

UNIwersYTET W BIAŁYMSTOKU
WYDZIAŁ EKONOMII i FINANSÓW

mgr Julita Augustyńczyk
Uniwersytet w Białymstoku
Wydział Zarządzania
Zakład Zarządzania Operacyjnego

ZATRUDNIENIE OBYWATELI UKRAINY W POLSCE
W KONTEKŚCIE POTRZEB POLSKIEGO RYNKU
PRACY

Rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem
Promotora naukowego:
dr hab. Urszuli Gołaszewskiej – Kaczan, prof. UwB
Promotora pomocniczego:
dr Agnieszki Piekutowskiej

Białystok, 2024

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	5
Wstęp.....	7
Rozdział I Teoretyczne aspekty rynku pracy	13
1.1 Pojęcie i rodzaje rynku pracy	13
1.2 Elementy rynku pracy.....	19
1.3 Równowaga rynku pracy	26
1.4 Rynek pracy w teoriach ekonomicznych.....	32
Rozdział II Popyt na pracę i jego zaspokajanie	41
2.1 Istota i miary popytu na pracę	41
2.2 Czynniki determinujące popyt na pracę	50
2.3 Niezaspokojony popyt na pracę.....	56
2.4 Działania w odpowiedzi na problem niezaspokojonego popytu na pracę.....	62
Rozdział III Popyt na pracę na polskim rynku pracy w latach 2004-2020	77
3.1 Ogólna charakterystyka polskiego rynku pracy	77
3.2 Popyt na pracę w Polsce w latach 2004-2020	85
3.3 Poziom zaspokojenia popytu na polskim rynku pracy w latach 2004-2020 ..	92
3.4 Działania w odpowiedzi na problem niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce w latach 2004-2020.....	100
Rozdział IV Zatrudnianie cudzoziemców na polskim rynku pracy	109
4.1 Prawne aspekty zatrudniania cudzoziemców w Polsce.....	109
4.2 Ekonomiczne, społeczne i polityczne aspekty zatrudniania cudzoziemców w Polsce	117
4.3 Skala i dynamika zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy.....	127

4.4 Obywatele Ukrainy jako podstawowa grupa cudzoziemców na polskim rynku pracy	134
Rozdział V Zaspokajanie popytu na pracę przez obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy w latach 2004-2020.....	151
5.1 Metodyka badań	151
5.2 Poziom zaspokojenia popytu na pracę na polskim rynku pracy przez obywateli Ukrainy	155
5.3 Zaspokajanie popytu na pracę na polskim rynku pracy przez obywateli Ukrainy w układzie regionalnym.....	163
5.4 Zaspokajanie popytu na pracę na polskim rynku pracy przez obywateli Ukrainy ze względu na branżę	173
Zakończenie i wnioski.....	187
Aneks.....	195
Bibliografia	219
Spis tabel.....	235
Spis wykresów	239
Spis rysunków.....	241

WYKAZ SKRÓTÓW

CBOS	Centrum Badań Opinii Społecznej
COVID-19	Coronavirus disease 2019
EOG	Europejski Obszar Gospodarczy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IT	Information Technology
JVR	Job Vacancy Rate
KKZ	Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe
KMNK	Klasyczna Metoda Najmniejszych Kwadratów
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
MSWiA	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
MVPL/VMPL	Wartość krańcowego produktu pracy
NBP	Narodowy Bank Polski
OECD	Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju
PAYGO	System redystrybutywny Pay-as-you-go
PKB	Produkt Krajowy Brutto
PKO BP	Powszechna Kasa Oszczędności Bank Polski
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
SARS- CoV-2	Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2
UE	Unia Europejska

WSTĘP

Niedobór pracowników jest zjawiskiem aktualnym w wielu krajach europejskich. W ostatnim kwartale 2023 r. wskaźnik wolnych miejsc pracy w UE wynosił 2,5%. W Polsce wskaźnik ten kształtował się znacznie poniżej europejskiej średniej – na poziomie 0,9%, lecz oznaczało to jednocześnie, że prawie 97 tysięcy miejsc pracy było w Polsce nieobsadzonych¹. Może wydawać się to zaskakujące w świetle faktu, że w tym samym kwartale liczba osób bezrobotnych w Polsce przekraczała 500 tysięcy. Występowanie zjawiska bezrobocia równoległe do problemu niezaspokojonego popytu na pracę świadczy o niedopasowaniu podażowej i popytowej strony rynku pracy, które to niedopasowania mogą mieć różne przyczyny (niedopasowanie kwalifikacji, niedopasowanie geograficzne popytu i podaży czy np. brak informacji o wolnych miejscach pracy/wolnych zasobach siły roboczej).

Wielu przedsiębiorców staje przed problemem pozyskania pracowników z krajowych zasobów pracy, co związane jest nie tylko z niedopasowaniem kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy, ale także ze zmianami demograficznymi.

W zależności od przyczyn niedoboru pracowników, podejmowane są liczne, zróżnicowane działania, mające na celu łagodzenie skutków tychże niedoborów. Jednym z działań, jakie mogą podjąć pracodawcy jest podniesienie wynagrodzeń. Jednak podniesienie wynagrodzeń w tempie przewyższającym tempo wzrostu wydajności pracy wpływa negatywnie na zyskowność produkcji, a także na inflację w danym kraju. Wśród kolejnych działań na rzecz rozwiązania problemu z niezaspokojonym popytem na pracę wyróżnić można: zwiększenie wysiłków na rzecz rekrutacji, zwiększenie liczby godzin pracy w nadgodzinach czy zmniejszenie wymaganych kwalifikacji niezbędnych do podjęcia pracy w połączeniu z systemem wewnętrznego szkolenia pracowników. Niedobór

¹ Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00172/default/table?lang=en&category=t_labour.t_jvs [data dostępu 07.04.2024 r.].

pracowników o odpowiednich kwalifikacjach może zachęcać także do substytucji (w miarę możliwości) pracy kapitałem².

W przypadku, gdy niedobór pracowników ma charakter ilościowy (wynikający z przyczyn demograficznych, silnej emigracji) do zasadniczych działań będących odpowiedzią na te wyzwanie zaliczyć można takie działania ze strony państwa jak: podniesienie wieku emerytalnego (uwzględniając także liczne formy wsparcia pracowników po 50 roku życia, takie jak np. system szkoleń w firmie, poradnictwo psychologiczne, czy dofinansowanie zajęć rekreacyjno – sportowych³), tworzenie zachęt do podejmowania działań mających na celu zwiększenie współczynnika dzietności czy zwiększenia aktywności zawodowej (np. aktywizacja kobiet czy osób ze szczególnymi potrzebami). Działania te charakteryzują się jednak dość długim okresem oczekiwania na efekty. Działaniem, które może przynieść szybsze efekty jest otwarcie rynku pracy na napływ imigrantów.

Liczba cudzoziemców w Polsce na przestrzeni badanego okresu, tj. lat 2004-2020, rosła. Jedną z wielu przyczyn była emigracja polskich pracowników w ramach uzyskanej swobody przepływu osób wraz ze wstąpieniem Polski do UE. Pojawiły się niedobory pracowników w niektórych sekcjach czy zawodach (jak w przypadku budownictwa, czy w zawodzie anestezjologa). Liczba wolnych miejsc pracy w 2004 r. w Polsce wyniosła 169 tys., co pokazuje z jak dużym problemem niezaspokojonego popytu na pracę borykało się państwo. W związku z tym stopniowo liberalizowano w Polsce dostęp do polskiego rynku pracy, czego wyrazem było m.in. wprowadzenie systemu tzw. oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom. Polityka ta okazała się skuteczna w tym sensie, że coraz więcej cudzoziemców decydowało się na podjęcie pracy w Polsce.

Wśród cudzoziemców przebywających w Polsce w 2020 r. największą grupę stanowili obywatele Ukrainy (53%)⁴. Wysoka liczba zezwoleń wydanych na pracę oraz liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy świadczy z jednej strony o dużym zainteresowaniu Ukraińców podejmowaniem pracy na polskim rynku pracy, a z drugiej strony o popycie na pracę tych imigrantów ze strony polskich

² B. S. Barnow, J. Trutko, J. S. Piatak, *Occupational Labor Shortages: Concepts, Causes, Consequences, and Cures*, Upjohn Institute for Employment Research 2013, s. 19-26.

³ C. Sadowska – Snarska, *Pracownicy w wieku 50+ w opinii pracodawców*, [w:] C. Sadowska – Snarska, M. Juchnicka, M. Klimczuk-Kochańska, M. Muczyński (red.), *Uwarunkowania utrzymania aktywności zawodowej osób pracujących po 50. roku życia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, 2011, s. 55.

⁴ Migracje.gov.pl, <https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/polska/typ/dokumenty/widok/tabele/rok/2020/>, [data dostępu: 08.08.2020 r.].

pracodawców. Obywatele Ukrainy już w 2004 r. byli najliczniejszą grupą cudzoziemców pracujących w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę. Natomiast już w 2020 r. niemal 72% wszystkich zezwoleń wydanych na pracę cudzoziemcom, stanowiły zezwolenia wydane obywatelom Ukrainy. Liczba zezwoleń wydanych na pracę obywatelom Ukrainy w Polsce wzrosła ponad 100-krotnie w 2020 r. w porównaniu z 2004 r.⁵

Problem niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce (ilustrowany liczbą wolnych miejsc pracy lub wskaźnikiem wolnych miejsc pracy) stale istnieje. Ponadto, zauważyć można określone sektory, w których problem ten jest szczególnie uciążliwy (jak na przykład w sektorze budowlanym). Uwzględniając fakt znaczącej imigracji zarobkowej obywateli Ukrainy do Polski, autorka uznała, iż zasadne oraz niezmiernie aktualne i ważne jest podjęcie tematu dotyczącego tego, w jakim zakresie zatrudnienie obywateli Ukrainy odpowiada na problem niezaspokojonego popytu na pracę na polskim rynku pracy.

W zamierzeniu autorki praca stała się próbą porównania potrzeb polskiego rynku pracy z poziomem i strukturą zatrudnienia obywateli Ukrainy w Polsce. Takie ujęcie zagadnienia, zdaniem autorki, wypełnia lukę badawczą w obszarze badań nad wpływem zatrudniania cudzoziemców na polski rynek pracy.

Jest to również próba wypełnienia luki badawczej w obszarze badań nad wpływem zatrudniania cudzoziemców na rozwiązanie problemu niezaspokojonego popytu na pracę, na rynku państwa przyjmującego. Badania w tym zakresie nie są bowiem zbyt liczne – wniosek ten wynika z autorskiego mapowania nauki przeprowadzonego przy wykorzystaniu programu VOSviewer. Uzyskana na tej podstawie mapa, wraz z jej interpretacją znajduje się w aneksie do niniejszej rozprawy doktorskiej (Rysunek A.1 oraz Rysunek A.2).

Mając na uwadze, stwierdzenie wciąż istniejącej luki badawczej oraz ważność rozpatrywanego zagadnienia, głównym celem badawczym w rozprawie jest analiza zatrudnienia obywateli Ukrainy w kontekście zapotrzebowania polskiego rynku pracy w latach 2004-2020. Za cele szczegółowe, służące realizacji celu głównego uznano:

- ustrukturyzowanie pojęć związanych z rynkiem pracy, popytem na pracę, ze szczególnym uwzględnieniem kwestii niezaspokojonego popytu na pracę;
- analizę popytu na pracę na polskim rynku pracy w analizowanym okresie;
- analizę poziomu niezrealizowanego popytu na pracę na polskim rynku pracy;

⁵ MPiPS, *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce*, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

- analizę skali zatrudniania obywateli Ukrainy w kontekście popytu na polskim rynku pracy;
- analizę struktury zatrudniania obywateli Ukrainy w kontekście popytu na polskim rynku pracy.

Aby zrealizować cele pracy sformułowano hipotezę główną oraz dwie hipotezy szczegółowe. W rozprawie przyjęto następującą hipotezę główną: *zatrudnianie obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na pracę na polskim rynku pracy*. Weryfikacja hipotezy głównej wymagała rozpatrzenia dwóch hipotez szczegółowych:

H₁: Zatrudnianie obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na pracę występującego na regionalnych (wojewódzkich) rynkach pracy w Polsce.

H₂: Zatrudnianie obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na pracę występującego w poszczególnych branżach polskiej gospodarki.

Rozprawa doktorska przygotowana została w konwencji teoretyczno-empirycznej. Część teoretyczna obejmuje zagadnienia związane z rynkiem pracy, ze szczególnym uwzględnieniem problemu niezaspokojonego popytu na pracę. W warstwie empirycznej przedstawione zostały wyniki badań własnych.

Realizacja przyjętych w rozprawie celów badawczych oraz weryfikacja postawionych hipotez wymagała wykorzystania różnorodnych metod badawczych. W pracy wykorzystano: metodę analizy źródeł literaturowych zarówno krajowych, jak i zagranicznych oraz metodę analizy aktów prawnych. W rozprawie oprócz danych z publikacji książkowych czy czasopism naukowych wykorzystano raporty, sprawozdania i materiały statystyczne udostępnione przez Główny Urząd Statystyczny oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zastosowano też metodę analizy opisowej, a w analizie wpływu zatrudnienia obywateli Ukrainy na problem niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce - posłużono się metodą regresji liniowej.

Rozprawa składa się z pięciu rozdziałów umożliwiających weryfikację hipotez badawczych oraz zrealizowanie postawionych celów.

Celem pierwszego rozdziału stała się analiza zagadnień pojęciowo-koncepcyjnych dotyczących rynku pracy. Zostały tu przedstawione wybrane definicje rynku pracy, a także elementy, rodzaje i funkcje rynku pracy. Rozdział zawiera również rozważania teoretyczne nad równowagą rynku pracy. Dodatkowo przeanalizowano tu kwestię podejścia do rynku pracy w wybranych nurtach ekonomicznych. Ponieważ w każdej

gospodarce pojawić się może sytuacja, w której pomimo osiągnięcia stanu równowagi na rynku pracy istnieje zarówno bezrobocie jak i niezaspokojony popyt na pracę, w pierwszym rozdziale rozpatrzono krzywą Beveridge’a przedstawiającą te zależności.

Drugi rozdział został poświęcony popytowi na pracę. W rozdziale zostały zaprezentowane sposoby pomiaru popytu na pracę oraz czynniki determinujące ten popyt. W tej części pracy przeanalizowano zagadnienie niezaspokojonego popytu na pracę. Rozpatrzono różne definicje zjawiska, prezentowane w literaturze przedmiotu oraz przez organizacje międzynarodowe (jak Międzynarodowa Organizacja Pracy). Bardzo ważnym aspektem tego rozdziału było prześledzenie problemu strukturalnych niedopasowań popytu i podaży na rynku pracy, które w dużej mierze determinują problem niezaspokojonego popytu na pracę, kiedy pomimo występowania bezrobocia, wakaty pozostają niezapełnione. W rozdziale tym wskazano także działania, jakie można podejmować w odpowiedzi na problem niezaspokojonego popytu na pracę.

W rozdziale trzecim przedstawiono zagadnienia związane z sytuacją na polskim rynku pracy. Rozdział prezentuje obraz przemian polskiego rynku pracy od 2004 do 2020 roku oraz analizę poziomu i struktury popytu na pracę na polskim rynku pracy w ujęciu regionalnym i branżowym w tym okresie. Szczególną uwagę zwrócono na problem niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce. Pod uwagę wzięto zmiany wskaźnika wolnych miejsc pracy w Polsce, które ilustrują stopień niezaspokojenia popytu na pracę. W rozdziale trzecim wskazano również główne źródła niezaspokojonego popytu na pracę oraz działania stosowane w odpowiedzi na problem niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce.

W rozdziale czwartym przeanalizowano prawne aspekty zatrudniania cudzoziemców w Polsce, rozpatrując także kwestię akcesji Polski do Unii Europejskiej i przyjęcia *acquis communautaire*, w tym traktatowej zasady swobody przepływu pracowników. Ze względu na temat pracy i zakres geograficzny, dogłębnie przeanalizowano i wskazano możliwości zatrudniania obywateli spoza UE. Bardzo ważnym aspektem tego rozdziału było prześledzenie ekonomicznych aspektów zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Jednym z takich aspektów – budzących silne zainteresowanie społeczeństwa państwa przyjmującego – jest wpływ imigracji na wysokość wynagrodzeń rodzimej siły roboczej. Większość badań prowadzonych w okresie ostatnich 30 lat, nie potwierdza negatywnego efektu zatrudniania cudzoziemców na poziom płac w państwie goszczącym (z wyjątkiem np. niewielkiego wpływu na różnicę w zarobkach pomiędzy mniej, a bardziej

wykwalfikowanymi pracownikami)⁶. Jednakże autorka, uwzględniając skalę zatrudnienia cudzoziemców w Polsce mierzoną przy pomocy liczby wydanych zezwoleń na pracę oraz liczby zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom pokusiła się o stworzenie dwóch modeli regresji, w celu zbadania, czy podobne tendencje występują w Polsce.

W rozdziale czwartym została ukazana skala i dynamika zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem obywateli Ukrainy, jako podstawowej grupy cudzoziemców na polskim rynku pracy. Rozdział ten zawiera analizę danych statystycznych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, dotyczących poziomu i struktury zatrudniania obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy (wydane zezwolenia na pracę i oświadczenia o powierzeniu pracy dla obywateli Ukrainy).

Zebranie danych statystycznych dotyczących zarówno zatrudnienia obywateli Ukrainy w Polsce, jak i dotyczących liczby wolnych miejsc pracy na polskim rynku pracy umożliwiło wykonanie regresji liniowej oraz korelogramów pomiędzy zmiennymi zarówno w skali kraju, jak i województw oraz poszczególnych branż polskiej gospodarki, co pokazano w Rozdziale 5. Dla osiągnięcia celu rozprawy doktorskiej i zbadania czy zatrudnianie obywateli Ukrainy stanowi odpowiedź na problem niezaspokojonego popytu na pracę na polskim rynku pracy, zbudowano sześć modeli liniowych, jednowymiarowych. Do estymacji parametrów strukturalnych modeli zastosowano klasyczną metodę najmniejszych kwadratów (KMNK), przy wykorzystaniu dodatku z analizy danych (Analysis ToolPak), dostępnego w programie Microsoft Excel.

Rozprawę zamyka zakończenie, w którym odniesiono się zarówno do celów jak i hipotez badawczych. Zaprezentowano w nim także wnioski końcowe.

⁶ A. Sieroń, *Wpływ imigracji na rynek pracy*, Rynek – Społeczeństwo – Kultura, nr 2(18), 2016 s. 34-35.

ROZDZIAŁ I

TEORETYCZNE ASPEKTY RYNKU PRACY

1.1 Pojęcie i rodzaje rynku pracy

Powstanie rynku związane jest z procesem narodzin i rozwoju instytucji wymiany jako aktu, a później zwyczaju i norm dawania i otrzymywania czegoś w zamian⁷. Obecnie rynek jest centralną kategorią ekonomii. Rynek rozumiany jest jako ogół stosunków zachodzących pomiędzy podmiotami uczestniczącymi w procesie wymiany⁸. Rynek umożliwia nabywcom nawiązanie kontaktu ze sprzedawcami dóbr i usług. Pełni rolę mechanizmu koordynującego zachowania uczestniczących w nim nabywców oraz sprzedawców, ułatwiając proces wymiany towarów i usług. W gospodarce można wyróżnić różne rodzaje rynku m.in. rynek produktów, rynek kapitałowy, rynek ziemi, rynek pieniężny, a także rynek pracy. W istocie wszystkie te rynki pełnią tę samą funkcję ekonomiczną, dokonywane są tam akty wymiany pomiędzy sprzedawcami i nabywcami, kształtowana jest cena oraz rozmiary przeprowadzanych transakcji⁹.

Jak wskazano wyżej, jednym z rodzajów rynku jest rynek pracy. Rynek pracy także można rozpatrywać jako miejsce spotkania popytu i podaży, gdzie kształtowana jest cena. Pracodawcy wraz z ich zapotrzebowaniem na pracę stanowią stronę popytową na rynku pracy, natomiast stronę podażową stanowią pracobiorcy wraz ze swoim potencjałem. Ceną na rynku pracy jest płaca, czyli ekwiwalent za pracę¹⁰.

Rynek pracy można zdefiniować również jako miejsce, w którym dokonywana jest transakcja wymiany usług pracy pomiędzy pracownikami, a pracodawcami, a także ustalane są rozmiary tychże transakcji oraz ich warunki, a w szczególności cena tych usług,

⁷ W. Stankiewicz, *Ekonomika instytucjonalna. Narodziny i rozwój*, PWSBiA, Warszawa 2012, s. 82.

⁸ W. Wrzosek, *Funkcjonowanie rynku*, PWE, Warszawa 1997, s. 11.

⁹ D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Mikroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014, s. 77-78.

¹⁰ M. Zieliński, *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, CeDeWu.PL, Warszawa 2012, s. 9.

czyli płaca¹¹. Ta lokalizacyjna definicja rynku pracy, traktująca go jako miejsce, w którym ludzie zgłaszają popyt na pracę oraz oferują podaż usług pracy, wydaje się być najbardziej rozpowszechnioną definicją w literaturze¹².

W literaturze i w praktyce analizuje się różne rodzaje rynku pracy, wyodrębnione ze względu na różne kryteria. Poszczególne rynki pracy charakteryzują się różnymi sposobami ich funkcjonowania, zróżnicowaną ofertą miejsc pracy oraz różnicami w poziomie jakości oferowanych miejsc pracy i dostępnością¹³.

Przyjmując jako kryterium podziału ujęcie geograficzne, wyodrębnia się¹⁴:

- krajowy rynek pracy;
- regionalny rynek pracy;
- lokalny rynek pracy.

Krajowy rynek pracy dotyczy terytorium całego kraju, podlega ogólnej polityce państwa i regulowany jest przez decyzje władzy centralnej¹⁵. Analizy krajowego rynku pracy są bardzo popularne w literaturze. Pozwalają zobrazować zmiany na krajowym rynku pracy zachodzące wybranych odstępach czasowych, a także porównać sytuację na krajowym rynku pracy z sytuacją na zagranicznych rynkach pracy¹⁶.

Regionalny rynek pracy obejmuje obszar geograficzny o wykształconych funkcjach i profilu społeczno – gospodarczym. W przypadku polskiej gospodarki, regionalny rynek pracy utożsamiany jest z obszarem województwa¹⁷. Rynek pracy w danym regionie charakteryzuje się specyficznym profilem zatrudnienia, który jest ściśle powiązany z poziomem rozwoju różnych sektorów gospodarczych w tym regionie. Zróżnicowanie to wpływa na proporcje, w jakich poszczególne branże przyczyniają się do gospodarki regionalnej, co z kolei kształtuje charakterystyczne dla regionu wskaźniki zatrudnienia w tych branżach. Ponadto, regionalny rynek pracy charakteryzuje się tym, że występujące na nim miejsca pracy są dostępne dla ludności zamieszkującej dany region, bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania. Oznacza to, że pracownicy zamieszkujący obszar regionalnego rynku pracy mają swobodny dostęp do występujących na nim miejsc pracy, dzięki codziennym dojazdom do pracy¹⁸.

¹¹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 11.

¹² S. Lis, *Współczesna makroekonomia*, CeDeWu, Warszawa 2023, s. 219.

¹³ A. Skórska, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 14.

¹⁴ K. Głębicka, *Wybrane elementy rynku pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2001, s. 11.

¹⁵ Ibidem, s. 11.

¹⁶ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 17.

¹⁷ A. Skórska, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 14.

¹⁸ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 17-18.

Lokalny rynek pracy obejmuje swoim zasięgiem znacznie mniejszy obszar geograficzny niż regionalny rynek pracy. Lokalny rynek pracy definiowany jest jako obszar geograficzny, w którym informacje o miejscach pracy oraz o potencjalnych pracownikach są prawie doskonałe, a koszty poszukiwania pracy oraz koszty dojazdów do pracy są stosunkowo niskie. W przypadku polskiej gospodarki, lokalny rynek pracy utożsamiany jest z obszarem powiatów lub gmin¹⁹.

Niektórzy autorzy wyróżniają także międzynarodowy rynek pracy²⁰. Pojęcie międzynarodowego rynku pracy jest szeroko używane w literaturze. Różni autorzy używają go w różnych kontekstach i najczęściej ze względu na różne aspekty migracji i zatrudnienia międzynarodowego²¹. Międzynarodowy rynek pracy odnosi się do globalnego środowiska, w którym pracodawcy i pracownicy z różnych krajów i regionów mogą współpracować i nawiązywać relacje. Na międzynarodowym rynku pracy pracodawcy mogą rekrutować pracowników spoza swojego kraju lub wysyłać ich do pracy za granicę. Pracownicy natomiast mogą szukać zatrudnienia poza granicami swojego kraju i wykorzystywać swoje umiejętności i doświadczenie zawodowe na arenie międzynarodowej²².

Przyjmując jako kryterium podziału poziom barier wejścia na rynek pracy, charakterystyczny dla wybranych grup zawodowych, D. C. Miller i Form W.H. Wyróżnili pięć rodzajów rynków pracy, takich jak²³:

- rynek pozostający pod kontrolą grupy zawodowej;
- rynek tradycyjny;
- rynek administrowany;
- rynek kontestujący;
- rynek wolny.

O występowaniu rynku pracy pozostającego pod kontrolą grupy zawodowej, mówi się wtedy, gdy na rynku pracy występuje silna grupa zawodowa wpływająca na wysokość własnych zarobków i warunków pracy, a także posiadająca znaczny wpływ na

¹⁹ Ibidem, s. 18.

²⁰ D. Mertens, *Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage*, [w:] D. Mertens, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MitAB), 6. Jg./1973, 1973, s. 229.

²¹ G. Strzelec, *Samoinicjowana ekspatriacja a makrotrendy kształtujące międzynarodowy rynek pracy*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 511, 2018, s. 238-239.

²² J. Choi, R. H. Woods, S.K. Murrmann, *International labor markets and the migration of labor forces as an alternative solution for labor shortages in the hospitality industry*, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2020, 12(1), s. 61–67.

²³ W. Kozek, *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013, s. 107-110.

kształtowanie wysokości zarobków i warunków pracy innych zawodów i grup pracowni-
czych. Dużą siłę wpływu na rynek pracy mogą posiadać osoby zatrudnione na stanowi-
skach: menedżerów, dyrektorów, właścicieli dużych firm oraz parlamentarzystów²⁴.

Rynek tradycyjny to rynek, na którym grupa zawodowa posiadająca specyficzne
umiejętności reguluje zasady związane z wykonywaniem danej profesji. Na rynku trady-
cyjnym działają przede wszystkim grupy wykonujące „wolny zawód”, czyli prawnicy,
lekarze, architekci, ale również niezależni rzemieślnicy, np. jubilerzy czy stolarze²⁵.

Rynek administrowany dotyczy grup pracowników takich jak urzędnicy oraz przed-
stawiciele pozostałych zawodów, których funkcjonowanie jest regulowane przede
wszystkim przepisami prawnymi²⁶.

Rynek kontestujący, związany jest z grupami zawodów, czynnie angażującymi się
w spory zbiorowe. Warunki pracy i płacy na rynku kontestującym w głównej mierze usta-
lane są przez przetarg, w mniejszym stopniu określa je rynek. Jest to rynek pracy zawo-
dów robotniczych, zwłaszcza robotników przemysłowych zatrudnionych w dużych za-
kładach pracy.

Rynek wolny, zwany również nieustrukturyzowanym, charakteryzuje się uzależ-
nieniem płacy od popytu i podaży na określonej pracy. W ramach wolnego rynku funk-
cjonują zawody o różnym poziomie kwalifikacji oraz zawody nowe, dla których jeszcze
nie zostały ustalone reguły ich rynku²⁷.

Kolejną klasyfikację rynku pracy stanowi podział na rynek wewnętrzny i ze-
wnętrzny²⁸. Wewnętrzny rynek pracy można zdefiniować jako obszar działalności kon-
kretnej organizacji, obejmujący jej własne zasoby kadrowe²⁹. Wewnętrzny rynek pracy,
czyli aktualnych pracowników przedsiębiorstwa można podzielić na dwie grupy: na część
zasadniczą oraz część brzegową. Grupę zasadniczą pracowników, czyli inaczej trzon za-
łogi, stanowią pracownicy, bez których niemożliwe jest zrealizowanie podstawowych
procesów przedsiębiorstwa. Są to pracownicy posiadający specyficzne umiejętności
i kwalifikacje oraz określone doświadczenie. Od pracy grupy zasadniczej zależy prze-
trwanie, wyniki i rozwój przedsiębiorstwa. Koszty zwolnienia pracownika z trzonu za-
łogi są bardzo wysokie, dlatego pracodawca często ulega żądaniom płacowym tych

²⁴ Ibidem, s. 107.

²⁵ A. Skórska, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 15.

²⁶ W. Kozek, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 108.

²⁷ Ibidem, s. 109.

²⁸ A. Musiał –Paczkowska, *Segmentacja rynku pracy*, Politechnika Łódzka, Łódź 2012, s. 78.

²⁹ T. Oleksyn, *Praca i płaca w zarządzaniu*, Wyd. Biblioteka Menedżera, Warszawa 2001, s. 35.

pracowników, co w konsekwencji gwarantuje pracownikom zasadniczym wysokie płace, stabilność zatrudnienia, dobre warunki pracy oraz duże perspektywy awansu. Grupę zasadniczą w przedsiębiorstwie tworzy głównie kierownictwo oraz w zależności od specyfiki branży działalności: konstruktorzy, technolodzy czy pracownicy odpowiedzialni za badania oraz analizę rynku³⁰.

Grupę brzegową pracowników, stanowią pracownicy, na których jest zmienne zapotrzebowanie, zależne między innymi od koniunktury. Pracownicy brzegowi zatrudniani są zazwyczaj na krótkoterminowe umowy, nie obejmujące przywilejów reszty załogi. Dokładniej, pracownicy brzegowi często nie posiadają formalnie zagwarantowanej stabilności zatrudnienia (pracując np. na umowę zlecenie), zabezpieczeń emerytalnych, opieki zdrowotnej oraz innych korzyści, które stałe kontrakty na pracę obejmują³¹. Ponadto wśród pracowników grupy brzegowej wyróżnia się pracowników peryferyjnych (sezonowych, uzupełniających) oraz pracowników pomocniczych, wykonujących zadania pomocnicze lub okresowo pojawiające się w działalności przedsiębiorstwa³².

Z kolei zewnętrzny rynek pracy obejmuje wszystkie obszary poza wewnętrznym rynkiem pracy danej organizacji. Uznaje się, że dla konkretnej firmy, zewnętrzny rynek pracy składa się z tych miejsc, w których organizacja poszukuje potencjalnych pracowników.

Na ten rynek składają się osoby³³:

- aktualnie niepracujące, ale poszukujące zatrudnienia;
- zatrudnione u innych pracodawców, lecz rozważające zmianę pracy;
- objęte procesem kształcenia i szukające możliwości wejścia na rynek pracy.

Kolejna segmentacja to podział na centralny i peryferyjny rynek pracy (rynek pierwotny i wtórny). Podział ten nazywany jest inaczej koncepcją dualnego rynku pracy. Na rynku pracy wyróżnia się sektor centralny (zwany inaczej jądrem rynku pracy), który stanowi fundament rynku. Występowanie centralnego sektora rynku pracy, charakterystyczne jest dla obszarów, na których funkcjonują firmy monopolizujące produkcję oraz osiągające najwyższą wydajność i zyski. Ten sektor rynku oferuje wysokie zarobki, korzystne warunki wykonywania pracy, stabilność zatrudnienia oraz ochronę praw pracowników. Pracownicy sektora centralnego, często przynależą do związków zawodowych.

³⁰ M. Zieliński, *Rynek pracy w teoriach ...*, op. cit., s. 62.

³¹ E. Kryńska, *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPiSS, Warszawa 2001, s. 115.

³² M. Zieliński, *Rynek pracy w teoriach ...*, op. cit., s. 63.

³³ A. Musiał –Paczkowska, *Segmentacja rynku pracy...*, op. cit., s. 82.

Do jądra rynku należy m.in. górnictwo, wydobywanie ropy i gazu ziemnego, handel hurtowy, przemysł samochodowy, metalurgiczny oraz budownictwo.

Peryferyjny sektor rynku pracy, charakteryzuje się występowaniem mniejszych firm, dużą konkurencją, niższą wydajnością pracy, niskimi zyskami, a także mniejszym postępem organizacyjnym i technologicznym. Na rynku peryferyjnym dostępne są niskopłatne i niestabilne miejsca pracy, wymagające większego wysiłku fizycznego, dające niewielką szansę na awans. Ponadto, sektor peryferyjny charakteryzuje duża fluktuacja pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy porzucając pracę w sektorze peryferyjnym, mają niewielkie szanse na znalezienie zatrudnienia w sektorze centralnym. Duża fluktuacja pracowników w tym przypadku wynika często z niekorzystnych warunków zatrudnienia. Do sektora peryferyjnego zalicza się np. przemysł tekstylny, włókienniczy, meblowy i skórzanym³⁴.

