PRACE NAUKOWE UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO WE WROCŁAWIU nr 168
Ekonomia 2011

Anna Niewiadomska
Uniwersytet Zielonogórski

BARIERY WZROSTU ZATRUDNIENIA W POLSCE

Streszczenie: Polska znajduje się w grupie krajów o niskiej aktywności zawodowej i niskim wskaźniku zatrudnienia. Przyczyny tego stanu rzeczy są złożone. Z jednej strony niepełne wykorzystanie zasobów pracy wynika ze zbyt niskiej podaży miejsc pracy, z drugiej zaś uwarunkowane jest jakością siły roboczej, której kwalifikacje często odbiegają od potrzeb gospodarki. Niniejszy artykuł porusza kwestie barier ograniczających wzrost zatrudnienia w Polsce.

Słowa kluczowe: rynek pracy, popyt na pracę, zatrudnienie, koszty pracy.

1. Wstęp

Wraz ze zmianami w sferze gospodarki zachodzą zmiany w dziedzinie pracy i zatrudnienia. Ich odzwierciedleniem są dynamicznie rozwijające się nowe formy zatrudnienia, które coraz częściej stanowią alternatywę dla tradycyjnej pracy na etacie. Wyraźniejsze w tych warunkach jest rozróżnienie między pojęciem „praca" i „zatrudnienie". Praca coraz częściej ewoluuje w kierunku elastycznych form zatrudnienia oraz okresowych umów o pracę. Elastyczne formy zatrudnienia, określane również jako nietypowe formy zatrudnienia, wynikają z nietypowego, innego niż tradycyjny stosunku pracy[1] Zarówno w przypadku tradycyjnych, jak i elastycznych form zatrudnienia pojawia się wiele czynników, które ograniczają dynamikę podaży miejsc pracy. Celem niniejszego artykułu jest prezentacja zmian, jakie zachodzą na współczesnym rynku pracy, z uwzględnieniem dynamiki zatrudnienia i nowych miejsc pracy, oraz identyfikacja barier, które ograniczają wzrost zatrudnienia w Polsce.

2. Istota zatrudnienia na współczesnym rynku pracy

Zatrudnienie stanowi jedną z podstawowych kategorii rynku pracy. Utożsamiane jest z „aktywnością zawodową, wyrażającą się w odpłatnym (ekwiwalentnym) zaan-

[1] Tradycyjne zatrudnienie jest rozumiane jako zatrudnienie na czas nieokreślony, w przewidzianym ustawowo pełnym wymiarze czasu pracy od poniedziałku do piątku, w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę; por. E. Kryńska (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 13.

gażowaniu sił i umiejętności ludzkich w procesie pracy, w wyniku której powstają dobra i usługi zaspokajające potrzeby społeczeństwa”[2]. Dominującą formą ekwiwalentu jest dochód, a w przypadku pracy podporządkowanej – płaca oraz uprawnienia do świadczeń dla pracownika i jego rodziny.

Włączanie ludzi w procesy zachodzące na rynku pracy jest istotne nie tylko w ujęciu ogólnogospodarczym, ale przede wszystkim w kontekście roli, jaką praca odgrywa w życiu każdego człowieka. W literaturze przedmiotu wyodrębnia się kilka podstawowych, wzajemnie zależnych funkcji zatrudnienia. Należą do nich:

1) funkcja ekonomiczna (wzrostowa) – praca jest czynnikiem umożliwiającym wzrost produkcji dóbr i usług, przyczynia się do wzrostu dobrobytu społecznego;

2) funkcja dochodowa – ludzie podejmują pracę, aby uzyskać dochód niezbędny do życia, dzięki czemu uczestniczą nie tylko w podziale dochodu, ale także w jego tworzeniu;

3) funkcja popytowa – istnieje określona zależność między rozmiarami zatrudnienia i popytu globalnego; wzrost zatrudnienia i dochodów kreuje popyt globalny w gospodarce, a wzrost popytu stymuluje wzrost produkcji, co umożliwia zwiększenie zatrudnienia oraz zmniejszenie bezrobocia;

4) funkcja fiskalna – zatrudnienie w dwojaki sposób wpływa na kondycję finansów publicznych: wzrost zatrudnienia w sposób bezpośredni przekłada się na wzrost dochodów budżetowych (płacone podatki oraz składki na ubezpieczenie społeczne); równocześnie dzięki wzrostowi zatrudnienia i towarzyszącej mu większej konsumpcji rosną wpływy do budżetu z tytułu podatków pośrednich (np. VAT, akcyza);

5) funkcja społeczna – mimo że w dobie nasilonej konkurencji w gospodarce zatrudnienie rozpatrywane jest głównie w kontekście ekonomicznym, to jednak pełni ono niezmiennie bardzo istotne funkcje społeczne; zatrudnienie jest formą realizacji społecznej potrzeby pracy, zawodowych i społecznych aspiracji oraz uczestnictwa w życiu społecznym[3].

