Niezależnie od lokalizacji firmy przedsiębiorcy najczęściej stosują incydentalne dokształcanie/przekwalifikowanie pracowników, dostosowane do ich potrzeb, a najrzadziej – wieloletnie plany związane z kształceniem pracowników.

4. Z deklaracji respondentów wynika, iż kształcenie pracowników jest finansowane przede wszystkim ze środków własnych firmy, rzadko – ze środków pozyskanych w ramach EFS czy KFS.

5. Niezależnie od subregionu województwa śląskiego przedsiębiorcy stosują najczęściej przyuczenie do pracy na stanowisku, kursy i szkolenia wewnętrzne oraz rzadziej – kursy i szkolenia zewnętrzne.

6. Dla przedsiębiorców w poszczególnych subregionach decydujące znaczenie przy wyborze oferty szkoleniowej ma jej dopasowanie do potrzeb firmy, tematyka szkolenia oraz cena.

7. W perspektywie 2 lat plany przedsiębiorców, związane z kształceniem pracowników, niezależnie od subregionu, dotyczą przede wszystkim pracowników na stanowiskach: specjalistycznych, kadry zarządzającej wyższego szczebla, średniego personelu biurowego oraz usługowego. We wszystkich subregionach respondenci wskazywali, iż swoich pracowników będą kształcić zwłaszcza w zakresie marketingu i public relations, zarządzania i administrowania, zagadnień ekonomicznych i finansowych oraz języków obcych.

8. Przedsiębiorcy przewidują, że w ciągu najbliższych 2 lat ich firmy będą w fazie wzrostu – respondenci z Subregionu Północnego i Południowego – oraz w fazie dojrzałości – respondenci z Subregionu Centralnego i Zachodniego. Przedsiębiorcy deklarujący zarówno etap wzrostu, jak i dojrzałości, przewidują zatrudnienie przede wszystkim specjalistów i średni personel usługowy.

9. Znajomość oraz korzystanie z platformy BUR, choć rosną wśród przedsiębiorców województwa z roku na rok (kolejne lata realizacji badania w poszczególnych subregionach), to nadal nie są zadowalające. Większość przedsiębiorców deklaruje brak znajomości oraz niekorzystanie z platformy. Jednocześnie respondenci są zainteresowani przede wszystkim usługami szkoleniowymi dla pracowników, zgodnymi z potrzebami firmy, usługami doradczymi w zakresie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz usługami doradczymi w zakresie budowania i rozwoju biznesu.

10. Znikomy odsetek badanych przedsiębiorców z województwa śląskiego przynależy i współpracuje ze sobą w ramach organizacji, klastrów czy zrzeszeń.

11. Zrzeszający się przedsiębiorcy wskazują na korzyści wynikające ze współpracy z innymi przedsiębiorcami, takie jak: zdobycie wiedzy, nowych umiejętności, doświadczenia, pozyskanie nowych kontaktów biznesowych, uczestnictwo w szkoleniach i doradztwo, możliwość otrzymania pomocy i wsparcia (np. prawnego).

Rekomendacje

1. Promocja platformy Baza Usług Rozwojowych wśród przedsiębiorstw województwa śląskiego wraz z monitoringiem skuteczności działań promocyjnych.

2. Stałe diagnozowanie potrzeb szkoleniowych i edukacyjnych przedsiębiorców w celu dopasowywania ofert do zapotrzebowania przedsiębiorców (tworzenie ofert „szytych na miarę").

3. Podniesienie świadomości oraz zachęcenie firm świadczących usługi szkoleniowe i doradcze do zgłaszania ofert za pośrednictwem Bazy Usług Rozwojowych.

4. Informowanie przedsiębiorców województwa śląskiego na temat możliwości pozyskania zewnętrznych źródeł finansowania, umożliwiających korzystanie ze szkoleń, jak i usług doradczych.

5. Stworzenie sieci współpracy w sektorach biznesu, nauki, administracji oraz instytucji otoczenia biznesowego w celu optymalizacji programów edukacyjnych i szkoleniowo-doradczych na terenie województwa śląskiego.

6. Informowanie przedsiębiorców o korzyściach wynikających ze współpracy w ramach organizacji pracodawców, zrzeszeń czy przynależności do klastrów.

Podsumowanie

Artykuł jest podsumowaniem wyników badań realizowanych w latach 2017–2019 na temat potrzeb edukacyjnych/szkoleniowych przedsiębiorców z czterech subregionów województwa śląskiego. We wszystkich subregionach badani przedsiębiorcy są zgodni, że inwestowanie w rozwój zasobów ludzkich w ich firmach jest istotne dla rozwoju przedsiębiorstwa. W związku z tym podejmują przede wszystkim działania polegające na dokształcaniu obecnych pracowników, przy czym dokształcanie/przekwalifikowanie kadry odbywa się najczęściej incydentalnie, w zależności od potrzeb pracodawców. Przedsiębiorcy przeważnie stosują przyuczenie do pracy na stanowisku, kursy i szkolenia wewnętrzne, rzadziej kursy i szkolenia zewnętrzne. Przy wyborze oferty szkoleniowej decydujące znaczenie ma jej dopasowanie do potrzeb firmy, tematyka szkolenia oraz cena. Z deklaracji respondentów wynika, iż kształcenie pracowników jest finansowane przede wszystkim ze środków własnych firmy, rzadko ze środków pozyskanych w ramach EFS czy KFS.

W perspektywie 2 lat plany przedsiębiorców dotyczące kształcenia pracowników dotyczą głównie stanowisk pracy dla: specjalistów, kadry zarządzającej wyższego szczebla, średniego personelu biurowego oraz usługowego w zakresie marketingu i public relations, zarządzania i administrowania, zagadnień ekonomicznych i finansowych oraz języków obcych. Przedsiębiorcy przewidują, że w ciągu najbliższych 2 lat ich firmy będą albo na etapie wzrostu, albo dojrzałości, oraz że będą zatrudniać przede wszystkim specjalistów i średni personel usługowy.

Znajomość i korzystanie z platformy BUR, choć rosną wśród przedsiębiorców województwa z roku na rok (kolejne lata realizacji badania w poszczególnych subregionach), to nadal nie są zadowalające. Większość przedsiębiorców deklaruje brak znajomości oraz niekorzystanie z platformy. Jednocześnie respondenci są zainteresowani przede wszystkim usługami szkoleniowymi dla pracowników zgodnie z potrzebami firmy, usługami doradczymi w dziedzinie zarządzania i prowadzenia działalności gospodarczej oraz usługami doradczymi w zakresie budowania i rozwoju biznesu.

Summary

The article is a summary of the results of research conducted between 2017–2019, concerning the educational/training needs of the entrepreneurs from the four subregions of the Silesian Voivodship. The examined entrepreneurs from all subregions are in agreement that the investment in human resource development in their companies is important for the development of their enterprise. Therefore, they mainly take steps to improve the qualifications of their current employees. However, the education and training of the employees usually is incidental and depends on the employer's needs. The employers most often educate the employees using on-the-job training or by internal courses and trainings, rather than external ones. The most crucial elements when selecting the training offer are: the company requirements, the subject of the training and the price. From the declarations of the respondents we can see that the costs of the education (skills development) are mainly covered by the employers, from the company's own funds. The companies rarely use the EFS and KFS funds.
In next two years the entrepreneurs' plans concern the education (training) of the following groups of employees: the specialists, high level management staff, medium-level office workers and service personnel regarding marketing and public relations, management and administration, economic and financial subjects and foreign languages. Entrepreneurs predict that in next two years their companies will be in the growth stage or fully developed stage. The entrepreneurs predict also that in next two years they will hire mostly specialists and the medium-level service personnel.