Interesujący podział rynku pracy ze względu na rodzaj bariery wejścia, zaproponował L. Thurtow, wyróżniając dwa główne sektory: sektor konkurencji płacowej i sektor konkurencji miejsc pracy. W sektorze konkurencji płacowej, dostęp do pracy zależy od rywalizacji pracowników o wysokość wynagrodzenia. Natomiast w sektorze konkurencji miejsc pracy, centralnym czynnikiem jest teza, że produktywność pracownika zależy od charakterystyki jego miejsca pracy. W tym sektorze, pracownicy nie walczą o wyższe płace, lecz konkurują ze sobą na poziomie swojego wykształcenia, umiejętności i kwalifikacji.

Kolejną klasyfikacją jest klasyfikacja zawodowa rynku pracy. Każdy zawód posiada swój specyficzny rynek pracy, charakteryzujący się występowaniem na nim określonych reguł i zwyczajów, które są najlepiej znane przedstawicielom danej profesji. Reguły i zwyczaje panujące na zawodowych rynkach pracy są ustalane tym chętniej im mocniej ugruntowany jest status danej profesji. Profesjonaliści przyjmują odpowiedzialność za wybrany fragment życia społeczeństwa, a posiadanie ogromnej wiedzy i doświadczenia w danej dziedzinie pozwala im na bronienie dostępu do swojego zawodu osobom z zewnątrz oraz strzeżenia tajemnic swojej profesji.

Z kolei B. Lutz i W. Sengenberger zaproponowali trójsegmentowy model rynku pracy. Podziału rynku pracy w trójsegmentowym modelu dokonano na podstawie kwalifikacji występujących na rynku pracy. Wyróżniono kwalifikacje uniwersalne, zawodowe

³⁴ W. Kozek, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 115-116.

oraz specyficzno – zakładowe. Na tej postawie powstała następująca klasyfikacja rynku pracy³⁵:

- rynek pracy niewykwalifikowanej siły roboczej,
- rynek pracy wykwalifikowanej siły roboczej dla osób posiadających kwalifikacje uniwersalne i zawodowe, zwany dalej zawodowym rynkiem pracy,
- wewnątrzzakładowy rynek pracy, dla osób posiadających kwalifikacje specyficznie – zakładowe.

Rynek pracy można dzielić również w oparciu o cechy statystyczne charakteryzujące zasoby pracy, takie jak: wiek, płeć czy wykształcenie lub w oparciu o cechy charakteryzujące miejsce pracy, takie jak np. branża. Przyjmując powyższe kryteria podziału można wyróżnić np. rynek pracy kobiet, osób starszych, czy absolwentów uczelni wyższych.

Podsumowując, niniejszy podrozdział przedstawia szeroki zakres klasyfikacji rynku pracy, odzwierciedlających jego złożoność i heterogeniczność. Podmioty rynku pracy są różnorodne i dynamicznie reagują na zmieniające się warunki, co manifestuje się w wielości form i struktur rynkowych. Od geograficznych podziałów, takich jak rynki krajowe, regionalne i lokalne, po bardziej szczegółowe kategorie związane z barierami wejścia na rynek, zawodowymi charakterystykami, a nawet strukturą organizacyjną wewnątrz przedsiębiorstw.

Zrozumienie omówionej różnorodności rynku pracy, prowadzi do bliższego przyjrzenia się jego głównym składnikom. W kolejnym podrozdziale skoncentrowano się zatem na elementach rynku pracy, takich jak uczestnicy rynku, usługi pracy, płaca oraz popyt i podaż na pracę.

1.2 Elementy rynku pracy

Rynek pracy należy do rynków czynników produkcji obejmujących swoim zakresem takie rynki jak: rynek ziemi, rynek kapitału rzeczowego, czy też rynek kapitału pieniężnego. Rynek pracy posiada cechy wspólne z innymi rynkami czynników produkcji (tak jak na wszystkich rynkach występuje na nim: popyt, podaż, cena czy konkurencja) jednakże warto podkreślić jego specyfikę, ponieważ niektóre elementy rynku pracy charakteryzuje wyraźna swoistość. Owa swoistość wynika głównie ze specyfiki siły

³⁵ E. Kryńska, *Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne*, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica, 137 Rynek Pracy i Bezrobocie, 1995, s. 26-27.

roboczej, oferującej usługi pracy. Specyfika siły roboczej z kolei nie pozostaje bez znaczenia dla przedmiotu wymiany na rynku pracy. Choć pracodawcy przejawiają zainteresowanie pracownikami ze względu na ich umiejętności i kwalifikacje, to nie stanowią one przedmiotu transakcji na rynku pracy. Umiejętności i kwalifikacje pracowników stanowią jedynie podstawę dającą możliwość wykonywania pracy, są podstawą świadczenia usług pracy dla pracodawców. To nie umiejętności i kwalifikacje, lecz usługi pracy świadczone przez pracobiorców stanowią przedmiot wymiany z pracodawcami. Nie oznacza to jednak, że pracownicy pozbywają się swoich umiejętności i kwalifikacji, a wręcz przeciwnie mogą je rozwijać, wykonując określoną pracę³⁶.

Tak jak wszystkie usługi, usługi pracy charakteryzują się taką cechą, jak nierozdzielność, co oznacza, że nie ma możliwości rozdzielenia usług pracy od człowieka dostarczającego te usługi. Pracobiorcy zobowiązani są do osobistego dostarczenia usług pracy dla pracodawcy. Nierozdzielność usług pracy wyróżnia dostawcę usług na rynku pracy, od dostawców na innych rynkach, a zwłaszcza na rynkach produktowych. Dostawcę na rynku produktów interesuje zwłaszcza cena produktu, którą może uzyskać przy jego sprzedaży, natomiast dla dostawcy na rynku pracy, równie ważne znaczenie jak płaca (rozumiana jako cena za usługę pracy), mają także warunki pracy, wyposażenie stanowiska pracy, dogodność dojazdów do pracy, czy też atmosfera pracy. Wszystkie te elementy, stanowiące pozafinansowe warunki wykonywania pracy wraz z wysokością płacy, warunkują podjęcie pracy przez pracowników³⁷.

Kolejną cechą usług pracy jest ich różnorodność, bowiem na rynku pracy nie występują dwie identyczne osoby, które mogą świadczyć pracę³⁸. Jakość świadczonych usług pracy zależy od posiadanego przez pracowników kapitału ludzkiego w zakresie umiejętności i kwalifikacji, a także od stopnia ich zaangażowania się w świadczenie tych usług. Dokładniej chodzi o elementy, takie jak: motywacja i stosunek do pracy, punktualność, dokładność i staranność przy wykonywaniu powierzonych zadań, itp. Im wyższy jest ich poziom, tym wyższa jest jakość wykonywanej pracy. Pracownicy są pod tym względem bardzo zróżnicowani, dlatego pracodawcy stosują pieniężne oraz niepieniężne środki motywujące, w celu zwiększenia zaangażowania pracowników w świadczenie usług pracy³⁹.

³⁶ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 11-12.

³⁷ Ibidem, s. 12.

³⁸ B. Puzio – Waclawik, *Ekonomia behawioralna a wybrane aspekty rynku pracy*, *Problems of Economics and Law*, 5(2), 2021, s. 3.

³⁹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 12-13.

Transakcje zawierane na rynku pracy, charakteryzują się dużą złożonością m.in. ze względu na występowanie niedoskonałości w przepływie informacji. W sytuacji, gdyby wszyscy pracownicy byli jednakowi, wszystkie miejsca pracy byłyby identyczne i istniałaby pełna informacja o rozmieszczeniu miejsc pracy, to transakcje zawierane na rynku pracy byłyby bardzo proste. Jednak przy braku jednorodności oraz przy jednoczesnym występowaniu kosztów związanych z pozyskiwaniem informacji zarówno pracodawcy, jak i pracownicy zmuszeni są do poniesienia nakładów w celu znalezienia właściwego pracownika lub właściwego miejsca pracy. Różnorodność dotyczy zarówno kwalifikacji i umiejętności posiadanych przez pracowników, jak i cech wymaganych przez pracodawcę. W takich okolicznościach, nie jest pewnym, że osoby szukające pracy znajdą pracę odpowiednią dla siebie, a pracodawcy znajdą właściwych pracowników. Dlatego zarówno pracownicy, jak i pracodawcy muszą podjąć decyzję, czy chcą zaakceptować aktualnie dostępną ofertę rynkową, czy też będą czekać na pojawienie się lepszej oferty. Zarówno pracodawcy, jak i pracownicy mają możliwość podejmowania własnych inicjatyw w celu znalezienia pracowników lub pracy. Przykłady takich działań obejmują inwestowanie w pozyskiwanie informacji na temat dostępnych ofert pracy lub zasobów pracowniczych poprzez ponoszenie odpowiednich kosztów. Ponadto pracownicy mogą zdecydować się na przekwalifikowanie się lub zmianę miejsca zatrudnienia w zależności od własnych potrzeb i preferencji zawodowych⁴⁰.

Cechą wymiany na rynku pracy jest to, że przybiera ona formę kontraktu zawieranego pomiędzy pracodawcami, a pracownikami. Rynek pracy jest zatem sferą nawiązywania kontraktów między pracodawcami, kreującymi popyt na pracę, a pracownikami, reprezentującymi podaż pracy, gdzie przedmiotem wymiany jest praca, której wartość wyrażana jest za pomocą wynagrodzenia za pracę, czyli płacy. Warunki świadczenia usług pracy oraz poziomu płacy ustalane są na drodze negocjacji, w których państwo może odgrywać istotną rolę, poprzez zakres interwencjonizmu w zakresie rynku pracy (m.in. poprzez ustalenie płacy minimalnej). Ważną rolę przy ustalaniu warunków świadczenia pracy posiadają również instytucje znajdujące się w bezpośrednim związku z rynkiem pracy, takie jak: związki zawodowe, urzędy pracy, czy też instytucje pomocy społecznej.

⁴⁰ C. A. Pissarides, *Teoria bezrobocia w stanie równowagi*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2012, s. 5.

Pracownicy i pracodawcy zawierają kontrakt na pracę, w postaci umów formalnych, bądź nieformalnych (ustnych), które w szczegółowy sposób określają warunki pracy. W umowie zawierane są informacje o wymiarze czasu pracy, o wymiarze pracy w godzinach nadliczbowych, o wysokości podstawowego wynagrodzenia za pracę, a także sposobów wynagradzania za pracę dodatkową⁴¹.

Zawierając długotrwałe kontrakty na pracę, przedsiębiorstwa i pracownicy odnoszą korzyści. Ten rodzaj zobowiązania chroni zarówno firmę, jak i pracowników przed skutkami wahań na rynku pracy. Wysokie koszty negocjacji wysokości płacy powodują, że zmiany płac następują jedynie co jakiś czas⁴².

Analizując pojęcie rynku pracy, należy zwrócić szczególną uwagę na takie elementy składowe, jak: popyt na pracę, podaż pracy i cena pracy.

Płaca jest ceną usług pracy świadczonych przez pracobiorców na rzecz pracodawców. Płaca ma za zadanie spełniać cztery funkcje: motywacyjną, dochodową, kosztową i społeczną.

Funkcja motywacyjna, inaczej bodźcowa, powinna być spełniana poprzez pracę nominalną. Polega na tym, że płaca ma za zadanie wpływać na postawy i motywacje pracowników oraz pozytywnie oddziaływać na rezultaty pracy, czyli na jej jakość i wydajność, a także skłaniać pracowników do podnoszenia swoich kompetencji. Zasadniczo z istoty funkcji motywacyjnej, wynika silny związek pomiędzy ilością i jakością świadczonej pracy, a płacą.

W ramach funkcji dochodowej, wysokość płacy kształtuje poziom dochodów pracowników, które z kolei warunkują jakość ich życia. Wobec tego, pracownicy zainteresowani są znalezieniem jak najlepiej płatnej pracy.

Z drugiej strony, wysokość płacy stanowi ważny element kształtujący koszty prowadzenia działalności gospodarczej (funkcja kosztowa). Pracodawca, którego głównym celem jest maksymalizacja zysku, będzie starał się minimalizować koszty produkcji, w tym również na ograniczać koszty związane z wynagrodzeniami pracowników (płacami). Z drugiej strony, sami pracownicy również przywiązują wagę do funkcji kosztów płacowych, gdyż wzrost ich zarobków może bezpośrednio przyczynić się do zwiększenia

⁴¹ D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014, s. 241.

⁴² Ibidem, s. 241.

cen produktów na rynku, co jest bezpośrednią konsekwencją rosnących kosztów wytwarzania⁴³.

Funkcję społeczną płac można zdefiniować jako wpływ na rozsądne kształtowanie i wykorzystanie siły roboczej w gospodarce. Płace mają wpływ na rozmieszczenie siły roboczej i kształtowanie jej struktury w gospodarce, co może sprzyjać zdobywaniu określonych zawodów lub podejmowaniu określonych prac⁴⁴.

O poziomie płacy decydują czynniki wewnętrzne i zewnętrzne. Do czynników zewnętrznych, niezależnych od przedsiębiorstwa zalicza się czynniki: ekonomiczno-finance i prawne, np. poziom bezrobocia na rynku pracy, poziom płac minimalnych w gospodarce, ustalone ustawowo składki na ubezpieczenia społeczne, Fundusz Pracy, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych itp. Z kolei do czynników wewnętrznych wpływających na wysokość płacy zalicza się: wielkość przedsiębiorstwa, poziom zatrudnienia w firmie, kwalifikacje personelu, polityka wynagrodzeń firmy, występowanie i siła związków zawodowych oraz uwarunkowania technologiczne⁴⁵.

W literaturze można spotkać wyróżnienie płacy nominalnej i płacy realnej. Płaca nominalna to kwota w konkretnej walucie (np. w zł), którą otrzymuje pracownik w zamian za świadczenie usług pracy w danym czasie, np. przez 1 miesiąc. Z kolei płaca realna to płaca wyrażona w ilości produktów, które można nabyć za kwotę płacy nominalnej. Płaca realna wyraża siłę nabywczą płacy nominalnej. Wysokość płac realnych uzależniona jest od wysokości płac nominalnych oraz od cen produktów, przy czym im wyższe są płace nominalne, tym wyższe są płace realne, a także im wyższe są ceny produktów, tym niższe są płace realne, *ceteris paribus*⁴⁶.

Popyt na pracę to ilość usług pracy, jaką pracodawcy zdecydowani są zakupić na rynku pracy⁴⁷.

Popyt na pracę determinowany jest przede wszystkim ceną pracy. o popycie na pracę decydują także czynniki poza cenowe, które rozważane są w krótkim i długim okresie. Popytowi na pracę, jego istocie, miarom i czynnikom go determinującym, z racji na temat pracy, został poświęcony Rozdział 2 niniejszej rozprawy doktorskiej.

⁴³ P. Antoszak, *Pojęcie i funkcje płac we współczesnej gospodarce rynkowej*, [w:] A. Wedeł – Domaradzka (red.), Zeszyty Naukowe Wyższa Szkoła Gospodarki, Ekonomia 4/2012, Bydgoszcz 2012, s. 37.

⁴⁴ A. Buchner – Jeziorska, *Istota i funkcje płac w gospodarce*, Przegląd Socjologiczny Sociological Review 36, 1986, s. 123-125.

⁴⁵ M. Zieliński, *Rynek pracy w teoriach ...*, op. cit., s. 47.

⁴⁶ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 14.

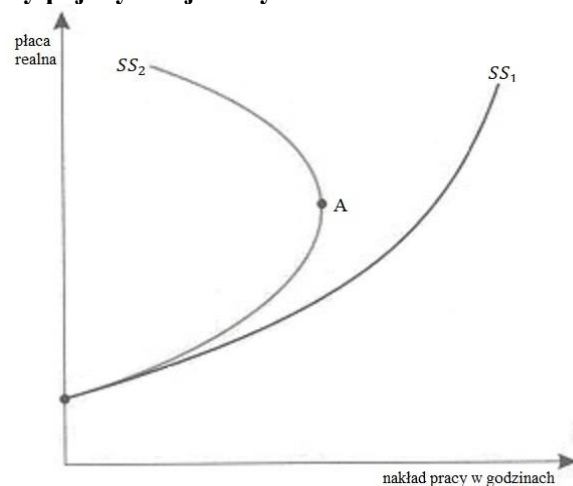
⁴⁷ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 93.

Analizując pojęcie rynku pracy, bezwzględnie należy zwrócić uwagę również na zasoby siły roboczej. Zasoby siły roboczej można zdefiniować jako liczbę osób aktywnych zawodowo, będących w wieku produkcyjnym oraz posiadających jednocześnie fizyczną i umysłową zdolność do wykonywania pracy⁴⁸. Do ludności aktywnej zawodowo, zalicza się⁴⁹:

- pracujących i otrzymujących za tę pracę wynagrodzenie (bez względu na czas trwania tej pracy oraz miejsce jej wykonywania);
- bezrobotnych, czyli osoby gotowe i zdolne do podjęcia pracy;
- osoby nieodpłatnie pomagające w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej.

Pracobiorca decyduje, ile czasu jest w stanie przepracować oraz podejmuje decyzję czy w ogóle chce być aktywny zawodowo. Pracobiorca będzie skłonny do zwiększania czasu pracy do chwili, w której krańcowa użyteczność dóbr otrzymanych na skutek dodatkowej godziny pracy będzie równa krańcowej użyteczności ostatniej godziny wolnego czasu⁵⁰. Otrzymywanie wyższej płacy realnej powoduje zwiększenie ilości dóbr, które pracobiorca może nabyć za dodatkową godzinę pracy. Na Wykresie 1 przedstawiono dwa podstawowe warianty kształtowania się krzywej podaży pojedynczego pracobiorcy.

Wykres 1. Podaż pracy pojedynczej osoby



Źródło: D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Mikroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014, s. 379.

⁴⁸ D. Kotlorz, *Podstawowe pojęcia*, [w:] D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice, 2007, s. 11.

⁴⁹ K. Głębicka, *Wybrane elementy rynku pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2001, s. 12.

⁵⁰ M. Zieliński, *Rynek pracy w teoriach ...*, op. cit., s. 42.

Na podstawie Wykresu 1 można zauważyć, że krzywą SS_1 charakteryzuje tendencja rosnąca na całej długości. Oznacza to, że im wyższe są płace realne, tym więcej czasu ludzie są gotowi przeznaczyć na pracę. Natomiast krzywa podaży pracy SS_2 po dojściu do punktu A, skręca w lewo. Oznacza to, że po osiągnięciu pewnego poziomu płacy realnej, jej dalszy wzrost nie zachęca już pracownika do zwiększenia nakładów pracy, bowiem osiągnął on już satysfakcjonujący poziom dochodów⁵¹. Wysokie stawki wynagrodzeń pozwalają pracownikom osiągnąć wysoki poziom życia, pracując mniej godzin - na przykład 8 zamiast 10 godzin dziennie. Gdy stawki są wysokie (osiągając punkt A), pracownicy mogą zaczynać priorytetowo traktować wolny czas zamiast dążenia do dalszego wzrostu wynagrodzeń. Już wcześniej osiągnięty, wysoki dochód umożliwia im wykorzystywanie tego czasu na odpoczynek czy rozrywkę⁵².

Wielkość podaży pracy uzależniona jest również od czynników pozapłacowych, do których zalicza się czynniki demograficzne, ekonomiczne, prawne i socjalne⁵³. Zdaniem M. Zielińskiego o aktywności zawodowej ludności, decyduje: poziom płac realnych, dochody pozyskiwane ze źródeł pozapłacowych, pozapłacowe korzyści wynikające z pracy, preferencje wyboru pracobiorców pomiędzy pracą, a czasem wolnym, poziom umiejętności i kwalifikacji pracobiorców, a także wysokość kosztów stałych, wynikających z zatrudnienia⁵⁴. K. Głębicka wśród czynników wpływających na wielkość zasobów siły roboczej wskazuje również czynniki socjalne, do których zalicza: wzory konsumpcji jednostki, ograniczenia zdolności do pracy oraz postawy jednostki wobec pracy⁵⁵. D. Kotlorz wśród czynników decydujących o wielkości podaży pracy wskazuje dodatkowo regulacje prawne w zakresie: warunków przyznawania rent i emerytur, ustawowego czasu pracy, a także w zakresie urlopów wypoczynkowych i szkoleniowych⁵⁶.

Podsumowując należy stwierdzić, że rynek pracy jest elementem gospodarki, gdzie współistnieją ze sobą podaż pracowników i popyt pracodawców. Podaż pracowników, która odzwierciedla dostępność siły roboczej oraz popyt na pracę, który wyraża potrzeby przedsiębiorstw w zakresie zatrudnienia, wpływają na kształtowanie płac, a także poziom i warunki zatrudnienia.

⁵¹ D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Mikroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014, s. 379.

⁵² S. Lis, *Współczesna makroekonomia* ..., op. cit., s. 224-225.

⁵³ S. Lis, *Współczesna makroekonomia* ..., op. cit., s. 223.

⁵⁴ M. Zieliński, *Rynek pracy w teoriach* ..., op. cit., s. 44.

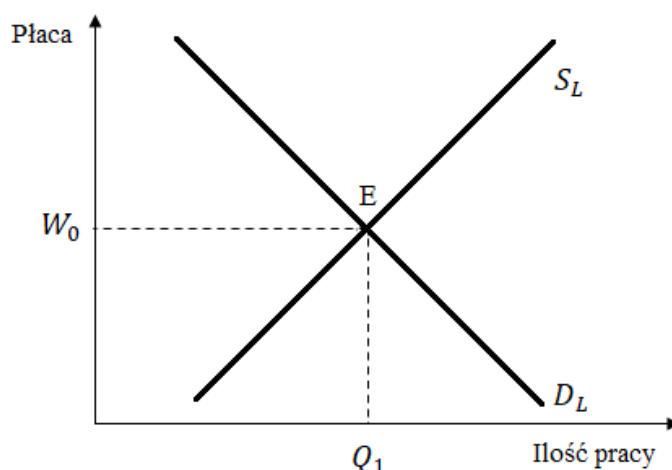
⁵⁵ K. Głębicka, *Wybrane elementy rynku pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2001, s. 13.

⁵⁶ D. Kotlorz, *Podstawowe pojęcia*, [w:] D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice, 2007, s. 13.

1.3 Równowaga rynku pracy

Na rynku pracy istotne jest uwzględnienie aktywności obu stron tego rynku, tj. wzajemnego oddziaływania popytu i podaży pracy. To wzajemne oddziaływanie prowadzi do możliwości osiągnięcia stanu równowagi lub wystąpienia sytuacji nierównowagi na tym rynku. Stan równowagi na rynku pracy występuje wtedy, gdy rozmiary popytu na pracę są równe rozmiarom podaży pracy. Natomiast poziom płac odpowiadający stanowi równowagi określany jest mianem płacy równowagi⁵⁷. Popytową stroną rynku pracy stanowią zatrudnieni, którzy już pracę posiadają, ale także wolne miejsca pracy, czyli wakaty. Z kolei do podażowej strony rynku pracy, zaliczają się osoby pracujące (które pracę już posiadają) i osoby bezrobotne (gotowe i chętne do podjęcia pracy). Zatem za stan równowagi przyjmuje się sytuację, w której liczba wolnych miejsc pracy jest równa liczbie bezrobotnych. Stanem równowagi nie określa się sytuacji, gdy bezrobocie przyjmuje wartości równe zero, lecz sytuację, gdy liczba osób bezrobotnych jest równa liczbie wakatów⁵⁸. Na Wykresie 2 zilustrowano równowagę na rynku pracy w postaci przecięcia się krzywych podaży i popytu na pracę, natomiast poziom płac równowagi jest równy W_0 .

Wykres 2. Równowaga na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie: T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 38.

Równowaga na rynku pracy nie zawsze jest zachowana. W sytuacji, gdy na rynku pracy płace ustalają się poniżej poziomu W_0 , popyt na pracę (krzywa popytu D_L) przewyższa podaż pracy (krzywa podaży S_L). Oznacza to, że liczba wolnych miejsc pracy jest

⁵⁷ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 28-29.

⁵⁸ M. Zieliński, *Rynek pracy w teoriach ...*, op. cit., s. 20.

wyższa, niż liczba osób gotowych i chętnych do podjęcia pracy. W takiej sytuacji mówimy o nadwyżce popytu na rynku pracy. Z drugiej strony na rynku pracy może również wystąpić sytuacja nadwyżki podaży pracy. Nadwyżka podaży pracy, występuje w sytuacji, gdy przy istniejących płacach podaż pracy jest wyższa od popytu na nią. Stan nadwyżki podaży pracy występuje, gdy na rynku pracy płace ustalają się powyżej poziomu W_0 ⁵⁹. Równowaga na rynku pracy stanowi jeden z elementów równowagi ekonomicznej całego kraju. Równowagę ekonomiczną J. Kornai definiuje jako stan, w którym żaden z uczestników procesu gospodarczego nie wykazuje chęci zmiany swojego zachowania, a co za tym idzie nie jest zainteresowany destrukcją stanu równowagi. Odnosząc tę definicję do równowagi rynku pracy, równowaga istniałaby w sytuacji, gdyby nikt nie był zainteresowany zmianą miejsca pracy oraz dokonaniem zmian w wielkości i strukturze zatrudnienia⁶⁰.

W sytuacji, gdy na rynku pracy, na którym mechanizmy rynkowe działają całkowicie swobodnie, płace są niższe od poziomu W_0 , czyli występuje stan nadwyżki popytu nad podażą pracy, pracodawcy mają duże trudności ze znalezieniem pracowników. Taki stan nie utrzyma się jednak długo, gdyż konkurencja między pracodawcami o pracowników spowoduje wzrost płac, który z kolei będzie w znacznym stopniu wpływał na poziom popytu i podaży pracy. W sytuacji wzrostu płac, wzrośnie liczba osób chętnych do podjęcia pracy, a co za tym idzie, wzrośnie podaż pracy. Wzrost płac spowoduje również zmniejszenie popytu na pracę. W efekcie tych procesów, płace wzrosną do takiego poziomu, przy którym podaż i popyt na pracę będą sobie równe. Z kolei w sytuacji, gdy płace na rynku pracy są wyższe od poziomu W_0 , czyli występuje stan nadwyżki podaży pracy, występuje problem niedoboru miejsc pracy w stosunku do liczby osób chętnych podjąć pracę. Pracownicy konkurujący ze sobą o miejsca pracy, doprowadzą do spadku płac. Niższe płace zachęcą pracodawców do zwiększenia popytu na pracę, niektórzy pracownicy zaakceptują pracę przy danych warunkach płacowych, zaś inni zrezygnują z poszukiwania pracy wskutek malejących płac. W rezultacie tych procesów, płace obniżą się do takiego poziomu, przy którym popyt na pracę będzie równy podaży pracy. Na wolnokonkurencyjnym rynku pracy, na którym swobodnie działają mechanizmy rynkowe, zachodzi tendencja do wyrównywania się popytu i podaży, czyli do

⁵⁹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 29.

⁶⁰ E. Kryńska, *Równowaga na regionalnym rynku pracy*, Acta Universitatis Lodziensis, Folia Oeconomica, 137/1995, s. 43-44.

występowania stanu równowagi⁶¹. Płace niższe niż płace równowagi (W_0 na Wykresie 2), nie są w stanie się utrzymać, gdyż konkurencja o pracowników wymusza wzrost płac, natomiast płace wyższe od poziomu W_0 , są obniżane konkurencyjnością pracowników o miejsca pracy. Zatem na rynku pracy ze swobodnie działającymi mechanizmami rynkowymi równowaga ustala się przy płacach tzw. „oczyszczających rynek”, czyli przy płacach równowagi⁶².

Podstawową miarą równowagi na rynku pracy, utożsamianej z występowaniem stanu pełnego zatrudnienia, jest stopa bezrobocia. Stopę bezrobocia, można zapisać w sposób następujący:

$$x = \frac{X}{Z} \cdot 100\% \quad (1),$$

gdzie X oznacza liczbę osób poszukujących pracy, a Z liczbę osób czynnych zawodowo⁶³.

Ponadto, przy analizowaniu równowagi na rynku pracy, warto również rozważyć relację zachodzącą pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą osób poszukujących pracy. Relację tę można przedstawić, wykorzystując dwie miary. Pierwszą z nich jest liczba wolnych miejsc pracy, przypadających na jedną osobę poszukującą pracy, którą można zapisać w następujący sposób:

$$y = \frac{Y}{X} \quad (2)^{64},$$

gdzie Y oznacza liczbę wolnych miejsc pracy, zaś X , liczbę osób poszukujących pracy.

W sytuacji, gdy wskaźnik $y > 1,2$ mówimy o występowaniu deficytu siły roboczej, kiedy wskaźnik $y < 0,8$ występuje nadmiar siły roboczej, natomiast jeżeli $0,8 \leq y \leq 1,2$, mówimy o występowaniu równowagi na rynku pracy. Inna interpretacja wskaźnika y wskazuje natomiast, że deficyt siły roboczej występuje, gdy wskaźnik $y > 1$, nadwyżka, gdy $0 < y < 1$, zaś równowaga ma miejsce, gdy wskaźnik y , przyjmuje wartość równą 1⁶⁵.

Drugą miarą jest liczba osób poszukujących pracy przypadających na jedno wolne miejsce pracy, którą można zapisać za pomocą wzoru:

$$s = \frac{X}{Y} \quad (3)^{66},$$

gdzie X oznacza liczbę osób poszukujących pracy, a Y liczbę wolnych miejsc pracy⁶⁷.

⁶¹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 29-30.

⁶² E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 30.

⁶³ E. Kryńska, *Równowaga na regionalnym rynku ...*, op. cit., s. 45.

⁶⁴ E. Kryńska, *Równowaga na regionalnym rynku ...*, op. cit., s. 45-46.

⁶⁵ E. Kryńska, *Równowaga na regionalnym rynku ...*, op. cit., s. 45-46.

⁶⁶ E. Kryńska, *Równowaga na regionalnym rynku ...*, op. cit., s. 45-46.

⁶⁷ E. Kryńska, *Równowaga na regionalnym rynku ...*, op. cit., s. 45-46.

W każdej gospodarce o dynamicznym rozwoju zawsze pojawiają się sytuacje, kiedy istnieją jednocześnie wolne miejsca pracy oraz osoby bezrobotne, nawet w przypadku osiągnięcia stanu równowagi na rynku pracy. W sytuacji, gdy popyt na pracę rośnie i przekracza dostępną podaż pracy, nadal pozostaje pewna liczba bezrobotnych w gospodarce, wynikająca z różnych czynników, takich jak opóźnienia w dostosowaniu się rynku pracy do zmian czy strukturalne niezgodności między umiejętnościami pracowników a wymaganiami pracodawców. Z kolei, gdy popyt na pracę spada poniżej dostępnej podaży pracy, nie wszystkie miejsca pracy zostają obsadzone. W efekcie, w każdej dynamicznej gospodarce istnieje pewna liczba wolnych miejsc pracy oraz osób bezrobotnych, a między ich liczbami zachodzi określona zależność⁶⁸.

Bezrobocie odpowiadające stanowi równowagi obejmuje zarówno bezrobocie frykcyjne, jak i bezrobocie strukturalne⁶⁹. Bezrobocie frykcyjne ma charakter krótkotrwały i powstaje w wyniku dynamicznych zmian zachodzących w gospodarce. W gospodarce jednocześnie powstają nowe miejsca pracy, ale także likwidowane są niektóre istniejące (co skutkuje tym, że niektórzy pracownicy stają się bezrobotnymi). Dodatkowo, część zatrudnionych osób, niezadowolonych z poziomu wynagrodzenia, podejmuje wysiłki w poszukiwaniu lepiej płatnej pracy i decyduje się tymczasowo pozostać bezrobotnymi, aby ułatwić sobie proces poszukiwań pracy. Taki stan określa się mianem bezrobocia frykcyjnego. Z kolei bezrobocie strukturalne, wynika z niedopasowań podaży pracy do potrzeb rynku pracy. Niedopasowania mogą dotyczyć: posiadanych kwalifikacji, branży zatrudnienia, poziomu wykształcenia czy też lokalizacji geograficznej. Osoby te pozostają bez pracy, pomimo że są gotowe do podjęcia zatrudnienia, ponieważ dostępne oferty pracy zgłaszane przez pracodawców nie odpowiadają ich kwalifikacjom i umiejętnościom⁷⁰.

Osoby chcące nadal pozostawać w zasobach rynku pracy, ale nie gotowe do podjęcia pracy za płacę obowiązującą na rynku pracy, są dobrowolnie bezrobotne. Natomiast bezrobocie przymusowe obejmuje osoby, które są gotowe zaakceptować dostępne oferty pracy wraz z obowiązującą na rynku płacą, lecz mimo to nie mogą znaleźć zatrudnienia⁷¹.

Na rynku pracy, może dojść do sytuacji, w której stan równowagi zostanie zakłócony. Na Wykresie 2 przyjęto założenie, że popyt i podaż pracy są zależne jedynie

⁶⁸ M. Zieliński, *Rynek pracy w teoriach ...*, op. cit., s. 20-21.