Tworzenie miejsc pracy jest najważniejszym wyzwaniem dla współczesnych gospodarek. Brak bądź niedostateczna liczba miejsc pracy jest źródłem istotnych problemów społecznych i ekonomicznych. Jednakże sprostanie temu wyzwaniu w dobie globalizacji oraz istotnych przemian demograficznych jest niezwykle trudne. Zjawisko globalizacji, rozumianej jako proces stopniowego tworzenia jednolitej gospodarki światowej, w sposób zasadniczy wpływa na kształtowanie się sfery zatrudnienia. Wzrost znaczenia międzynarodowych stosunków ekonomicznych, liberalizacja handlu międzynarodowego niosą z sobą wzmożoną konkurencję, co znajduje odzwierciedlenie w procesie kreacji miejsc pracy. Coraz większy wpływ wywierają w tej mierze wielonarodowe korporacje, nasilając konkurencję międzynarodową

[2] M. Olędzki, *Polityka zatrudnienia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1978, s. 21.

[3] M. Kabaj, *Jak utworzyć 2 miliony miejsc pracy do 2010 r.? Elementy strategii promowania zatrudnienia*, [w:] *Tworzenie nowych miejsc pracy*, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej, Warszawa 2004, s. 29-31.

oraz wykorzystując istniejące w różnych częściach globu rezerwy taniej siły roboczej. Przyczyniają się pośrednio do tworzenia miejsc pracy, zlecając innym firmom zadania oraz kupując dobra i usługi od innych wytwórców. Wpływ korporacji oraz ich filii na lokalne rynki pracy zaznacza się głównie przez siatki międzynarodowych powiązań produkcyjnych, specyficzne systemy zleceń dla lokalnych firm, systemy kontraktacji, zlecenia na pracę chałupniczą itp.[4]. Równocześnie towarzyszący globalizacji postęp techniczny powoduje zmniejszenie popytu na pracę określonych grup zawodowych. Przede wszystkim maleje zapotrzebowanie na pracowników o niskich i wąskich kwalifikacjach, co ma swe źródło w zmieniającej się strukturze zapotrzebowania na dobra i usługi. Rośnie bowiem popyt na usługi wysokiego poziomu, o dużym wkładzie intelektualnym, przy równoczesnym obniżaniu się zapotrzebowania na dobra typowo materialne. W dobie nasilonej globalizacji wzrasta zapotrzebowanie na pracowników o wysokich kwalifikacjach i wiedzy. W związku z tym na rynku pracy obserwuje się zmianę w strukturze zawodów. Analitycy rynku pracy prognozują rozszerzanie i utrwalanie pozycji na rynku pracy tych zawodów, które będą wymagały specjalistycznego wykształcenia wyższego, uzupełnianego ciągłym kształceniem. Ponadto przewiduje się, że wymagania kwalifikacyjne będą obejmowały:

– szczególne predyspozycje i cechy osobowe (innowacyjność, samodzielność, lojalność, skłonność do zmian, gotowość do ciągłego uczenia się i inne),
– posiadanie wiedzy i umiejętności do wykonywania obowiązków zawodowych w możliwie szerokim przedziale (odwrót od wąskich specjalizacji)[5].

Warto dodać, że globalizacja prowadzi też do powstania nowych form międzynarodowej wymiany kwalifikacji i nowych kategorii pracowników ponadnarodowych.

Odzwierciedleniem wpływu postępującej globalizacji na sferę zatrudnienia jest strategia działania podmiotów funkcjonujących w gospodarce. Z jednej strony przedsiębiorcy przesuwają miejsca pracy tam, gdzie są w stanie produkować najefektywniej oraz najtaniej, co ilustrują kierunki przepływu bezpośrednich inwestycji; z drugiej, pracobiorcy przenoszą się tam, gdzie ich kwalifikacje są najlepiej opłacane. W grze interesów ekonomicznych obok pracodawców i pracobiorców istotne znaczenie mają państwa, a przede wszystkim realizowana przez nie polityka migracyjna. Współczesne państwo jest zainteresowane międzynarodowymi migracjami. W przypadku krajów borykających się z niedoborem siły roboczej, z uwagi choćby na niekorzystne tendencje demograficzne, swoboda przepływu czynnika ludzkiego pozwala na wypełnienie owej luki. Ponadto poprzez import względnie taniej siły roboczej możliwe jest łagodzenie nierównowagi na lokalnych rynkach pracy oraz

[4] Z. Fiejka, *Globalne powiązania rynków pracy*, [w:] *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, red. B. Liberska, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002, s. 303-304.

[5] J. Meller, Z. Wiśniewski, *Wyzwania globalizacyjne i integracyjne a polityka zatrudnienia i rynku pracy*, [w:] *Polityka rynku pracy wobec integracji z Unią Europejską*, red. Z. Wiśniewski, Opracowania PCZ, z. 7, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001, s. 26.

obniżanie kosztów pracy[6]. Inaczej rozkładają się konsekwencje zjawiska migracji w przypadku kraju emigracji. Transfery finansowe migrantów do kraju ich pochodzenia są dla tych krajów ważnym źródłem dochodów, a także środkiem równoważenia bilansu płatniczego. Stanowią potencjalne źródło wzrostu gospodarczego w krajach, do których są transferowane[7].