Despite the fact that the knowledge and the use of the BUR platform is growing among the employers from the voivodship (research results from the specific subregions published every year), it is still not at a satisfying level. Most of them are not using the platform or are simply not familiar with it.
On the same time the respondents are mainly interested in the training services for their employees, which are compatible with the needs of their company. The employers are also interested in consulting services regarding management, business activity and consulting with emphasis on business building and development.

Key words

human resources development, employers' training needs, Development Services Database

Więcej o autorkach

Ilona Antoniewicz i Monika Kowalczyk-Gnyp
Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach

Pracują w Zespole ds. Statystyki, Badań i Analiz Wydziału ds. Rynku Pracy w WUP w Katowicach. Nadzorują i realizują badania regionalnego rynku pracy, m.in. na temat zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i umiejętności, potrzeb edukacyjno-szkoleniowych przedsiębiorców, sytuacji kobiet na regionalnym rynku pracy, aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. Prowadzą analizy statystyczne osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Współrealizują ogólnopolskie badanie „Barometr zawodów" w województwie śląskim.

Obowiązujące stawki, kwoty, wskaźniki

Departament Funduszy – stan prawny na dzień 1 kwietnia 2020 r.

I. Zasiłki, stypendia, dodatki, świadczenia

[w złotych]

1. **Zasiłki dla bezrobotnych:**	
a) **podstawowy** (100%) (art. 72 ust. 1)	
– w okresie pierwszych 90 dni	861,40
– w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku	676,40
b) **obniżony** (80%) (art. 72 ust. 2)	
– w okresie pierwszych 90 dni	689,20
– w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku	541,20
c) **podwyższony** (120%) (art. 72 ust. 3)	
– w okresie pierwszych 90 dni	1033,70
– w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku	811,70
2. **Stypendia dla bezrobotnych w okresie odbywania:**	
szkolenia – 120% zasiłku (art. 41 ust. 3)	1033,70
przygotowania zawodowego dorosłych – 120% zasiłku (art. 53g ust. 1)	1033,70
stażu – 120% zasiłku (art. 53 ust. 6)	1033,70
kontynuowania nauki – 100% zasiłku (art. 55 ust. 1)	861,40
studiów podyplomowych – 20% zasiłku (art. 42a ust. 5)	172,30
3. **Dodatek aktywizacyjny (do 50% zasiłku)** – dla osób, które w okresie posiadania prawa do zasiłku dla bezrobotnych podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową (art. 48 ust. 1)	430,70
4. **Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną** (do 50% zasiłku) bezrobotnemu posiadającemu co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia **lub z niepełnosprawnością do 18. roku życia** – w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych (art. 61 ust. 1)	430,70
5. **Świadczenie z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych** (art. 73a ust. 3)	**min. 8,50/godz.**

Zasiłki i świadczenia zostały zwaloryzowane od 1 czerwca 2019 r. o średnioroczny wskaźnik wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2018 r. w stosunku do 2017 r , wyniósł 101,6% (Komunikat Prezesa GUS – M.P. 2019.64). Od zasiłku dla bezrobotnych PUP opłaca składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w łącznej wysokości – 27,52% x, a od stypendiów za okres odbywania szkolenia, stażu lub przygotowania zawodowego dorosłych, dodatkowo na ubezpieczenie wypadkowe – 0,9%, tj. w łącznej wysokości – ok. 28,4% – kwotę składki na ubezpieczenie wypadkowe PUP oblicza stopą procentową obowiązującą go w danym roku składkowym.

II. Maksymalne kwoty, jakie mogą być refundowane z Funduszu Pracy pracodawcom z tytułu zatrudnienia skierowanego bezrobotnego (miesięcznie – w zł) w ramach:

1. **Prac interwencyjnych** (refundacja wynagrodzenia, nagród i składek na ubezpieczenia społeczne):	
a) **w pełnym wymiarze czasu pracy** (861,40 + 155,10*) (art. 51 ust. 1)	1016,50
b) **w pełnym wymiarze – refundacja za co drugi miesiąc od kwoty minimalnego wynagrodzenia** (2600,00 + 468,00*) (art. 51 ust. 3)	3068,00
2. **Robót publicznych:**	
a) **refundacja za każdy miesiąc** (50% przec. wynagrodzenia + składki na ubezpieczenia społeczne od wynagrodzenia podlegającego refundacji – (2599,29 + 467,88*) (art. 57 ust. 1)	3067,17
b) **refundacja za co drugi miesiąc** (100% przeciętnego wynagrodzenia + składki (5198,58 + 935,74*) (art. 57 ust. 2)	6134,32
3. **Jednorazowej refundacji pracodawcy kosztów opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne** – za zatrudnionego przez okres co najmniej 12 miesięcy bezrobotnego (do 300% minimalnego wynagrodzenia) (art. 47 ust. 3)	7800,00

4. **Refundacji za prace społecznie użyteczne** (60% świadczenia z tytułu wykonywania prac społecznie użytecznych) (art. 73a ust. 5)	**max. 5,10/godz.**
5. **Jednorazowej premii po przygotowaniu zawodowym dorosłych** za każdy pełny miesiąc programu (art. 53j)	**500,90**
6. **Premii za zatrudnienie bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy** (art. 66l ust. 4)	**1568,50**

* Składki opłacane przez pracodawcę w wysokości ok. 18%; kwota zarówno składki na ubezpieczenie społeczne, jak też łączna kwota podlegająca refundacji z Funduszu Pracy uzależniona jest od wysokości składki na ubezpieczenie wypadkowe płaconej przez pracodawcę, która jest zróżnicowana (od ok. 0,67% do 3,60% lub inna ustalona przez ZUS). Refundacji na ubezpieczenie wypadkowe podlega kwota w wysokości faktycznie opłaconej od refundowanego wynagrodzenia.

III. Środki na podjęcie działalności gospodarczej oraz wyposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, pożyczka na sfinansowanie kosztów szkolenia oraz ryczałt z tytułu kosztów przejazdu – z Funduszu Pracy

1. **Przyznanie bezrobotnemu środków na podjęcie działalności gospodarczej:**	
a) **działalności samodzielnej** (do 600% przeciętnego wynagrodzenia) (art. 46 ust. 1 pkt 2)	**31 191,48**
b) **w ramach tworzonej spółdzielni socjalnej** (do 600% przeciętnego wynagrodzenia) (art. 46 ust. 1 pkt 3)	**31 191,48**
c) **przystąpienie do istniejącej spółdzielni socjalnej** (do 600% przeciętnego wynagrodzenia) (art. 46 ust. 1 pkt 1d)	**31 191,48**
2. **Refundacja pracodawcy kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego** (do 600% przeciętnego wynagrodzenia) (art. 46 ust. 1 pkt 1)	**31 191,48**
3. **Pożyczka dla bezrobotnego na sfinansowanie kosztów szkolenia** (do 400% przeciętnego wynagrodzenia) (art. 42)	**20 794,32**
4. **Ryczałt z tytułu kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu przez bezrobotnego do 30. roku życia, który otrzymał bon stażowy** (art. 66l ust. 6 pkt 1)	**max. 627,50**
Maksymalna kwota miesięcznej transzy	**max. 104,60**

Uwaga: przyznanie wyżej wymienionych środków może nastąpić pod warunkiem zawarcia (przed poniesieniem kosztów) umowy z powiatowym urzędem pracy (urząd pracy może zawrzeć umowę pod warunkiem możliwości sfinansowania tych wydatków w ramach przyznanego na dany rok limitu na finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu).