⁶⁹ D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Makroekonomia ...*, op. cit. s. 313-314.

⁷⁰ L. Kucharski, *Bezrobocie równowagi w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 12-14.

⁷¹ D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Makroekonomia ...*, op. cit. s. 313-314.

od poziomu płac, *ceteris paribus*. Gdyby natomiast dopuścić zmianę pozostałych czynników warunkujących popyt i podaż pracy, stan równowagi zostałby zakłócony. Zakładając wzrost popytu na produkty przedsiębiorstwa, przy ustalonym stanie równowagi na poziomie W_0 (Wykres 2), przedsiębiorstwa zaczną zgłaszać większy popyt na pracowników. Zwiększony popyt na pracę, spowoduje z kolei powstanie nadwyżki popytu nad podażą pracy oraz wzrost płac i ustalenia się nowego stanu równowagi. Wzrost popytu na produkty przedsiębiorstwa, spowoduje przesunięcie krzywej popytu w prawo. Proces przesuwania się krzywej popytu będzie zachodził do momentu, w którym wyznaczony zostanie nowy poziom płac równowagi, wyższy od poziomu wyjściowego W_0 . Nowa równowaga na rynku pracy w takiej sytuacji będzie charakteryzowała się wyższym poziomem płac oraz wyższymi rozmiarami zatrudnienia⁷².

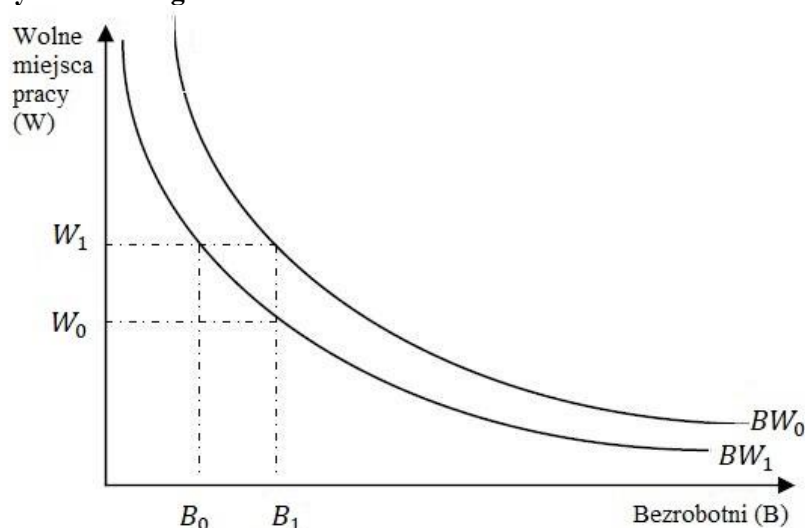
Z drugiej strony, początkowy stan równowagi może również zostać zakłócony z powodu wzrostu ludności gotowej do podjęcia pracy, czyli przez zwiększenie podaży pracy. Na rynku pracy w takiej sytuacji wystąpi nadwyżka podaży pracy, powodująca obniżki płac poniżej poziomu W_0 . Spowoduje to przesuwanie się krzywej podaży pracy w prawo, aż do momentu ukształtowania się nowego stanu równowagi. W tak ukształtowanej nowej równowadze na rynku pracy, płace będą niższe, ale rozmiary zatrudnienia będą wyższe niż w początkowym stanie równowagi⁷³.

Zależności pomiędzy liczbą osób bezrobotnych oraz liczbą wolnych miejsc pracy ukazuje krzywa Beveridge'a (zaproponowana przez brytyjskiego ekonomistę Williama Beveridge'a). Krzywa ta ilustruje odwrotną i nieliniową zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą osób bezrobotnych. Przebieg krzywej Beveridge'a został zaprezentowany na Wykresie 3.

⁷² E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 30-31.

⁷³ Ibidem, s. 31.

Wykres 3. Krzywa Beveridge'a



Źródło: E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2014, s. 62.

Krzywa Beveridge'a zilustrowana na Wykresie 3, pozwala lepiej zrozumieć dwa zjawiska zachodzące w gospodarce. Zjawiska te obrazowane są: ruchem po krzywej lub przesunięciem całej krzywej w lewo lub w prawo.

Wszelkie ruchy wzdłuż krzywej Beveridge'a oznaczają cykliczne zmiany w zakresie popytu na pracę. Na przykład w okresie spowolnienia gospodarczego i towarzyszącego mu zmniejszonego popytu na pracę liczba wolnych miejsc pracy będzie malała (z poziomu W_1 do poziomu W_0), co w konsekwencji będzie prowadziło do wzrostu stopy bezrobocia (z poziomu B_0 do poziomu B_1) i przesunięcia na krzywej w kierunku osi poziomej.

Z kolei przesunięcia całej krzywej w lewo lub w prawo interpretuje się jako odzwierciedlające zmiany strukturalne, które wpływają na dostosowanie wolnych miejsc pracy do osób bezrobotnych⁷⁴. Na przykład poprawa dostosowań na rynku pracy (poprawa dopasowania liczby wolnych miejsc pracy do osób bezrobotnych) wpływa na przesunięcie się krzywej Beveridge'a z poziomu BW_0 do poziomu BW_1 .

W myśl koncepcji Beveridge'a stopa bezrobocia powinna być niższa od 3%, bezrobocie powinno mieć charakter krótkookresowy i należy dążyć do sytuacji, w której liczba wolnych miejsc pracy będzie większa niż liczba osób bezrobotnych⁷⁵.

⁷⁴ F. Bouvet, *The Beveridge curve in Europe: new evidence using national and regional data*, *Applied Economics*, 44(27), 2012, s. 3585.

⁷⁵ M. Zieliński, *Rynek pracy w teoriach ...*, op. cit., s. 20-21.

1.4 Rynek pracy w teoriach ekonomicznych

Teoria rynku pracy stanowi część składową ogólnej doktryny ekonomicznej i dlatego wraz z jej rozwojem, zmieniają się równocześnie zasady i konstrukcje teoretyczne mechanizmu rynku pracy⁷⁶.

Pierwszy, istotny wkład w teorię rynku pracy, przypisuje się angielskim klasykom myśli ekonomicznej, takim jak: Adam Smith i Dawid Ricardo⁷⁷. Adam Smith koncentrował się na zbadaniu zależności zachodzących pomiędzy popytem na pracę, płacą, a tempem przyrostu naturalnego i podażą pracy. Smith stwierdził, że każdą pracę, mającą materialny wymiar i wpływającą na wzrost gospodarczy, można uznać za produkcyjną⁷⁸. Koncepcja zatrudnienia zaprezentowana przez Adama Smitha koncentrowała się na dwóch głównych zagadnieniach, a mianowicie: kształtowaniu się popytu na pracę oraz kształtowaniu się podaży pracy. Analizując problem popytu na pracę, Smith dokonał podziału funduszy przedsiębiorstwa na kapitał i dochód, w których następnie upatrywał źródła popytu na pracowników, których z kolei podzielił na produkcyjnych i nieprodukcyjnych. Istotną rolę przypisywał on zatrudnianiu pracowników produkcyjnych, zaznaczając przy tym, że liczba pracowników produkcyjnych, może wzrosnąć jedynie wskutek wzrostu kapitału, czyli funduszy przeznaczonych na utrzymanie pracowników. Głównym czynnikiem, określającym rozmiary popytu według Adama Smitha był rozmiar akumulacji kapitału, który z kolei utożsamiał z powiększaniem środków finansowych na utrzymanie pracowników. Zakładał jednocześnie proporcjonalny wzrost popytu na pracę w stosunku do wzrostu akumulacji kapitału⁷⁹.

Kolejnym czynnikiem determinującym rozmiary popytu na pracę według A. Smitha były ceny artykułów konsumpcyjnych. Smith uważał bowiem, iż im niższe będą ceny artykułów konsumpcyjnych (głównie żywności), tym wyższe będą rozmiary popytu na pracę. Swoją tezę, opierał na tym, że niższe ceny żywności obniżają koszty życia pracowników, co prowadzi do zmniejszenia "pieniężnej ceny pracy" – innymi słowy, pracodawcy mogą płacić mniej za pracę, nie wpływając negatywnie na zyski. Z kolei niższe koszty życia (np. tańsza żywność) bezpośrednio wpływają na koszty utrzymania

⁷⁶ J. Pietrucha, *Podstawy teorii i polityki zatrudnienia*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1975, s. 33-34.

⁷⁷ M. Holko, *Kontrowersje wokół neoklasycznej teorii rynku pracy*, [w:] *Polityka społeczna*, Rocznik XL (475), nr 10, Warszawa 2013, s. 11.

⁷⁸ B. Danowska – Prokop, *Poglądy Adama Smitha, Tomasza Roberta Malthusa i Davida Ricardo na kwestie ludnościowe*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 309, 2017, s. 50.

⁷⁹ E. Kwiatkowski, *Problem zatrudnienia w pracach Adama Smitha i Dawida Ricarda*, *Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica* 36, 1984, s. 50-52.

pracodawców. Oznacza to, że pracodawcy mają więcej środków do inwestycji (akumulacji kapitału), co z kolei zwiększa popyt na pracę. Zatem niższe ceny konsumpcyjne, mogą prowadzić do wzrostu zatrudnienia⁸⁰.

Ważnym ogniwem koncepcji zaprezentowanej przez Adama Smitha jest również mechanizm kształtowania się podaży pracy, ściśle związany ze zmianami demograficznymi. Jego teoria mówiła, że kiedy płace wzrastają powyżej poziomu, który jest niezbędny do podstawowego utrzymania, następuje wzrost przyrostu naturalnego, czyli więcej dzieci przychodzi na świat. Z drugiej strony, kiedy płace spadają poniżej tego "naturalnego" poziomu, który zapewnia podstawowe potrzeby, liczba ludności zmniejsza się⁸¹. A. Smith wyróżnił zatem trzy stany rozwoju społecznego, które zależne były od kształtowania się popytu i podaży na rynku pracy⁸²:

- stan ubożenia - w sytuacji, gdy podaż pracy była wyższa od popytu na pracę, następował spadek płac oraz liczby miejsc pracy,
- stan stagnacji – w sytuacji, gdy podaż pracy była równa popytowi na pracę, a płace utrzymywały się na niezmiennym poziomie,
- stan bogacenia – w sytuacji, gdy podaż pracy była niższa od popytu na pracę, następował wzrost płac i rosła wydajność pracy.

Warto też podkreślić, iż Adam Smith zwracał uwagę na kwalifikacje pracowników, które jego zdaniem powinny być stale rozwijane, gdyż podnoszenie kwalifikacji pracowników prowadzi do wzrostu wydajności pracy oraz rozwoju gospodarczego kraju i upowszechniania dobrobytu. A. Smith nie należał do zwolenników niskich płac, a wręcz przeciwnie uznawał, iż wyższa płaca zachęca robotników do wydajnej pracy. Smith, zdefiniował tzw. prawo populacji mówiące o tym, że liczba pracowników, (tak jak każdego innego towaru) jest uzależniona od popytu na nich. Ponadto, jeżeli płace będą wysokie, to liczba pracowników będzie rosła, natomiast gdy płace będą na niskim poziomie, liczba pracowników będzie malała⁸³.

Podobną teorię, do teorii Adama Smitha, zaprezentował David Ricardo. Ricardo, podobnie jak Smith rozpatrywał popyt w aspekcie teorii akumulacji kapitału. o ile jednak Smith uważał, że wzrost popytu na pracę wzrastał proporcjonalnie do wzrostu akumulacji kapitału, to Ricardo twierdził, że wraz ze wzrostem kapitału wzrasta popyt na pracę,

⁸⁰ E. Kwiatkowski, *Problem zatrudnienia...*, op. cit. s. 52.

⁸¹ E. Kwiatkowski, *Problem zatrudnienia...*, op. cit. s. 52.

⁸² B. Danowska – Prokop, *Poglądy Adama Smitha...*, op. cit. s. 52.

⁸³ B. Danowska – Prokop, *Poglądy Adama Smitha...*, op. cit., s. 51-52.

jednak wzrost ten nie następuje proporcjonalnie, lecz rośnie wolniej niż akumulacja kapitału. Rozmiary akumulacji kapitału, Ricardo uzależniał od stopy zysku, wskazując na pozytywną zależność pomiędzy kapitałem a zyskiem przedsiębiorstwa (jedno zwiększa drugie)⁸⁴. Ricardo, tak samo jak Smith, akcentował ważną rolę cen artykułów konsumpcyjnych, a zwłaszcza artykułów żywnościowych w kształtowaniu akumulacji kapitału oraz popytu na pracę. Ricardo twierdził jednak, iż ruchy cen artykułów konsumpcyjnych, wynikające ze zmiany produktywności rolnictwa i podatków od płodów rolnych, powodują zmiany naturalnej ceny płacy. Twierdził też, że wzrost płac, nie wywołuje wzrostu cen towarów konsumpcyjnych, lecz powoduje spadek zysków. Ricardo uzależnia zatem popyt na pracę, od płac. W zakresie kształtowania się podaży pracy, Ricardo, podobnie jak Smith twierdził, że wyższe płace powodują wzrost liczby ludności, co przekłada się na wzrost podaży pracy⁸⁵.

Problem rynku pracy stanowił także przedmiot rozważań w nurcie neoklasycznym oraz keynesistowskim.

Podstawę teoretyczną nurtu neoklasycznego, tworzą trzy główne stwierdzenia:

- Podaż zawsze stwarza odpowiedni popyt (prawo rynków Sayera)
- Wrodzona ekspansywność przedsiębiorstw ograniczana jest trudną dostępnością czynników produkcji. Ciągła walka o czynniki produkcji, skłania do racjonalnego ich wykorzystania, a także do zainteresowania się zależnością produkcji od nakładów siły roboczej i kapitału.
- Pełne zatrudnienie czynników produkcji zabezpieczają określone mechanizmy gospodarcze, co oznacza, że funkcjonowanie w gospodarce systemu cen, a także zmiany płac i stopy procentowej określają rozmiary inwestycji i zatrudnienia na poziomie odpowiadającym równowadze gospodarczej. Teoria neoklasyczna zakłada zatem, że rynek zawsze, samoczynnie zmierza do dochodu odpowiadającego pełnemu zatrudnieniu i równowadze gospodarczej⁸⁶.

Zgodnie z poglądami neoklasyków w gospodarce nie może występować trwałe bezrobocie. Bezrobocie występujące w gospodarce może mieć jedynie charakter dobrowolny. Zjawisko występowania bezrobocia neoklasycy tłumaczą ograniczeniami w działaniu swobodnych mechanizmów rynkowych na rynku pracy. Do źródeł niniejszych ograniczeń neoklasycy zaliczają: działalność państwa polegającą na usztywnianiu płac od

⁸⁴ E. Kwiatkowski, *Problem zatrudnienia...*, op. cit., s. 54-55.

⁸⁵ E. Kwiatkowski, *Problem zatrudnienia...*, op. cit., s. 56-57.

⁸⁶ J. Pietrucha, *Podstawy teorii ...*, op. cit., s. 34-35.

dołu (np. ustalanie płacy minimalnej), a także działalność państwa w celu zmniejszenia podaży na rynku pracy (zasiłki dla osób bezrobotnych). Neoklasycy uważają za niepożądaną na rynku pracy każdą aktywną ingerencję ze strony państwa. Zdaniem neoklasyków państwo winno stwarzać warunki dla rozwoju mechanizmów rynkowych, niwelować ograniczenia w funkcjonowaniu tych mechanizmów, a także wprowadzać usprawnienia w działaniach rynku pracy⁸⁷.

Duży wkład w neoklasyczną teorię zatrudnienia, przypisuje się Arthurowi Pigou, który w swojej pierwotnej koncepcji rynku pracy, stwierdził, iż poziom płac jest równy krańcowej produktywności pracy, a przy danych rozmiarach zatrudnienia, użyteczność pracy jest równa krańcowej przykrości wynikającej z pracy. Pigou twierdził, że w gospodarce występuje naturalna tendencja do ustalania się poziomu płac na takim poziomie, przy którym utrzymuje się pełne zatrudnienie⁸⁸. Pełne zatrudnienie Pigou definiował jako stan, w którym rozmiary zatrudnienia są równe liczbie osób gotowych podjąć pracę, zaś liczba wolnych miejsc pracy jest równa zeru⁸⁹. Podstawowym warunkiem funkcjonowania mechanizmu opisanego przez Pigou, jest występowanie doskonałej konkurencji oraz idealnej mobilności siły roboczej⁹⁰. Koncepcja rynku pracy zaproponowana przez Pigou, oparta jest na następujących założeniach⁹¹:

- pracownicy i pracodawcy występujący na rynku pracy, dążą do maksymalizacji własnych korzyści,
- siła robocza jest idealnie mobilna,
- rynek pracy jest doskonale przejrzysty,
- na rynku pracy dochodzi do bezkompromisowej rywalizacji pomiędzy robotnikami o miejsca pracy,
- na rynku pracy występuje zjawisko giętkości płac, czyli skłonności płac do zmiany w zależności od zmiany relacji pomiędzy podażą, a popytem na pracę.

Pigou podkreśla również, że na rynku pracy występuje jedynie bezrobocie o charakterze przejściowym, które likwidowane jest przy pomocy działania automatycznego mechanizmu płacowego. Autor koncepcji uważa, że na rynku zawsze występuje tendencja do kształtowania się pełnego zatrudnienia. Autor przyjmuje po pierwsze założenie, iż

⁸⁷ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*, Polityka Społeczna, nr 5-6/2010, s. 1-2.

⁸⁸ J. Pietrucha, *Podstawy teorii ...*, op. cit., s. 37.

⁸⁹ E. Kwiatkowski, *Mechanizm pełnego zatrudnienia w ujęciu A.C. Pigou – analiza koncepcji i kierunki jej krytyki*, Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Oeconomica 56/1985, s. 24.

⁹⁰ J. Pietrucha, *Podstawy teorii ...*, op. cit., s. 37.

⁹¹ E. Kwiatkowski, *Mechanizm pełnego zatrudnienia ...*, op. cit., s. 24.

jednostki na rynku pracy dążą do zrównania użyteczności płac z krańcową przykrością pracy. W sytuacji, gdy płace realne będą na takim poziomie, że krańcowa przykrość pracy przewyższy użyteczność tych płac, to dojdzie na rynku pracy do wzrostu rozmiarów podaży do momentu, aż zwiększona krańcowa przykrość pracy będzie równa użyteczności płac, natomiast w sytuacji odwrotnej, dojdzie do zmniejszenia się rozmiarów podaży na rynku pracy. Założenie to określa kształtowanie się podaży pracy, która w takim ujęciu jest rosnącą funkcją płac realnych. Drugim założeniem, jest występowanie na rynku pracy tendencji do zrównania poziomu płac realnych z krańcową produktywnością pracy. W sytuacji, gdy poziom płac jest na poziomie niższym niż krańcowa produktywność pracy, opłacalnym dla pracodawców jest zwiększanie rozmiarów zatrudnienia, aż do momentu, w którym krańcowa produktywność pracy zrówna się ze stopą płac realnych, natomiast w sytuacji odwrotnej, opłacalnym dla pracodawców jest obniżanie rozmiarów zatrudnienia. Założenie to określa kształtowanie się popytu na pracę, który w takim ujęciu jest malejącą funkcją poziomu płac realnych.

Ekonomia keynesistowska zaproponowała nieco odmienne spojrzenie na zagadnienia rynku pracy i zatrudnienia. Keynes skrytykował dogmat, na którym opierała się teoria neoklasyczna, tj. prawo rynków Saya, mówiące o tym, że podaż zawsze tworzy odpowiedni popyt⁹². Keynes twierdził, że na rynku pracy równowaga może istnieć przy różnych poziomach zatrudnienia⁹³. To oznacza, że możliwe jest osiągnięcie równowagi nawet przy pełnym zatrudnieniu. Niemniej jednak, według jego przekonania, taki stan równowagi nie osiąga się automatycznie, lecz wymaga aktywnego zaangażowania państwa poprzez interwencjonizm w procesy gospodarcze. Zgodnie z teorią Keynesa konkretny poziom zatrudnienia uzależniony jest od poziomu popytu globalnego, będącego funkcją skłonności do konsumpcji, krańcowej stopy kapitału oraz stopy procentowej. Odpowiednie ukształtowanie tych zmiennych, zdaniem Keynesa, pozwalało na utrzymywanie się bezrobocia w gospodarce. Powstające bezrobocie, Keynes traktował jako bezrobocie przymusowe, a nie jako dobrowolne, tak jak robili to neoklasycy. Tłumaczył to tym, że w sytuacji występowania bezrobocia znalezienie osób chętnych do pracy nie byłoby trudne, nawet za niższe płace, natomiast podwyżki cen produktów konsumpcyjnych wpływające na obniżenie płac realnych, nie spowodują wycofywania się pracowników z rynku pracy. Tym twierdzeniem Keynes podważył pierwszy postulat Pigou, mówiący

⁹² E. Kwiatkowski, *Mechanizm pełnego zatrudnienia ...*, op. cit., s. 25.

⁹³ J. Pietrucha, *Podstawy teorii ...*, op. cit., s. 40.

o związku podaży pracy z poziomem płac realnych⁹⁴. Keynes stwierdził także, że w umowach zawieranych pomiędzy pracodawcą, a pracobiorcą, nie ustala się realnej wartości płacy, a jedynie określa poziom płacy nominalnej, wpływającej na strukturę realnej wartości płacy. Płace realne, kształtują się na rynku poprzez zmiany cen i z reguły nie przyczyniają się do zmniejszenia rozmiarów zatrudnienia⁹⁵.

Zdaniem zwolenników koncepcji Keynesa, w warunkach swobodnego działania mechanizmów rynkowych, bezrobocie pojawia się wskutek powstania nadwyżki globalnej podaży pracy w porównaniu do globalnego popytu na pracę. Keynesiści podkreślają, że istnieje potrzeba aktywnej interwencji państwa w procesy gospodarcze, mającej na celu zwiększenie poziomu zatrudnienia i zmniejszenie bezrobocia. Według tej teorii, kluczowym zadaniem państwa jest pobudzanie popytu na dobra poprzez wykorzystanie narzędzi polityki makroekonomicznej oraz generowanie dodatkowego popytu poprzez publiczne wydatki. Takie działania, zdaniem Keynesistów, powinny zwiększyć popyt na pracę oraz zmniejszyć rozmiary bezrobocia⁹⁶.

Przy analizie teoretycznych podstaw rynku pracy, warto również zwrócić uwagę na nowsze teorie. Pierwszą z nich jest teoria dualnego rynku pracy. Teoria ta, zaproponowana przez P.B. Doeringer'a i M.J. Piore'a opiera się na podziale rynku pracy na dwa segmenty: pierwotny i wtórny. W segmencie pierwszym oferowane są zdaniem autorów tzw. „lepsze miejsca pracy”, które to charakteryzują się wyższymi wynagrodzeniami, większym bezpieczeństwem zatrudnienia, czy możliwością awansu. Z kolei segment wtórny oferuje tzw. „gorsze miejsca pracy”, charakteryzujące się niższymi zarobkami, gorszymi warunkami pracy i mniejszą stabilnością zatrudnienia⁹⁷. Dodatkowo pracownicy wtórnego segmentu rynku pracy, zazwyczaj posiadają niższe kwalifikacje i umiejętności, niż pracownicy sektora pierwotnego⁹⁸.

Kolejną teorią rynku pracy, którą należy przytoczyć jest teoria poszukiwań i dopasowania na rynku pracy. Zgodnie z tą teorią osoby poszukujące pracy (różniące się od siebie wymaganiami płacowymi oraz posiadaniem kwalifikacji) podejmują działania związane z poszukiwaniem odpowiednich możliwości zatrudnienia, podczas gdy

⁹⁴ E. Kwiatkowski, *Spór J. M. Keynesa i A. C. Pigou w kwestii zatrudnienia*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 49/1985, s. 160-163.

⁹⁵ J. Pietrucha, *Podstawy teorii ...*, op. cit., s. 39.

⁹⁶ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*, Polityka Społeczna, Numer 5-6/2010, s. 2.

⁹⁷ J. I. Bulow, L. H. Summers, *a theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination and Keynesian unemployment*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 1985, s. 6.

⁹⁸ C. Amuedo-Dorantes, *Work Transitions into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain*, ILR Review, 53(2), 2000, s. 310.

pracodawcy (różniący się oferowanymi stawkami płac oraz wymaganiami co do kwalifikacji pracowników) poszukują kandydatów, aby obsadzić wolne stanowiska pracy. Teoria poszukiwań i dopasowania na rynku uwzględniając obecność tarć występujących na rynku pracy, takich jak: niedoskonałe informacje o ofertach pracy (osób poszukujących pracy) oraz niedoskonałe informacje pracodawców o szukających pracy, wskazuje na konieczność podjęcia procesu poszukiwań, który w efekcie ma umożliwić dopasowanie obu stron na rynku pracy⁹⁹. Teoria poszukiwań i dostosowania na rynku pracy opiera się na następujących założeniach¹⁰⁰:

- na rynku pracy zawsze istnieje określona liczba wolnych miejsc pracy, zróżnicowanych pod względem wymagań kwalifikacyjnych wobec pracowników oraz oferowanych stawek płac;
- na rynku pracy zawsze istnieje określona liczba osób poszukujących pracy, różniących się od siebie: posiadanymi kwalifikacjami i żądaniami płacowymi;
- na rynku pracy występują niedoskonałe informacje (o ofertach i zasobach pracy), dlatego konieczne jest wdrożenie procesu poszukiwań, aby dopasować oferty pracy i zasoby pracy;
- w procesie poszukiwawczym, obie strony kierują się zachowaniem racjonalnym, tzn. dążą do osiągnięcia swojego celu (znalezienia pracy/pracownika), przy jednoczesnej minimalizacji kosztów i maksymalizacji korzyści płynących z niniejszych poszukiwań.

Zdobywanie informacji przez obie strony jest kosztowe i czasochłonne, dlatego też w danym okresie tylko część dostępnych miejsc pracy jest obsadzana, a tylko pewien odsetek osób bezrobotnych znajduje zatrudnienie. To prowadzi do pojawienia się tzw. bezrobocia frykcyjnego na rynku pracy¹⁰¹.

Podsumowując, rynek pracy jest dynamicznym i złożonym obszarem, który ciągle jest przedmiotem badań i nowych teorii. Eksploracja teoretycznych aspektów rynku pracy rzuca światło na jego różnorodne mechanizmy, od racjonalnego wyboru w ekonomii neoklasycznej, przez nacisk na globalny popyt i interwencjonizm państwowy w ekonomii keynesowskiej, aż po nowsze koncepcje takie jak teoria dualnego rynku pracy czy

⁹⁹ E. Kwiatkowski, *Podstawy teoretyczne zmian w polskiej polityce rynku pracy*, Polityka rynku pracy, Nr 2/2015, s. 14.

¹⁰⁰ E. Kwiatkowski, *Podstawy teoretyczne zmian w polskiej polityce rynku pracy*, Polityka rynku pracy, Nr 2/2015, s. 15.

¹⁰¹ J. Acedański, *Teorie poszukiwań na rynku pracy a makroekonomiczne modele DSGE*, Studia Ekonomiczne/Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach 78, Dylematy współczesnego rynku pracy, 2011, s. 71.

teoria poszukiwań i dopasowania. Każda z tych teorii wnosi cenne spojrzenie na takie kwestie jak bezrobocie, różnice płacowe czy wpływ polityki państwa na rynek pracy, podkreślając jednocześnie, że tworzenie uniwersalnej teorii, która w pełni wyjaśniłaby złożoność i dynamikę rynku pracy, jest zadaniem wyjątkowo trudnym. Wnioskując, ciągły rozwój teorii i podejść do rynku pracy pokazuje, że jego zrozumienie wymaga elastyczności myślenia i gotowości do przyjmowania nowych perspektyw.

ROZDZIAŁ II

POPYT NA PRACĘ I JEGO ZASPOKAJANIE

2.1 Istota i miary popytu na pracę

Rozdział ten poświęcony jest jednemu z kluczowych elementów rynku pracy oraz kluczowemu elementowi niniejszej rozprawy doktorskiej - popytowi na pracę oraz sposobom jego zaspokajania. W poprzednich częściach pracy dotknięto już zagadnienia popytu na pracę, lecz z uwagi na jego fundamentalne znaczenie i złożoność, wymaga on osobnego, dogłębnego omówienia.

Ludzka praca stanowi nieodłączny element prowadzenia działalności gospodarczej. Jednym z kluczowych procesów występujących w przedsiębiorstwach jest proces produkcji, gdyż dzięki produkcji oraz dalszej sprzedaży wytworzonych produktów przedsiębiorstwa osiągają zyski. Rozpoczęcie i dalsza kontynuacja działalności gospodarczej wymagają na prowadzących ową działalność włączenie czynnika produkcji w postaci ludzkiej pracy oraz połączenie go z innymi czynnikami produkcji, w tym z kapitałem rzeczowym. Dlatego też, prowadzący działalność gospodarczą zgłaszają zapotrzebowanie na siłę roboczą, która jest jednym z czynników produkcji, niezbędnym do uruchomienia procesu produkcji w przedsiębiorstwie¹⁰².

W literaturze przedmiotu, popyt na pracę definiowany jest najczęściej jako „ilość usług pracy (siły roboczej), jaką prowadzący działalność zdecydowani są zakupić na rynku pracy”¹⁰³. Natomiast, jeżeli za punkt wyjścia przyjęta zostanie koncepcja krzywej Beveridge’a (przedstawiona w Rozdziale 1) to popyt na pracę obejmuje zarówno wolne miejsca pracy jak i pracujących, (a na podaż pracy składają się pracujący i bezrobotni). Wynika to z faktu, iż w gospodarce zawsze istnieje pewna liczba bezrobotnych i wolnych

¹⁰² E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 22.

¹⁰³ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 93.

miejsce pracy, zatem popyt na pracę¹⁰⁴. Podobnie popyt na pracę definiuje GUS, wskazując, iż łączne rozmiary popytu na pracę to suma liczby pracujących i liczby wolnych miejsc pracy, co przedstawia wzór:

$$L_D = E + V \quad (4),$$

gdzie:

L_D – łączne rozmiary popytu na pracę,

E – pracujący,

V – wakaty (wolne miejsca pracy).

GUS, wskazuje dodatkowo, iż zajęte miejsca pracy (pracujących), należy rozumieć jako popyt zrealizowany, zaś wolne miejsca pracy (wakaty), jako popyt niezrealizowany¹⁰⁵.

Definicja rynku pracy, wskazuje jasno, iż popytową stronę tego rynku, reprezentują pracodawcy. Analizując pojęcie popytu na pracę, warto zaznaczyć, iż popyt na pracę ma charakter pochodny. Oznacza to, że firmy nie potrzebują pracy „dla siebie”. Pracodawcy decydują się zatrudniać, ze względu na występujący popyt na produkty i usługi przedsiębiorstwa. Gdyby nie było popytu na produkty i usługi firmy, wówczas nie byłoby również popytu na pracę¹⁰⁶. Zapotrzebowanie na pracę jest zatem pochodną zapotrzebowania na to, co przy pomocy pracy można wyprodukować¹⁰⁷.

Decyzje dotyczące popytu na pracę rozpatrywać można w różnych perspektywach czasowych. W krótkim okresie, przynajmniej jeden czynnik uznawany jest za stały. Analizując popyt na pracę w krótkim okresie, zazwyczaj to kapitał, uznawany jest za stały czynnik produkcji, zaś praca, jest czynnikiem zmiennym. Oznacza to, że pracodawca może zmieniać rozmiary pracy, poprzez zatrudnianie lub zwalnianie pracowników. Przedsiębiorstwo musi zatem zdecydować o rozmiarach zaangażowania w procesie produkcji czynnika pracy, przy danym nakładzie kapitałowym¹⁰⁸.

Przedsiębiorstwo w krótkim okresie zwiększa zatrudnienie do tego momentu, aż wartość krańcowego produktu wytworzonego przez dodatkowego pracownika jest wyższa od poziomu jego wynagrodzenia. Ta zależność widoczna jest na Wykresie 4,

¹⁰⁴ D. Kotlorz, *Podstawowe pojęcia*, [w:] D. Kotlorz (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice, 2007, s. 13.

¹⁰⁵ K. Bartosik, *Popyt na pracę w Polsce w warunkach spowolnienia gospodarczego*, Studia Ekonomiczne, nr 3 (LXX), 2011, s. 230.