Głębokie przeobrażenia zachodzące współcześnie w gospodarce światowej doprowadziły nie tylko do zmiany struktury produkcji, ale również do zmiany w strukturze zatrudnienia oraz charakteru pracy. Jak wspomniano, współczesny postęp techniczny i cywilizacyjny pociąga za sobą spadek zapotrzebowania na siłę roboczą i ma antyzatrudnieniowy charakter[8]. Ogólnie rzecz ujmując, ubywa pracy w jej dotychczasowym, tradycyjnym rozumieniu[9].

Wzmożona konkurencja między firmami, a także presja rynkowa wymuszająca nieustający rozwój i wzrost produktywności muszą pociągać za sobą większą elastyczność zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Dlatego też dążąc do optymalnego wykorzystywania kapitału, przedsiębiorstwa coraz częściej korzystają z alternatywnych form zatrudnienia.

W państwach o gospodarce rynkowej zmienia się sposób kształtowania stosunków pracy. Rozwijają się one na podstawie dialogu oraz współpracy partnerów społecznych przy zmniejszającej się ingerencji państwa w dziedzinie zatrudnienia. Obserwuje się proces deregulacji rynku pracy zgodnie z zasadą „więcej rynku na rynku pracy”[10]. Z procesem deregulacji rynku pracy wiąże się rozwój elastycznych form zatrudnienia, które nie mieszczą się w dotychczasowym tradycyjnym modelu pracy. Coraz częściej praca jest świadczona w nietypowych warunkach bądź formach organizacyjnych, bez podporządkowania pracodawcy. Elastyczność na rynku pracy ma inne konsekwencje dla pracownika, a inne dla pracodawcy. Dla pracodawcy elastyczność związana jest z koniecznością dostosowania działalności, np. intensywności produkcji, do zapotrzebowania odbiorców. Natomiast dla pracobiorcy elastyczność będzie oznaczać konieczność dostosowania się do nowych rozwiązań w sferze zatrudnienia, np. czasu i miejsca pracy, nowych umiejętności i kwalifikacji.

---

[6] M. Okólski, *Migracje a globalizacja*, „Bank i Kredyt” 2003, nr 6, s. 24.

[7] Por. D. Massey, *Why Does Migration Occur? A Theoretical Synthesis*, [w:] *The Handbook of International Migration: The American Experience*, red. Ch. Hirschman, P. Kasinitz, J. DeWind, Russell Sage Foundation, New York 1999, s. 34-52; S. Golinowska, *Teorie migracji a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej*, „Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje” 2001, nr 3.

[8] Przejawia się to m.in. w tym, że dobra, na które jest zgłaszany popyt na rynku, wytwarza mniejsza liczba pracowników, maszyny zastępują pracę ludzką, ogranicza się zatrudnienie przy prostych pracach fizycznych i umysłowych.

[9] M. Szylko-Skoczny, *Problemy społeczne w sferze pracy*, [w:] *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szylko-Skoczny, PWN, Warszawa 2009, s. 218-219.

[10] Por. Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 1999; W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.

Tradycyjny model zatrudnienia oznacza pracę w ramach typowego stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą. Innymi słowy, między powyższymi podmiotami nawiązany jest stosunek pracy na podstawie bezterminowej umowy o pracę. W konsekwencji praca wykonywana jest w pełnym wymiarze czasu, w stałych godzinach pracy, zgodnie z obowiązującymi normami czasu pracy, z reguły w siedzibie pracodawcy i pod jego nadzorem. Dynamiczny wzrost obrotów handlu światowego, konieczność podnoszenia efektywności pracowniczej oraz popularyzacja idei *flexicurity* na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej sprawiły, że również w Polsce wzrosło zainteresowanie elastycznymi formami zatrudnienia. Zalicza się do nich: pracę na czas określony, kontraktowanie pracy, pracę dorywczą, na wezwanie, umowy cywilno-prawne (o dzieło i zlecenia), samozatrudnienie, telepracę, pracę w niepełnym wymiarze czasu, pracę na zastępstwo, pracę w domu, dzielenie pracy[11].

Tabela 1. Korzyści i zagrożenia związane z elastycznymi formami zatrudnienia

Korzyści z punktu widzenia		Zagrożenia z punktu widzenia	
Pracobiorcy	Pracodawcy	Pracobiorcy	Pracodawcy
– wzrost możliwości zatrudnienia, – większa swoboda wyboru rodzaju i miejsca wykonywania pracy, – łatwiejsze godzenie życia zawodowego i rodzinnego, – utrzymanie kontaktu z rynkiem pracy przez osoby bezrobotne, – możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego przez osoby wchodzące na rynek pracy	– obniżenie kosztów pracy poprzez ograniczenie obciążeń podatkowych i składek na ubezpieczenie społeczne, – dostosowanie firmy do wymogów współczesnego rynku pracy, – efektywniejsze dostosowanie stanu i struktury zatrudnienia do potrzeb firmy, – redukcja kosztów funkcjonowania firmy, – lepsze wykorzystanie maszyn i urządzeń, – zwiększenie wydajności pracy	– brak pewności zatrudnienia i dochodów z pracy, – obciążenie finansowe związane z koniecznością samodzielnego szkolenia i zdobywania umiejętności, – ograniczenie awansu zawodowego, – wzrost indywidualnej odpowiedzialności za skutki różnego rodzaju ryzyka socjalnego, – ograniczenie możliwości zrzeszania się pracobiorców, – możliwość wykluczenia społecznego w przypadku odizolowania od środowiska pracy	– trudności z adekwatnym ustaleniem wynagrodzenia, – konieczność częstszego wdrażania pracowników, – brak lub niski stopień utożsamiania się pracobiorcy z firmą, – niższa kontrola wysiłku i uczciwości pracobiorcy, – brak gwarancji dla pracodawcy co do terminowości i jakości zleceń