IV. Wynagrodzenia i składki

1. **Minimalne wynagrodzenie** (obowiązuje od 1.01.2019 r.)	**2600,00****
2. **Przeciętne wynagrodzenie*****	**5198,58**
3. **Przeciętne wynagrodzeniez podziałem na kwartały**	Informacja na stronie ZUS
4. **Składka na Fundusz Pracy** (od 1.01.2019 r.)	**2,30%**
5. **Składka na Fundusz Solidarnościowy** (od 1.01.2019 r.)	**0,15%**
6. **Składka na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** (od 1.01.2006 r.)	**0,10%**
7. **Składka na ubezpieczenie zdrowotne** (od 1.01.2008 r.)	**9,00%**

* ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych inncyh ustaw (Dz.U. nr 115, poz. 792);

** od 1.01.2019 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 2600,00 zł (Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2020 r., Dz.U. 2019, poz. 1778);

*** przeciętne wynagrodzenie w IV kw. 2019 r. wynosi 5198,58 zł – Komunikat Prezesa GUS z 11 lutego 2020 r. w sprawie przeciętnego wynagrodzenia w czwartym kwartale 2019 r. (M.P., poz. 171).

Gdy praca zdalna staje się koniecznością

Dominika Figuła
radca prawny

Możliwość pracy zdalnej, popularnie zwanej *home office*, jest traktowana jako benefit, często element negocjacji między pracodawcą a cenionym pracownikiem, który chciałby pracować poza tradycyjnym środowiskiem biurowym. W odróżnieniu od telepracy warunki pracy zdalnej są zazwyczaj uzgadniane swobodnie przez pracodawcę i pracownika. Niestety taka dowolność umów, wynikająca z niedostatecznych regulacji prawnych, może prowadzić do ustaleń niezgodnych z obowiązującymi przepisami prawa.

Wzrost popularności pracy zdalnej

„Praca zdalna" jest pojęciem szerszym niż „telepraca", którą normuje Kodeks pracy. Zasadniczo ma ona charakter stały i jest obwarowana licznymi obowiązkami, zarówno po stronie pracodawcy, jak i pracownika. Natomiast *home office* to bardziej elastyczna forma świadczenia pracy, dostosowana zazwyczaj do potrzeb pracownika. Ze względu na rozwój technologii informatycznych praca zdalna stała się możliwa w wielu branżach. Ponadto dzisiejsi pracownicy oczekują bardziej elastycznych form pracy, cenią zaoszczędzony czas na dojazdy do miejsca pracy.

Problemy z pozyskaniem specjalistów spowodowały, że pracodawcy coraz częściej wdrażają w zakładach pracy *home office*. Ponadto firmy zaczęły zauważać korzyści wynikające z pracy zdalnej, m.in. wzrost wydajności i zadowolenia pracowników oraz redukcję kosztów. Ustawodawca dotychczas zdawał się nie dostrzegać trendu wzrostu popularności *home office* i nie dostosowywał przepisów prawa pracy do warunków rynkowych. W efekcie mali pracodawcy poprzestają na indywidualnych uzgodnieniach z pracownikami. Natomiast większe firmy na podstawie kodeksowej regulacji telepracy i w odpowiedzi na potrzeby pracowników tworzą wewnętrzne regulacje, tak by jednocześnie zapewniały właściwą organizację pracy zdalnej i były zgodne z obowiązującymi przepisami.

Dobrą praktyką jest wyodrębnianie w regulaminach (pracy bądź telepracy) pracy zdalnej świadczonej regularnie w formie telepracy, przejściowej, rozumianej jako *home Office*, i incydentalnej związanej z kryzysowymi sytuacjami. W przypadku *home office* pracodawcy ustalają własne reguły wypełniania obowiązków przez pracowników, sposób komunikacji, przekazywania efektów pracy i użytkowania sprzętu komputerowego. Niektóre firmy dopuszczają wykonywanie obowiązków przez pracownika w dogodnym dla niego czasie, inne – w ściśle określonych godzinach. Ważny jest sposób ewidencjonowania czasu pracy pracownika, np. poprzez logowanie się do wewnętrznego systemu teleinformatycznego. Zazwyczaj praca zdalna przez kilka dni w miesiącu (ad hoc) wymaga jedynie powiadomienia przełożonego. Natomiast problematyczna staje się kwestia wypadków przy pracy, odpowiedniej ochrony danych osobowych i zachowania poufności informacji firmowych. Pracodawca nie posiada także ustawowego uprawnienia do kontroli, czy pracownik przestrzega przepisów BHP w domu.

Telepraca w Kodeksie pracy

W odróżnieniu od pracy zdalnej świadczonej w sposób przejściowy i ad hoc telepraca

powinna być świadczona regularnie poza zakładem pracy i na warunkach określonych w Kodeksie pracy. Zgodnie z art. 67^5 § 1 Kodeksu pracy (*Ustawa z dnia 26 czerwca 1974...*) jest wymagane wykorzystanie środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Takimi środkami są rozwiązania techniczne, w tym urządzenia teleinformatyczne i współpracujące z nimi narzędzia programowe, umożliwiające indywidualne porozumiewanie się na odległość przy wykorzystaniu transmisji danych między systemami teleinformatycznymi, a w szczególności poczta elektroniczna (*Ustawa z dnia 18 lipca 2002...*, art. 2).

Kodeks pracy reguluje warunki wprowadzenia do zakładu takiej formy świadczenia pracy i nakłada na pracodawcę szereg obowiązków, m.in. dotyczących treści umów i regulaminów, modyfikacji warunków wykonywania telepracy, dostarczenia telepracownikowi niezbędnego do wykonywania pracy sprzętu oraz zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy.

Gdy telepracownik pracuje z domu, jest on zobowiązany utrzymywać swoje pomieszczenie pracy w higienicznych i bezpiecznych warunkach, dbać o jego wyposażenie techniczne oraz zapewniać odpowiednie urządzenia higieniczno-sanitarne i środki higieny osobistej. Pracodawca jest uprawniony do kontroli, czy pracownik odpowiednio wywiązuje się z wymienionych obowiązków. Ponadto telepracownik powinien posiadać takie same prawa, jak pozostali pracownicy, w tym do przebywania na terenie zakładu pracy, korzystania z zakładowej działalności socjalnej czy kontaktu z pozostałymi pracownikami. Niedopuszczalne są wszelkie formy dyskryminacji. Telepracownik ma prawo do równego traktowania, w szczególności dostępu do szkoleń, awansu.