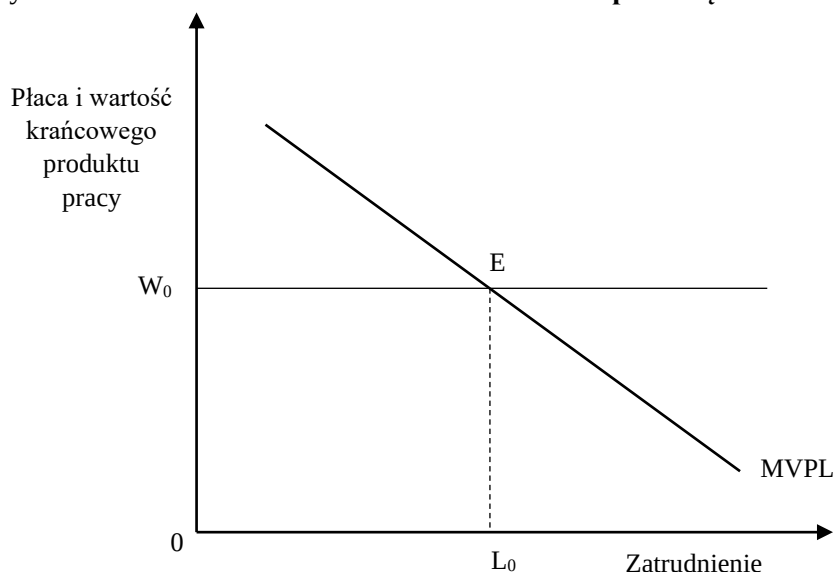
¹⁰⁶ T. Hyclak, G. Johnes, R. Thornton, *Fundamentals of Labor Economics. Second edition*, South-Western Cengage Learning 2013, s. 18.

¹⁰⁷ D. S. Hamermesh, *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton, 1993, s. 3.

¹⁰⁸ T. Hyclak, G. Johnes, R. Thornton, *Fundamentals of ...*, op. cit., s. 22.

przedstawiającym kształtowanie wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie w krótkim okresie.

Wykres 4. Kształtowanie wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie w krótkim okresie



Źródło: D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Mikroekonomia* ..., op. cit., s. 373.

Początkowo krańcowy produkt pracy wzrasta wraz z zatrudnianiem kolejnych pracowników (Wykres 4). Do punktu L_0 , każdy dodatkowo zatrudniony pracownik generuje więcej utargu niż kosztów. Po przekroczeniu punktu L_0 , przy zatrudnieniu kolejnego pracownika, występuje malejąca krańcowa produktywność pracy, co oznacza, że każde dodatkowe zatrudnienie poza tym punktem generuje więcej kosztów, niż utargu. Zatrudnienie na poziomie L_0 uznawane jest za optimum zatrudnienia, gdyż przy takim poziomie zatrudnienia płaca równa jest wartości krańcowego produktu pracy, a co za tym idzie przedsiębiorstwo osiąga maksymalny zysk przy tym poziomie zatrudnienia. W punkcie E, następuje bowiem przecięcie malejącej krańcowej produktywności pracy (krzywa MVPL) ze stawką płac (W_0)¹⁰⁹.

Powyższe rozważania nad popytem na pracę w krótkim okresie warto uzupełnić przedstawiając również krótkookresową krzywą popytu na pracę, obrazującą zatrudnienie w przedsiębiorstwie przy różnych stawkach płac. W związku z tym, iż przedsiębiorstwo nastawione jest na maksymalizację zysków – wielkość produkcji powstająca w wyniku nakładu pracy nie jest jedynym punktem jego zainteresowania. Dokładniej, przedsiębiorstwo, podejmując decyzję o zatrudnieniu dodatkowej jednostki pracy, będzie

¹⁰⁹ D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Mikroekonomia* ..., op. cit., s. 371-374.

zainteresowane tym, czy koszt poniesiony na zatrudnienie dodatkowego pracownika nie przekracza korzyści płynących z jego zatrudnienia¹¹⁰. W celu oszacowania korzyści, płynących z zatrudnienia dodatkowego pracownika w przedsiębiorstwie, czyli wartości krańcowego produktu pracy (MVPL) należy pomnożyć rozmiary produkcji przypadające na tego pracownika przez cenę, po której wytworzone produkty są sprzedawane. Przyjmując założenie, że przedsiębiorstwo funkcjonuje w warunkach konkurencji doskonałej i na tymże doskonale konkurencyjnym rynku zaopatruje się w usługi pracy, marginalny koszt zatrudnienia dodatkowego pracownika będzie równy wynagrodzeniu tegoż pracownika¹¹¹.

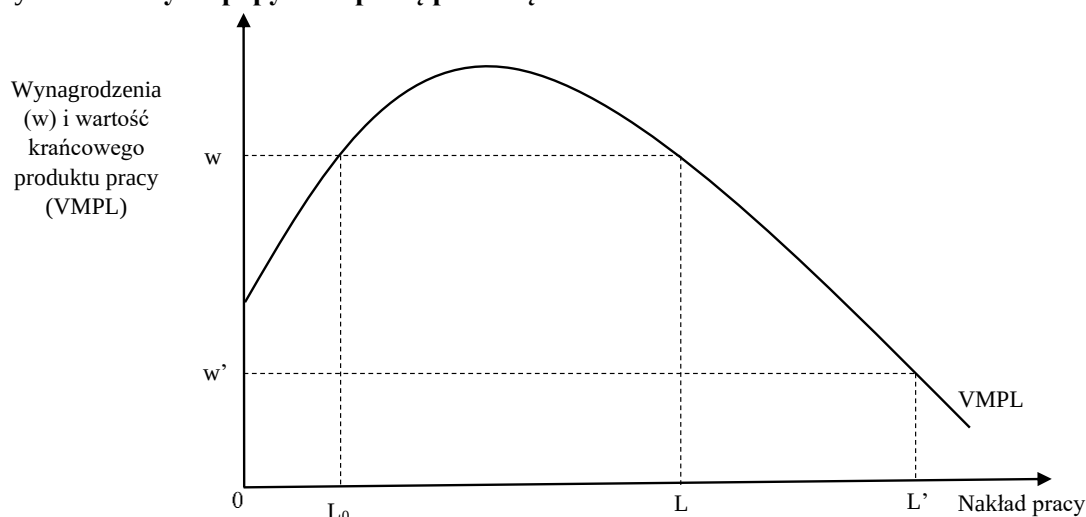
Przedsiębiorstwo nastawione na maksymalizację zysku będzie zatrudniało dodatkowych pracowników, ilekroć wartość krańcowego produktu pracy będzie przekraczała wynagrodzenie i będzie kontynuowało to dotąd, aż te dwie wartości się zrównają. Krzywa popytu na pracę przedsiębiorstwa w krótkim okresie przedstawiona na Wykresie 5, uwzględnia również możliwą zmianę wynagrodzeń w przedsiębiorstwie. Jeżeli w przedsiębiorstwie ukierunkowanym na maksymalizację zysku stawka płac wynosiłaby w , wówczas przedsiębiorstwo ustaliłoby zatrudnienie na poziomie L , natomiast jeżeli stawka płac w przedsiębiorstwie spadnie do poziomu w' , przedsiębiorstwo zdecyduje się na zatrudnienie na poziomie L' , tak aby wartość krańcowego produktu pracy w dalszym ciągu równa była wynagrodzeniom za pracę. Spadek płac powoduje zatem wzrost zatrudnienia w przedsiębiorstwie i na odwrót¹¹².

¹¹⁰ D. Sapsford, *Labour Market Economics*, Routledge 2013, s. 42-44.

¹¹¹ A. Piekutowska, *Imigracja zarobkowa i jej wpływ na rynek pracy*, CeDeWu, Warszawa 2019, s. 101-102.

¹¹² D. Sapsford, *Labour Market Economics ...*, op. cit. s. 44.

Wykres 5. Krzywa popytu na pracę przedsiębiorstwa w krótkim okresie



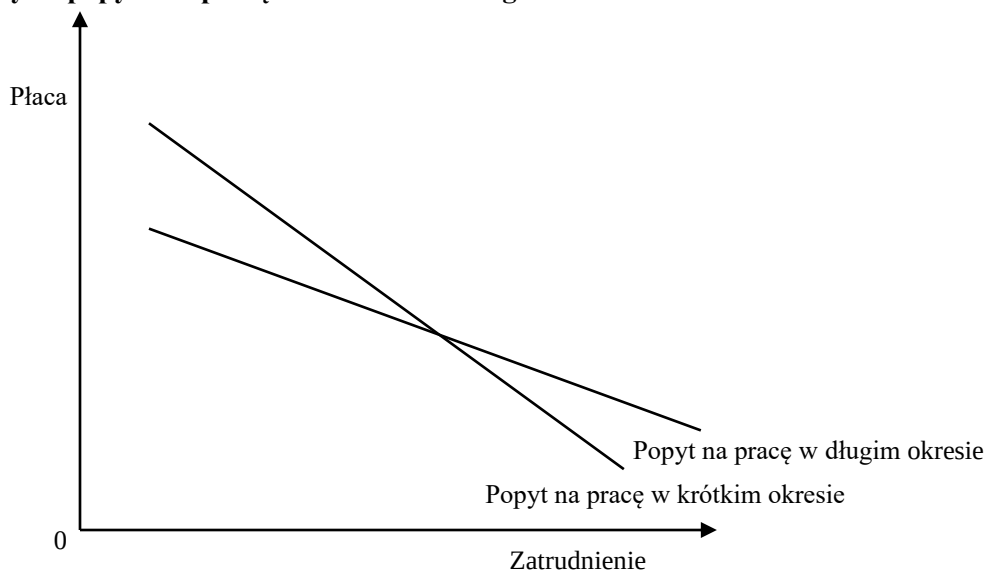
Źródło: A. Piekutowska, *Imigracja zarobkowa i jej wpływ...*, op. cit., s.102.

Należy również podkreślić, iż analizując popyt na pracę w krótkim okresie w oparciu o wartość krańcową produktu pracy, koniecznym stało się przyjęcie wielu założeń. Dla decyzji krótkookresowych teoria marginalna zakłada bowiem identyczność (homogeniczność) siły roboczej, co oznacza, iż pracowników charakteryzuje m.in. identyczna wydajność pracy oraz kwalifikacje, w związku z czym wszyscy pracownicy wykonują swoją pracę za jednakową stawkę płac. Ponadto, przyjęto również założenie, iż przedsiębiorstwo dąży do maksymalizacji zysku, w związku z czym będzie zatrudniać dodatkowych pracowników do momentu, aż wynagrodzenie dodatkowych pracowników nie przewyższy wartości krańcowego produktu pracy. W rzeczywistości rynkowej popyt na pracę zgłaszany jest nie tylko przez prowadzących działalność gospodarczą ukierunkowaną na zysk, ale również przez inne podmioty, takie jak np. instytucje ochrony zdrowia. Należy jednak uznać, iż popyt na pracę związany z prowadzeniem działalności nastawionej na maksymalizację zysku ma największe znaczenie, zatem przyjęte założenie dotyczy większości pracodawców. Założono również, iż w krótkim okresie, jedynym kosztem zatrudnienia pracownika jest wynagrodzenie. Kolejnym założeniem jest również funkcjonowanie przedsiębiorstwa w warunkach konkurencji doskonałej. Oznacza to, iż z założenia, pomimo funkcjonowania na rynku wielu konkurencyjnych przedsiębiorstw, żadne z nich nie ma wpływu na wysokość wynagrodzeń oraz na ceny dóbr i usług na tym rynku. Rezygnacja z powyższych założeń mogłaby prowadzić do nieco odmiennych wniosków związanych z rozmiarami popytu na pracę. Na przykład, przedsiębiorstwo, będące jedynym nabywcą czynnika produkcji w postaci pracy na danym rynku, tj. mające

pozycję monopsonu na rynku pracy oraz przedsiębiorstwo będące monopolistą na rynku dóbr, będzie zgłaszało niższy popyt na pracę niż przedsiębiorstwo działające w warunkach konkurencji doskonałej¹¹³.

W rozważaniach dotyczących krótkiego okresu, przynajmniej jeden z czynników produkcji (kapitał) uważany jest za stały. Natomiast w długim okresie wszystkie nakłady są zmienne. Każde przedsiębiorstwo dąży do minimalizacji nakładów, przy jednoczesnej maksymalizacji zysków, zatem stara się wytwarzać swoje produkty jak najtaniej, przy wykorzystaniu możliwie najtańszej technologii i poziomie produkcji pozwalającym na osiągnięcie maksymalnego zysku. Gdy cena pracy przewyższa cenę kapitału, wówczas przedsiębiorstwa decydują się na wybór bardziej kapitałochłonnych technologii, natomiast wzrost ceny kapitału w stosunku do ceny pracy, przyczynia się do wyboru przez przedsiębiorstwa bardziej pracochłonnych metod wytwarzania. Przedsiębiorstwo dąży do zminimalizowania nakładów relatywnie droższych czynników produkcji oraz zastąpienia ich innymi, tańszymi czynnikami¹¹⁴. W celu pokazania różnic pomiędzy popytem na pracę w długim i krótkim okresie na Wykresie 6 przedstawiono krzywe popytu na pracę w obu tych okresach, kształtowane przez płacę i zatrudnienie.

Wykres 6. Krzywe popytu na pracę w krótkim i w długim okresie



Źródło: R. H. Frank, *Mikroekonomia jakiej jeszcze nie było*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007, s. 538.

¹¹³ A. Piekutowska, *Imigracja zarobkowa i jej wpływ...*, op. cit., s. 103.

¹¹⁴ D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Mikroekonomia ...*, op. cit., s. 368.

Analizując popyt na pracę w długim okresie, należy wskazać, iż jest on w dużej mierze zależny od popytu na produkty firmy. W przypadku spadku wzrostu popytu na te dobra, nastąpi również wzrost zapotrzebowania na pracę, niezbędną do ich wyprodukowania. Popyt na pracę w firmie będzie też zmieniał się w zależności od możliwości zastąpienia pracy innymi czynnikami produkcji. Popyt na pracę w długim okresie jest bardziej elastyczny niż w krótkim okresie, gdyż przedsiębiorstwa mają obok możliwości zwiększania produkcji dodatkowo czas i możliwość zastępowania pracy kapitałem¹¹⁵.

Przedsiębiorstwa z reguły, starają się wytworzyć swoje produkty ponosząc przy tym jak najniższy koszt, dlatego do określonej wielkości produkcji, dobiera możliwe najtańszą technologię, pozwalającą na osiągnięcie zysku na maksymalnym poziomie. W przypadku, gdy cena pracy rośnie, przedsiębiorstwo skłania się do zastępowania pracy, tańszym czynnikiem w postaci kapitału (rozumianym jako zasób środków produkcji w postaci: budynków, maszyn, urządzeń, materiałów, surowców i narzędzi). Z kolei w przypadku wzrostu ceny kapitału, przedsiębiorstwo skłania się ku wyborowi bardziej pracochłonnych metod produkcji, zastępując kapitał pracą. Wynika to z faktu, iż przedsiębiorstwo dąży do ograniczenia nakładów relatywnie droższego czynnika produkcji¹¹⁶.

Po zrozumieniu dynamicznych zmian popytu na pracę w różnych horyzontach czasowych, warto teraz skoncentrować się na badaniu miar popytu na pracę. Te kluczowe wskaźniki pozwalają lepiej ocenić i kwantyfikować, jak przedsiębiorstwa i sektory gospodarki angażują zasoby ludzkie w proces produkcji. Poznanie tych miar jest fundamentalne dla wnikliwej analizy funkcjonowania rynku pracy i podejmowania trafnych decyzji związanych z zatrudnieniem.

Starając się zmierzyć popyt na pracę, warto wskazać, iż składa się on z popytu zaspokojonego, wyrażanego liczbą pracujących oraz z popytu niezaspokojonego, wyrażanego liczbą nieobsadzonych wakatów¹¹⁷.

Jako pierwszą miarę popytu na pracę, pozwalającą mierzyć zjawisko niezaspokojonego popytu na pracę należy wskazać liczbę wolnych miejsc pracy¹¹⁸. W praktyce rynkowej każde przedsiębiorstwo może utworzyć wolne stanowisko pracy i aktywnie szukać

¹¹⁵ R. H. Frank, *Mikroekonomia jakiej jeszcze nie było*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007, s. 538.

¹¹⁶ D. Begg, G. Vernasca, S. Fischer, R. Dornbusch, *Mikroekonomia ...*, op. cit., s. 368-369.

¹¹⁷ B. Doornik, D. Igan, E. Kharroubi, *Labour markets: what explains the resilience? BIS Quarterly Review*, 2023, s. 82.

¹¹⁸ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 93-94; B. Doornik, D. Igan, E. Kharroubi, *Labour markets ...*, op. cit., s. 88.

na nie pracownika¹¹⁹. Dopóki przedsiębiorstwo nie znajdzie pracownika na utworzone miejsce pracy, można mówić o występowaniu wolnego miejsca pracy. W związku z powyższym, wskaźnik wolnych miejsc pracy, jest narzędziem bardzo często wykorzystywanym przy analizach popytu na pracę. Określa on udział wolnych miejsc pracy, oferowanych przez gospodarkę w łącznej liczbie zajętych i wolnych miejsc pracy. Wskaźnik wolnych miejsc pracy, przedstawiany jest za pomocą wzoru:

$$\text{Wskaźnik wolnych miejsc pracy} = \frac{\text{wolne miejsca pracy}}{\text{pracujący} + \text{wolne miejsca pracy}} \times 100\% \quad (5)^{120}.$$

W związku z tym, iż wolne miejsca pracy, w końcu zajmowane są przez pracowników, liczba zatrudnionych staje się kolejną ważną miarą popytu na pracę. Niestety należy wskazać na niedoskonałość tej miary, bowiem nie wszyscy pracownicy są zatrudnieni na identyczny czas pracy. Większość osób zatrudnionych w rzeczywistości rynkowej, to faktycznie osoby zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy, jednak niektórzy zatrudniani są również w niepełnym wymiarze czasu pracy. W związku z powyższym liczba zatrudnionych stanowi niedokładną miarę popytu na pracę.

Zdaniem E. Kryńskiej i E. Kwiatkowskiego za dokładniejszą miarę popytu na pracę uznaje się liczbę roboczogodzin, rozumianej jako sumę iloczynów liczby pracowników i czasu ich pracy. W przypadku tej miary również należy wskazać na barierę uniemożliwiającą jej pełniejsze wykorzystanie. Problemem jest trudność w dostępie do danych statystycznych informujących o liczbie roboczogodzin, na szczeblu przedsiębiorstw oraz całej gospodarki¹²¹.

Najczęściej wykorzystywaną miarą popytu na pracę jest liczba pracujących. Zgodnie z definicją GUS, za osoby pracujące uznaje się wszystkich wykonujących pracę zarobkową, zatrudnionych na podstawie stosunku pracy (zarówno pracowników sezonowych i dorywczych), osoby wykonujące prace nakładczą (polegającą na wytwarzaniu produktów lub półproduktów z powierzonego materiału przez zlecającego lub świadczeniu usług na polecenie zlecającego¹²²), agentów pracujących na podstawie umów

¹¹⁹ C. A. Pissarides, *Teoria bezrobocia ...*, op. cit., s. 15-17.

¹²⁰ A. Skórska, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 32.

¹²¹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 94.

¹²² K. Firlej, *System nakładczy i jego rola w zakresie aktywizacji zawodowej rolników w regionie południowo – wschodnim*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 585, 2001, s. 55-56.

agencyjnych (w tym także osoby zatrudnione przez agentów), członków spółdzielni produkcji rolniczej oraz jej właścicieli i współwłaścicieli¹²³.

Analizując miary popytu na pracę, warto wskazać na jeszcze jeden miernik – wskaźnik struktury zatrudnienia, informujący o popycie na pracę w danej sekcji lub sektorze. Dzięki obliczonym wartościom tego wskaźnika, można zobaczyć udział poszczególnych grup bądź podgrup pracowników w liczbie zatrudnionych ogółem¹²⁴. Wskaźnik struktury zatrudnienia wyrażany jest za pomocą wzoru:

$$\frac{Z_1}{Z} \times 100, \frac{Z_2}{Z} \times 100, \frac{Z_3}{Z} \times 100 \dots \frac{Z_n}{Z} \times 100 \quad (6)^{125},$$

gdzie:

$Z_1, Z_2 \dots Z_n$ – poszczególne grupy zatrudnionych,

Z – zatrudnieni ogółem.

Strukturę zatrudnienia można przedstawiać na podstawie trzech sektorów, wyodrębnionych ze względu na rodzaj prowadzonej działalności gospodarczej. Należą do nich: sekto rolniczy, przemysłowy oraz usługowy. Zgodnie z klasyfikacją PKD 2007 wyżej wskazane sektory, dzieli się na bardziej szczegółowe kategorie, tzw. sekcje i podgrupy. Dzięki temu możliwe jest wyliczenie wskaźnika zatrudnienia w konkretnym sektorze lub w danej grupie, co pozwala na uzyskanie bardziej szczegółowych informacji dotyczących struktury zatrudnienia w danej gospodarce¹²⁶.

Wskazane w niniejszym podrozdziale mierniki o charakterze ilościowym pozwalają na ocenę sytuacji danego rynku pracy. Porównywanie tych miar w różnych okresach, w różnych branżach czy w sektorach jest bardzo cenną informacją przy analizowaniu zmian zachodzących w popycie na pracę. Aby te porównania były poprawne, ważne są również źródła pozyskanych danych. Dlatego ogromnie istotne staje się również niezależność i rzetelność instytucji, które dostarczają dane statystyczne. Najbardziej wszechstronne dane o rynku pracy generowane są przez urzędy statystyczne, np. Eurostat. W Polsce za najpewniejsze dane o rynku pracy, uznaje się dane Głównego Urzędu Statystycznego.

¹²³ GUS, *Zeszyt metodologiczny, Popyt na pracę*, Warszawa 2019, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5820/3/1/1/zeszyt_metodologiczny_popyt_na_prace.pdf, [data dostępu: 02.05.2021 r.], s. 13.

¹²⁴ A. Skórska, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 32-33.

¹²⁵ A. Skórska, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 32-33.

¹²⁶ A. Skórska, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 32-33.

2.2 Czynniki determinujące popyt na pracę

W literaturze przedmiotu, wskazuje się szereg czynników mikro i makroekonomicznych, kształtujących popyt na pracę. Zasadniczy wkład do teorii ekonomii, w zakresie czynników determinujących popyt na pracę, przypisuje się przedstawicielom teorii neoklasycznej oraz J.M. Keynesowi. Późniejsze analizy popytu na pracę, oparte są na fundamentalnych zasadach tych tradycyjnych ujęć¹²⁷.

Neoklasyczne ujęcie popytu na pracę podejmuje próbę wyjaśnienia prawidłowości kształtowania się poziomu popytu, podkreślając, iż popyt na pracę zgłaszają przedsiębiorstwa, dążące do maksymalnie efektywnej alokacji zasobów. Neoklasycy, rozważając determinanty popytu na pracę, przyjęli cztery założenia, a dokładniej: możliwość zmiany proporcji, pomiędzy czynnikami produkcji (kapitałem, a pracą), homogeniczność siły roboczej, racjonalne działania przedsiębiorstwa oraz brak możliwości zmiany technologii produkcji¹²⁸. Teoria neoklasyczna, zakłada zatem, iż decyzje przedsiębiorstw, dotyczące optymalnej skali zatrudnienia, oparte są na porównaniu kosztów i korzyści, wynikających z zatrudnienia dodatkowej jednostki siły roboczej. Za koszt zatrudnienia dodatkowego pracownika, uznaje się jego płacę, natomiast korzyścią jest przyrost produkcji, jaki powstaje wskutek zatrudnienia tegoż pracownika (jego krańcowa produktywność pracy). W myśl teorii neoklasycznej, przedsiębiorstwo, dążące do optymalnej skali zatrudnienia, porównuje stawki płac z krańcową produktywnością pracy. W krótkim okresie, w odniesieniu do pracy, działa prawo malejących przychodów, zakładające zmniejszanie się krańcowego produktu pracy, wraz ze wzrostem zatrudnienia. Bazując na teorii neoklasycznej, przedsiębiorcy opłaca się zwiększanie rozmiarów zatrudnienia do tej pory, aż krańcowa produktywność pracy zrówna się ze stawką płac¹²⁹. Z teorii neoklasycznej wynika, iż rozmiary popytu na pracę, determinowane są przez dwa czynniki: stawki płac oraz krańcową stopę produkcji, która wyrażana jest za pomocą wydajności pracy. Wzrost wydajności pracy w tempie szybszym od stawek płac, wpływa bowiem na wzrost popytu na pracę, zaś w sytuacji, gdy stawki płac rosną szybciej od wydajności pracy, należy ograniczać zatrudnienie. Popyt na pracę, będzie się utrzymywał na stałym poziomie, jedynie w sytuacji zrównania wydajności pracy z realnymi stawkami płac¹³⁰. Według neoklasyków, z makroekonomicznego punktu widzenia, funkcja popytu na pracę może być

¹²⁷ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 97.

¹²⁸ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 98.

¹²⁹ E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Podstawy teoretyczne analiz i prognoz rynku pracy*, „Polityka społeczna” nr 1, Warszawa 2014, s. 3.

¹³⁰ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 98-99.

wyrażana również jako rosnąca funkcja wydajności pracy oraz malejąca funkcja stawek płac realnych. Wynika to z faktu, że globalny popyt na pracę stanowi sumę popytu na pracę poszczególnych przedsiębiorstw w gospodarce¹³¹.

Dalszej analizy teoretycznej przyczyn określających rozmiary popytu, podjął się J.M. Keynes. Keynes, który jako determinantę popytu na pracę wskazał wielkość popytu efektywnego (rozumianego jako suma wydatków społeczeństwa i przedsiębiorstw na konsumpcję i inwestycje), będącego zdaniem Keynesa fundamentalnym czynnikiem, określającym rozmiary zatrudnienia w gospodarce¹³². Teoria keynesowska, wskazuje, iż wzrost wielkości popytu efektywnego, wywołuje wzrost rozmiarów produkcji, który z kolei wymusza zwiększenie rozmiarów zatrudnienia¹³³. Keynes w swojej książce „Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza”, pisze, że „Ilość siły roboczej N , którą przedsiębiorcy decydują się zatrudnić, zależy od sumy (D) dwóch wielkości przewidywanych, a mianowicie wydatków społeczeństwa na konsumpcję, D_1 , oraz przewidywanych nakładów na nowe inwestycje, D_2 . D jest wielkością, którą nazwalismy wyżej popytem efektywnym”¹³⁴. Keynes, wskazuje, iż przy określonym stanie środków wytwórczych oraz koszcie czynników produkcji, rozmiary zatrudnienia zależą od wielkości przychodu, którego oczekują przedsiębiorcy z tytułu produkcji, do której mają być zaangażowane zasoby siły roboczej. Przedsiębiorcy, będą bowiem dążyli do ustalenia rozmiarów produkcji na takim poziomie, aby uzyskać maksymalnie najwyższy dochód.

Drugim czynnikiem, wpływającym na kształtowanie popytu na pracę, wskazywanym przez Keynesa były realne stawki płac. Keynes zaakceptował bowiem poglądy neoklasyków, mówiące o zależności popytu na pracę od wysokości płac realnych.

Kolejnym czynnikiem, kształtującym rozmiary popytu na pracę są koszty pracy. Eurostat do kosztów pracy zalicza wszystkie wydatki pracodawców związane z zatrudnianiem pracowników, w skład których wchodzi: wynagrodzenia pracowników brutto wraz ze składkami na ubezpieczenia zdrowotne, koszty szkoleń zawodowych, koszty rekrutacji, wydatki na odzież roboczą, podatki od wynagrodzeń, pomniejszone o wszystkie subsydia¹³⁵.

¹³¹ E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Podstawy teoretyczne analiz...*, op. cit., s. 3.

¹³² E. Kwiatkowski, *Keynesowska koncepcja popytu na siłę roboczą*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 75/1987, s. 3-6.

¹³³ E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Determinanty zmian zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej w latach 2005–2010*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 268/2012, s. 151.

¹³⁴ J. M. Keynes, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 2003, s. 120.

¹³⁵ Eurostat, *Płace i koszty pracy*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:P%C5%82ace_i_koszty_pracy&oldid=480499#Koszty_pracy [data dostępu: 02.09.2021 r.].

W teorii rynku pracy, koszty związane z zatrudnianiem siły roboczej dzielone są na koszty stałe i zmienne. Jeśli chodzi o koszty stałe Jak wskazuje D. Sapsford - powołując się na dzieło Oi z 1962 r. – praca nie jest czynnikiem całkowicie zależnym od produkcji w tym sensie, że występują pewne koszty stałe związane z pracą, np. wynikające z procesu zatrudnienia¹³⁶. Kosztami zmiennymi z kolei nazywane są te elementy kosztów, które podlegają zmianom wraz ze wzrostem lub spadkiem produkcji. Rozszerzenie produkcji wiąże się również z wyższymi nakładami na te koszty, wynikającymi z konieczności zwiększonego wykorzystania czynników produkcji. Do zmiennych kosztów pracy E. Nowak i M. Wierziński zaliczają: wynagrodzenia bezpośrednie, narzuty na wynagrodzenia bezpośrednie, zmieniające się w zależności od wielkości produkcji przedsiębiorstwa¹³⁷. Rozróżnienie pomiędzy kosztami stałymi, a zmiennymi, pomocne jest w wyjaśnianiu wielu zjawisk na rynku pracy, m.in. takich jak: akumulacja siły roboczej, czy zatrudnianie w niepełnym wymiarze czasu pracy. W szczególności, pomaga wyjaśnić przyczynę zjawiska jednoczesnej obecności pracowników pracujących w godzinach nadliczbowych i bezrobotnych¹³⁸.

Wyjaśnienie tych zjawisk jest następujące. Koszty ponoszone na zwiększanie nakładu pracy, poprzez zatrudnianie nowych pracowników różnią się od kosztów ponoszonych na zwiększanie nakładu pracy, poprzez zwiększanie liczby godzin pracy obecnych pracowników. Spadek popytu na produkty przedsiębiorstwa, nie musi prowadzić bezpośrednio do zmian w liczbie zatrudnionych. W sytuacji zmniejszenia popytu na produkty przedsiębiorstwa, pracodawca może zdecydować się na redukcję godzin pracy, zamiast redukcji zatrudnienia. Takie rozwiązanie pozwala pracodawcy uniknąć kosztów związanych ze zwolnieniem pracowników oraz ewentualną rekrutacją i szkoleniem nowej kadry pracowniczej, po recesji. Jednak w sytuacji utrzymywania się niekorzystnej sytuacji rynkowej, dla pracodawcy korzystniejszym będzie zwolnienie pracowników fizycznych niż wykwalifikowanego pracownika, gdyż w przypadku ożywienia się popytu, ewentualne koszty związane z rekrutacją pracowników fizycznych, będą niższe. Takie zatrzymywanie siły roboczej, przekraczającej wymagania przedsiębiorstwa, ze względu na chęć obniżenia kosztów, nazywane jest „chomikowaniem pracy”. Występowanie i duża zależność kosztów stałych od umiejętności pracowników, tłumaczy większą stabilność

¹³⁶ D. Sapsford, *Labour Market Economics* ..., op. cit. s. 71-74.

¹³⁷ E. Nowak, M. Wierziński, *Rachunek kosztów. Modele i zastosowanie*, PWE, Warszawa, 2010, s. 63-65.

¹³⁸ P. Sloane, P. Latreille, N. O’Leary, *Modern Labour Economics*, Routledge. Taylor & Francis Group 2013, s. 140.

zatrudnienia wśród pracowników wykwalifikowanych oraz wyjaśnia tendencję obniżania liczby godzin, poprzedzającą redukcję etatów. Sytuacja wygląda analogicznie w przypadku ożywienia popytu. Na początku pracodawcy chętniej przywracają zredukowane godziny pracy swoim pracownikom, a następnie proponują pracę w nadgodzinach za wyższą stawkę. Dopiero w sytuacji, w której pracodawcy mają pewność, co do dalszego zapotrzebowania na pracę, decydują się na zatrudnienie dodatkowej jednostki pracy. Zatem koszty związane z dodatkowym zatrudnieniem oraz ze zwiększaniem liczby roboczogodzin są ważnymi determinantami struktury popytu na pracę, określającymi relację między pracownikami, a godzinami pracy¹³⁹.

Nie mniej istotnym czynnikiem, który zrewolucjonizował rynek pracy, jest przyspieszony postęp technologiczny. Postęp technologiczny polega głównie na rozszerzaniu komputeryzacji w przesyłaniu informacji oraz w technologiach produkcyjnych. Dzięki informatyzacji wiele tradycyjnych zawodów zostało w praktyce rynkowej ograniczonych lub całkowicie zlikwidowanych¹⁴⁰. W związku z tym, zauważalne jest zjawisko przesuwania się popytu na pracę, gdyż w zawodach związanych z produkcją i przekazywaniem informacji popyt ten znacznie się obniża, a wzrasta w zawodach, w których praca ludzka jest niezbędna, np. w usługach. Postęp technologiczny wpływa również na zmianę wymagań wobec pracowników. Nowe technologie wymuszają wyższy poziom kwalifikacji pracowników, gdyż to właśnie na wykwalifikowaną siłę roboczą popyt jest wyższy. Jednocześnie, obserwuje się spadek popytu na pracę nisko wykwalifikowanych pracowników oraz spadek ich płac. Dodatkowo warto wspomnieć, iż w praktyce rynkowej zauważalna jest pewna zależność, a mianowicie: stałemu wzrostowi popytu na pracę wykwalifikowanych pracowników, towarzyszy równoczesny wzrost podaży pracy wyżej wykwalifikowanej siły roboczej, przy jednoczesnym spadku podaży pracowników nisko wykwalifikowanych¹⁴¹.

Bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy, jest kolejnym czynnikiem wpływającym na kształtowanie się popytu na pracę. Zjawisku bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego towarzyszy stosunkowo niska stopa wzrostu zatrudnienia w stosunku do wzrostu gospodarczego¹⁴². Bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy odnosi się głównie do

¹³⁹ D. Sapsford, *Labour Market Economics* ..., op. cit., s. 71-74.

¹⁴⁰ P. Walawender, *Rynek pracy i bezrobocie* [w:] M. Malikowski, B. Szluz (red.), *Współczesny Rzeszów: problemy społeczno-kulturowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2016, s. 97-98.

¹⁴¹ A. Szydlik – Leszczyńska, *Funkcjonowanie współczesnego...*, op. cit., s. 14.

¹⁴² W. Jarmołowicz, S. Kuźmar, *Bezzatrudnieniowy charakter wzrostu gospodarczego w Polsce i jej regionach (w latach 1995–2013)*, *Współczesne Problemy Ekonomiczne* nr 13, 2016, s. 56.

europejskich krajów wysoko rozwiniętych. Literatura ekonomiczna związek pomiędzy wzrostem gospodarczym, a zatrudnieniem, przedstawia w postaci prawa Okuna. Zgodnie z tym prawem, wzrost zatrudnienia wzrasta nieproporcjonalnie w stosunku do wzrostu gospodarczego. Zdaniem Okuna, pomiędzy wzrostem gospodarczym, a wzrostem zatrudnienia istnieje bardzo słaba zależność. Prawo Okuna głosi, iż wzrost stopy wzrostu gospodarczego o 1% powyżej trendu (tj. o 1% powyżej jej oczekiwanego poziomu wzrostu), prowadzi do wzrostu zatrudnienia jedynie o 0,3%¹⁴³. W praktyce rynkowej obserwuje się, iż po każdej recesji gospodarczej, absorbowane są coraz mniejsze zasoby siły roboczej (w każdej kolejnej fazie wzrostu gospodarczego, następującej po okresie spadku, zatrudnienie wzrasta wolniej i później, niż następuje wzrost gospodarczy)¹⁴⁴.

W analizie rynku pracy nie sposób pominąć istotnego faktu, iż czynniki determinujące popyt na pracę nie tylko różnią się w zależności od czasu i regionu, ale także od sektora gospodarki, w którym działają przedsiębiorstwa. Istnieje wyraźna różnica między sektorami przemysłowymi, usługowymi, a także sektorem rolniczym, jeśli chodzi o to, jakie czynniki wpływają na ich zapotrzebowanie na siłę roboczą.

Różnice te są wyraźnie widoczne, gdy porównujemy sektory przemysłowe, usługowe i rolnicze. Każdy z tych sektorów ma inne czynniki determinujące zapotrzebowanie na pracowników. W tym kontekście, warto odwołać się do teorii trzech sektorów gospodarki, zaproponowanej przez A. Fishera, C. Clarka oraz J. Fourastie. Autorzy powyższej teorii dokonali podziału gospodarki, na trzy sektory: sektor I – rolnictwo, sektor II – przemysł oraz sektor III – usługi. Przedmiotem rozważań naukowców, były relacje zachodzące pomiędzy tymi sektorami w zakresie produkcji i zatrudnienia. Podział gospodarki na trzy sektory, umożliwił analizę zmian, zachodzących w strukturze gospodarki rozwijającej się, co z kolei było fundamentem do analizowania zmian zachodzących w strukturze popytu na pracę¹⁴⁵. Ze względu na strukturę zatrudnienia, w literaturze wyróżnia się trzy sytuacje¹⁴⁶:

- agraryzacja, czyli sytuacja, w której dominuje udział zasobów pracy w sektorze rolniczym;
- industrializacja, gdzie dominuje udział zasobów pracy w sektorze przemysłowym;

¹⁴³ P. Misztal, *Hipoteza bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego w krajach o różnym poziomie rozwoju gospodarczego*, Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Polityki Europejskie, Finanse i Marketing, nr 12(61)2014, s. 130-131.

¹⁴⁴ A. Szydlik – Leszczyńska, *Funkcjonowanie współczesnego...*, op. cit., s. 14-15.

¹⁴⁵ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 106.

¹⁴⁶ J. Unolt, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1999, s. 25-28.

- serwicyzacja, z przewagą udziału zasobów pracy w sektorze usług.

Udział zasobów pracy, w poszczególnych sektorach jest ściśle związany z rozwojem gospodarki. Zgodnie z teorią A. Fishera, wraz z rozwojem gospodarki, następuje przesuwanie się centrum działalności gospodarczej, po kolei z I, do II, a następnie do III sektora. Mianowicie, wskutek postępu gospodarczego, maleje popyt na pracę w rolnictwie, na rzecz sektora usług, gdzie zapotrzebowanie na pracę rośnie. Natomiast w sektorze II (przemysłowym), jedynie na pierwszych etapach rozwoju gospodarczego, zauważalny jest wzrost zapotrzebowania na czynnik wytwórczy w postaci pracy, zaś na dalszych etapach rozwoju, zapotrzebowanie to się zmniejsza na korzyść sektora usługowego. Przekształcenia strukturalne, zatem są również ważną determinantą popytu na pracę, gdyż decydują o jego rozmiarach w poszczególnych sektorach gospodarki. Ponadto, udział pracujących w poszczególnych sektorach, odzwierciedla w pewnym stopniu poziom rozwoju gospodarczego i konkurencyjność kraju¹⁴⁷.

Oprócz wskazanych czynników, należy również wskazać, iż popyt na pracę, zależy od relacji zachodzących na rynku pracy, pomiędzy pracownikami, pracodawcami, a instytucjami publicznymi rynku pracy. Funkcjonowanie związków zawodowych i związków pracodawców oraz działalność władz publicznych, ma bowiem ogromny wpływ na preferencje i decyzje pracodawców, odnośnie do rozmiarów popytu na pracę¹⁴⁸.

Związki zawodowe pełnią bardzo istotną rolę na rynku pracy, wpływając m.in. na poziom wynagrodzeń, czy redukcję nierówności dochodowych, co z kolei przekłada się na popyt na pracę. Jak wskazują T. A. Kochan oraz W. T. Kimball, płace pracowników zrzeszonych w związkach są wyższe, niż pracowników niezrzeszonych. Różnice te wynoszą nawet do 45% w zależności od branży i zajmowanego stanowiska. Ponadto, związki zawodowe poprzez negocjacje zbiorowe, zapewniają bardziej sprawiedliwe rozdzielanie wynagrodzeń pomiędzy pracownikami na różnych szczeblach. Wyższe wynagrodzenia mogą prowadzić do zwiększenia kosztów pracy dla pracodawców, co z kolei może zmniejszać popyt na pracę¹⁴⁹. Jak wskazuje J. L. Medoff, w przypadku spadku popytu na pracę, firmy częściej decydują się na zwolnienia nowych pracowników, zamiast obniżać wynagrodzenia lub zmniejszać liczbę godzin pracy pracowników z dłuższym

¹⁴⁷ E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku ...*, op. cit., s. 106-108.

¹⁴⁸ A. Szydlik – Leszczyńska, *Funkcjonowanie współczesnego...*, op. cit., s. 13.

¹⁴⁹ T. A. Kochan, T. Kimball, *Unions, Worker Voice, and Management Practices: Implications for a High Productivity, High-Wage Economy*, The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences Dec 2019, 5 (5), s. 88 -91.

stażem. Systemy stażowe w związkach zawodowych chronią bowiem starszych pracowników przed utratą pracy, co prowadzi do preferowania zwolnień młodszych pracowników¹⁵⁰. S. G. Bronars oraz D. R. Deere, w swoim artykule wskazują również, na niższą konkurencyjność firm zrzeszonych w związkach zawodowych. Wyższe żądania płacowe pracowników oraz idący za tym wzrost kosztów pracy, hamują bowiem innowacyjność tych firm, co w efekcie może wpływać negatywnie na tworzenie nowych miejsc pracy¹⁵¹.

Podsumowując, należy wskazać, iż popyt na pracę jest popytem pochodnym, tak więc w głównej mierze zależy on od popytu na dobra i usługi przedsiębiorstwa, do których wytworzenia praca jest niezbędna. Ponadto, do czynników kształtujących popyt na pracę, zalicza się szereg innych czynników, wśród których wskazano m.in. koszty pracy, globalizację gospodarki, występowanie zjawiska bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego, a także funkcjonowanie związków zawodowych. Przedstawione analizy ukazują, że popyt na pracę jest zjawiskiem wielowymiarowym i złożonym. W kolejnym podrozdziale autorka kontynuując badania nad popytem na pracę, skupia się na pojęciu niezaspokojonego popytu na pracę, analizując jakie mechanizmy ekonomiczne wpływają na to zjawisko oraz jakie implikacje ma ono dla gospodarki i społeczeństwa.

2.3 Niezaspokojony popyt na pracę

Według A. Farma, pierwsze propozycje odnośnie do definiowania niezaspokojonego popytu na pracę, można odnaleźć w pracach J. C. R. Dow'a, L. A. Dicks – Mireaux'a oraz B. Hansena, którzy niezaspokojony popyt na pracę utożsamiali z wolnymi miejscami pracy, natomiast zajęte miejsca pracy, stanowiły zaspokojony popyt na pracę. C.A. Pissardies z kolei, wolne miejsca pracy porównał do beczynnych maszyn i wskazał, iż można je rozumieć, jako liczbę beczynnych maszyn (wolnych miejsc pracy), które przedsiębiorstwo chce uruchomić (na które chce znaleźć pracownika)¹⁵².

Jak wskazuje A. Farm, w latach 90-tych XX wieku, szwedzcy naukowcy: K. Falk, G. Ridder oraz van Ours niezaspokojony popyt na pracę definiują z kolei jako

¹⁵⁰ J. L., Medoff, *Layoffs and Alternatives Under Trade Unions in U.S. Manufacturing*, The American Economic Review, Vol. 69, No. 3 (June 1979), s. 380-395.

¹⁵¹ S. G. Bronars, D. R. Deere, *Unionization, Incomplete Contracting, and Capital Investment*, Journal of Business, Vol. 66, No. 1 (January 1993), s. 117-132.

¹⁵² A. Farm, *Defining and Measuring Unmet Labour Demand*, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Working Paper 1/2003, s. 6; B. Hansen, *Excess Demand, Unemployment, Vacancies, and Wages*, Quarterly Journal of Economics, 1970, 84, s. 1-23; J. C. R. Dow, L.A. Dicks-Mireaux, *The Excess Demand for Labour*, Oxford Economic Papers, 1958, 10, s. 1-33; C. A. Pissarides, *Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages*, American Economic Review, 1985, 75, s. 679.

nieobsadzone miejsca pracy, które są aktualnie dostępne¹⁵³. Niniejsza definicja, wyklucza obsadzone miejsca pracy oraz miejsca pracy, które mają być obsadzone w przyszłości. Dokładniej, według szwedzkich naukowców niezaspokojony popyt na pracę, definiowany jest jako zbiór wolnych miejsc pracy, uzyskany poprzez wyeliminowanie z całej puli miejsc pracy, „zajętych” miejsc pracy oraz wolnych miejsc pracy, nieobsadzonych ze względu na chęć obsadzenia ich przez pracodawcę w późniejszym terminie¹⁵⁴.

Z kolei E. Hoffman definiując niezaspokojony popyt na pracę, nawiązał do definicji bezrobocia Międzynarodowej Organizacji Pracy¹⁵⁵. Hoffman wskazał, iż pracodawca posiada wolne miejsca pracy, jeżeli wykazuje się chęcią zatrudnienia pracownika do wykonywania określonej pracy, jeżeli kandydat byłby dostępny od zaraz oraz nie zwolniłby nikogo w konsekwencji nowego zatrudnienia. Ponadto, pracodawca posiadający wolne miejsca pracy, jest w trakcie selekcji pracowników lub podjął w ostatnim czasie starania dążące do pozyskania pracowników, lub oczekuje na przyjęcie oferty pracy przez pracownika, albo oczekuje na rozpoczęcie pracy przez pracownika, który zaakceptował ofertę pracy. Zdaniem Hoffmana wolne miejsca pracy istnieją nawet wtedy, kiedy nie ma na nie kandydata. Hoffman, niezaspokojony popyt na pracę, rozumie zatem jako sytuację, w której pracodawca zatrudniłby kogoś (osobę bezrobotną), gdyby był odpowiedni kandydat, nie zwalniając nikogo w zamian¹⁵⁶.

Dokonując przeglądu teoretycznego zdefiniowania problemu niezaspokojonego popytu na pracę warto przytoczyć jeszcze jedną definicję, zaproponowaną przez A. Piekutowską. Definiuje ona niezaspokojony popyt na pracę jako sytuację, w której pracodawcy oferują wolne miejsca pracy, ale przy obowiązujących stawkach płac, wakat taki pozostaje niezapełniony¹⁵⁷.

Analizując zjawisko niezaspokojonego popytu na pracę, warto omówić problem strukturalnych niedopasowań popytu i podaży na rynku pracy, które w dużej mierze determinują zarówno występowanie bezrobocia, jak i sytuacji niezaspokojonego popytu na

¹⁵³ A. Farm, *Measuring the effect of matching problems on unemployment*, International Labour Review, Vol. 159 (2020), No. 2, s. 247-248.

¹⁵⁴ A. Farm, *Unemployment and Vacancies*, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Working Paper 8/2009, s. 12.

¹⁵⁵ Zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy, za bezrobotnego, uznaje się osobę w wieku produkcyjnym, która spełnia trzy warunki łącznie: w okresie badanego tygodnia, nie była osobą pracującą, oraz aktywnie poszukiwała pracy i była gotowa do jej podjęcia w badanym tygodniu lub w tygodniu następnym. Ponadto, za bezrobotnego uważa się także osobę, która nie poszukiwała pracy, ponieważ miała już zagwarantowaną pracę i była gotowa do jej podjęcia, przy czym czas oczekiwania na jej rozpoczęcie nie przekracza 3 miesięcy.

¹⁵⁶ A. Farm, *Defining and Measuring...*, op. cit., s. 4-5.

¹⁵⁷ A. Piekutowska, *Imigracja zarobkowa i jej wpływ...*, op. cit., s. 120.

pracę. Przyczyną powstawania niedopasowań strukturalnych są zakłócenia w funkcjonowaniu gospodarki, które mogą być wywoływane m.in. przez różnego rodzaju szoki popytowe. Przy danej strukturze podaży na pracę, zmiany w strukturze popytu na produkty przedsiębiorstw, postęp techniczny, a także zmiany cen surowców, będą prowadziły do powstawania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy. Dzieje się tak, gdyż pracownicy dostosowują się do zmian na rynku pracy z pewnym opóźnieniem, zatem podaż pracy, nie dostosowuje się natychmiast do zmian zachodzących w gospodarce.

Jako pierwsze z niedopasowań na rynku pracy, należy wskazać niedopasowania kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Przyczyn tych niedopasowań, można doszukiwać się w zmianach struktury popytu na produkty. Zmiany te prowadzą do upadku branż z jednego sektora (zwłaszcza sektorów tradycyjnych) i powstawania nowych, sektorów i branż w gospodarce. Pracownicy dotychczas zatrudnieni w sektorach schyłkowych, często nie posiadają odpowiednich kwalifikacji, niezbędnych do znalezienia pracy w nowo powstających sektorach. Również postęp technologiczny, może przyczyniać się do powstawania i rozwoju tego zjawiska, bowiem wprowadzanie nowych technologii, prowadzi do spadku popytu na przestarzałe zawody oraz do wzrostu zapotrzebowania na zawody nowoczesne¹⁵⁸. Ponadto jako kolejną przyczynę tych niedopasowań, wymienia się niedostosowany do potrzeb rynku pracy, system edukacji. Ograniczona elastyczność systemów edukacji oraz trudność dostosowania się do zmian zachodzących na rynku pracy, może zatem generować i utrzymywać pojawiające się na nim niedopasowania.

Na rynku pracy, mogą wystąpić trzy typy niedopasowań kwalifikacji do potrzeb rynku pracy¹⁵⁹:

- niedopasowania pionowe, występujące, gdy praca jest zgodna z profilem kształcenia pracownika, ale niezgodna z poziomem wykształcenia;
- niedopasowania poziome, występujące, kiedy praca odpowiada poziomowi wykształcenia, lecz jest niezgodna z profilem kształcenia pracownika;
- niedopasowania umiejętności, oznaczające zachwianie równowagi na rynku pracy w przypadku nadwyżki lub niedoboru umiejętności w stosunku do pożądanych na danym stanowisku lub w danym zawodzie.

¹⁵⁸ L. Kucharski, K. Myślińska, *Niedopasowania strukturalne (mismatch) w Polsce*, Acta Universitatis Lodziana, Folia Oeconomica 213/2007, s. 223.

¹⁵⁹ K. Nagel, *Wybrane mierniki określające niedopasowania kwalifikacji i umiejętności na rynku pracy na przykładzie Polski*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Nr 258, 2016, s. 32-33.

Obecni pracodawcy, poszukują głównie wyspecjalizowanych pracowników, podczas gdy pracownicy oferujący średni lub wyższy poziom wykształcenia, na ogół nie posiadają specjalistycznych kwalifikacji. Dzisiejsze przedsiębiorstwa wykorzystują bardziej zaawansowane technologie, a miejsca pracy obecnie oparte są bardziej na zarządzaniu procesowym niż funkcjonalnym, dlatego pracownikom stawiane są nowe wymagania w zakresie kompetencji. W praktyce rynkowej, wiele miejsc pracy nie może zostać obsadzonych, ze względu na brak wykwalifikowanych kandydatów¹⁶⁰.

Kolejnym z przykładów niedopasowań strukturalnych są niedopasowania preferencji. Te z kolei dotyczą zależności pomiędzy rodzajem oferowanego miejsca pracy, a rodzajem pracy, którą osoba bezrobotna jest w stanie się podjąć. W sytuacji pojawienia się miejsca pracy, odpowiadającego wykształceniu i doświadczeniu osoby bezrobotnej, osoba ta bowiem może mimo wszystko zrezygnować z podjęcia pracy, ze względu np. na niską płacę lub brak możliwości awansu. Nawet, jeżeli miejsce pracy, będzie znajdowało się w regionie zamieszkania osoby bezrobotnej, powyżej wskazane czynniki, mogą zniechęcić do podjęcia pracy, w sytuacji wyższych oczekiwań np. płacowych osoby bezrobotnej¹⁶¹.

Innym przykładem niedopasowań popytu i podaży pracy, jest regionalne niedopasowanie popytu i podaży. Za główny czynnik regionalnych niedopasowań na rynku pracy, uznaje się lokalizację działalności gospodarczej oraz niską mobilność siły roboczej. Sektory przemysłowe, charakteryzujące się dużą chłonnością zasobów pracy, są zwykle skoncentrowane w tradycyjnych ośrodkach przemysłowych, w pobliżu dużych ośrodków miejskich¹⁶². Taka lokalizacja działalności gospodarczej, wymaga od pracowników pokrycia kosztów wynajmu mieszkania (w przypadku migracji międzyregionalnych na stałe, związanych z podjęciem zatrudnienia), bądź kosztów dojazdów do pracy. Niestety, niska mobilność siły roboczej, może powodować, że wakaty pozostają niezapełnione¹⁶³.

Przyczyn problemów z zaspokojeniem popytu na pracę w przypadku równowagi na rynku pracy, należy doszukiwać się w omówionych niedopasowaniach strukturalnych

¹⁶⁰ C. Fotakis, *Demographic ageing, employment growth and pensions sustainability in the EU: the option of migration*, Expert group meeting on Policy Responses to population ageing and population decline, , United Nations: New York, 16-18 October 2000, <https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/2/fotakis.pdf> [data dostępu: 20.08.2021], s. 8.

¹⁶¹ A. Piekutowska, *Labour immigration in the European Union*, ASPRA, Warsaw 2012, s. 99.

¹⁶² T. Boeri, S. Scarpetta, *Regional mismatch and the transition to a market economy*, "Labour Economics" 3/1996, s. 234.

¹⁶³ A. Piekutowska, *Imigracja zarobkowa i jej wpływ...*, op. cit., s. 119.

popytu i podaży pracy. Niedopasowania strukturalne na rynku pracy mogą, obok niezaspokojenia popytu na pracę jednocześnie prowadzić do sytuacji wystąpienia bezrobocia strukturalnego na rynku pracy. Na przykład bezrobotni mogą posiadać kwalifikacje, które są niewystarczające z punktu widzenia pracodawców. W praktyce rynkowej w tym samym czasie może występować zjawisko nadwyżki jednych kwalifikacji, a niedoboru innych na danym rynku pracy. Zatem bezrobocie strukturalne współistnieje wraz z problemami z zaspokajaniem popytu na pracę. Zależności pomiędzy fenomenem współistnienia tych zjawisk, najlepiej opisuje omawiana już w Rozdziale 1 niniejszej dysertacji, krzywa Beveridge'a¹⁶⁴.

Należy również wskazać na pewną ułomność koncepcji Beveridge'a. Owa koncepcja pozwala jedynie zrozumieć zależność, pomiędzy bezrobociem, a liczbą wolnych miejsc pracy na rynku pracy. Niestety, nie jest w stanie odpowiedzieć na pytanie o to, na jakich pracowników jest zapotrzebowanie na rynku pracy.

Kwestię tego na jakich pracowników jest zapotrzebowanie na rynku pracy, pozwala lepiej zrozumieć analiza niedoborów zasobów pracy. Niedobór zasobów pracy, może być definiowane jako stan zaburzenia równowagi, pomiędzy podażą, a popytem na pracę, w którym liczba pracowników, na których jest zapotrzebowanie, przewyższa podaż osób, chętnych i gotowych do podjęcia pracy przy określonym wynagrodzeniu, na określonych warunkach oraz w określonym miejscu i czasie¹⁶⁵.

W literaturze niedobory siły roboczej można podzielić ze względu na różne kryteria, takie jak¹⁶⁶:

- zasięg geograficzny niedoboru siły roboczej, co oznacza, że niezaspokojony popyt na pracę w danym zawodzie może mieć charakter ogólnokrajowy lub występować jedynie np. na obszarze jednego województwa;
- czas trwania niedoboru, gdyż niedobór siły roboczej może mieć charakter krótkotrwały i trwać kilka tygodni lub miesięcy, a może również trwać kilka lat;
- dotkliwość niedoboru, gdyż niedobory pracowników mogą być odczuwane w różny sposób, ze względu na specyfikę poszczególnych zawodów (np. w branży IT, duża liczba wolnych miejsc pracy może oznaczać szybki rozwój i dużą potrzebę na specjalistów, co może skutkować wyższymi wynagrodzeniami i intensywnym

¹⁶⁴ A. Piekutowska, *Labour immigration ...*, op. cit., s. 99.

¹⁶⁵ B.S. Barnow, J. Trutko, J.S. Piatak, *Occupational Labor Shortages: Concepts, Causes, Consequences and Cures*, Upjohn Institute for Employment Research, 2013, s. 3.

¹⁶⁶ B.S. Barnow, J. Trutko, J.S. Piatak, *Occupational Labor Shortages...*, op. cit., s. 12-13.

poszukiwaniem talentów, natomiast np. w przypadku pracowników produkcyjnych, taka sama liczba wakatów może wskazywać na poważny problem z zatrudnieniem, który może być spowodowany niskimi wynagrodzeniami lub trudnymi warunkami pracy);

- niedobory w poszczególnych specjalnościach, ponieważ dla niektórych zawodów mogą występować niedobory w obrębie całego zawodu, zaś dla innych może dotyczyć jedynie pracowników o wybranych cechach (np. posiadających jakieś szkolenie).

Ilościowe niedobory pracowników, mogą być wywoływane przez czynniki demograficzne, takie jak m.in. spadek liczebności populacji, pracującej w danych zawodach. Na przykład pracodawcy, którzy do tej pory zatrudniali głównie młodych ludzi, zaraz po ukończeniu przez nich szkoły średniej, pochodzących z tzw. wyżu demograficznego, mogą spotkać się z problemem znacznie mniejszej podaży pracy. Wynikać to będzie ze starzenia się pokolenia „wyżowego” oraz zastępowania go nowym pokoleniem, „niżowym”, o znacznie mniejszych rozmiarach populacji. W związku z tym, zasoby podaży pracy się skurczą¹⁶⁷. Ponadto, podaż pracy może również zmaleć, ze względu na indywidualne decyzje ludzi o opuszczeniu rynku pracy i przejściu np. na emeryturę¹⁶⁸. Jako przyczynę malejących zasobów pracy, w literaturze wskazuje się również rezygnację z pracy, na rzecz skorzystania ze świadczeń opieki społecznej. Podaż pracy w ramach danego zawodu, może także zmaleć, z powodu ograniczeń w dostępie do zawodu, wprowadzanych m.in. przez rząd, organizacje zawodowe lub instytucje szkoleniowe¹⁶⁹.

Po omówieniu istoty zjawiska niezaspokojonego popytu na pracę, warto zwrócić uwagę na sposoby pomiaru tego zjawiska. Podstawową miarą niezaspokojonego popytu na pracę w gospodarce, jak podkreślają K. Edwards i L. Gustafsson jest liczba wolnych miejsc pracy¹⁷⁰. Wolne miejsca pracy, według Ch. C. Holda i M. H. Davida, to liczba nieobsadzonych stanowisk, dla których formalnie określono wymagania dotyczące siły roboczej oraz stawki płac, w przedsiębiorstwach prowadzących rekrutację na te

¹⁶⁷ B.S. Barnow, J. Trutko, J.S. Piatak, *Occupational Labor Shortages: Concepts, Causes, Consequences and Cures*, Upjohn Institute for Employment Research, 2013, s. 16.

¹⁶⁸ G. Clancy, *Labour demand: The need for workers*, Economic & Labour Market Review, Vol 3, No 2, 2009, s. 25.

¹⁶⁹ B.S. Barnow, J. Trutko, J.S. Piatak, *Occupational Labor Shortages...*, op. cit., s. 16-17.

¹⁷⁰ K. Edwards, L. Gustafsson, *Indicators of Labour Demand*, Bulletin- September Quarter Reserve Bank of Australia, 2013, <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2013/sep/pdf/bu-0913-1.pdf> [data dostępu: 15.09.2021], s. 1-2.

stanowiska¹⁷¹. Podobnie wolne miejsca pracy, definiuje Australijska Narodowa Agencja Statystyczna, wskazując, iż wolne miejsce pracy to stanowisko, dostępne do natychmiastowego obsadzenia przez zewnętrznych kandydatów i dla którego podjęto działania rekrutacyjne¹⁷².

Główny Urząd Statystyczny, również wskazuje na możliwość pomiaru zjawiska niezaspokojonego popytu na pracę, przez pryzmat wolnych miejsc pracy i jako jego podstawową miarę uznaje wskaźnik wolnych miejsc pracy (JVR). Wskaźnik ten pozwala zobrazować, jaką część wszystkich miejsc pracy, zarówno obsadzonych, jak i wolnych stanowią wolne miejsca pracy. Można, go zatem zapisać w sposób następujący:

$$JVR = VM / (P + WM) \times 100\% \quad (8),$$

gdzie: VM oznacza liczbę wolnych miejsc pracy, zaś P liczbę osób pracujących¹⁷³.

Wskaźnik wolnych miejsc pracy oraz liczba wolnych miejsc pracy są kluczowymi miernikami, które pozwalają ocenić poziom niezaspokojonego popytu na pracę. Brak innych równie efektywnych wskaźników, wskazywanie wolnych miejsc pracy jako podstawowej miary niezaspokojonego popytu na pracę w literaturze, a także bezpośrednio i kwantyfikowalność tych danych, sprawiły, że w dalszych rozważaniach to właśnie wolne miejsca pracy zostały przyjęte jako główna podstawa do analizy pojęcia niezaspokojonego popytu na pracę.

2.4 Działania w odpowiedzi na problem niezaspokojonego popytu na pracę

Analiza przyczyn niezaspokojonego popytu na pracę zawarta w poprzednim podrozdziale, pozwala stwierdzić, iż jedną z przyczyn tego zjawiska, są strukturalne niedopasowania popytu i podaży pracy. Owe niedopasowania, mogą dotyczyć kwalifikacji, gdy kwalifikacje te, nie odpowiadają wymaganiom rynku pracy. Mogą również wynikać z lokalizacji wolnych miejsc pracy lub indywidualnych oczekiwań pracowników wobec pracy. Z drugiej strony, niezaspokojony popyt na pracę, może również wynikać z ilościowych niedoborów pracowników (czynniki wpływające na wielkość podaży pracy zostały omówione w Rozdziale 1). Ponadto, niezaspokojony popyt na pracę, może wystąpić w konkretnej branży lub w całej gospodarce, a jego czas trwania może być różny.

¹⁷¹ C. Holt, M. David, *The concept of job vacancies in a dynamic theory of the labor market*, [w:] *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, NBER, 1996, s. 76.

¹⁷² K. Edwards, L. Gustafsson, *Indicators of Labour Demand*, Bulletin- September Quarter Reserve Bank of Australia, 2013, <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2013/sep/pdf/bu-0913-1.pdf> [data dostępu: 15.09.2021], s. 1-2.

¹⁷³ GUS, *Zeszyt metodologiczny...*, op. cit., s. 14.

W zależności od przyczyn niedopasowania popytu i podaży pracy, konieczne jest podejmowanie różnych działań, w tym wykorzystywanie narzędzi polityki migracyjnej, które w dalszej części niniejszego podrozdziału zostały szczegółowo opisane. W Tabeli 1 zestawiono różne rodzaje niedopasowań popytu i podaży pracy, wskazano ich możliwe przyczyny oraz działania wychodzące naprzeciw tym niedopasowaniom.

Tabela 1. Rodzaje niedopasowań popytu i podaży na rynku pracy wraz z możliwymi przyczynami ich powstawania oraz działaniami wychodzącymi naprzeciw tym niedopasowaniom

Rodzaj niedopasowania popytu i podaży pracy	Opis niedopasowania	Działania wychodzące naprzeciw
Niedopasowania ilościowe	• Czynniki demograficzne (kurczenie się zasobów pracy, starzenie się społeczeństwa) • Wzrost gospodarczy	• Wydłużenie wieku emerytalnego • Zwiększenie liczby urodzeń • Aktywna polityka rynku pracy • Systemy punktowe • Ułatwienia w imigracji cudzoziemskich studentów
Niedopasowania kwalifikacji	• System edukacji niedopasowany do potrzeb rynku pracy • Postęp technologiczny • Zmiany w strukturze popytu na dobra i usługi (wzrost gospodarczy w poszczególnych sektorach gospodarki)	• Stosowanie zachęt dla pracowników do podnoszenia swoich kwalifikacji • Zwiększanie elastyczności systemu edukacji; rozwój idei uczenia się przez całe życie • Budowa spójnego systemu informacji o rynku pracy • Ułatwienia dla cudzoziemców w dostępie do polskiego rynku pracy, szczególnie w ramach określonych zawodów lub sezonowo w okresach większego zapotrzebowania na pracowników
Niedopasowania regionalne	• Niska mobilność siły roboczej, • Regionalny wzrost gospodarczy • Lokalizacja działalności gospodarczej • Niewystarczająca informacja o rynku pracy	• Zwiększanie mobilności międzyregionalnej i międzynarodowej • Wprowadzenie zezwoleń na pracę cudzoziemców z testem rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. M. Williams, V. Balaz, C. Wallace, *International Labour Mobility ...*, op. cit., s.32; A. Piekutowska, *Imigracja zarobkowa i jej wpływ...*, op. cit., s. 271; B.S. Bar-now, J. Trutko, J.S. Piatak, *Occupational Labor Shortages...*, op. cit., s. 16-17; Ch. Boswell, S. Stiller, T. Straubhaar, *Forecasting Labour and Skills Shortages ...*, op. cit., s. 44; G. P. Penz, *Structural Unemployment ...*, op. cit., s. 16-17; T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków ...*, op. cit., s. 228.

Pierwsze ze wskazywanych w Tabeli 1, ilościowe niedobory pracowników, mogą wynikać z jednoczesnego wzrostu gospodarczego i towarzyszącego temu kurczenia się zasobów pracy oraz starzenia się społeczeństwa. Oznacza to, że rozwijająca się gospodarka charakteryzuje się wyższym popytem na pracę, niż może być zaspokojony przez obecną podaż pracy. W tym przypadku za działania, które mogą pomóc w rozwiązaniu tego problemu uznaje się wprowadzanie zachęt do większej aktywności zawodowej

krajowej siły roboczej, do zwiększenia liczby urodzeń, wydłużanie wieku emerytalnego, ale również sięgnięcie po narzędzia polityki migracyjnej (które zostaną omówione w końcowej części niniejszego podrozdziału)¹⁷⁴.