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Chobot, *Nowe formy zatrudnienia – kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN, Warszawa 1997; L. Machol-Zajda (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001; E. Kryńska (red.), *Flexicurity w Polsce Diagnoza i rekomendacje*, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

[11] Por. m.in. E. Kryńska (red.), wyd. cyt., C. Sadowska-Snarska, *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2006.

W modelu elastycznym forma zatrudnienia i rodzaj umowy mogą być inne niż umowa na czas nieokreślony, czas pracy może być różny od tego, który obowiązuje przy zatrudnieniu na pełny etat, miejsce zatrudnienia może być inne niż siedziba pracodawcy. Cechą charakterystyczną tego modelu jest również odchodzenie od podporządkowania pracowników pracodawcy na rzecz autonomii i odpowiedzialności za samodzielną pracę. Czynnikiem, który umożliwia korzystanie z niestandardowych form zatrudnienia, jest wdrażany na rynku pracy postęp techniczny. Dzięki rozwojowi technologicznemu w zakresie informacji i komunikacji możliwe jest przejście od systemu permanentnego zatrudnienia do tzw. ruchomego czasu pracy oraz deformalizacja stosunków między pracodawcą a pracobiorcą[12].

Warunkiem zastosowania nietypowych form zatrudnienia w przypadku pracodawcy jest określenie faktycznej potrzeby oraz możliwości wykorzystania takich rozwiązań, a w przypadku pracownika określenie posiadania wystarczających kwalifikacji oraz poziomu motywacji do podjęcia nietypowego zatrudnienia.

Zwiększenie znaczenia nowych form zatrudnienia wynika przede wszystkim z korzyści, jakie mu towarzyszą (zob. tab. 1).

Elastyczne formy zatrudnienia, niosąc z sobą niższe koszty siły roboczej oraz kapitału, stają się instrumentem tworzenia nowych miejsc pracy i walki z bezrobociem. Równocześnie jednak rozwój tych form zatrudnienia powoduje wzrost procesu jego segmentacji. Oznacza to utrwalenie podziału na dobre i złe miejsca pracy oraz nierówne szanse na rynku pracy. W efekcie wśród zatrudnionych pracowników nasila się zjawisko biedy.

3. Dynamika zatrudnienia i miejsc pracy w Polsce

Zatrudnienie jest integralnym elementem systemu społeczno-gospodarczego i jego wzrost, tworzenie miejsc pracy lub ich likwidacja są efektem procesów gospodarczych i mechanizmów przyciągania się i odpychania zasobów pracy[13]. Wzrost gospodarczy jest warunkiem koniecznym, ale niewystarczającym do wzrostu zatrudnienia. Jedną z cech charakterystycznych polskiej gospodarki w latach 1990-2009 była fazowość rozwoju, czyli nierównomierne tempo wzrostu gospodarczego, w ślad za którym zmieniało się zatrudnienie (zob. tab. 2).

Dane zawarte w tab. 2 pokazują, że zależność zatrudnienia od wzrostu może mieć różną siłę oddziaływania, więc nie każdy wzrost gospodarczy będzie przyczyniał się do przyrostu zatrudnienia. Dla sytuacji w sferze zatrudnienia szczególne znaczenie ma to, jak kształtuje się popyt na pracę.

[12] D. Rydlewska, *Wpływ globalizacji na rynek pracy*, 2005, http://www.psz.pl/tekst-2020/Wplyw-globalizacji-na-rynek-pracy, 10.03.2011.

[13] M. Kabaj, wyd. cyt., s. 31.

Tabela 2. Tempo wzrostu PKB i zmian zatrudnienia oraz współczynnik absorpcji zatrudnienia

Wyszczególnienie (lata)	Stopa wzrostu/spadku (w %) Rok poprzedni = 100		Współczynnik absorpcji zatrudnienia (Uz)*
	PKB	Zatrudnienia	
1992	2,6	−2,70	−1,03
1993	3,8	−1,60	−0,42
1994	5,2	1,10	0,21
1995	7,0	0,90	0,12
1996	6,0	2,30	0,38
1997	6,8	2,85	0,42
1998	4,8	−0,16	−0,03
1999	4,1	−1,59	−0,39
2000	4,0	−3,20	−0,80
2001	1,0	−3,20	−3,20
2002	1,4	−1,46	−10,4
2003	3,8	−1,30	−0,30
2004	5,4	0,60	0,11
2005	3,5	1,34	0,38
2006	6,1	2,55	0,41
2007	6,5	4,17	0,64
2008	4,8	2,57	0,53
2009	1,7	−1,39	−0.81