Praca zdalna w specustawie COVID-19

Oprócz telepracy i *home office* pracodawcy w swoich regulaminach często przewidują jeszcze trzecią formę pracy zdalnej wynikającej z nadzwyczajnej sytuacji, np. awarii prądu, i ustalają odpowiednie procedury. W takim przypadku pracodawca jest upoważniony do wydania polecenia pracy zdalnej pracownikom do czasu usunięcia awarii (zażegnania sytuacji kryzysowej). Jest to przykład dobrej praktyki, która pozwoliła płynnie przejść firmom na tryb pracy zdalnej związanej z aktualną epidemią koronawirusa. Jednak przeważająca większość pracodawców nie była gotowa na taką sytuację nadzwyczajną. Konieczność szybkiego ograniczenia przemieszczania się osób, w szczególności pracowników będących urzędnikami, wynikająca z epidemii COVID-19, wymusiła na ustawodawcy wprowadzenie do porządku prawnego pojęcia „praca zdalna".

Kodeksowa telepraca, obwarowana licznymi rygorami, nie mogła stanowić podstawy prawnej do bezwłocznego oddelegowania pracowników do pracy z domu. Zgodnie z art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (*Ustawa z dnia 2 marca 2020...*) w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna). Pracodawca może w dowolnej formie wydać polecenie dot. świadczenia pracy zdalnej, natomiast dla celów dowodowych zalecana jest forma pisemna bądź e-mail. W poleceniu kierowanym do pracownika pracodawca powinien określić czas trwania takiej pracy zdalnej, z założenia jest to bowiem rozwiązanie okresowe. Oczywiście pracodawca może ten okres wydłużać/skracać, kierując się aktualną sytuacją epidemiologiczną w kraju. Obowiązkiem pracownika jest dostosowanie się do polecenia pracy zdalnej, tak jak do innych poleceń przełożonych, które dotyczą pracy (art. 100 § 1 k.p.). W przypadku odmowy świadczenia pracy w formie zdalnej pracodawca może nałożyć na pracownika karę porządkową. Należy podkreślić, że to pracodawca, a nie pracownik, decyduje o zasadności pracy zdalnej. Wniosek pracownika o pracę zdalną nie jest dla pracodawcy wiążący. Praca zdalna nie musi być świadczona z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej ani służbowego komputera.

Może ograniczać się do realizacji zadań polegających np. na analizie dokumentów przekazanych pracownikowi przez pracodawcę w formie papierowej. Ze względu na nadzwyczajną sytuację pracownik może wyrazić zgodę (ale nie musi) na korzystanie z prywatnego komputera czy telefonu, jeśli pracodawca nie zdążył wyposażyć go w służbowy sprzęt. Wówczas pracodawca powinien wypłacić mu stosowny ekwiwalent.

Zapewne wielu pracowników odkryje zalety pracy zdalnej i po tym kryzysowym okresie będzie chciało kontynuować choć częściowo świadczenie pracy w ramach *home office*. Należy pamiętać, że świadczenie pracy zdalnej na podstawie art. 3 specustawy ma na celu przeciwdziałanie COVID-19, w związku z czym może trwać jedynie, gdy jest to zasadne ze względu na trwającą epidemię i nie dłużej niż przez okres obowiązywania przepisu. Art. 3 utraci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie specustawy, tj. do dnia 4 września 2020 r. Oczywiście nie jest wykluczone, że przedmiotowa regulacja zostanie zmieniona w związku z rozwojem epidemii. Prawdopodobnie po ustaniu zagrożenia epidemiologicznego powróci kwestia wprowadzenia do Kodeksu pracy dodatkowych regulacji związanych z pracą zdalną.

Bibliografia

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040, ze zm.).

Ustawa z dnia 18 lipca 2002 r. o świadczeniu usług drogą elektroniczną (Dz.U. z 2002 r., nr 144, poz. 1204; Dz.U. z 2020 r., poz. 344, ze zm.)

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. z 2020 r., poz. 374).

Więcej o autorce

Dominika Figuła
radca prawny

Ukończyła studia prawnicze na Uniwersytecie Jagiellońskim oraz dodatkowo studia techniczne na Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie. Wpisana na listę radców prawnych Okręgowej Izby Radców Prawnych w Warszawie (nr wpisu WA-9698). Obszarem jej zainteresowań jest prawo korporacyjne, prawo pracy, prawo nieruchomości i prawo podatkowe. Doświadczenie zdobywała w międzynarodowej kancelarii prawnej, spółce deweloperskiej oraz prowadząc własną kancelarię prawną. Zatrudniona w spółce z sektora kosmicznego, współpracuje także z kancelariami prawnymi.

Co nowego na rynku pracy

Redakcja

W dobie epidemii rynek pracy staje przed zupełnie nowymi wyzwaniami. Na szczęście pozycja startowa do czekających nas zmian jest bardzo dobra.

Wypadki przy pracy w 2019 r.

Główny Urząd Statystyczny (GUS) ogłosił wstępne dane dotyczące wypadków przy pracy w 2019 r. W ubiegłym roku zgłoszono 83 205 osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, o 1,3% mniej niż w analogicznym okresie 2018 r. Zmniejszyła się również liczba osób poszkodowanych przypadająca na 1000 pracujących (tzw. wskaźnik wypadkowości) z 6,37 w 2018 r. do 6,15 w 2019 r.

W 2019 r. osoby poszkodowane w wypadkach śmiertelnych stanowiły 0,2% wszystkich poszkodowanych (analogicznie jak w 2018 r.). Zmniejszyła się natomiast liczba osób poszkodowanych w wypadkach ciężkich (o 24,6%) oraz w wypadkach z innym skutkiem (o 1,1%). Najwyższy wskaźnik wypadkowości odnotowano w województwach dolnośląskim (7,55), wielkopolskim (7,26) i śląskim (7,21), a najniższy – w województwach mazowieckim (4,53) i małopolskim (4,64).

Rynek pracy w IV kwartale 2019 r. według GUS

Opublikowane przez GUS wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) wskazują, że osoby aktywne zawodowo stanowiły w IV kwartale 2019 r. 56% ludności w wieku 15 lat i więcej. W porównaniu z III kwartałem 2019 r. wskaźnik ten zmniejszył się o 0,7 p.p., natomiast w odniesieniu do IV kwartału 2018 r. utrzymał się na zbliżonym poziomie (spadek o 0,1 p.p.).

W IV kwartale 2019 r. liczba ludności aktywnej zawodowo w wieku 15 lat i więcej wyniosła 16 953 tys. osób, z tego 16 467 tys. to pracujący i 486 tys. – bezrobotni. Populacja biernych zawodowo liczyła 13 313 tys.

Zbiorowość aktywnych zawodowo zmniejszyła się zarówno w odniesieniu do III kwartału 2019 r., jak i w porównaniu z IV kwartałem 2018 r. (spadek odpowiednio o 198 tys. i o 105 tys.), co było przede wszystkim efektem dalszego systematycznego zmniejszania się populacji bezrobotnych. Z kolei liczba osób biernych zawodowo, co prawda, zwiększyła się w porównaniu z III kwartałem 2019 r., ale była mniejsza niż w IV kwartale 2018 r.