Analizując możliwość wydłużenia wieku emerytalnego, należy wskazać na fakt, iż pracownicy z długoletnim stażem, są dla firm bardzo cenni. Mają bowiem wiele umiejętności i wiedzy dotyczącej funkcjonowania danego przedsiębiorstwa, a także odgrywają istotną rolę w szkoleniu nowych pracowników. Niemniej jednak, osobom po 50. roku życia często bywa trudno utrzymać się w dotychczasowej pracy. Związane jest to z tym, iż pracodawcy negatywnie postrzegają możliwości dostosowania się starszych pracowników do ciągle zmieniających się warunków technologicznych i organizacyjnych oraz zakładają, iż w przypadku pracy osób starszych, w szybszym tempie rosną koszty zatrudnienia, niż ich produktywność. Osobom starszym, trudniej jest znaleźć nową pracę, ponieważ z punktu widzenia pracodawcy, są oni relatywnie kosztowni, a poza tym świadomość pracowników, iż niedługo odejdą na emeryturę może negatywnie wpływać na ich motywację do pracy. Podjęcie nowej pracy przez osoby starsze, może również być bardzo trudne ze względu na dotychczasowe doświadczenia związane z pracą. Nowy pracodawca, zakładający niższą produktywność pracy osób starszych, może bowiem zaoferować niższe wynagrodzenie za taką samą pracę, którą pracownik wykonywał do tej pory, co może skutecznie zniechęcać do dalszego poszukiwania pracy i zachęcić do podjęcia decyzji o rezygnacji z pracy¹⁷⁵. Jak wskazuje C. Sadowska – Snarska, działania na rzecz zwiększania aktywności osób starszych (polityka dotycząca aktywnego starzenia się – *active aging*) należą do kompetencji państw członkowskich UE¹⁷⁶.

W zwalczaniu ilościowych niedoborów podaży pracy, może pomóc również odpowiednio prowadzona polityka rodzinna kraju. Polityka rodzinna obejmuje programy publiczne skierowane do rodzin oraz wszelkie inne działania, które wpływają na rodziny w realny sposób¹⁷⁷. Za pomocą odpowiednio dostosowanych narzędzi polityki rodziny można bowiem wpływać na zwiększenie liczby urodzeń. To z kolei przekłada się na wzrost ogólnej liczby ludności oraz kształtowanie się jej struktury wiekowej. Polityka rodzinna na zwiększenie liczby urodzeń, może wpływać poprzez długość urlopów

¹⁷⁴ Ch. Boswell, S. Stiller, T. Straubhaar, *Forecasting Labour and Skills Shortages ...*, op. cit., s. 44.

¹⁷⁵ T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków ...*, op. cit., s. 174-175.

¹⁷⁶ C. Sadowska – Snarska, *Aktywizacja zawodowa osób po 50. roku życia. Dobre praktyki z Włoch*, Tom III, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok, 2012, s.20.

¹⁷⁷ M. Rymśa, *Polityka rodzinna*, [w:] A. Wołek (red.), *Polityki publiczne*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2021, s. 235.

macierzyńskich i wychowawczych, a także wysokość wynagrodzenia otrzymywanego w trakcie trwania takiego urlopu. Możliwość łączenia aktywności zawodowej oraz macierzyństwa wspiera decyzje prokreacyjne, gdyż pozwala na osiągnięcie dochodów podczas przebywania na urlopie z tytułu opieki nad dzieckiem. Również dostęp do opieki publicznej nad dzieckiem lub partycypacja państwa w kosztach opieki nad małymi dziećmi wywiera pozytywny wpływ na wzrost dzietności, gdyż analogicznie jak urlop wychowawczy lub rodzicielski, pozwala na łączenie aktywności zawodowej z opieką nad dziećmi. Należy przy tym wspomnieć, iż w krajach, gdzie dostęp do opieki publicznej nad dziećmi jest ograniczony lub wymaga poniesienia wysokich kosztów, rodzice często decydują się na skorzystanie z nieformalnych form opieki i powierzenie opieki nad dziećmi osobom starszym, przebywającym na emeryturze, głównie „dziadkom”. Zatem podniesienie w tej sytuacji wieku emerytalnego, może ograniczyć podaż nieformalnych zasobów opieki, a co za tym idzie, negatywnie wpłynąć na aktywność zawodową kobiet lub/i spadek dzietności¹⁷⁸. Jednakże działania dążące do zwiększenia wskaźnika urodzeń, charakteryzują się długim okresem oczekiwania na efekty w postaci zwiększenia zasobów podaży pracy, bowiem będą one widoczne dopiero po kilkunastu latach, kiedy dzieci urodzone na skutek aktywnej polityki rodzinnej, osiągną wiek produkcyjny i zasilą zasoby pracy.

Aktywna polityka rynku pracy również może przyczyniać się do zmniejszania niedoborów ilościowych na rynku pracy. Zadaniem aktywnej polityki rynku pracy, jest poprawa funkcjonowania rynku pracy i niwelowania niedopasowań, wynikających z hojnych zasiłków dla osób bezrobotnych oraz systemów świadczeń socjalnych. Działania aktywizujące, podejmowane przez te instytucje, mają na celu zapewnić osobom bezrobotnym bodźce do znalezienia pracy. Za te z kolei, uważa się: kary nakładane na osoby pobierające zasiłki wbrew prawu, nakładanie na osoby bezrobotne obowiązku udziału w szkoleniach lub nakładanie obowiązku zatrudnienia subsydiowanego, w przypadku, którego państwo partycypuje w kosztach zatrudnienia pracownika, ponoszonych przez pracodawcę. Ponadto, aktywna polityka rynku pracy może zapewnić osobom bezrobotnym rozmowy z doradcami zawodowymi i wspierać w aplikowaniu o pracę. Funkcjonowanie aktywnej polityki rynku pracy może wyeliminować niedopasowania popytu i podaży na rynku pracy, wspierać bardziej aktywne poszukiwanie pracy przez bezrobotnych,

¹⁷⁸ A. Kurowska, *Wpływ wybranych instrumentów polityki rodzinnej i polityki zatrudnienia na dzietność oraz aktywność zawodową kobiet*, „Polityka społeczna” nr 11-12, Warszawa 2012, s. 15-17.

a także zapewnić płynne przejścia z jednej pracy do drugiej¹⁷⁹. Jednocześnie prowadzone badania, wskazują na niewielki wpływ aktywnej polityki państwa na wzrost zatrudnienia. Może wynikać to z faktu, iż programy rynku pracy, stymulują pracowników do zmniejszenia wysiłków w zakresie poszukiwań pracy. Dzieje się tak, ponieważ bezrobotni, uczestnicząc w szkoleniach i programach aktywnej polityki rynku pracy, zamykają się na inne możliwości szukania pracy, a co za tym idzie, wydłużają okres pozostawania bez pracy. Za kolejną z przyczyn niskiego wpływu aktywnej polityki rynku pracy na zatrudnienie, należy wskazać występowanie tzw. efektu wypychania. Subsydia, otrzymywane przez niektóre przedsiębiorstwa na zatrudnianie pracowników, pomagają obniżyć koszty funkcjonowania przedsiębiorstwa, a co za tym idzie osiągnąć przewagę nad przedsiębiorstwami, niekorzystającymi z tego typu dodatków, co może doprowadzić do likwidacji niektórych wolnych miejsc pracy w przedsiębiorstwie, nie korzystającym z programu. W rezultacie, osoba bezrobotna, która skorzysta z programu, może znaleźć pracę, kosztem innej osoby bezrobotnej, która potrzebuje więcej czasu na znalezienie zatrudnienia. Z tego punktu widzenia, z perspektywy ogólnego poziomu bezrobocia, taki program może nie wydawać się zbyt efektywny¹⁸⁰.

Drugim rodzajem niedopasowań, który może wystąpić na rynku pracy jest niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Deficyt pracowników wykwalifikowanych, pojawia się, gdy liczba pracowników posiadających konkretne kwalifikacje jest mniejsza niż liczba dostępnych miejsc pracy, które wymagają tych kwalifikacji. Wolne miejsca pracy, ze względu na niedobór pracowników wykwalifikowanych występują zarówno w firmach oferujących niższe, jak i wyższe stawki płac. Sama podwyżka płac, niestety może nie wystarczyć. Niezbędne jest podjęcie również innych działań, w celu rozwiązania problemu niedoboru siły roboczej¹⁸¹.

Wprowadzenie szeregu zachęt dla pracowników ma za zadanie wspomagać wyrównywanie strukturalnych niedopasowań popytu i podaży pracy w krótkim okresie. Aczkolwiek, sami pracodawcy mogą również podejmować działania prowadzące do zniwelowania omawianych niedopasowań. Zachętę dla pracowników do świadczenia pracy na innym niż miejsce zamieszkania pracownika obszarze geograficznym (poprzez zmianę miejsca zamieszkania) lub do podniesienia swoich kwalifikacji (poprzez nabycie

¹⁷⁹ T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków ...*, op. cit., s. 320-321.

¹⁸⁰ T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków ...*, op. cit., s. 336.

¹⁸¹ U. Backes – Gellner, S. N. Tuor, *Avoiding Labor Shortages by Employer Signaling: On the Importance of Good Work Climate and Labor Relations*, ILR Review, 63(2), 2010, s. 272.

dotychczasowych umiejętności), może stanowić dodatkowe wynagrodzenie otrzymywane za podjęcie pracy na danym obszarze geograficznym lub po podniesieniu kwalifikacji. W przypadku osób bezrobotnych, tą zachętą będzie kwota stanowiąca różnicę pomiędzy otrzymywanymi zasiłkami, a potencjalnymi zarobkami po podjęciu pracy. Koszt, ponoszony przez pracowników lub osoby bezrobotne w celu dostosowania do potrzeb rynku pracy, nazywany jest w literaturze „kosztem przekształcenia”, który zaliczany jest do wydatków inwestycyjnych jednostki. Jeżeli pracownik lub osoba bezrobotna, poświęci swój czas i zainwestuje kapitał np. w szkolenia, jego przyszły dochód może wzrosnąć. Możliwość uzyskania większego dochodu, z tytułu podniesienia kwalifikacji, czy też wykonywania pracy na danym obszarze geograficznym może wspomóc decyzję o tym, czy warto zainwestować. W efekcie pracownik lub osoba bezrobotna stanie się mobilna na rynku pracy lub pozostanie w bezruchu (jeżeli korzyści z inwestycji nie będą dość przekonujące)¹⁸².

Na dostosowania zasobów pracy do potrzeb rynku pracy w krótkim okresie mogą również wpływać pracodawcy. Pracodawca bowiem, może zainwestować w pracowników i zapewnić im szkolenia, pozwalające na dostosowanie się do potrzeb miejsca pracy. Pracodawcy zazwyczaj są bardziej skłonni do finansowania szkoleń o charakterze specjalistycznym, które pracownik może wykorzystać wyłącznie w ramach swojej pracy dla danego przedsiębiorstwa. Z perspektywy pracodawcy, inwestowanie w szkolenia ogólnego zastosowania może być mniej atrakcyjne, ponieważ istnieje ryzyko, że pracownik, zdobywając ogólną wiedzę, może być bardziej skłonny odejść z pracy w poszukiwaniu lepszej oferty lub wyższych wynagrodzeń. W efekcie tego przedsiębiorca może być mniej chętny do finansowania szkoleń ogólnych, chyba że pracownik będzie w stanie pokryć ich koszty samodzielnie lub za pośrednictwem wsparcia rządu¹⁸³.

Również aktywna polityka rynku pracy może podejmować działania prowadzące do zlikwidowania niedopasowań kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Polityka rynku pracy w szerokim znaczeniu oznacza działania władz publicznych, mających wpływ na rynek pracy. W ujęciu węższym, należy wskazać, iż działania te są skoncentrowane na zwiększaniu efektywności działania rynku pracy oraz rozwiązywaniu występujących na nim problemów strukturalnych niedopasowań¹⁸⁴.

¹⁸² G. P. Penz, *Structural Unemployment, Theory and Measurement*, Program Development Service, Dept. of Manpower and Immigration, 1969, s. 16-17.

¹⁸³ G. P. Penz, *Structural Unemployment ...*, op. cit., s. 17-18.

¹⁸⁴ M. Frączek, *Polityka rynku pracy*, [w:] A. Wołek (red.), *Polityki publiczne*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2021, s. 133.

Za działania prowadzące do zniwelowania niedopasowań kwalifikacji do potrzeb rynku pracy ze strony polityki rynku pracy uznaje się: zwiększanie elastyczności systemu edukacji, promocję nauki przez całe życie oraz zbudowanie spójnego systemu informacji o rynku pracy¹⁸⁵. Zwiększenie elastyczności systemu edukacji, jest ściśle związane z pojęciem promocji nauki przez całe życie (ang. „lifelong learning”). Zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie, proces uczenia rozpatrywany jest z perspektywy osoby uczącej się, co pozwala na elastyczność zawodową. Według tej idei, podnoszenie kwalifikacji możliwe jest na każdym etapie życia oraz w różnych celach, tj. przygotowania do pracy w zawodzie, doskonalenia swoich kompetencji w celu poprawy warunków lub zmiany zatrudnienia, poszerzenia wiedzy ogólnej, czy zachowania sprawności intelektualnej. Powyższa idea zakłada dostęp do edukacji dla osób w różnym wieku. Zgodnie z nią, dostęp do edukacji na uniwersytetach powinna posiadać zarówno młodzież szkolna, jak i osoby pracujące oraz niepracujące (osoby bezrobotne i emeryci), pragnące udoskonalić swoją wiedzę w związku z wykonywaną pracą zawodową lub chcące zachować sprawność intelektualną i poprawić jakość swojego życia¹⁸⁶. Głównymi celami tej idei są: zwiększenie kompetencji osób pozostających bez pracy, aby stały się one konkurencyjne na rynku pracy i łatwiej zdobywały zatrudnienie oraz sprostanie problemom niskiej podaży pracy na krajowych rynkach pracy. Idea kształcenia przez całe życie, zakłada zwiększenie nacisku na permanentną edukację, która z kolei stanowi jeden z głównych czynników warunkujących rozwój społeczno-gospodarczy¹⁸⁷.

Edukacja jest jednym z kluczowych instrumentów polityki rynku pracy w walce z bezrobociem i niezaspokojonym popytem na pracę. Dzięki edukacji, osoby poszukujące pracy, mają lepszą pozycję wyjściową do szukania pracy. Edukacja i rynek pracy są ze sobą ściśle powiązane, gdyż uczestnicy systemów edukacji, w dalszej kolejności przechodzą na rynek pracy. Dlatego tak ważne staje się dostosowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Nowe wymagania środowiska pracy, związane z postępem naukowo – technicznym, wymuszają przystosowanie pracownika do nowych warunków pracy.

¹⁸⁵ Ch. Boswell, S. Stiller, T. Straubhaar, *Forecasting Labour and Skills Shortages: How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies?* Hamburg Institute of International Economics (HWWA), Hamburg, 2004, s. 44.

¹⁸⁶ E. Chmielecka. A. Kraśniewski, *Elastyczność systemu kształcenia a idea uczenia się przez całe życie oraz Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji*, [w:] J. Woźnicki (red.), *Benchmarking w szkolnictwie wyższym - wybrane problemy: Elastyczność, e-learning, wewnętrzne systemy zapewniania jakości w systemie kształcenia, gospodarka zasobami dla poprawy produktywności i konkurencyjności – kontrola zarządcza*, Fundacja Rektorów Polskich, Warszawa 2012, s. 93-94.

¹⁸⁷ G. Spytek – Bandurska, *Aktywizacja zawodowa szczególnych kategorii bezrobotnych*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010, s. 93-94.

Ważnym staje się zatem wyposażenie przyszłych pracowników w kluczowe kwalifikacje i kompetencje, umożliwiające mobilność na rynku pracy oraz przystosowanie do zmieniających się technologii i wymagań rynku pracy. Zalicza się do nich¹⁸⁸:

- umiejętność porozumiewania się w języku ojczystym i obcym;
- umiejętność myślenia matematycznego oraz rozumowania w kategoriach nauk przyrodniczych, a także obycie z zagadnieniami technicznymi oraz umiejętność wykorzystywania tej wiedzy w rozwiązywaniu problemów;
- umiejętność posługiwania się i wykorzystywania na co dzień wiedzy z zakresu nauk informatycznych;
- umiejętność uczenia się i pogłębiania własnej wiedzy w celu dalszego rozwoju;
- umiejętności społeczne oraz współpracy w grupie;
- umiejętności planowania różnego rodzaju przedsięwzięć i kierowania nimi;
- podniesienie poziomu świadomości i wyrażania kultury.

Edukacja i zdobycie pożądaných kompetencji oraz kwalifikacji zawodowych zwiększają elastyczność zawodową ludzi. W sytuacji niezaspokojonego popytu na pracę, rozwijanie umiejętności zawodowych umożliwia obejmowanie wolnych stanowisk, które wcześniej byłyby poza zasięgiem, co przyczynia się do lepszego zaspokajania potrzeb rynku pracy¹⁸⁹.

Rozwój idei uczenia się przez całe życie oraz konieczności uelastycznienia edukacji, wymaga współistnienia systemu informacji o potrzebach rynku pracy. Informacje i analizy związane z rynkiem pracy służą jako narzędzie wspierające instytucje edukacyjne w określeniu, jakie kwalifikacje są obecnie najbardziej potrzebne na rynku pracy. Dodatkowo, pomagają pracownikom i pracodawcom podejmować decyzje dotyczące inwestycji w szkolenia¹⁹⁰.

Kolejnym wyzwaniem, stojącym przed polityką rynku pracy, są niedopasowania regionalne popytu i podaży pracy. Owe niedopasowania, są wynikiem niskich międzyregionalnych przepływów migracyjnych, co skutkuje regionalnym niedopasowaniem pomiędzy popytem i podażą pracy, prowadzącym do narastania zjawiska bezrobocia

¹⁸⁸ J. Ambroży, *Edukacja a rynek pracy – problemy teraźniejszości, wyzwania przyszłości*, „Edukacja ustawiczna dorosłych”, Polish Journal of Continuing Education, 4(79)/2012, s. 88-90.

¹⁸⁹ J. Ambroży, *Edukacja a rynek pracy*...op. cit., s. 88-90.

¹⁹⁰ T. Sparreboom, M. Powell, *Labour market information and analysis for skills development*, “Employment Sector”, Employment Working Paper No. 27, International Labour Organization 2009, s. 1-2.

strukturalnego¹⁹¹. W tej sytuacji, za jedno z działań, mających na celu rozwiązanie problemu regionalnych niedopasowań uznaje się stworzenie warunków i wprowadzenie zachęt do większej mobilności pracowników¹⁹². Już Adam Smith, w swoich rozważaniach, wskazywał na pozytywny wpływ międzyregionalnej migracji pracowników na wyrównywanie niedoborów na rynku pracy. Smith podkreślał, iż mechanizm rynkowy nie działa w sposób doskonały, zatem na niektórych rynkach występuje nadwyżka popytu na pracę i wysokie płace, zaś na innych w tym samym czasie występuje zjawisko nadwyżki podaży, któremu towarzyszą niskie płace. Przepływ siły roboczej z regionów, charakteryzujących się nadwyżką podaży pracy, do miejsc, w których występuje popyt na nią, pozwala na wyrównanie się stawek płac oraz ukształtowanie się równowagi na rynku pracy¹⁹³.

Podstawą zwiększania międzyregionalnej mobilności pracowników jest rzetelna informacja o sytuacji na rynku pracy, którą powinny dysponować instytucje rynku pracy. Instytucje rynku pracy, powinny zbierać i udostępniać informacje m.in. o wolnych miejscach pracy, liczbie osób bezrobotnych, czy też miejscach, które mogą pomóc podnieść kwalifikacje i przygotować się do wejścia na rynek pracy. Tego typu administracyjne gromadzenie danych o rynku pracy, chociaż jest w stanie w sposób przybliżony pokazać poziom popytu na pracę, to nie jest w stanie pokazać dokładnego obrazu jego rozmiarów. Wynika to z faktu, iż pracodawcy często unikają udzielania informacji o wolnych miejscach pracy, m.in. z takich powodów, jak: chęć powierzenia pracy członkowi rodziny lub znajomemu lub niechęć do podejmowania żmudnych czynności administracyjnych, związanych z poinformowaniem odpowiednich instytucji o wolnych miejscach pracy¹⁹⁴. Teorie neoklasyczne zakładają doskonały przepływ informacji na rynku pracy. Praktyka rynkowa wskazuje, iż wygląda to zupełnie inaczej, gdyż informacje o tendencjach na rynku pracy, muszą być utworzone, przeanalizowane, a następnie przekazane odpowiednim podmiotom, co wiąże się ze znacznymi kosztami. Analizy i informacje dotyczące rynku pracy, przyczyniają się do zmniejszenia kosztów transakcyjnych na rynku pracy, a także wspomagają projektowanie, wdrażanie, monitorowanie oraz ocenę polityki zatrudnienia i rynku pracy¹⁹⁵.

¹⁹¹ A. Obadić, *Theoretical and empirical framework of measuring mismatch on a labour market*, Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci : časopis za ekonomsku teoriju i praksu, Vol. 24 No. 1, 2006, s. 77.

¹⁹² Ch. Boswell, S. Stiller, T. Straubhaar, *Forecasting Labour and Skills Shortages ...*, op. cit., s. 44.

¹⁹³ W. Jarmołowicz, S. Kuźmar, *Przestrzenne migracje ludności w krajach transformujących się a funkcjonowanie rynków pracy*, Optimum. Studia Ekonomiczne Nr 3 (75) 2015, s. 34.

¹⁹⁴ E. Kryńska, *Równowaga na regionalnym rynku ...*, op. cit., s. 50.

¹⁹⁵ T. Sparreboom, M. Powell, *Labour market information ...*, op. cit., s. 3.

Ponadto, należy również wskazać na możliwość podejmowania kroków w celu zwiększania nie tylko mobilności międzyregionalnej, ale również międzynarodowej. W dobie powszechnego wykorzystywania Internetu jako środka przepływu informacji, tworzenie internetowych baz danych o wolnych miejscach pracy, może istotnie wspomagać międzynarodową mobilność zasobów pracy. To może prowadzić do migracji pracowników do krajów lub regionów, gdzie występuje znaczne zapotrzebowanie na pracowników. W celu zwiększenia mobilności pracowników warto organizować różnego rodzaju szkolenia, polegające na zwiększaniu znajomości języków obcych, czy zdobywania kompetencji ogólnych, które mogą być wykorzystane na różnych rynkach pracy. Rozwój mobilności zasobów pracy, w dużej mierze może się przyczynić do bardziej efektywnego ich wykorzystania, do ograniczenia występowania nierównowagi na krajowych i lokalnych rynkach pracy, a w efekcie również do wyrównania się m.in. płac i stóp bezrobocia, zarówno na regionalnych jak i krajowych rynkach pracy¹⁹⁶.

W celu uzupełniania niedoborów powstających na rynku pracy, zarówno tych ilościowych, kwalifikacyjnych, jak i regionalnych, można również wykorzystywać narzędzia polityki migracyjnej.

Na początku zostaną omówione działania w zakresie polityki migracyjnej, stosowane w odpowiedzi na ilościowe niedopasowania popytu i podaży pracy. W tym przypadku, państwo chętne do zatrudniania cudzoziemców, może wprowadzać tzw. systemy punktowe oraz ułatwienia dla imigracji absolwentów. Jednak, w celu zaspokojenia popytu na pracę, w związku z kurczeniem się zasobów pracy, polityka migracyjna, powinna być ukierunkowana na długoletnie pozyskiwanie zagranicznych zasobów siły roboczej. Krajowe metody rozwiązywania tego problemu (m.in. zwiększanie wskaźnika urodzeń, czy wydłużanie wieku emerytalnego), charakteryzują się bowiem długim okresem oczekiwania na efekty¹⁹⁷.

System punktowy, pozwala na przypisanie punktów każdemu cudzoziemcowi, chcącemu podjąć pracę w danym kraju, premiując wykształcenie, doświadczenie i znajomość języka. Ponadto, dodatkowe punkty mogą być przyznane za chęć podjęcia pracy w regionie lub branży, w której występuje deficyt pracowników rodzimych. Takie

¹⁹⁶ M. Knapieńska, *Wspólny europejski rynek pracy, geneza – rozwój – funkcjonowanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2012, s. 243-244.

¹⁹⁷ A. Piekutowska, *Imigracja zarobkowa i jej wpływ...*, op. cit., s. 270-271.

rozwiązanie, pozwala na rekrutację zagranicznej siły roboczej, charakteryzującej się pożądanymi cechami, z punktu widzenia państwa przyjmującego¹⁹⁸.

Wprowadzanie ułatwień w dostępie dla cudzoziemców do szkół i uczelni wyższych kraju, w którym występują niedobory pracowników, również może stanowić rozwiązanie problemu niedoborów podaży pracy. Działania, mające na celu ułatwienie migracji studentów, są zaprojektowane w celu zaspokojenia niedoboru wykwalifikowanej siły roboczej w dłuższym okresie. Cudzoziemcy, podczas nauki nabywają umiejętności z danej dziedziny, w zależności od podjętego kierunku kształcenia, jak również umiejętności społeczne, takie jak: rozwój osobisty, umiejętności personalne i nauka języka, co ułatwia im późniejsze znalezienie pracy na rynku pracy państwa przyjmującego. Badania nad ekonomicznymi konsekwencjami migracji studentów, przeprowadzone w USA przez Johnsona i Regetsę pokazują, iż 63% wszystkich zagranicznych doktorantów w zakresie nauk ścisłych i inżynierii, zamierzało po ukończeniu studiów zasilić zasoby rynku pracy USA, a dodatkowo 29% doktorantów oraz doktorów pracujących w sektorze B+R w Stanach Zjednoczonych było imigrantami. Badania dotyczące cudzoziemców, studiujących w Wielkiej Brytanii, wykazały, że 44% z nich planuje pozostanie w Wielkiej Brytanii po ukończeniu studiów. Pokazuje to, iż ułatwienia dla migracji studentów, wspierają decyzje imigrantów o dłuższym pozostaniu w kraju, a co za tym idzie, zasileniu krajowych zasobów pracy, co pozwala na zaspokojenie niedoborów na rynku pracy w dłuższym okresie¹⁹⁹.

Klasyczny model ekonomii zakłada, iż popyt na pracę cudzoziemców, może występować jedynie w przypadku występowania ilościowych niedoborów na pracę (kiedy przy określonej pracy, pracodawcy nie mogą znaleźć pracownika). Według klasyków ekonomii, podwyżki płac są najlepszym sposobem rozwiązywania problemu niezaspokojonego popytu na pracę. Te z kolei, nie zawsze są możliwe, gdyż pracodawcy niechętnie podwyższają płace, gdyż wpływa to na spadek zysków osiąganych przez przedsiębiorstwo. Przy określonych stawkach płac, część osób pozostających bez pracy, nadal może być niechętnym do jej podjęcia, m.in. ze względu na fakt, iż czerpanie dochodów z innych źródeł, takich jak zasiłki lub przekazy pieniężne od członków rodziny, może być bardziej opłacalne. Tego typu bierne postawy, zmuszają do wprowadzania krajowych

¹⁹⁸ T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków ...*, op. cit., s. 228.

¹⁹⁹ A. M. Williams, V. Balaz, C. Wallace, *International Labour Mobility and Uneven Regional Development in Europe: Human Capital, Knowledge*, SAGE, "European Urban and Regional Studies" 2004 11: 27, s. 32.

i regionalnych programów aktywizujących bezrobotnych na rynku pracy. Zatrudnianie cudzoziemców nie może stanowić zamiennika, dla aktywizacji potencjalnej siły roboczej w kraju, a powinno stanowić jedynie wsparcie w zaspokajaniu popytu na pracę, jeżeli nie może być on w pełni zaspokojony przez pracowników rodzimych. W niektórych przypadkach, wzrost stawek płac, również może być niewystarczający. Wyższe płace mogą nie być wystarczającą determinantą dla osób bezrobotnych do „opuszczenia” stanu bierności zawodowej, a z drugiej strony, mogą również spowodować spadek opłacalności produkcji przedsiębiorstwa. W takim wypadku sięganie po zagraniczne zasoby siły roboczej, staje się konieczne²⁰⁰.

Analizując możliwości zatrudnienia cudzoziemców jako rozwiązania problemu niedopasowań kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, warto uwzględnić potencjalne efekty. Te efekty związane są z zatrudnianiem zarówno nisko, jak i wysoko wykwalifikowanej zagranicznej siły roboczej na rynku pracy. W krótkim okresie stawki płac nisko wykwalifikowanych pracowników są stałe i nie są zależne od napływu zagranicznej siły roboczej. Wpływ zatrudniania cudzoziemców na ogólne rozmiary zatrudnienia nisko wykwalifikowanej siły roboczej, zależy od tego, czy na rynku pracy występuje nadwyżka popytu lub podaży pracowników nisko wykwalifikowanych. W sytuacji nadwyżki popytu nad podażą pracy, zagraniczni pracownicy wypełniają wolne miejsca pracy i tym samym zwiększają całkowite rozmiary zatrudnienia. W tym przypadku, zagraniczni pracownicy w żadnym stopniu nie zmniejszą rozmiarów zatrudnienia krajowej siły roboczej. Jednak w sytuacji nadwyżki podaży pracy nisko wykwalifikowanych pracowników nad popytem na ich pracę, cudzoziemcy znajdują zatrudnienie, kosztem pracowników krajowych. W tej sytuacji, następuje wyparcie krajowej siły roboczej o niskich kwalifikacjach i zastąpienie jej zagraniczną siłą roboczą. W sytuacji równowagi na rynku pracy niskowykwalifikowanych pracowników zatrudnianie cudzoziemców nie spowoduje całkowitego wyparcia krajowej siły roboczej, ale może mieć niewielki wpływ na rozmiary jej zatrudnienia²⁰¹.

Dla zobrazowania wpływu zatrudniania nisko wykwalifikowanych cudzoziemców na sytuację na rynku pracy, w długim okresie, J. Eaton, R.E. Quandt wykorzystują pojęcie efektywnej podaży pracy. Efektywna podaż pracy, rozumiana jest jako nakład czynnika

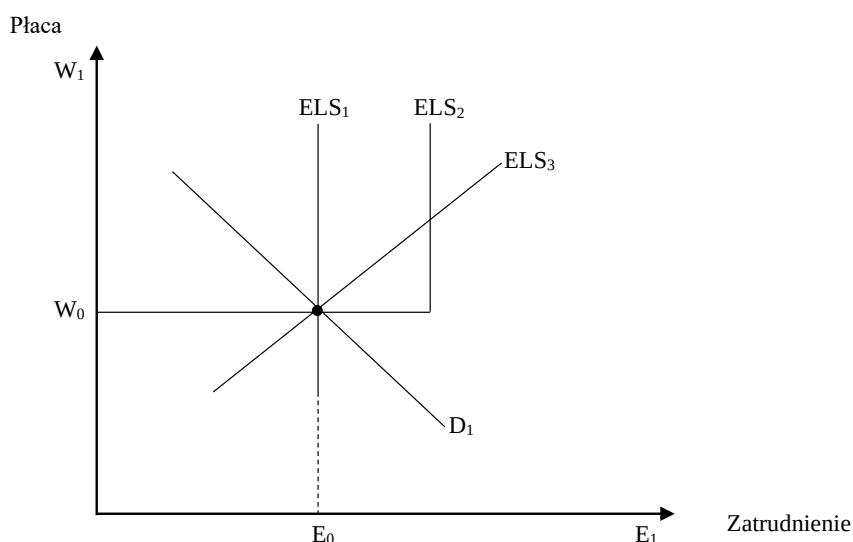
²⁰⁰ A. Piekutowska, *Labour immigration ...*, op. cit., s. 95-97.

²⁰¹ G. E. Johnson, *The labor market effects of immigration*, "ILR Review", Cornell University, ILR School, vol. 33(3), 1980, s. 332-333.

pracy, dostępny przy danych stawkach płac i danych cenach towarów²⁰². Wykres 7 przedstawia rozmiary zatrudnienia, w zależności od popytu i efektywnej podaży pracy.

W sytuacji, w której stawki płac (W_1) są doskonale elastyczne, a popyt na pracę i efektywna podaż pracy są równe, płaca równowagi jest określona poprzez przecięcie krzywej popytu (D_1) i krzywej efektywnej podaży (ELS_1). W takiej kombinacji popytu i efektywnej podaży pracy, na rynku pracy występuje bezrobocie frykcyjne²⁰³. Bezrobocie frykcyjne, związane jest z naturalną dynamiką popytu i podaży na rynku pracy. Stale zachodzące procesy powstawania nowych, wolnych miejsc pracy oraz likwidacji innych, determinują zwolnienia z pracy oraz poszukiwania nowego zatrudnienia, przez osoby, które tę pracę utraciły. Ponadto, na rynek pracy wchodzi osoby młode, które dopiero zasilały zasoby pracy oraz osoby, które z wyboru pozostawały w stanie bierności zawodowej. Inni zaś odchodzą z rynku pracy lub zmieniają miejsce pracy z różnych powodów. W konsekwencji tych przepływów w dynamicznie zmieniającej się gospodarce, zawsze istnieje bezrobocie frykcyjne, gdyż zawsze istnieje pewna liczba wolnych miejsc pracy i liczba osób bezrobotnych, nawet w sytuacji zrównania popytu i podaży pracy²⁰⁴.