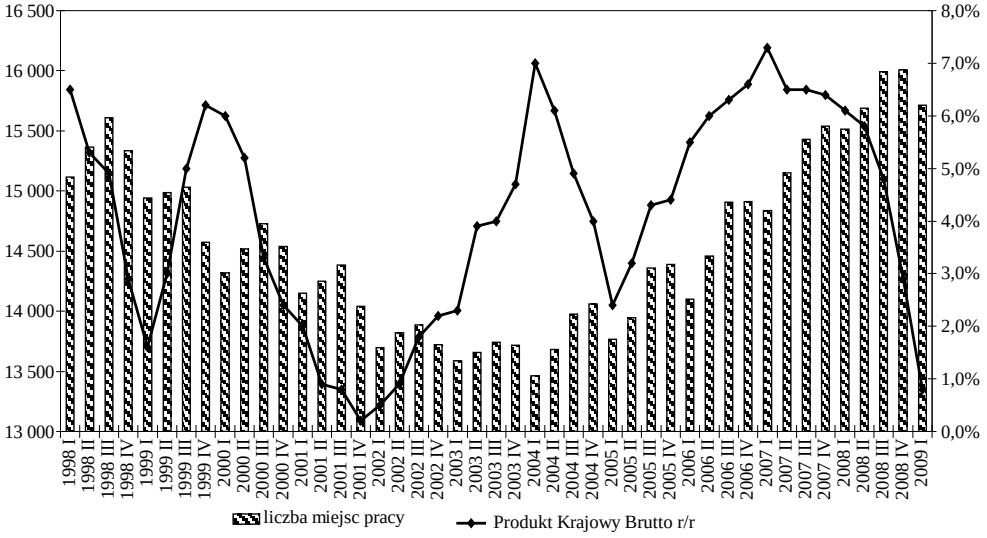
* Współczynnik absorpcji zatrudnienia obliczany jest jako relacja tempa wzrostu zatrudnienia do tempa wzrostu gospodarczego

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z Roczników Rzeczypospolitej Polskiej z odpowiednich lat.

Popyt na pracę jest definiowany jako zapotrzebowanie (chłonność) gospodarki na potencjał ludzi zdolnych do pracy[14]. Chodzi o efektywny popyt na pracę, wyrażający się w zapotrzebowaniu realnym, czyli mającym pokrycie w rzeczywistych możliwościach oferowania miejsc pracy. Zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie na pracowników jest uzależnione od wielu czynników, m.in. od wielkości krajowego i zagranicznego popytu na dobra i usługi czy kondycji finansowej podmiotu gospodarczego. Decydując o tym, ilu pracowników zatrudnić, przedsiębiorstwa kierują się – podobnie jak przy określaniu wielkości produkcji – zasadą maksymalizacji zysku. Popyt na pracę firmy jest więc tym wyższy, im niższy jest krańcowy koszt pracy (koszt zatrudnienia dodatkowego pracownika). Całkowity popyt na pracę w gospodarce jest sumą popytu na pracę poszczególnych przedsiębiorstw. Równocześnie jednak do ograniczenia zapotrzebowania na pracę może przyczynić się, w pewnym zakresie, zastosowanie pracooszczędnych technik. Wielkość zgłaszanego popytu na

[14] E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998, s. 17.

pracę związana jest również z racjonalizacją zatrudnienia oraz zmianami organizacyjnymi. Rysunek 1 pokazuje, jak kształtowała się liczba miejsc pracy na tle zmian PKB.



Rys. 1. Liczba miejsc pracy na tle kwartalnego PKB (%) w okresie 1998-2008

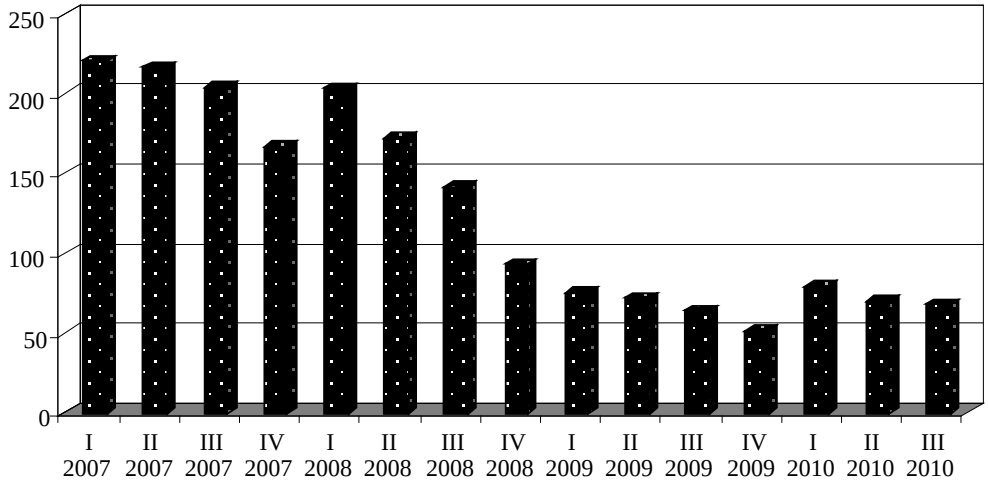
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