Wskaźnik określający relację liczby osób niepracujących (bezrobotnych i biernych zawodowo w wieku 15 lat i więcej) do liczby osób pracujących zwiększył się w stosunku do III kwartału 2019, natomiast zmniejszył się w porównaniu z analogicznym okresem 2018 r. W IV kwartale 2019 r. na 1000 osób pracujących przypadało 838 osób bezrobotnych lub biernych zawodowo (w III kwartale 2019 r. i w IV kwartale 2018 r. odpowiednio 822 i 853 osoby).

Polacy cenią działania CSR

Jak wynika z najnowszych badań portalu Pracuj.pl, 58% Polaków chętniej aplikuje o pracę do firm, które angażują się w działania CSR (*Corporate Social Responsibility* – społeczna odpowiedzialność biznesu). Jednocześnie 56% respondentów badania twierdzi, że ich pracodawca podejmuje pewne działania CSR. Ze społeczną odpowiedzialnością biznesu łączy się zaangażowanie firm m.in. w dobroczynność, akcje proekologiczne, pomoc dla społeczności lokalnych, edukację czy wolontariat.

Wśród badanych, których firmy realizują akcje CSR, aż 42% wspiera zbiórki darów lub datków. To zdecydowanie najbardziej popularna aktywność wśród pracowników. O rosnącej roli akcji dobroczynnych w życiu biznesu świadczy np. skala, jaką w ostatnich latach zyskała akcja wspierająca rodziny i osoby w trudnej sytuacji życiowej „Szlachetna Paczka". Jeszcze w 2012 r. paczki przygotowane przez firmy stanowiły 10,5% całości, w 2019 było to już 21%. W ostatnią edycję zaangażowały się zespoły około 3500 firm. Na dalszych miejscach znalazły się kiermasze i aukcje charytatywne (24%), zawody sportowe (20%) oraz wydarzenia dla potrzebujących (17%).

Polacy z zaangażowaniem w CSR najczęściej łączą firmy działające na większą skalę oraz pochodzące z zagranicy. Co ciekawe, ze społeczną odpowiedzialnością biznesu zdecydowanie częściej kojarzeni są prywatni, a nie państwowi pracodawcy. Ponad połowa badanych Polaków (51%) uważa, że w akcje CSR częściej angażują się firmy, które przykładają dużą wagę do dobrego samopoczucia pracowników – tylko 7% uważa odwrotnie.

Aż 3 na 4 badanych Polaków uważa społeczną odpowiedzialność biznesu za pozytywne zjawisko, co czwarty odnosi się do niego obojętnie, a tylko 2% – negatywnie. Działania CSR są cenione zwłaszcza przez potencjalnych pracowników z generacji Z i Y.

Co Polacy sądzą o pracy zdalnej?

W czasach epidemii praca zdalna staje się koniecznością. Ale już wcześniej Polacy docenili tę formę pracy. Według badań przeprowadzonych w 2019 r. przez Pracuj.pl aż 82% postrzegało tę formę pracy pozytywnie, a 79% chętniej aplikowało na oferty firm dających taką możliwość. Jednak tylko co trzeci badany preferował zatrudnienie w modelu całkowicie zdalnym. Częściej była ona postrzegana jako ważny benefit i urozmaicenie codziennego rozkładu obowiązków. 59% respondentów opowiadało się za modelem mieszanym – głównie w biurze, ale z możliwością wyboru innego miejsca – w razie potrzeby. Tylko 7% respondentów wolało pracę całkowicie ograniczoną do biura.

Większość badanych za kluczową zaletę tego modelu uważała elastyczny czas pracy (63%), a także brak konieczności tracenia dodatkowych minut na dojazdy (62%). Niewiele mniej (58%) zwracało uwagę na sprawniejsze łączenie pracy zawodowej z obowiązkami domowymi. Jednocześnie co trzeci respondent docenił, że dzięki pracy zdalnej można wybrać miejsce, w którym pracuje (34%), a także lepiej się skoncentrować na obowiązkach (32%).

Niemniej jednak badani dostrzegali również negatywy tego sposobu świadczenia pracy. Połowa badanych (50%) wskazywała potrzebę większej samodyscypliny, 45% – ryzyko bycia rozpraszanym przez inne czynności domowe, 41% – mniejszy dostęp do kontaktów z innymi pracownikami; 36% badanych zauważało, że praca zdalna zaciera granice między życiem zawodowym a prywatnym, i oceniało tę kwestię negatywnie.

Co nowego w urzędach pracy

Redakcja

Przełom roku sprzyjał podsumowaniom oraz planom na przyszłość, czemu służyło wiele spotkań, seminariów, konferencji i targów pracy. Poza tym w działaniach urzędów pracy koncentrowano się, zgodnie z aktualnymi potrzebami, na sprawach młodzieży, która jeszcze się uczy, zakończyła edukację lub nie wie, co robić dalej, kobiet powracających do pracy, osób uzależnionych i z niepełnosprawnościami. Nie pomijano również problemów cudzoziemców zatrudnionych w Polsce.

„Babskie Poniedziałki"

Na początku marca br. doradcy zawodowi tarnowskiego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej po raz kolejny uczestniczyli w cyklicznym przedsięwzięciu pod nazwą „Babskie Poniedziałki", organizowanym przez Centrum Sztuki Mościce w Tarnowie. „Babskie Poniedziałki" to comiesięczne spotkania w kinie Millennium w Tarnowie-Mościcach, które poprzez swoją formę zyskały niezwykłą popularność wśród kobiet z regionu tarnowskiego. Spotkania przy dobrym filmie o tematyce kobiecej to okazja do rozmów, wymiany doświadczeń oraz odwiedzenia ciekawych stoisk promocyjnych. Uczestniczki „Babskiego Poniedziałku" mają możliwość porozmawiania z doradcami zawodowymi na temat kompetencji zawodowych, społecznych i przedsiębiorczych. Mogą również otrzymać praktyczne wskazówki dotyczące bezpiecznych wyjazdów do pracy za granicę. Jest to również dobra okazja do zdobycia informacji o dofinansowaniu do szkoleń w ramach projektów „Kierunek Kariera" i „Kierunek Kariera Zawodowa", jak również o ofercie dla osób powracających po pracy za granicą w projekcie „Nowy start w Małopolsce".

Seminarium w Wojniczu

Tematy seminarium zorganizowanego pod koniec lutego br. we współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie z Urzędem Miejskim w Wojniczu oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Tarnowie to: rynek pracy, doradztwo zawodowe, współpraca z przedsiębiorcami i zdobywanie nowych kompetencji.

W ramach seminarium przedstawiciele firm zapoznali się ze zmianami zachodzącymi na małopolskim rynku pracy oraz przewidywaniami na przyszły rok, wynikającymi z badania „Barometr zawodów". Podczas wydarzenia zaprezentowano ofertę tarnowskiego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej oraz dofinansowanych szkoleń w projektach „Kierunek Kariera" i „Kierunek Kariera Zawodowa". Przedstawiono także możliwości, jakie daje osobom powracającym z zagranicy projekt „Nowy start w Małopolsce". Uczestnicy dowiedzieli się, jak funkcjonuje podmiotowy system finansowania usług oraz kto może skorzystać z bonów szkoleniowych. Zapoznali się także z usługą Bilansu Kariery, ścieżką udziału w projektach oraz ofertą Bazy Usług Rozwojowych na szkolenia językowe, komputerowe, prawo jazdy i szkolenia zawodowe.