Wykres 7. Efektywna podaż pracy, a rozmiary zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne, na podstawie: G. E. Johnson, *The labor market effects ...*, op. cit., s. 333.

²⁰² J. Eaton, R.E. Quandt, a *Quasi – Walrasian model of rationing and labor supply: theory and estimation*, Research Memorandum No. 251, Econometric Research Program, Princeton University, 1980, s. 3.

²⁰³ G. E. Johnson, *The labor market effects ...*, op. cit., s. 333.

²⁰⁴ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie ...*, op. cit., s. 47.

Zatrudnienie cudzoziemców, w sytuacji bezrobocia frykcyjnego na rynku pracy, spowodowałoby obniżenie płacy niskowyzkwalifikowanych pracowników poniżej poziomu płacy równowagi (W_0), ale w żadnym stopniu nie zmieniałoby zatrudnienia krajowych zasobów nisko wykwalifikowanej siły roboczej, które utrzymałoby się na poziomie E_0 ²⁰⁵. Z kolei, krzywa ELS_2 , to krzywa efektywnej podaży pracy w sytuacji bezrobocia strukturalnego. Model bezrobocia strukturalnego, opiera się na założeniu, iż wysokość początkowej płacy realnej w branży (W_0) jest z góry ustalona przez rząd lub inne instytucje (np. związki zawodowe). W przypadku występowania bezrobocia strukturalnego na rynku pracy, nakład niskowyzkwalifikowanej siły roboczej utrzymuje się na poziomie ELS_2 , ale nie wszyscy zainteresowani podjęciem pracy, będą mogli ją dostać. Liczba osób, które mogą znaleźć pracę w tej sytuacji, jest iloczynem podaży pracy ELS_2 oraz zatrudnienia E_0 (ELS_2/E_0). Zatrudnienie cudzoziemców w sytuacji występowania bezrobocia strukturalnego na rynku pracy, nie zwiększa zatem popytu na pracę, a więc cudzoziemcy na rynku pracy, zatrudniani są wówczas zamiast pracowników krajowych. Zatrudnienie jednego pracownika cudzoziemskiego, skutkuje brakiem miejsca pracy dla jednego pracownika krajowego. Trzecia, możliwa sytuacja oddziaływania zatrudniania obcokrajowej siły roboczej związana jest z kształtowaniem się podaży pracy, w zależności od stawek płac. W tym przypadku krzywa podaży pracy (ELS_3), jest rosnącą funkcją płac realnych. Wynika to z faktu, iż krajowa niskowyzkwalifikowana siła robocza, posiada nierynkowe alternatywy uzyskiwania dochodów (m.in. z zasiłków, prac domowych czy drobnej przestępczości) i wraz ze spadkiem płac, chętniej będzie z tych możliwości korzystać. George E. Johnson nazywa to zjawisko bezrobociem indukowanym. W tym przypadku, zatrudnienie zagranicznych pracowników spowoduje spadek płac z poziomu W_1 do poziomu W_0 . Taki spadek płac, wpłynie również na spadek zatrudnienia wśród krajowej siły roboczej, z poziomu E_1 do poziomu E_0 . Aczkolwiek, redukcja zatrudnienia niskowyzkwalifikowanej, krajowej siły roboczej, w tym przypadku i tak będzie mniejsza, niż w sytuacji bezrobocia strukturalnego²⁰⁶.

Po narzędzia polityki migracyjnej można również sięgać w sytuacji regionalnych niedopasowań popytu i podaży na rynku pracy. Za jedno z takich działań wskazuje się wprowadzenie systemu pozwoleń na pracę cudzoziemców z testem rynku pracy. Test rynku pracy, ma na celu poinformowanie o możliwości lub braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, przy wykorzystaniu dostępnej, krajowej

²⁰⁵ G. E. Johnson, *The labor market effects ...*, op. cit., s. 333.

²⁰⁶ G. E. Johnson, *The labor market effects ...*, op. cit., s. 333-334.

siły roboczej. W przypadku, kiedy pracodawca stara się o zatrudnienie cudzoziemca, na podstawie zezwolenia na pracę z testem rynku pracy, będzie mógł go zatrudnić, jeżeli na krajowym rynku pracy, nie ma obywateli polskich gotowych i chętnych do podjęcia pracy w danym zawodzie. Natomiast w przypadku, jeżeli dla zawodu, w którym pracodawca zamierzał zatrudnić cudzoziemca, dostępne są zarejestrowane osoby bezrobotne, zatrudnienie cudzoziemca, nie będzie możliwe²⁰⁷.

Podsumowując należy stwierdzić, że wychodzenie naprzeciw problemowi niedopasowań popytu i podaży na rynku pracy wymaga kompleksowego podejścia, w tym zaangażowania polityki rynku pracy, polityki rodzinnej i polityki migracyjnej. W każdym z omówionych przypadków: niedoborów kwalifikacyjnych, ilościowych czy regionalnych, wprowadzenie pracowników z zagranicy może stanowić efektywne rozwiązanie, pozwalające zaspokoić zapotrzebowanie na pracę. Odpowiednio zarządzana polityka migracyjna może stanowić skuteczne wsparcie w obliczu występowania niedoborów na rynku pracy. Otwarcie na pracowników spoza kraju może pomóc w zaspokojeniu zapotrzebowania na siłę roboczą w sektorach o rosnącym popycie oraz w regionach doświadczających niedoborów podaży pracy. Z tego względu, w dalszej części rozprawy zostanie rozszerzona analiza możliwości wykorzystania cudzoziemców na rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem zatrudniania obywateli Ukrainy w odpowiedzi na niedobory występujące na polskim rynku pracy.

²⁰⁷ M. Ciara, K. Klimek, A. Korkus, M. Kozłowska, B. Lenart, Z. Wafflard, *Praktyka zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013, s. 45-47.

ROZDZIAŁ III

POPYT NA PRACĘ NA POLSKIM RYNKU PRACY W LATACH 2004-2020

3.1 Ogólna charakterystyka polskiego rynku pracy

Po omówieniu teoretycznych aspektów popytu na pracę oraz sposobów jego zaspokajania, skoncentrowano się na analizie popytu na pracę na polskim rynku pracy w latach 2004-2020. Rozpoczęto od ogólnej charakterystyki polskiego rynku pracy w tym okresie, co pozwoli zrozumieć, w jakim stopniu zmiany zachodzące na rynku pracy wpływały na kształtowanie się popytu na pracę w analizowanych latach.

Polski rynek pracy na przestrzeni lat, przeszedł wiele przeobrażeń, bowiem począwszy od momentu odzyskania niepodległości aż do obecnych czasów charakteryzował się dużą dynamiką zmian.

Po odzyskaniu niepodległości w 1918 roku, bezrobocie stało się znaczącym problemem polskiego rynku pracy. Rząd podejmował działania mające na celu walkę z bezrobociem, m.in. takie jak: tworzenie Komitetów Niesienia Pomocy Bezrobotnym oraz później Powiatowych Komisji Pomocy dla Bezrobotnych. W 1919 roku powstało Ministerstwo Robót Publicznych, które organizowało roboty publiczne na masową skalę, zatrudniając osoby bezrobotne. Równocześnie powołano państwowe urzędy pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami²⁰⁸. J. Auleytkner zauważa, że w okresie międzywojennym państwo próbowało ożywić gospodarkę poprzez realizację programów prozatrudnieniowych, takich jak m.in. budowa portu w Gdyni czy rozwój Centralnego Okręgu Przemysłowego. Jednakże te inwestycje nie wystarczyły, by rozwiązać problem

²⁰⁸ A. Klementowska, E. Flasińska, *Rynek pracy a zmiany pokoleniowe (stan i prognozy)*, Wyd. Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2018, s. 16.

bezrobocia i trudności na rynku pracy w tamtym okresie²⁰⁹. W okresie wojny wiele polskich ugrupowań politycznych skupiało się na problematyce bezrobocia. To zagadnienie pojawiało się w programach różnych partii, w tym Polskiej Partii Robotniczej, która w swoich odezwach zapowiadała, że w niepodległej Polsce „nie będzie głodu ani bezrobocia”, a praca będzie zagwarantowana dla wszystkich osób zdolnych do jej podjęcia²¹⁰. Druga wojna światowa spowodowała poważny niedobór siły roboczej, głównie z powodu dużych strat demograficznych, migracji ludności oraz deficytu wykwalifikowanego personelu. W efekcie czego, gospodarka musiała zmierzyć się z wyzwaniami związanymi z odbudową i brakiem rąk do pracy. Odpowiedzią na ten problem miało stać się wprowadzenie w okresie socjalizmu zasady „pełnego zatrudnienia”. Zgodnie z nią, wszystkie osoby akceptujące ustaloną płacę na rynku, miały możliwość podjęcia pracy, co w konsekwencji zmniejszało ryzyko wystąpienia bezrobocia²¹¹. Popyt na pracę determinowany był wówczas przez podaż pracy, co skutkowało realizacją polityki pełnego zatrudnienia, bowiem kapitał ludzki stanowił najtańszy i najbardziej dostępny czynnik produkcji²¹². Polityka pełnego zatrudnienia, choć miała na celu zapewnienie pracy dla wszystkich, szybko okazała się mieć swoje wady. Jako pierwszą z nich należy wskazać niską efektywność pracowników. Bowiem, gdy brakowało jasnego powiązania między ścieżką kariery a osiąganymi wynikami ekonomicznymi, ludzie nie byli skłonni do efektywnego działania ani rozwoju. Kolejną wadą tego założenia stało się również zmniejszenie motywacji do podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz dalszego kształcenia się, bowiem praca stała się synonimem stabilnego etatu. Stała dostępność zatrudnienia oznaczała, że stanowisko było postrzegane jako coś powszechnego i niekoniecznie związane z wartością rynkową czy osiągnięciami zawodowymi²¹³.

Niekorzystna sytuacja polityczna, gospodarcza i społeczna po 1989 roku stała się początkiem okresu wielkich zmian, znanego jako transformacja ustrojowa. Efektem zjawisk zachodzących w tym okresie, mających na celu przejście do gospodarki rynkowej, m.in. takich jak prywatyzacja przedsiębiorstw, czy likwidacja niektórych branż

²⁰⁹ J. Auleytner, *Polska polityka społeczna. Ciągłość i zmiany*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2004, s. 115-116.

²¹⁰ E. Słabińska, *Ewolucja działań publicznych służb zatrudnienia w latach 1918-1939 i 1944-1949. Zarys problematyki*, Optimum. Economic Studies, 96(2), 2019, s. 100.

²¹¹ A. Klementowska, E. Flaszyńska, *Rynek pracy...*, op. cit. s. 19-20.

²¹² Z. Dach, *Bezrobocie w okresie przemian systemowych gospodarki polskiej*, PAN Ossolineum, Wrocław 1993, s. 15.

²¹³ R. Drozdowski, *Rynek pracy w Polsce, Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2002, s. 51-55.

gospodarki, a także rosnąca konkurencja w skali globalnej, było ponowne pojawienie się bezrobocia, określanego jako "bezrobocie transformacyjne"²¹⁴.

Pierwsza dekada XXI wieku, dla Polski była okresem, w którym dążono do zbudowania rozwiniętej gospodarki rynkowej, poprzez dalsze upowszechnianie liberalizmu gospodarczego. Dla rynku pracy, oznaczało to postępującą liberalizację zasad zatrudniania i wynagradzania pracowników oraz utworzenie nowych instytucji rynku pracy, dostosowanych do zmieniających się warunków: ekonomicznych, społecznych i technologicznych²¹⁵.

Liberalizacja gospodarki odsłoniła nieefektywnie ulokowane zasoby, w tym zasoby pracy²¹⁶. Do czasu podjęcia reform rynkowych, panowało przekonanie, iż niedobór siły roboczej na polskim rynku pracy, stanowił jedną z głównych barier wzrostu produkcji. Taki stan, przyczynił się do występowania szeregu negatywnych zjawisk na polskim rynku pracy, takich jak m.in. obniżenia dyscypliny pracy, marnotrawstwa kwalifikacji i umiejętności pracowników, czy też nieefektywnego wykorzystywania czasu pracy²¹⁷.

Dlatego zasadniczym problemem pierwszej dekady XXI wieku stała się kwestia racjonalizacji i restrukturyzacji zatrudnienia, w celu uzyskania pożądanego i możliwego do osiągnięcia w nowych warunkach gospodarczych – poziomu wydajności pracy. Jednocześnie był to również okres rosnącej mobilności zawodowej i przestrzennej zasobów pracy.

Polska w pierwszej dekadzie XXI odczuła spadek aktywności gospodarczej, wywołany globalnym kryzysem, zapoczątkowanym w 2008 roku. Ograniczenie możliwości zbytu produktów polskich przedsiębiorstw na rynkach zagranicznych, spowodowane niekorzystną sytuacją gospodarczą doprowadziło do upadku wielu firm lub zmusiło je do przestawienia produkcji na rynek macierzysty²¹⁸. Pomimo panującej, niekorzystnej sytuacji organizacyjno-gospodarczej w wielu branżach uzyskano jednak przyrost produkcji, a także wzrost zysków z produkcji. Możliwe to było dzięki modernizacji polskiej

²¹⁴ A. Klementowska, E. Flaszyńska, *Rynek pracy...*, op. cit., s. 23-33.

²¹⁵ B. Woźniak – Jęchorek, *Instytucjonalne uwarunkowania polskiego rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2006, s. 91.

²¹⁶ U. Sztanderska, *Czynniki kształtujące bezrobocie w Polsce*, [w]: S. Golinowska (red.), *Bezrobocie – nowy problem społeczny w krajach dokonujących transformacji systemu gospodarczego i restrukturyzacji gospodarki*, Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1992, s. 3.

²¹⁷ A. Szydlik – Leszczyńska, *Funkcjonowanie współczesnego...*, op. cit., s. 17.

²¹⁸ B. Woźniak – Jęchorek, *Instytucjonalne uwarunkowania ...*, op. cit., s. 91-92.

gospodarki, tj. szybkiemu wzrostowi nowoczesnych gałęzi przemysłu, takich jak, m.in. informatyka, elektronika, przy jednoczesnym zaniku innych branż²¹⁹.

W 2020 roku w Polsce pracowało 16 442 tys. osób. W stosunku do 2004 r. liczba pracujących zwiększyła się o 2 647 tys. osób, a więc o 19,2%. Najsilniejszy spadek liczby pracujących zanotowano w latach 2009-2010 (wówczas zbiorowość osób pracujących zmniejszyła się o 395 tys. osób). Zbiorowość pracujących malała jeszcze w latach 2012-2013 oraz później w latach 2018-2020, ale w tempie znacznie wolniejszym. W okresach 2004-2008, 2010-2012 oraz 2013-2018 przeciętne roczne tempo zmian liczby pracujących było dodatnie²²⁰.

Przy ogólnym zwiększeniu zatrudnienia w analizowanych latach, zaobserwowano zróżnicowaną sytuację w tym zakresie w poszczególnych sektorach gospodarki, co wskazuje na dokonujące się w badanym okresie przekształcenia strukturalne. W Tabeli 2, przedstawiono liczbę pracujących w trzech sektorach gospodarki: rolniczym, przemysłowym oraz usługowym w Polsce w latach 2004-2020.

Tabela 2. Pracujący według sektorów ekonomicznych w Polsce w latach 2004-2020

Rok	Sektor rolniczy	Sektor przemysłowy	Sektor usługowy
2004	2 483	3 976	7 334
2005	2 452	4 127	7 531
2006	2 304	4 374	7 912
2007	2 247	4 681	8 309
2008	2 206	5 036	8 549
2009	2 107	4 934	8 819
2010	2 019	4 686	8 758
2011	2 008	4 772	8 777
2012	1 960	4 740	8 884
2013	1 867	4 752	8 941
2014	1 820	4 836	9 179
2015	1 849	4 896	9 289
2016	1 708	5 074	9 354
2017	1 672	5 180	9 507
2018	1 578	5 219	9 606
2019	1 498	5 260	9 612
2020	1 568	5 179	9 600

Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, Rynek pracy, Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne), Pracujący wg sektorów ekonomicznych i płci, <https://bdl.stat.gov.pl> [data dostępu: 29.12.2021 r.].

²¹⁹ P. Sieradzki, *Przeobrażenia rynku pracy z perspektywy procesów deindustrializacji i reindustrializacji*, Zarządzanie innowacyjne w gospodarce i biznesie, nr 1(20), Łódź 2015, s. 146.

²²⁰ GUS, Rynek pracy: Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne), <https://bdl.stat.gov.pl>, [data dostępu: 29.12.2021 r.].

W latach 2004-2020, przy ogólnym wzroście liczby ludności pracujących, nastąpił wyraźny spadek ludności pracującej w sektorze rolniczym o 915 tys. osób, a więc o 36,9%. Natomiast w analizowanych latach wzrosła liczba ludności pracującej w sektorze przemysłowym o 1203 tys. osób w roku 2020 w stosunku do roku 2004 (wzrost o 30,2%) oraz w sektorze usługowym o 2266 tys. osób (wzrost o 30,8%). Zmiany w zatrudnieniu w latach 2004-2020 wskazują na wyraźne ograniczanie roli rolnictwa w gospodarce polskiej oraz na rosnące znaczenie sektorów: przemysłowego i usługowego.

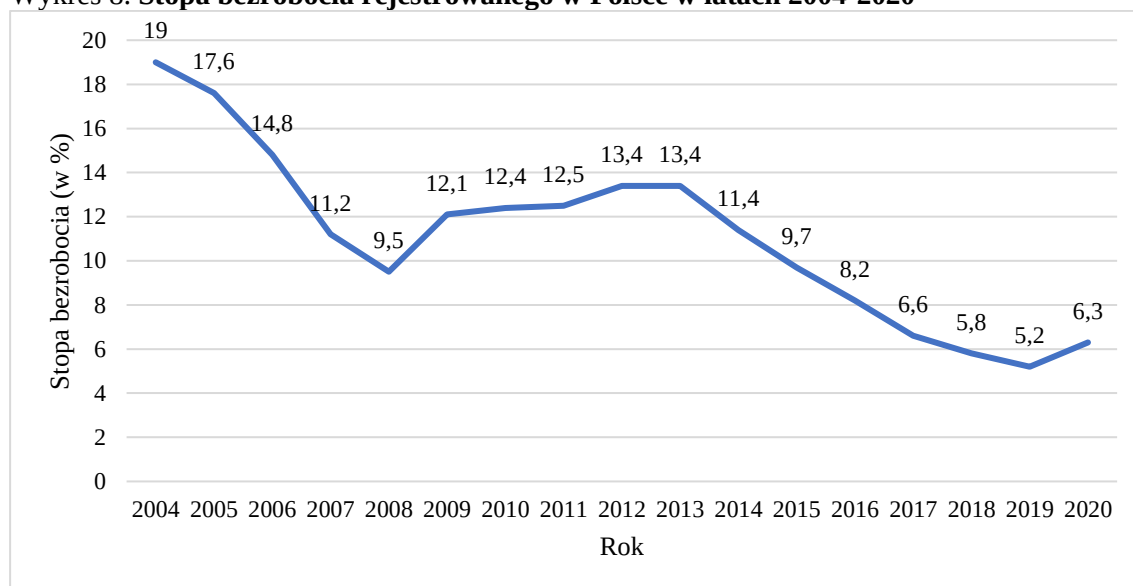
Istotny wpływ na zmiany na polskim rynku pracy, miało również przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 roku. Akcesja polski do Unii Europejskiej, wymusiła zaadaptowanie szeregu dyrektyw unijnych do polskiego prawa, zwiększających mobilność polskich pracowników na rynku pracy krajów członkowskich Unii Europejskiej, zaś z drugiej strony zwiększających zakres uprawnień dla cudzoziemców, chcących podjąć pracę na terenie Polski. Jednym z głównych założeń Unii Europejskiej, była bowiem zasada swobodnego przepływu pracowników i pracy pomiędzy państwami członkowskimi. W art. 1 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z 05.04.2011 r. zostały zawarte ogólne przesłanki zasady wzajemności w dostępie do rynku pracy, mówiące o tym, że: „Każdy obywatel państwa członkowskiego, bez względu na miejsce zamieszkania, ma prawo do podjęcia działalności jako pracownik najemny i prowadzenia tej działalności na terytorium innego państwa członkowskiego, zgodnie z przepisami ustawowymi, wykonawczymi i administracyjnymi dotyczącymi zatrudnienia obywateli tego państwa” (Dz.U. Z 2011 r., nr 492/2011). W związku z tym, obywatele wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej mogą w Polsce podjąć pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, zaś rynek pracy państw członkowskich jest bez ograniczeń dostępny dla polskich obywateli²²¹.

Na Wykresie 8 przedstawiono zmiany w poziomie stopy bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 2004-2020. Z wykresu wynika, że w Polsce, począwszy od roku 2004 występowała tendencja spadkowa stopy bezrobocia, która trwała do 2008 roku. Poziom bezrobocia w Polsce w latach 2004-2008 sukcesywnie spadał, do czego w dużym stopniu przyczyniło się właśnie otwarcie europejskich rynków pracy dla polskich pracowników po akcesji do Unii Europejskiej²²².

²²¹ J. Augustyńczyk, *Prawne uwarunkowania zatrudniania obcokrajowców w Polsce*, Equilibrium, Zeszyty Naukowe WSE, nr 1(4), Białystok 2019, s. 5-6.

²²² M. Kocór, *Nadwyżka czy deficyt kompetencji? Konsekwencje niedopasowania na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019, s. 136.

Wykres 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 2004-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, Rynek pracy, bezrobocie rejestrowane, stopa bezrobocia rejestrowanego, <https://bdl.stat.gov.pl>, [data dostępu: 28.12.2021 r.].

Spadkowa tendencja stopy bezrobocia w 2009 roku uległa odwróceniu, czego przyczyn, niewątpliwie należy doszukiwać się w światowym kryzysie gospodarczym²²³. Szoki zewnętrzne, nie były skutecznie absorbowane przez polski rynek pracy, wskutek czego wystąpiło wysokie bezrobocie w latach następnych po kryzysie gospodarczym z 2008 roku²²⁴. Od roku 2015 bezrobocie utrzymywało się na poziomie poniżej 10%, aby w roku 2019 obniżyć się do rekordowo niskiego poziomu 5,2%.

Tak przedstawione kształtowanie się stóp bezrobocia, pozwala na wyodrębnienie w Polsce po 2004 roku trzech okresów:

- dynamicznego spadku bezrobocia po akcesji do Unii Europejskiej w latach 2004-2008;
- wzrostu bezrobocia wskutek wielkiego kryzysu gospodarczego w latach 2009-2013;
- stosunkowo niskiego bezrobocia, utrzymującego się na poziomie poniżej 10%, w latach 2014-2020.

Ponadto, warto również podkreślić, iż polski rynek pracy, charakteryzuje duża sezonowość stopy bezrobocia, co wynika z większej liczby ofert pracy w sezonie wiosenno-letnim, w branżach intensywnie działających w tych okresach, m.in. w rolnictwie,

²²³ E. Kwiatkowski, *Zmiany na rynkach pracy i ich determinanty w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2004 – 2013*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, 35/2, Szczecin 2014, s. 374.

²²⁴ A. Szydlik – Leszczyńska, *Funkcjonowanie współczesnego...*, op. cit., s. 18.

budownictwie czy turystyce²²⁵. W związku z powyższym, w Polsce w okresach zimowych w badanych latach rosła liczba osób pozostających bez pracy, zaś w okresach letnich, stopy bezrobocia malały. We wszystkich analizowanych latach, w których stopa bezrobocia utrzymywała się na poziomie poniżej 10%, w pierwszych miesiącach roku stopa bezrobocia przybierała wyższe wartości i zmniejszała się wraz z każdym miesiącem. Analizując przyczyny wzrostu stopy bezrobocia w Polsce w roku 2020, należy niewątpliwie wskazać pandemię COVID-19. Dnia 4 marca 2020 r. w Polsce zdiagnozowano pierwszy przypadek zarażenia wirusem SARS CoV-2, już tydzień później, 11 marca WHO ogłosiło globalną pandemię COVID-19, czyli koronawirusa ciężkiej ostrej niewydolności oddechowej²²⁶. W roku 2020, stopa bezrobocia w styczniu wynosiła 5,5%, do marca zachowała tendencję spadkową, zaś w kwietniu tendencja spadkowa się odwróciła, stopa bezrobocia zaczęła wzrastać i w maju wynosiła 6%, natomiast w kolejnych miesiącach utrzymywała się na poziomie powyżej 6%²²⁷.

Analizując zmiany zachodzące na polskim rynku pracy w latach 2004-2020, warto również zwrócić uwagę na aktywność zawodową ludności. Główny Urząd Statystyczny, do osób aktywnych zawodowo zalicza wszystkie osoby w wieku od 15 lat wzwyż, które pracują lub są bezrobotne²²⁸. Wielkość liczbową poszczególnych kategorii ludności na polskim rynku pracy w latach 2004-2020 zaprezentowano w Tabeli 3.

Tabela 3. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w latach 2004-2020 – dane średnioroczne

2020 dane średnioroczne							
Lata	Aktywni zawodowo			Bierni za- wodowo	Wskaźnik za- trudnienia	Wskaźnik ak- tywności za- wodowej	Stopa bez- robocia
	Razem	Pracu- jący	Bezro- botni				
	w tysiącach						
2004	17 025	13 795	3 230	14 098	44,3	54,7	19
2005	17 161	14 116	3 045	14 097	45,2	54,9	17,6
2006	16 938	14 594	2 344	14 427	46,5	54	14,8
2007	16 859	15 241	1 619	14 533	48,6	53,7	11,2
2008	17 011	15 800	1 211	14 362	50,4	54,2	9,5
2009	17 279	15 868	1 411	14 181	50,4	54,9	12,1

²²⁵ M. Kocór, *Nadwyżka czy deficyt kompetencji? Konsekwencje niedopasowania na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019, s. 138.

²²⁶ Medicover, *Pandemia koronawirusa na świecie i w Polsce – kalendarium*, <https://www.medicover.pl/o-zdrowiu/pandemia-koronawirusa-na-swiecie-i-w-polsce-kalendarium,7252,n,192> [data dostępu: 10.09.2021 r.].

²²⁷ GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2021,4,1.html> [data dostępu: 28.12.2021 r.].

²²⁸ GUS, *Rynek pracy, Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne), Ludność aktywna zawodowo wg typu aktywności, wieku produkcyjnego i płci*, <https://bdl.stat.gov.pl> [data dostępu: 28.12.2021 r.].

2010	17 123	15 473	1 650	13 832	50	55,3	12,4
2011	17 221	15 562	1 659	13 782	50,2	55,5	12,5
2012	17 340	15 591	1 749	13 698	50,2	55,9	13,4
2013	17 361	15 568	1 793	13 676	50,2	55,9	13,4
2014	17 428	15 862	1 567	13 556	51,2	56,2	11,4
2015	17 388	16 084	1 304	13 574	51,9	56,2	9,7
2016	17 260	16 197	1 063	13 443	52,8	56,2	8,2
2017	17 267	16 423	844	13 328	53,7	56,4	6,6
2018	17 143	16 484	659	13 286	54,2	56,3	5,8
2019	17 019	16 461	558	13 264	54,4	56,2	5,2
2020	16 979	16 442	537	13 292	54,3	56,1	6,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, *Rynek pracy: bezrobocie rejestrowane, stopa bezrobocia rejestrowanego; Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne), Wskaźnik zatrudnienia wg płci i miejsca zamieszkania, Współczynnik aktywności zawodowej wg grup wieku i miejsca zamieszkania*, <https://bdl.stat.gov.pl> [data dostępu: 29.12.2021 r.].

Na podstawie Tabeli 3, widocznym jest, że w analizowanym okresie, na polskim rynku pracy liczba osób aktywnych zawodowo wahała się w okolicach 17 000 tys. ludności. Widoczna była też tendencja do spadku liczby ludności biernej zawodowo, przy jednocześnie niedużej amplitudzie wahań liczby ludności aktywnej zawodowo (wskaźnik aktywności zawodowej wzrósł z poziomu 54,7% do poziomu 56,1%). Z kolei udział osób pracujących w ogólnej liczbie ludności w wieku produkcyjnym w latach 2004-2020 systematycznie wzrastał (wskaźnik zatrudnienia w latach 2004-2020 wzrósł z 44,3% do 54,3%).

Analizując zmiany stopy zatrudnienia w porównaniu do wskaźnika aktywności zawodowej w latach 2004-2020, można zauważyć, że zmiany w stopie zatrudnienia były bardziej wyraźne. Oznacza to, że wahania i spadki stopy bezrobocia w tych latach były głównie wynikiem wzrostu stopy zatrudnienia, czyli wzrostu liczby osób pracujących w stosunku do ogólnej liczby ludności w wieku 15 lat i starszych²²⁹. Z danych zestawionych w wyżej wymienionej tabeli, wynika, iż skala zmian na polskim rynku pracy, wynikała głównie ze zmian czynników leżących po popytowej stronie rynku pracy, gdyż silniejsze były zmiany wskaźnika zatrudnienia (strona popytowa), niż wskaźnika aktywności zawodowej ludności (strona podaźowa).

²²⁹ E. Kwiatkowski, *Zmiany na rynkach pracy ...*, op. cit., s. 376-378.

3.2 Popyt na pracę w Polsce w latach 2004-2020

Polski rynek pracy w analizowanym okresie przechodził przez różne zmiany i przekształcenia omówione w poprzednim podrozdziale. Jednakże w kontekście ogólnej charakterystyki rynku pracy, istotne jest przejście do bardziej szczegółowej analizy samego popytu na pracę w Polsce w latach 2004-2020, bowiem to zmiany w popycie na pracę w głównej mierze kształtowały wspomniane w powyższym podrozdziale poziom zatrudnienia, czy stopę bezrobocia.

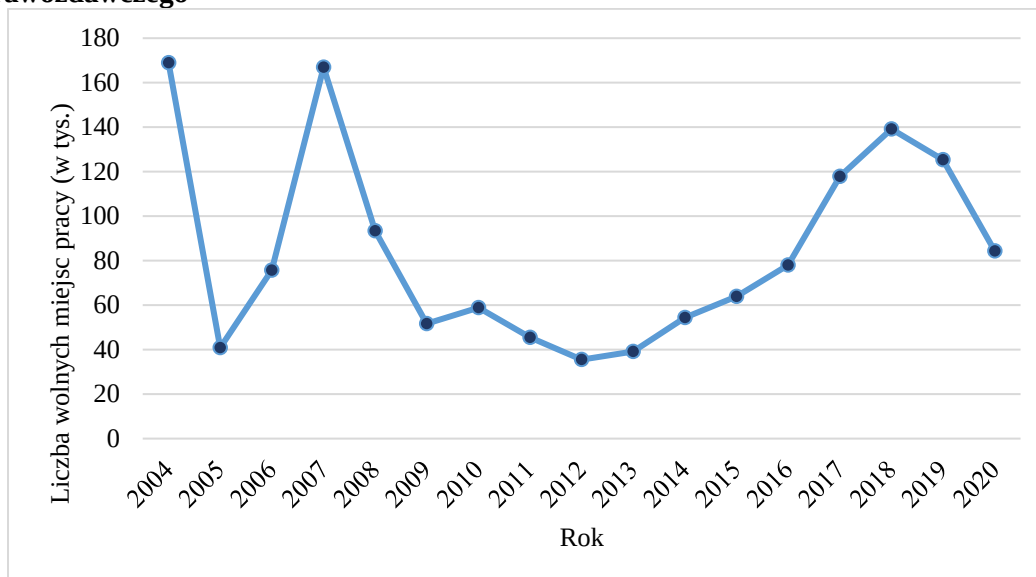
Popyt na pracę i czynniki go determinujące zostały szczegółowo omówione w 2 Rozdziale niniejszej pracy. Popyt na pracę w wymiarze ilościowym odnosi się do łącznej liczby wszystkich miejsc pracy, zarówno zagospodarowanych (wyrażających się aktualną liczbą pracujących) jak i wolnych (niezagospodarowanych) miejsc pracy. Dlatego analizując popyt na pracę w polskiej gospodarce warto zacząć od liczbowego przedstawienia obu tych wartości.

W podrozdziale 3.1 w Tabeli 12 pokazano liczbę osób pracujących (zagospodarowanych miejsc pracy) w polskiej gospodarce w latach 2004-2020. Na ich podstawie, można zauważyć dynamiczny wzrost liczby osób pracujących w Polsce w latach 2004-2008. Lata 2009-2012 to okres wahań w liczbie osób pracujących, ze spadkiem tej liczby w roku 2009 oraz w roku 2012 w stosunku do roku poprzedniego. Analiza danych zawartych w Tabeli 3 pozwala wysnuć wniosek, iż ożywienie gospodarki, wskutek przystąpienia do Unii Europejskiej, powodowało przyrost zatrudnienia, zaś spowolnienie w gospodarce na skutek kryzysu w 2008 r. spowodowało spadek w liczbie osób pracujących. Od roku 2013 liczba osób pracujących sukcesywnie wzrastała, jednak w tempie dużo wolniejszym niż w latach 2004-2008.