Analizując powyższe dane, należy pamiętać, że liczba miejsc pracy zmieniała się nie tylko w związku z cyklicznym rozwojem gospodarki, ale również w pewnych sektorach wynikała z sezonowości popytu na pracę, wyznaczonego porami roku. Ponadto czynnikami mającymi istotne znaczenie w procesie tworzenia nowych miejsc pracy jest rozwój pracooszczędnych technik wytwarzania.

Badania popytu na pracę od 1995 r. prowadzi Główny Urząd Statystyczny. Od 2007 r. badanie to ma charakter reprezentacyjny i obejmuje podmioty gospodarki narodowej o liczbie zatrudnionych 1 lub więcej. Podstawowe informacje, jakie można z niego uzyskać, dotyczą zarówno popytu zrealizowanego (pracujący), jak i niezrealizowanego (wolne miejsca pracy), nowo utworzonych miejsc pracy oraz, od I kwartału 2009 r., również liczby zlikwidowanych miejsc pracy[15].

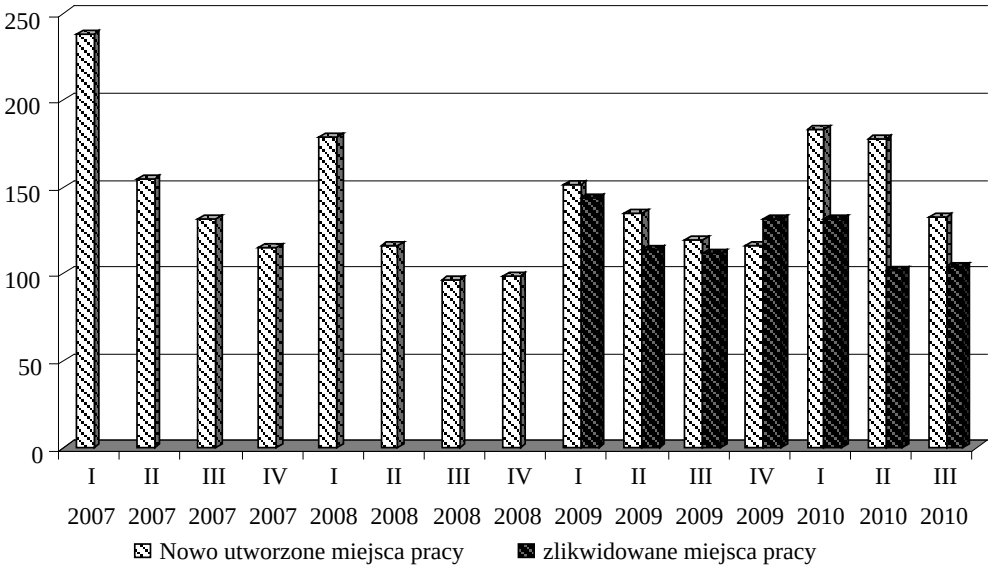
[15] Należy zaznaczyć, że wolne miejsca pracy (wakaty) to miejsca powstałe w wyniku ruchu zatrudnionych bądź nowo utworzone w związku ze zmianami organizacyjnymi czy zmianą profilu działalności oraz wszystkie miejsca pracy w jednostkach nowo powstałych. W myśl przepisów prawa, pracodawcy mają obowiązek zgłaszania informacji o wolnych miejscach pracy do urzędów pracy. Nie przewidziano przy tym żadnych sankcji za niewywiązywanie się z tego obowiązku. Z tego też względu do urzędów pracy trafia niewielki odsetek ofert pracy, zwykle te najmniej atrakcyjne. W konsekwencji nie dysponują one pełną informacją na temat popytu na pracę.

To, jak zmieniał się popyt na pracę w okresie od I kwartału 2007 r. do III kwartału 2010 r., prezentują rys. 2 i 3.



Rys. 2. Wolne miejsca pracy pod koniec kwartału w latach 2007-2010 (w tys.)

Źródło: *Popyt na pracę w III kwartale 2010 r.*, Główny Urząd Statystyczny, Departament Pracy, Warszawa 2010.



Rys. 3. Nowo utworzone oraz zlikwidowane miejsca pracy w okresie sprawozdawczym (w tys.)

Źródło: *Popyt na pracę…*, wyd. cyt.

W analizowanym okresie można zaobserwować, że zmniejsza się liczba dostępnych na rynku wolnych miejsc pracy. Największy ich spadek odnotowano w 2009 r. W I kwartale 2007 r. było 220 tys. wolnych miejsc pracy, podczas gdy w tym samym kwartale w 2009 r. już 75 tys. Porównując dane obrazujące zasób nowo utworzonych oraz zlikwidowanych miejsc pracy, w poszczególnych kwartałach można dostrzec niewielką przewagę tych pierwszych. Wyjątkiem jest I kwartał 2009 r., kiedy więcej miejsc zlikwidowano niż utworzono.