„Zaplanuj swoją karierę" – cykl warsztatów dla osób młodych

W Domu Polsko-Słowackim w Gorlicach od 15 do 24 stycznia br. odbył się cykl warsztatów pod hasłem „Zaplanuj swoją karierę".

W zajęciach brały udział osoby młode, stojące przed wyborem swojej ścieżki edukacyjno-zawodowej. Spotkania przeprowadzili pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Nowym Sączu. Uczestniczyło w nich 70 osób. Warsztaty poświęcone były podejmowaniu decyzji dotyczącej wyboru dalszej ścieżki kształcenia i przyszłego zawodu. Dzięki udziałowi w zajęciach osoby młode poznały czynniki, które wpływają na rozwój kariery, działania, które powinni podjąć, by zrealizować swoje zamierzenia zawodowe. Zapoznali się z trendami na rynku pracy, zawodami przyszłości, kompetencjami cenionymi przez pracodawców. Istotnym aspektem warsztatu były ćwiczenia grupowe i indywidualne pozwalające określić własne umiejętności, kompetencje, zainteresowania, wartości istotne przy dokonywaniu wyborów zawodowych. Uczestnicy mieli możliwość wykonania testów określających ich predyspozycje zawodowe oraz testów typu osobowości.

„Młodość i doświadczenie" – IX Małopolska Konferencja Publicznych Służb Zatrudnienia

„Młodość i doświadczenie – współpraca międzypokoleniowa na rzecz rozwoju małopolskich firm" – to temat przewodni IX Małopolskiej Konferencji Publicznych Służb Zatrudnienia, która odbyła się 24 stycznia 2020 r. w Kärcher Hali Cracovia, Centrum Sportu Niepełnosprawnych w Krakowie.

Jak pogodzić to, czego na pierwszy rzut oka nie da się pogodzić, dyskutowali uczestnicy konferencji. Debatowali, jak wymieniać się wiedzą i doświadczeniem, wzajemnie się uczyć, tak aby Małopolanom żyło się lepiej. W konferencji uczestniczyli także przedstawiciele władz Piotr Ćwik, wojewoda małopolski, Tomasz Urynowicz, wicemarszałek województwa małopolskiego, a także urzędów pracy z Małopolski, pracodawców, instytucji partnerskich. Inspiracją do tegorocznej edycji wydarzenia było całościowe spojrzenie na obszar edukacji oraz zatrudnienia z perspektywy socjologicznej, pracodawcy i biznesu, pracownika i regionu.

Zaproszeni goście podkreślali konieczność inwestycji w pracownika, w jego szkolenie, rozwój, wynagrodzenie – a przede wszystkim motywację. Zwracali uwagę na zmianę organizacji pracy w firmach i tworzenie mieszanych zespołów, szczególnie w branżach zdominowanych przez postęp technologiczny. Eksperci dostrzegli elementy, które łączą pokolenia i pozwalają uzupełniać im się wzajemnie, takie jak: mentoring, działalność społeczna czy gotowość na zmiany niezależnie od wieku.

Lotnicza inicjatywa w Lubuskiem

Podczas szóstego posiedzenia Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy kadencji 2019–2022 pozytywnie zaopiniowano kierunek kształcenia: technik mechanik lotniczy – zaproponowany przez Zespół Szkół Technicznych w Zielonej Górze. Przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze uczestniczyli w podpisaniu porozumienia pomiędzy Aeroklubem Ziemi Lubuskiej (AZL), Uniwersytetem Zielonogórskim oraz Zespołem Szkół Mechanicznych w Zielonej Górze. Trójstronny dokument zakłada powstanie nowego systemu dotyczącego szkolenia lotniczego. Na uczelni będzie prowadzona specjalność mechanika lotnicza, a w Zespole Szkół Mechanicznych będzie można uzyskać tytuł technika mechanika lotniczego. Uniwersytet i szkoła zajmą się teoretyczną częścią nauki, natomiast elementy praktyczne będą realizowane przez AZL.

Zajęcia „Dokumenty aplikacyjne krok po kroku"

W styczniu br. studenci Państwowej Wyższej Szkoły Techniczno-Ekonomicznej w Jarosławiu uczestniczyli w zajęciach pt. „Dokumenty aplikacyjne krok po kroku", które przeprowadził doradca zawodowy z przemyskiego Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP w Rzeszowie.

Celem warsztatów było przekazanie studentom kilku cennych informacji i wskazówek, które sprawią, że ich aplikacje zawodowe będą przepustkę do pracy. Uczestnicy podczas

zajęć dokonali analizy swojej osoby pod kątem zawodowym, po czym za pomocą Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBO) wyszukali odpowiednią dla siebie ofertę pracy oraz zapoznali się z wymaganiami stawianymi przez pracodawców. Dodatkowo posiłkując się charakterystyką zawodów z rejestru Doradca 2000, określili profil kandydata idealnego. Następnie mając na uwadze wcześniej zdobyte informacje, jak również dobór odpowiedniej szaty graficznej, studenci przygotowali profesjonalny życiorys oraz list motywacyjny.

Targi pracy i przedsiębiorczości w Gliwicach

2 marca br. Politechnika Śląska w Gliwicach zorganizowała kolejną edycję Inżynierskich Targów Pracy i Przedsiębiorczości. Honorowy patronat nad wydarzeniem objął Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. Wydarzenie dedykowane było kandydatom wywodzącym się ze środowiska akademickiego – studentom, absolwentom i pracownikom naukowym Politechniki Śląskiej oraz innych uczelni wyższych, a także uczniom szkół średnich, podejmującym decyzje o wyborze ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Przedsięwzięcie miało na celu nawiązanie bezpośredniego kontaktu pracodawców z kandydatami do pracy oraz umożliwiało uzyskanie fachowej wiedzy przez osoby zainteresowane prowadzeniem własnej działalności biznesowej.

Targi były również miejscem do uzyskania informacji o możliwościach udziału w aktywnościach podnoszących kompetencje społeczne i zawodowe – oczekiwanych i docenianych przez współczesny rynek pracy. Wystawcami były zarówno przedsiębiorstwa zorientowane na pozyskiwanie zasobów ludzkich, fachowej wiedzy, innowacji ze środowiska akademickiego, jak i instytucje rynku pracy, czyli: urzędy pracy, młodzieżowe biura pracy, biura karier, centra technologiczne, centra przedsiębiorczości oraz organizacje studenckie i koła naukowe.

Wydarzeniu towarzyszyła IV edycja konferencji „Edukacja Dualna – EDUAL". Studia dualne są odpowiedzią na potrzeby Przemysłu 4.0 z panelem eksperckim dot. zagadnień rynku pracy.

Częstochowskie akademickie targi pracy

25 lutego br. na Politechnice Częstochowskiej odbyły się Akademickie Targi Pracy. Partnerem wydarzenia był Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach. Organizatorzy podkreślali, że dzięki uczestnictwu w przedsięwzięciu istnieje możliwość dotarcia do przyszłych, dobrze wykształconych pracowników i uświadomienia im, że to właśnie firma danego pracodawcy jest najlepszym miejscem realizacji ich ścieżki kariery zawodowej. Na stoisku katowickiego WUP tradycyjnie można było porozmawiać z doradcą zawodowym, a także dowiedzieć się wszystkiego o możliwościach wsparcia w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

„Spotkania z doradztwem zawodowym"

Pod koniec lutego br. w Tarnowskich Górach odbyła się konferencja pn. „Spotkania z doradztwem zawodowym", przeznaczona dla przedstawicieli sektora oświaty, głównie nauczycieli realizujących zadania z zakresu doradztwa zawodowego, pedagogów i szkolnych doradców zawodowych. Spotkanie zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy odbyło się w Zespole Szkół Chemiczno-Medycznych i Ogólnokształcących w Tarnowskich Górach. Pierwsza część spotkania poświęcona była prezentacji oferty edukacyjnej szkół ponadpodstawowych powiatu tarnogórskiego.