4. Czynniki ograniczające dynamikę wzrostu zatrudnienia w Polsce

Analizując sytuację w sferze zatrudnienia, należy mieć na uwadze fakt, że strona popytowa rynku pracy nie jest do końca poznana z uwagi na brak pełnej wiedzy na temat wielkości i struktury popytu niezrealizowanego (wolnych miejsc pracy). Niemniej jednak można wskazać grupę czynników, które w ocenie pracodawców w sposób zasadniczy ograniczają dynamikę tworzenia nowych miejsc pracy w Polsce.

Najczęściej wymienianą barierą są wysokie koszty pracy[16]. Porównując podstawowy miernik kosztów pracy, jakim jest przeciętny miesięczny koszt pracy 1 zatrudnionego w gospodarce narodowej w latach 2004-2008, można zauważyć, że w 2004 r. wynosił on 3111,64 zł, a w 2008 r. – 3986,50 zł. Koszty pracy na 1 zatrudnionego w ciągu 5 lat wzrosły więc o 28,1% i z różnym nasileniem rosły w poszczególnych latach. Największy wzrost w stosunku do poprzedniego okresu zanotowano w 2007 r. – 8,7%, a najniższy w 2005 r. – 4,5%[17]. Powszechnie dostrzegane są następstwa wzrostu obciążeń pracodawców składkami na ubezpieczenia społeczne. Wzrost tego rodzaju obciążeń sprawia, że pracodawcy ograniczają produkcję pracochłonnych wyrobów i poszukują możliwości substytucji pracy kapitałem. W rezultacie popyt na pracę maleje. Ponadto wzrost kosztów pracy zachęca część przedsiębiorców do ucieczki w szarą strefę. Wysokie składki i inne obciążenia podatkowe skłaniają część pracodawców do poszukiwania korzystniejszej lokalizacji firmy, co również skutkuje zmniejszonym popytem na pracę na lokalnym rynku[18].

---

[16] Koszty pracy stanowią sumę wynagrodzeń brutto (łącznie z zaliczkami na poczet podatku dochodowego od osób fizycznych i ze składkami na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, płaconymi przez ubezpieczonego pracownika) oraz wydatków pozapłacowych (m.in. składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i wypadkowe opłacanych przez pracodawcę, wydatków na doskonalenie, kształcenie i przekwalifikowanie kadr), poniesionych w celu pozyskania, utrzymania, przekwalifikowania i doskonalenia kadr; *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2008 roku*, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008, s. 15.

[17] *Koszty pracy w gospodarce narodowej*…, wyd. cyt., s. 39.

[18] A. Krajewska, *Obciążenia kosztów pracy składkami na ubezpieczenie społeczne. Porównania międzynarodowe i wnioski dla Polski*, [w:] *Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, red. A. Krajewska, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2007, s. 50-51.

Analizując kwestie tworzenia miejsc pracy w Polsce, należy również wspomnieć o czynnikach, które utrudniają przedsiębiorcom korzystanie z elastycznych form zatrudnienia. Wskazywane są m.in. bariery prawne, np. zbyt sztywne zapisy dotyczące okresu, na jaki pracownik tymczasowy może pracować dla jednego pracodawcy, oraz ograniczenia w zatrudnianiu pracowników tymczasowych w przypadku zwolnień grupowych.

Ogólnie rzecz ujmując, nadmierna sztywność przepisów prawa pracy, np. wydłużenie okresu ochronnego pracowników w wieku okołoemerytalnym z 2 do 4 lat, utrudniają prowadzenie polityki kadrowej w firmie. Z badań wynika, że niepełne wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia wiąże się również z postawą pracowników, którzy nadal bezpieczeństwo i stabilność zatrudnienia kojarzą tylko z tradycyjną umową o pracę, czyli zatrudnieniem na czas określony w pełnym wymiarze godzin pracy[19]. Elastyczność jest przez nich postrzegana jako utrata poczucia stabilności i bezpieczeństwa oraz jest oznaką rosnącej niepewności i gorszego statusu na rynku pracy.

Kolejną barierą wzrostu zatrudnienia w Polsce są kwalifikacje pracowników nieodpowiednie do zgłaszanego popytu na pracę. Niedopasowanie jakości kadr do wymagań gospodarki jest uznawane przez część ekspertów za główny czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia w Polsce. Niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy wiąże się m.in. z brakiem systemu diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnych i lokalnych rynkach pracy. Funkcjonujący od 2006 r. system prognozowania popytu na pracę dostarcza niepełnych informacji o strukturze popytu na pracę w przekroju kwalifikacyjno-zawodowym. Istnieją również bariery instytucjonalne związane z niezadowalającą jakością usług urzędów pracy, które pośredniczą w przepływie informacji na rynku pracy.

5. Podsumowanie

Praca stanowi jedną z podstawowych kategorii rynku pracy. Jej znaczenie i wartość w Polsce ulegały zmianom na przestrzeni ostatnich dwóch dekad. Przed 1989 r. zatrudnienie w większym stopniu miało charakter socjalny niż ekonomiczny. Otrzymywana płaca zaspokajała potrzeby egzystencjalne, natomiast mniej istotna była jakość wykonywanej pracy. Wraz z wdrożeniem zasad gospodarki rynkowej zmienił się sposób postrzegania pracy. Stała się ona towarem, którego cena jest oparta na działaniach mechanizmu rynkowego. Globalizacja, której towarzyszy postęp techniczny, wpływa na liczbę i strukturę tworzonych miejsc pracy. Sprawia również, że zmianie ulegają stosunki pracy. Obok tradycyjnych miejsc pracy tworzone są elastyczne formy zatrudnienia. Proces kreacji nowych miejsc pracy uzależniony jest od wielu czynników. Szczególne znaczenie ma dynamika wzrostu gospodarczego, choć

[19] E. Kryńska (red.), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009, s. 150-153.

zależność zatrudnienia od wzrostu może mieć różną siłę oddziaływania. W efekcie nie każdy wzrost gospodarczy będzie przyczyniał się do wzrostu zatrudnienia.
Małe i średnie przedsiębiorstwa mają największy wpływ na budowanie trwałych podstaw wzrostu gospodarczego, tutaj powstaje najwięcej nowych miejsc pracy. Jednakże proces kreacji zatrudnienia w Polsce jest ograniczony przez określone bariery, do których zaliczane są: wysokie pozapłacowe koszty pracy, nieelastyczne prawo pracy, ograniczone możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia, brak wykwalifikowanej siły roboczej. W opinii pracodawców obniżanie kosztów związanych z etatowym zatrudnieniem, uproszczenie systemów podatkowych oraz uelastycznienie prawa pracy dają szansę na większą liczbę nowych miejsc pracy w Polsce.

Literatura

Chobot A., *Nowe formy zatrudnienia – kierunki rozwoju i nowelizacji*, PWN, Warszawa 1997.

Fiejka Z., *Globalne powiązania rynków pracy*, [w:] *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, red. B. Liberska, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.

Frieske W. (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.

Golinowska S., *Teorie migracji a debata o swobodzie przepływu pracowników w rozszerzonej Unii Europejskiej*, „Problemy polityki społecznej. Studia i dyskusje" 2001, nr 3.

Kabaj M., *Jak utworzyć 2 miliony miejsc pracy do 2010 r.? Elementy strategii promowania zatrudnienia*, [w:] *Tworzenie nowych miejsc pracy*, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej, Warszawa 2004.

Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2008 roku, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2008.

Krajewska A., *Obciążenia kosztów pracy składkami na ubezpieczenie społeczne. Porównania międzynarodowe i wnioski dla Polski*, [w:] *Koszty i produktywność pracy w Polsce w kontekście integracji z Unią Europejską*, red. A. Krajewska, Uniwersytet Łódzki, Łódź 2007.

Kryńska E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.

Kryńska E. (red.), *Flexicurity w Polsce Diagnoza i rekomendacje*, Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

Kryńska E., Suchecka J., Suchecki B., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1998.

Machol-Zajda L. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001.

Massey D., *Why Does Migration Occur? A Theoretical Synthesis*, [w:] *The Handbook of International Migration: The American Experience*, red. Ch. Hirschman, P. Kasinitz, J. DeWind, Russell Sage Foundation, New York 1999.

Meller J., Wiśniewski Z., *Wyzwania globalizacyjne i integracyjne a polityka zatrudnienia i rynku pracy*, [w:] *Polityka rynku pracy wobec integracji z Unią Europejską*, red. Z. Wiśniewski, Opracowania PCZ, z. 7, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2001.

Okólski M., *Migracje a globalizacja*, „Bank i Kredyt" 2003, nr 6.

Olędzki M., *Polityka zatrudnienia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1978.

Popyt na pracę w III kwartale 2010 r., Główny Urząd Statystyczny, Departament Pracy, Warszawa 2010.

Rydlewska D., *Wpływ globalizacji na rynek pracy*, 2005 http://www.psz.pl/tekst-2020/Wplyw-globalizacji-na-rynek-pracy, 10.03.2011.

Sadowska-Snarska C., *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok 2006.

Szylko-Skoczny M., *Problemy społeczne w sferze pracy*, [w:] *Polityka społeczna*, red. G. Firlit-Fesnak, M. Szylko-Skoczny, PWN, Warszawa 2009.

Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń 1999.

Ziejka Z., *Globalne powiązania rynków pracy*, [w:] *Globalizacja. Mechanizmy i wyzwania*, red. B. Liberska, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.

THE BARRIERS IN THE GROWTH OF EMPLOYMENT IN POLAND

Summary: Poland is in the group of countries with a low economic activity and a low employment rate. The reasons for this situation are complex. On the one hand the incomplete utilization of the workforce results from the low supply of the workplace, on the other hand it is determined by the quality of the labour force which qualifications often differ from the needs of economy. The present article raises the issues of barriers, which limit the growth of employment in Poland.