Drugą cześć spotkania poprowadzili pracownicy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach. Panel szkoleniowy pn. „Strategiczno-ekonomiczne gry szkoleniowe jako element szkolnego doradztwa zawodowego" poświęcony był wykorzystaniu w procesie dydaktycznym gier strategiczno-ekonomicznych „Chłopska szkoła biznesu" oraz „Magneto". Doradcy zawodowi WUP przeprowadzili z uczestnikami aktywne rozgrywki, których celem było zaprezentowanie teoretycznego i praktycznego wykorzystania gier w trakcie

zajęć doradztwa zawodowego lub przedsiębiorczości. Uczestniczyło w nich 28 nauczycieli, pedagogów i szkolnych doradców zawodowych. Główną zaletą prezentowanych gier jest nowoczesna edukacja na rzecz przedsiębiorczości, rozwijanie kompetencji społecznych, negocjacyjnych i strategicznych uczestniczących graczy. Wykorzystanie takich gier może posłużyć zarówno za punkt wyjścia do wyjaśnienia zjawisk występujących w realnej gospodarce (np. podaż, popyt, spółka, klaster gospodarczy), jak i do analizy działania graczy (np. sposobu prowadzenia negocjacji handlowych czy oceny realizowanej strategii biznesowej). Niezależnie od walorów edukacyjnych, gry świetnie integrują grupę, podnoszą poziom energii i pobudzają do wspólnego działania, a przede wszystkim pozwalają na dobrą edukację poprzez zabawę.

Śląska Sieć Biur Karier

W lutym br. przedstawiciele CIiPKZ WUP w Katowicach oraz Wydziału Zarządzania EFS uczestniczyli w spotkaniu Śląskiej Sieci Biur Karier zorganizowanym przez Wyższą Szkołę Bankową w Poznaniu Wydział Zamiejscowy w Chorzowie. Podczas spotkania omówiono podstawowe formy wsparcia WUP w Katowicach, kierowane do osób młodych. Przedstawiona oferta dotyczyła zadań z zakresu poradnictwa zawodowego, przedsiębiorczości, działalności metodyczno-szkoleniowej, pośrednictwa pracy EURES oraz aktualnych i planowanych projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

W drugiej części spotkania przedstawicielka JobTeaser zaprezentowała funkcjonalności i możliwości europejskiej platformy kariery Career Center, opracowanej, aby wspierać studentów i absolwentów w poszukiwaniu optymalnych możliwości zawodowych. Spotkanie było okazją do wymiany doświadczeń i inspiracją do kolejnych wspólnych działań.

„Wdrażanie i egzekwowanie praw pracowników transgranicznych"

Organizatorami konferencji „Wdrażanie i egzekwowanie praw pracowników transgranicznych", która odbyła się w marcu br., byli: poradnia dla osób pracujących w Niemczech Fachstelle Migration und Gute Arbeit Brandenburg, Międzyregionalna Rada Związkowa Viadrina IGR/DGB Region Berlin-Brandenburg oraz Viadrina Center B/ORDERS IN MOTION Europejskiego Uniwersytetu Viadrina Frankfurt (Oder).

Zatrudnienie transgraniczne jest związane z większym ryzykiem naruszenia i łamania praw pracowników, tak w Polsce, jak i w Niemczech. Po obu stronach Odry regularnie są wykrywane przypadki ekstremalnego wyzysku pracowników migrujących. Nowe prawo europejskie dotyczące dyrektywy o delegowaniu pracowników zobowiązuje państwa unijne do informowania pracowników o ich prawach i wspierania ich w dochodzeniu roszczeń. Organizowana konferencja oferuje możliwość wymiany doświadczeń z zakresu doradztwa pracowników mobilnych w Polsce i Niemczech. Spotkanie w Collegium Polonicum w Słubicach to również zaproszenie do wspólnego zastanowienia się nad kształtem ofert poradni dla pracowników migrujących w euroregionie Viadrina, sposobem efektywniejszego usieciowienia poszczególnych punktów doradczych po obu stronach Odry oraz poprawy ich współpracy z urzędami i innymi aktorami istotnymi w przestrzeni doradczej.

Dzieci są najważniejsze

W dniach 27–28 lutego br. pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie uczestniczyli w zorganizowanej w Arłamowie konferencji pod nazwą „Dzieci są najważniejsze – inwestycje funduszy europejskich w rozwój i umiejętności dzieci w okresie programowania 2021–2027".

Wydarzenie było wspólną inicjatywą Komisji Europejskiej, reprezentowanej przez Dyrekcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej oraz Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podkarpackiego. Wzięli w niej udział również przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji oraz Ministerstwa

Zdrowia, a także zaproszeni eksperci z kraju i zagranicy. Uczestnikami byli także przedstawiciele samorządów, w tym marszałkowie województw. Konferencja była poświęcona tematyce nowej perspektywy finansowej UE 2021–2027 w kontekście działań w obszarach edukacji włączającej, wczesnodziecięcej opieki i edukacji, pieczy zastępczej i systemu wsparcia rodziny, zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży.

Gwarancje dla młodzieży

Doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ciechanowskiej filii WUP biorą udział w działaniach informacyjno-promocyjnych organizowanych w powiatach, jak co roku wiosną, w formie targów edukacyjnych dla młodzieży. 4 marca br. Mazowiecki Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Poświętnem k. Płońska już po raz dziewiętnasty zorganizował targi dla młodzieży z powiatu płońskiego pod hasłem „Wiedza i aktywność szansą na sukces". Ich celem było zaprezentowanie uczniom i absolwentom szkół średnich oferty edukacyjnej uczelni, szkół policealnych i usług instytucji rynku pracy. Targi mają przede wszystkim zachęcać młodzież do dalszego kształcenia i zdobywania kwalifikacji zawodowych poprzez możliwość bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami szkół wyższych, poznanie kierunków studiów, zasad rekrutacji, form pomocy materialnej dla studentów oraz skonfrontowanie ewentualnych wyborów zawodowych z rynkiem pracy. Swoją ofertę edukacyjną zaprezentowały m.in. uczelnie i szkoły z Warszawy, Olsztyna, Płocka, Ciechanowa i Płońska.

Doradcy zawodowi z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ciechanowskiej filii WUP przybliżali młodzieży potrzeby rynku pracy poprzez prezentowanie wyników badania „Barometr zawodów" oraz zachęcali do podjęcia działań zmierzających do kształtowania tzw. kompetencji społecznych, które w perspektywie długoterminowej będą nabierały coraz bardziej na znaczeniu.

„Rynek pracy dostępny dla wszystkich"

I Targi Pracy pod hasłem „Rynek pracy dostępny dla wszystkich", zorganizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku, odbyły się 27 lutego br. w płońskiej hali sportowej Miejskiego Centrum Sportu i Rekreacji. Wydarzenie, którego adresatami byli głównie pracodawcy oraz osoby bezrobotne, cieszyło się sporym zainteresowaniem i stanowiło okazję do owocnych rozmów przy stoiskach promocyjno-wystawienniczych.

Rynek pracy zmienia się dynamicznie, a więc tylko integracja przedstawicieli instytucji gminnych, powiatowych i miejskich, absolwentów szkół, osób poszukujących pracy, przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie oraz powiatowych urzędów pracy z terenu Mazowsza, pozwoli na wypracowanie i ulepszanie rozwiązań systemowych. Pracownicy ciechanowskiej filii WUP przekazywali osobom zainteresowanym broszury informacyjne dotyczące możliwości zakładania własnej działalności gospodarczej, elastycznych form zatrudnienia i zagranicznych ofert pracy EURES. W licznych rozmowach z młodzieżą doradcy zawodowi zwracali uwagę na konieczność kształtowania kompetencji społecznych, które zyskują na znaczeniu w kontekście trafnych wyborów edukacyjno-zawodowych.

„Kobiety – odkrywamy siebie na nowo"

Z okazji tegorocznego Dnia Kobiet doradcy zawodowi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej płockiej filii Wojewódzkiego Urzędu Pracy wraz ze Stowarzyszeniem na Rzecz Wspierania Aktywności Seniorów „Aktywny Senior" zorganizowali spotkanie dla pań pod nazwą „Kobiety – odkrywamy siebie na nowo". Stowarzyszenie powstało z myślą o osobach starszych, a głównym celem jego działania jest zwiększenie aktywności osób 55+ w swoich lokalnych środowiskach, propagując różnorodne formy działania. Doskonale w ten cel wpisała się oferta usług filii WUP, którą zaproponowano w tym dniu kobietom.

Warsztaty poprowadzone przez doradców zawodowych podzielone były na bloki tematyczne i dotyczyły poznania siebie i komunikacji interpersonalnej, na zakończenie natomiast uczestniczki wzięły udział w specjalnie przygotowanym na ten dzień quizie. Współorganizatorzy

podkreślili wyjątkowość i skalę współpracy pomiędzy płocką filią WUP a podmiotem reprezentującym III sektor. Zaangażowanie ze strony doradców zawodowych oraz moc wrażeń i emocji przeżytych przez uczestniczki spotkania sprawiły, że w tym dniu wszyscy czuli się wyjątkowo. Wśród partnerów przedsięwzięcia znalazła się Szkoła Wyższa im. Pawła Włodkowica w Płocku, która wraz z pracownikami i studentami brała udział w spotkaniu, oraz firma AVON, która udzielała porad odnośnie do makijażu dojrzałej części zgromadzonych osób.

Jeśli w Waszym Urzędzie stawiacie na innowacyjne rozwiązania, organizujecie ciekawe konferencje, poinformujcie nas o tym.

Nasz adres: rynek.pracy@ipiss.com.pl

Rada Programowa

prof. dr hab. Marek Bednarski, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Uniwersytet Warszawski – przewodniczący

dr hab. Łukasz Arendt, Uniwersytet Łódzki – wiceprzewodniczący

prof. Igor Cvečić, Uniwersytet w Rijece

prof. Ivano Dileo, Uniwersytet im. Aldo Moro w Bari

prof. Frank M. Fossen, Uniwersytet Nevady w Reno

prof. dr hab. Juliusz Gardawski, Szkoła Główna Handlowa

prof. Catalin Ghinararu, Uniwersytet w Bukareszcie, sekretarz naukowy Narodowego Instytutu Badawczego Rynku Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Bukareszcie

prof. dr hab. Bogusław Grużewski, Instytut Badań Rynku Pracy Litewskiego Centrum Badań Socjalnych w Wilnie

prof. Zoran Ježić, Uniwersytet w Rijece

Jerzy Kędziora, Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie

dr hab. Leszek Kucharski, prof. UŁ, Uniwersytet Łódzki

prof. Fernando Núñez Hernández, Uniwersytet w Sewilli

dr hab. Anna Organiściak-Krzykowska, prof. UWM, Uniwersytet Warmińsko-Mazurski

dr hab. Piotr Szukalski, prof. UŁ, Uniwersytet Łódzki

Stanisław Szwed, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

dr hab. Bogusława Urbaniak, prof. UŁ, Uniwersytet Łódzki

dr hab. Kamil Zawadzki, prof. UMK, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

dr hab. Agnieszka Ziomek, prof. UEP, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Stali recenzenci

dr hab. Łukasz Arendt, Uniwersytet Łódzki

dr Iwona Kukulak-Dolata, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Uniwersytet Łódzki

prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki

dr Monika Maksim, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Małgorzata Szylko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski

prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika

Redaktor naczelny

dr hab. Łukasz Arendt, Uniwersytet Łódzki

Kolegium redakcyjne

Jacek Brzeziński, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
dr Ewa Flaszyńska, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
prof. dr hab. Eugeniusz Kwiatkowski, Uniwersytet Łódzki
dr hab. Jacek Męcina, prof. UW, Uniwersytet Warszawski
prof. dr hab. Małgorzata Szylko-Skoczny, Uniwersytet Warszawski
prof. dr hab. Zenon Wiśniewski, Uniwersytet Mikołaja Kopernika
Małgorzata Zdancewicz, sekretarz redakcji

Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych

RYNEK PRACY

numer
1/ 2020 (172)

IPiSS

Właściciel tytułu: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Wydawca: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
ul. J. Bellottiego 3b
01-022 Warszawa
tel. 22 536 75 24
fax 22 536 75 43

Redakcja „Rynek Pracy"
e-mail: rynek.pracy@ipiss.com.pl
www.czasopismorynekpracy.pl

Wytyczne dla Autorów na stronie www.czasopismorynekpracy.pl

Redaktor naukowy numeru: dr hab. Leszek Kucharski, prof. UŁ

Projekt graficzny: Aleksander Acher-Chanda

Wykresy: Luiza Daab

Redaktorzy językowi: Jolanta Lewińska (język polski),
Michał Zdancewicz (język angielski)

Redaktor statystyczna: dr hab. Agnieszka Ziomek, prof. nadzw. UEP

Łamanie, druk: Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa

Wydanie papierowe kwartalnika „Rynek Pracy" jest wersją pierwotną

Powielanie, przedrukowywanie oraz rozpowszechnianie bez wiedzy i zgody redakcji jest zabronione

Redakcja zastrzega sobie prawo do skrótów oraz zmian redakcyjnych w nadsyłanych tekstach

Poglądy wyrażone w artykułach są tylko i wyłącznie poglądami ich autorów, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie ponosi odpowiedzialności za ich treść

W NASTĘPNYM NUMERZE

Psychologia pozytywna w pracy zawodowej

Spojrzenie na pracownika z perspektywy jego zasobów i zalet oraz stworzenie środowiska pracy zapewniającego poczucie spełnienia i sensu może znacząco podnieść jego efektywność i wyniki całej organizacji. Takie podejście bezpośrednio wypływa z psychologii pozytywnej.

Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Właściciel tytułu