Kolejną składową, obrazującą popyt na pracę, jest liczba wolnych miejsc pracy. Wolne miejsca pracy na rynku pracy mogą powstawać na dwa sposoby. Pierwszym z nich jest utworzenie nowego miejsca pracy. Drugim z nich jest zapotrzebowanie odtworzeniowe na pracowników. Wynikać ono może z różnych powodów, m.in. mobilności pracowników lub odejść pracowników na emeryturę. Pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy m.in. z tytułu emerytury, zmiany zawodu, zmiany miejsca zamieszkania czy też rezygnacji z pracy generuje wolne miejsce pracy, na które pracodawca zacznie poszukiwania kolejnego pracownika, jeżeli utrzyma te miejsce pracy. Do momentu zatrudnienia nowego pracownika, takie miejsce pracy będzie zaliczane również do liczby wolnych

miejsc pracy²³⁰. Kształtowanie się liczby wolnych miejsc pracy w Polsce w latach 2004-2020 przedstawiono na Wykresie 9.

Wykres 9. Wolne miejsca pracy w Polsce w latach 2004-2020 – dane na koniec IV kwartału sprawozdawczego



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, *Kwartalna informacja o rynku pracy I-IV kwartał 2004 r.*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-i-iv-kwartał-2004-r,12,3.html> [data dostępu: 16.04.2022 r.]; GUS, *Popyt na pracę*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2020-roku,1,16.html#> [data dostępu: 16.04.2022 r.].

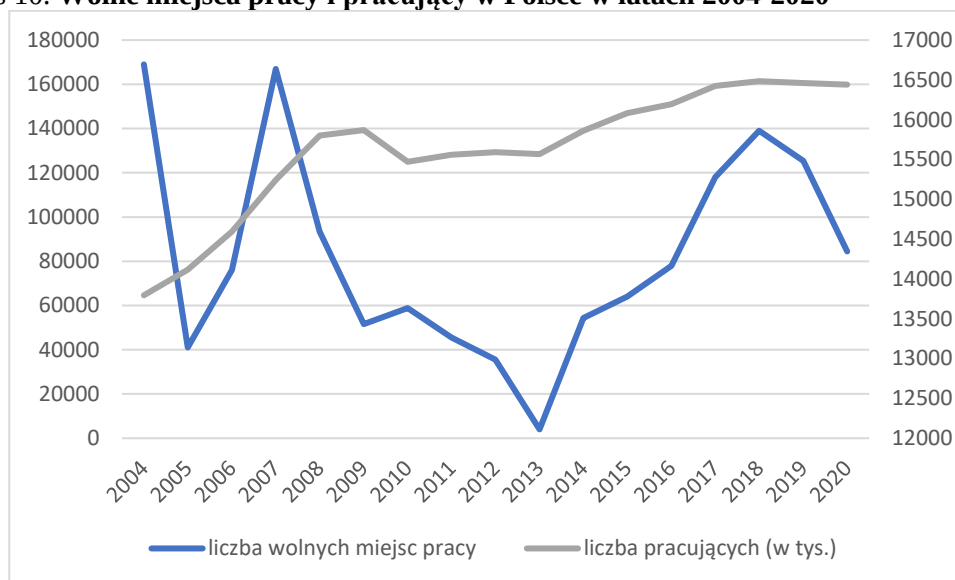
Na podstawie Wykresu 9 można zauważyć, duże wahania w kształtowaniu się liczby wolnych miejsc pracy, zwłaszcza w latach 2004-2009. W analizowanych latach największą liczbę wolnych miejsc pracy odnotowano w IV kwartale 2014 roku (169 tys.) oraz w roku 2007 (166,9 tys.). Lata 2010-2012 to okres, w którym odnotowano najmniej wolnych miejsc pracy (35,5 tys. w roku 2012). Natomiast począwszy od roku 2012, liczba wolnych miejsc pracy sukcesywnie wzrastała, aż do roku 2018, w którym wyniosła 139,2 tysięcy. Po roku 2018, liczba wolnych miejsc pracy ponownie zaczęła spadać i w 2020 r. wynosiła ona 84,4 tysiąca. Zmiany w ilości dostępnych miejsc pracy pozwalają na formułowanie analogicznych wniosków do tych wynikających ze zmian w liczbie pracujących.

Z kolei, na podstawie analizy danych zaprezentowanych na Wykresie 10 można zauważyć jeszcze jeden istotny trend, a mianowicie, iż rosnącej liczbie wolnych miejsc

²³⁰ F. Cörvers, J. Meriküll, *Classifications, data and models for European skill needs forecasting* [w:] A. Zukersteinova, O. Strietska-Ilina (eds.), *Towards European skill needs forecasting*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007, s. 31-32.

pracy, towarzyszył zazwyczaj wzrost liczby pracujących (lata 2005-2007²³¹; 2012-2018), zaś malejącej liczbie wolnych miejsc pracy towarzyszyło również zmniejszenie lub mniejsza dynamika wzrostu liczby pracujących.

Wykres 10. **Wolne miejsca pracy i pracujący w Polsce w latach 2004-2020**

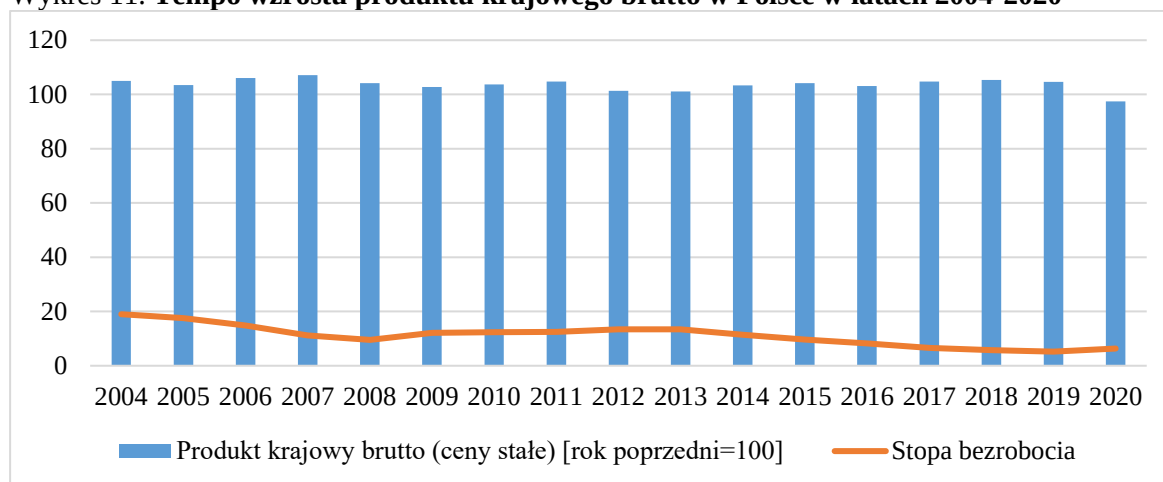


Źródło: opracowanie własne na podstawie Tabeli 3 i Wykresu 9.

Aby zdiagnozować przyczyny kształtowania się liczby wolnych miejsc pracy oraz liczby pracujących w latach 2004-2020, warto zastanowić się nad czynnikami wpływającymi na poziom popytu na pracę w analizowanym okresie. Na Wykresie 11 przedstawiono tempo wzrostu PKB w Polsce w latach 2004-2020, uzupełnione o stopę bezrobocia rejestrowanego. Analiza tych danych pozwala zobaczyć, jak wzrost gospodarczy wpływał na zatrudnienie.

²³¹ Badania jakościowe przeprowadzone przez A. Maksimczuka, H. Chapkouskaya, M. Maksimczuk i M. Gnat, wskazują, że w okresie kryzysu w latach 2007-2009 polskie przedsiębiorstwa w celu przezwyciężenia kryzysu podejmowały liczne działania, a ograniczenie liczby zatrudnionych było jednym z najczęstszych. Za: A. Maksimczuk, H. Chapkouskaya, M. Maksimczuk, M. Gnat, *Zachowania polskich przedsiębiorstw w warunkach kryzysu – uwagi ogólne i niektóre wyniki badań empirycznych*, [w:] A. Maksimczuk, K. Kucab – Bąk, A. Prokopiuk (red.), *O niektórych uwarunkowaniach funkcjonowania Polski i jej sąsiedztwa na tle wyzwań XXI wieku. Tom II*, Wyższa Szkoła Zawodowa im. Prof. Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach, Suwałki, 2014, s. 288.

Wykres 11. Tempo wzrostu produktu krajowego brutto w Polsce w latach 2004-2020



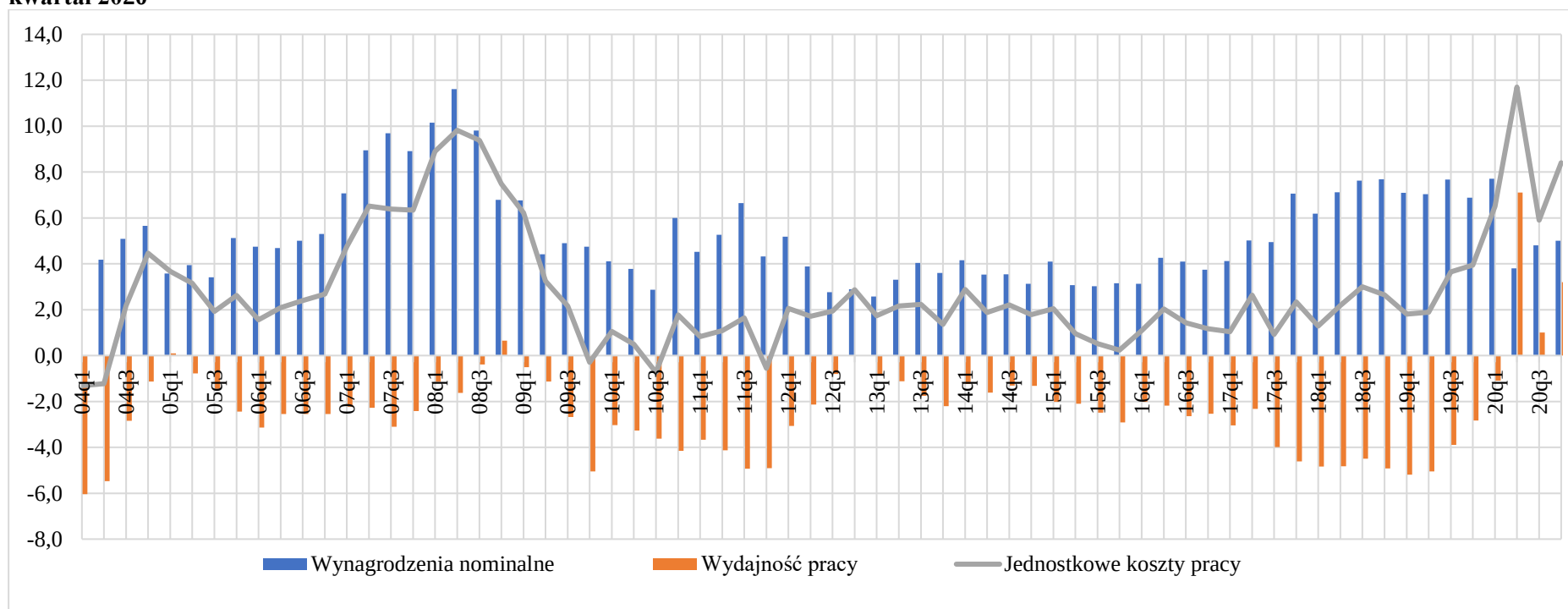
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, *Bank Danych Makroekonomicznych, Rachunki Narodowe ESA 2010*, <https://bdm.stat.gov.pl/>, [data dostępu: 16.04.2022 r.].

Na podstawie Wykresu 11, zauważalne jest, że we wszystkich analizowanych latach z wyjątkiem lat 2009-2011 na polskim rynku pracy wraz z wyższą dynamiką PKB następuje spadek stopy bezrobocia (2005-2007; 2013-2018), zaś ujemnemu tempu wzrostu gospodarczego towarzyszy wzrost stopy bezrobocia (2008-2009; 2019-2020) co jest zjawiskiem naturalnym. Natomiast w latach 2009-2011 w Polsce miał miejsce wzrost stopy bezrobocia, pomimo, iż tempo wzrostu gospodarczego było dodatnie. Oznacza to, iż w latach 2009-2011 w Polsce miał miejsce tzw. bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy, przy którym osiąganie dodatniego tempa wzrostu gospodarczego było możliwe dzięki zwiększonej wydajności pracy, ograniczającej zapotrzebowanie na pracę w tym okresie²³².

Na Wykresie 12 przedstawiono z kolei tempo wzrostu wydajności pracy, wynagrodzeń oraz jednostkowych kosztów pracy w gospodarce polskiej w latach 2004-2020.

²³² R. Warżała, *Wahania koniunkturalne a rynek pracy w Polsce*, Studia ekonomiczne „Economic studies”, nr 4 (LXXIX) 2013, s. 543.

Wykres 12. Tempo wzrostu wydajności pracy, wynagrodzeń oraz jednostkowych kosztów pracy w gospodarce polskiej w okresie i kwartał 2004 – IV kwartał 2020²³³



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Raport o inflacji. Marzec 2020*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2020, s. 38, *Raport o inflacji. Lipiec 2021*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2021, s. 88.

²³³ Jednostkowy koszt pracy według NBP obejmuje koszt wynagrodzenia pracy, którego poniesienie jest niezbędne do wytworzenia jednej jednostki produkcyjnej. Jest obliczany poprzez podzielenie iloczynu przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce oraz liczby pracujących przez wielkość PKB. Jednostkowy koszt pracy obejmuje również składki na ubezpieczenia społeczne opłacane przez pracodawców.

Wykres 12 pokazuje, że w roku 2004 tempo wzrostu wynagrodzeń nominalnych, było wyższe od tempa wzrostu wydajności pracy, co skutkowało wzrostem jednostkowych kosztów pracy (4,5% w IV kwartale 2004 r.). Rezultatem takiego tempa wzrostu płac oraz wydajności pracy, jest osłabienie działania dezinflacyjnego jednostkowych kosztów pracy²³⁴.

W III kwartale 2005 r. wzrost płac nominalnych w gospodarce był najniższy od początku 2004 r. i wyniósł 3,4%. W 2005 r., można zauważyć również niższe tempo wzrostu jednostkowych kosztów pracy niż w roku 2004, ze względu na wyższe niż w roku ubiegłym tempo wzrostu wydajności pracy²³⁵. W 2006 r. można zaobserwować wzrost dynamiki jednostkowych kosztów pracy, na skutek utrzymującej się dynamiki wydajności pracy w II, III i IV kwartale, przy jednoczesnym wzroście dynamiki wynagrodzeń. Ponadto, rok 2006, był również rokiem narastających żądań płacowych wśród pracowników sektora publicznego. Zaś wyniki przeprowadzonych przez GUS oraz NBP badań ankietowych, w tym roku, wskazały, iż przedsiębiorstwa borykały się w tym okresie z problemem znalezienia pracowników i były skłonne podnieść wysokość płac²³⁶, co znajduje swoje odzwierciedlenie w szybko rosnącym tempie wzrostu wynagrodzeń nominalnych w latach 2007-2008. Tempo wzrostu wynagrodzeń nominalnych w II kwartale 2008 r., wynosiło 11,6% i było rekordowe dla całego okresu poddawanego analizie²³⁷. Wzrost płac w kolejnych latach można również przypisywać emigracji zarobkowej Polaków po 1 maja 2004 r. Emigracja, wpłynęła bowiem ograniczająco na stopy bezrobocia i umocniła pozycję przetargową pracowników, co w warunkach szybkiego wzrostu gospodarczego oraz tworzenia wielu nowych miejsc pracy, mogło prowadzić do dodatkowej presji na wzrost płac.

Ponadto, na Wykresie 9, zawartym w niniejszym podrozdziale, można zauważyć rzeczywisty problem z niedoborem pracowników w latach 2006-2007, wyrażającym się wysoką i szybko rosnącą liczbą wolnych miejsc pracy w tym okresie (75,7 tys. wolnych miejsc pracy w IV kwartale 2006 r., 166,9 tys. w IV kwartale 2007 r., w stosunku do 40,9 tys. wolnych miejsc pracy w IV kwartale 2005 r.). Dodatkowo, w roku 2007 wystąpił

²³⁴ *Raport o inflacji. Luty 2005*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2005, s. 33-34.

²³⁵ *Raport o inflacji. Styczeń 2006*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2006, s. 36-37.

²³⁶ *Raport o inflacji. Styczeń 2007*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2007, s. 38-40.

²³⁷ *Raport o inflacji. Październik 2008*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2008, s. 33.

najwyższy roczny przyrost liczby osób pracujących w całym analizowanym okresie. Liczba pracujących wzrosła o 4,2% w stosunku do roku 2006. Lata 2007-2008, to również okres niższej dynamiki wydajności pracy, w stosunku do dynamiki wzrostu wynagrodzeń, spowodowanej dalszym wzrostem liczby ludności pracującej, co przyczyniło się, do rekordowo wysokiego tempa wzrostu jednostkowych kosztów pracy w tych latach²³⁸.

Z kolei, od II kwartału 2008 roku do III kwartału 2010 roku, zauważalna jest tendencja spadkowa dynamiki wzrostu wynagrodzeń i jednostkowych kosztów pracy, przy jednocześnie wysokiej, rosnącej wydajności pracy. Spadek dynamiki wzrostu wynagrodzeń, bez wątpienia wynika z niższego popytu na pracę w tym okresie, zaś obniżenie tempa wzrostu wynagrodzeń w połączeniu ze stabilnie rosnącą wydajnością pracy przyczyniły się do spadku jednostkowych kosztów pracy²³⁹. Rosnącej wydajności pracy w latach 2009-2011 towarzyszyły niskie jednostkowe koszty pracy, zaś spadkowi wydajności pracy po tym okresie, do IV kwartału 2012 roku towarzyszył spadek wynagrodzeń oraz wzrost jednostkowych kosztów pracy pod koniec roku.

Okres od początku 2013 r. do połowy 2017 r. to okres względnej stabilizacji na polskim rynku pracy. Wynagrodzenia w tym okresie wzrastały powoli, tak jak i powoli rosła wydajność pracy. Niewielkie amplitudy wahań można było zauważyć jedynie w dynamice jednostkowych kosztów pracy. Jednostkowe koszty pracy, charakteryzowały się tendencją spadkową w całym 2015 r., co może być wynikiem stabilizacji dynamiki wzrostu wynagrodzeń oraz wzrostu wydajności pracy przez znaczną część roku²⁴⁰. Od III kwartału 2017 roku do II kwartału roku 2019 - to okres systematycznego wzrostu popytu na pracę, co obrazuje liczba wolnych miejsc pracy oraz liczba pracujących w tym okresie. W konsekwencji rosnącego popytu na pracę, również umacniała się pozycja pracowników w negocjacjach płacowych, czego efektem jest wyższe niż w latach ubiegłych, tempo wzrostu wynagrodzeń. Tej wysokiej dynamice wzrostu płac, towarzyszył również wzrost tempa wydajności pracy, wynikający z szybszego niż w latach ubiegłych tempa wzrostu PKB, co przyczynia się do względnie stabilnego poziomu jednostkowych kosztów pracy w tym okresie²⁴¹.

²³⁸ *Raport o inflacji. Luty 2009*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2009, s. 38.

²³⁹ *Raport o inflacji. Listopad 2012*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2012, s. 42.

²⁴⁰ *Raport o inflacji. Marzec 2016*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2016, s. 29.

²⁴¹ *Raport o inflacji. Lipiec 2018*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2018, s. 29-30.

W 2020 r. sytuacja na rynku pracy uległa pogorszeniu, ze względu na wybuch pandemii COVID-19 w I kwartale tego roku. Był to okres spadającego popytu na pracę, o którym świadczyła o wiele niższa liczba wolnych miejsc pracy, niż w latach ubiegłych oraz niewielki wzrost liczby osób pracujących, w porównaniu z wcześniejszymi latami. Do końca I kwartału 2020 r. utrzymywała się jednak relatywnie wysoka dynamika płac oraz dodatnie tempo wzrostu wydajności pracy. Rekordowo niskie, ujemne tempo wzrostu wydajności pracy w okresie pandemii wynikało z wprowadzonych restrykcji dotyczących pracy podczas pandemii, w tym ograniczeń sanitarnych, absencji pracowników przebywających na kwarantannie, izolacji bądź opiekujących się dziećmi wskutek zamknięcia placówek edukacyjnych²⁴². Tempo wzrostu jednostkowych kosztów pracy w okresie pandemii było najwyższe dla całego badanego okresu, ze względu na fakt, iż pomimo rekordowo niskiej wydajności pracy, płace wciąż rosły.

Analizując dane zawarte na Wykresie 12, można zauważyć, iż polski rynek pracy charakteryzuje się tym, iż wynagrodzenia rosną w szybszym tempie niż wydajność pracy, co przyczynia się do rosnących kosztów jednostkowych pracy. Wysokie koszty jednostkowe pracy, mogą z kolei stanowić przyczynę problemu niezaspokojonego popytu na pracę, gdyż oznacza to, że koszt zatrudnienia pracowników niezbędnych do wytworzenia produktów przedsiębiorstwa jest zbyt wysoki, w stosunku do pracy przez nich wykonanej.

3.3 Poziom zaspokojenia popytu na polskim rynku pracy w latach 2004-2020

Jak wskazywano w Rozdziale 2, poziom zaspokojenia popytu na rynku pracy najlepiej obrazuje wskaźnik wolnych miejsc pracy. Sposób obliczania wskaźnika wolnych miejsc pracy został pokazany w podrozdziale 2.3 niniejszej rozprawy. W Tabeli 4 przedstawiono wartości tego wskaźnika w latach 2008-2020 dla wybranych krajów. Na jego podstawie, można zauważyć, że poziom niedopasowania popytu i podaży pracy różni się w zależności od kraju i podlega sezonowym wahaniom. W analizowanym okresie największy problem z zaspokojeniem popytu na pracę występował w Czechach. Na koniec czwartego kwartału 2020 r. liczba wakatów w Czechach wynosiła ponad 220 tys., przy wskaźniku wolnych miejsc pracy równym 5,3, w Niemczech niemal 1,2 mln. przy JVR na poziomie 2,6, w Polsce około 100 tys. (JVR 0,7), zaś w Hiszpanii, gdzie wskaźnik

²⁴² Raport o inflacji. Listopad 2020, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2020, s. 74.

wolnych miejsc pracy utrzymywał się na najniższym poziomie, odnotowano ponad 75 tys. wolnych miejsc pracy²⁴³.

Tabela 4. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii w latach 2008-2020

	2008	2010	2012	2014	2016	2018	2020
Unia Europejska (27 krajów)	1,5	1,1	1,3	1,3	1,6	2,1	1,8
Belgia	:	1,5	2,4	2,2	2,8	3,5	3,1
Bułgaria	0,9	0,7	0,7	0,7	0,9	0,9	0,8
Czechy	3,2	0,8	1	1,3	2,9	5,5	5,3
Niemcy	1,3	1,6	2,2	2,3	2,4	3,1	2,6
Estonia	2,5	1	1,4	1,4	1,7	1,9	1,4
Irlandia	0,8	0,5	0,6	0,7	1	1	0,8
Grecja	:	1,1	0,7	0,9	0,7	0,6	0,4
Hiszpania	0,6	1,2	0,8	0,4	0,5	0,7	0,6
Chorwacja	:	:	1	0,9	1,6	1,7	1,1
Włochy	:	:	:	:	0,9	1,3	0,9
Cypr	4	1,6	0,6	0,7	1	1,4	1,6
Łotwa	1,6	0,9	1,4	1,4	1,6	2,5	2,2
Litwa	1,7	0,6	0,9	1	1,3	1,5	1,3
Luksemburg	0,6	0,6	0,8	0,9	1,4	1,7	1,5
Węgry	1,3	1	1	1,4	1,9	2,7	2
Malta	:	:	:	:	:	2,6	1,6
Holandia	2,9	1,5	1,4	1,4	2	3	2,5
Austria	:	1,9	1,9	1,7	1,9	2,9	2,6
Polska	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	0,7
Portugalia	0,6	0,4	0,4	0,6	0,7	0,9	0,7
Rumunia	2	0,6	0,6	0,9	1,3	1,3	0,8
Słowenia	1	0,7	0,8	1,2	1,7	2,5	1,7
Słowacja	1,3	0,8	0,8	0,9	1	1,2	0,8
Finlandia	2,3	1,9	2,2	1,3	1,6	2,2	1,9
Szwecja	:	1,2	1,5	1,6	2,1	2,5	1,8
Norwegia	:	2,6	2,6	2,3	1,9	2,4	2,2
Szwajcaria	1,5	1,2	1,1	1,2	1,1	1,4	1,3
Wielka Brytania	2,2	1,7	1,7	2,3	2,5	2,7	:

: - brak danych

Dane dla Danii, Islandii oraz Francji nie są dostępne. Dane za lata 2004-2007 nie są dostępne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Eurostat, *Job vacancy rate by NACE Rev. 2 activity - annual data*, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/JVS_A_RATE_R2__custom_3178225/settings_1/table?lang=en, [data dostępu: 09.08.2022 r.]

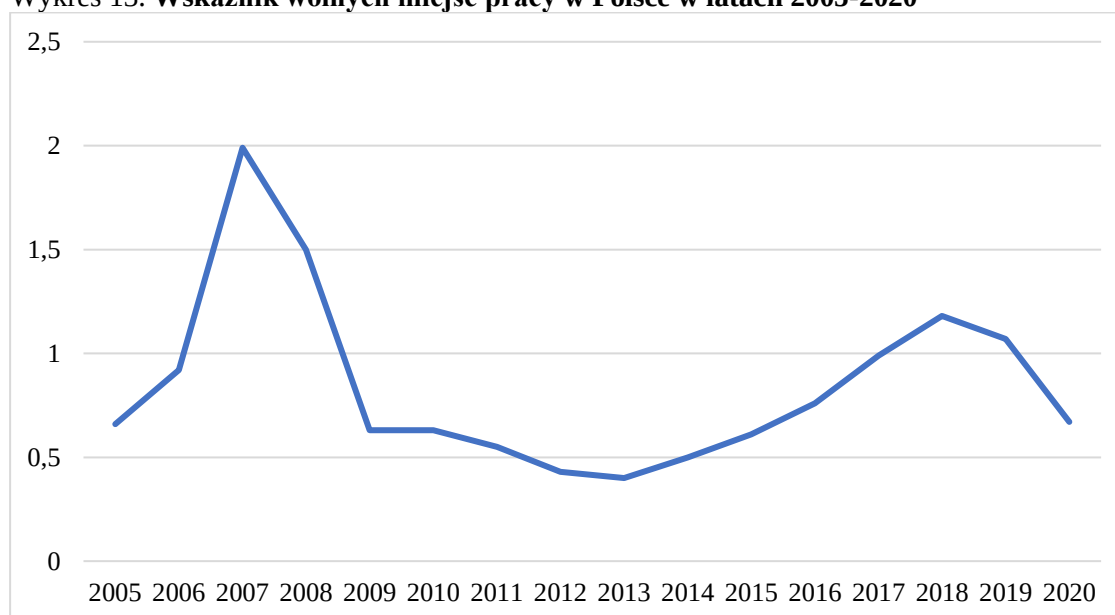
Na podstawie Tabeli 4 można również zauważyć, że Polska jest jednym z krajów Unii Europejskiej o najniższym wskaźniku wolnych miejsc pracy, zaraz obok Portugalii,

²⁴³ Eurostat, *Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity, occupation and NUTS 2 regions - quarterly data* (jvs_q_isco_r2), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/JVS_Q_ISCO_R2_custom_3178803/default/table?lang=en [data dostępu: 09.08.2022 r.].

Rumunii, Hiszpanii, Bułgarii czy Irlandii. W tych krajach występują mniejsze niedopasowania popytu i podaży pracy, niż np. w Norwegii, Wielkiej Brytanii, Niemczech czy Belgii.

Na Wykresie 13 przedstawiono kształtowanie się wskaźnika wolnych miejsc pracy w Polsce w latach 2005-2020. Analizę zawężono do tego okresu, ponieważ statystyki dotyczące wartości wskaźnika wolnych miejsc pracy prowadzone są przez GUS dopiero od 2005 r. Na podstawie Wykresu 13 zauważalnym jest wzrost jego wartości do roku 2007 r., w którym osiągnął najwyższą wartość 1,99 przy 166,9 tys. wolnych miejsc pracy. W kolejnych latach wskaźnik wolnych miejsc pracy systematycznie spadał, by w roku 2013 r. osiągnąć najniższy poziom 0,4 (przy 39,2 tys. wolnych miejsc pracy). W latach 2013-2018 nastąpił ponowny wzrost tego wskaźnika, który w 2018 r. wynosił już 1,18 przy 153,4 tys. wolnych miejsc pracy. W roku 2020 wskaźnik wolnych miejsc pracy wynosił 0,67, przy 83,36 tys. wolnych miejsc pracy.

Wykres 13. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w Polsce w latach 2005-2020



Dane za 2004 r. nie są dostępne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Poziom zaspokojenia popytu na pracę w Polsce zmienia się w poszczególnych latach, ale jego poziom jest także różny ze względu na branżę, zawód, czy też w zależności od regionu. W Tabeli 5 pokazano wskaźnik wolnych miejsc pracy według sekcji PKD w Polsce w latach 2005-2020. Na podstawie Tabeli można zauważyć, że w Polsce największe problemy z zaspokojeniem popytu na pracę występowały w sekcji

budownictwo. Duże niedobory pracowników charakteryzowały również takie sekcje, jak: zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja oraz usługi.

Tabela 5. Wskaźnik wolnych miejsc pracy według sekcji PKD w Polsce w latach 2005-2020

	2005	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2020
POLSKA	0,66	1,99	0,63	0,55	0,4	0,61	0,99	1,07	0,67
Przetwórstwo przemysłowe	0,96	2,38	0,58	0,61	0,41	0,63	1,14	1,08	0,69
Budownictwo	1,64	6,11	1,37	1,21	0,68	1,01	2,44	2,91	1,33
Handel; naprawa pojazdów samochodowych	0,74	2,1	0,59	0,53	0,37	0,64	0,79	0,88	0,52
Transport i gospodarka magazynowa	0,5	1,87	0,67	0,61	0,5	0,94	1,4	1,3	0,86
Zakwaterowanie i gastronomia	0,93	2,77	1,05	0,87	0,736	1,05	1,55	1,43	0,54
Informacja i komunikacja	:	:	0,95	1,26	1,6	1,93	2,1	2,24	1,57
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	:	:	0,47	0,44	0,37	0,52	0,84	0,61	0,35
Obsługa rynku nieruchomości *	0,81	2,21	0,59	0,43	0,33	0,41	0,76	1,07	0,67
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	:	:	0,75	0,71	0,68	0,93	1,23	1,42	0,88
Administrowanie i działalność wspierająca	:	:	0,82	0,5	0,47	0,59	0,98	0,95	0,51
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	:	:	1,3	0,72	0,52	0,62	0,8	1,17	1,04
Edukacja	0,11	0,19	0,13	0,08	0,07	0,08	0,15	0,23	0,2
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,39	0,69	0,49	0,32	0,23	0,32	0,54	0,73	0,7
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	:	:	0,62	0,38	0,3	0,37	0,54	1,18	0,53
Pozostała działalność usługowa	:	:	1,63	1,06	0,59	0,3	1,67	1,71	0,61

Dane za 2004 r. nie są dostępne.

: - brak danych

* w latach 2005-2008 sekcja nosiła nazwę: Obsługa nieruchomości i firm.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Niezaspokojony popyt na pracę w w/w sekcjach może być wynikiem niedopasowania edukacyjnego na polskim rynku pracy. Zgodnie z założeniami strategicznymi Unii Europejskiej stale rośnie poziom wykształcenia w państwach członkowskich. W Polsce w grupie wiekowej 25-34 lat odsetek osób posiadających dyplom uczelni wyższej wzrósł

z poziomu 23% w roku 2004, do 42% w roku 2020²⁴⁴. Posiadanie wyższego poziomu wykształcenia, wymaga większej aktywności w szukaniu pracy adekwatnej do posiadanego zasobu wiedzy. Jednak mimo braku pracy, osoby wyżej wykształcone niechętnie podejmują się pracy w zawodach wymagających niższych kwalifikacji²⁴⁵. Pomimo bardzo dużej liczby wolnych miejsc pracy w roku 2007 na poziomie 166,9 tys. (w tym ponad 50 tys. wolnych miejsc pracy w przetwórstwie przemysłowym oraz ponad 60 tys. w budownictwie oraz handlu i naprawie pojazdów łącznie) stopy bezrobocia utrzymywała się na bardzo wysokim poziomie 11,2%, w tym bezrobotni z wyższym wykształceniem stanowili niemal 15% ogółu osób bezrobotnych²⁴⁶.

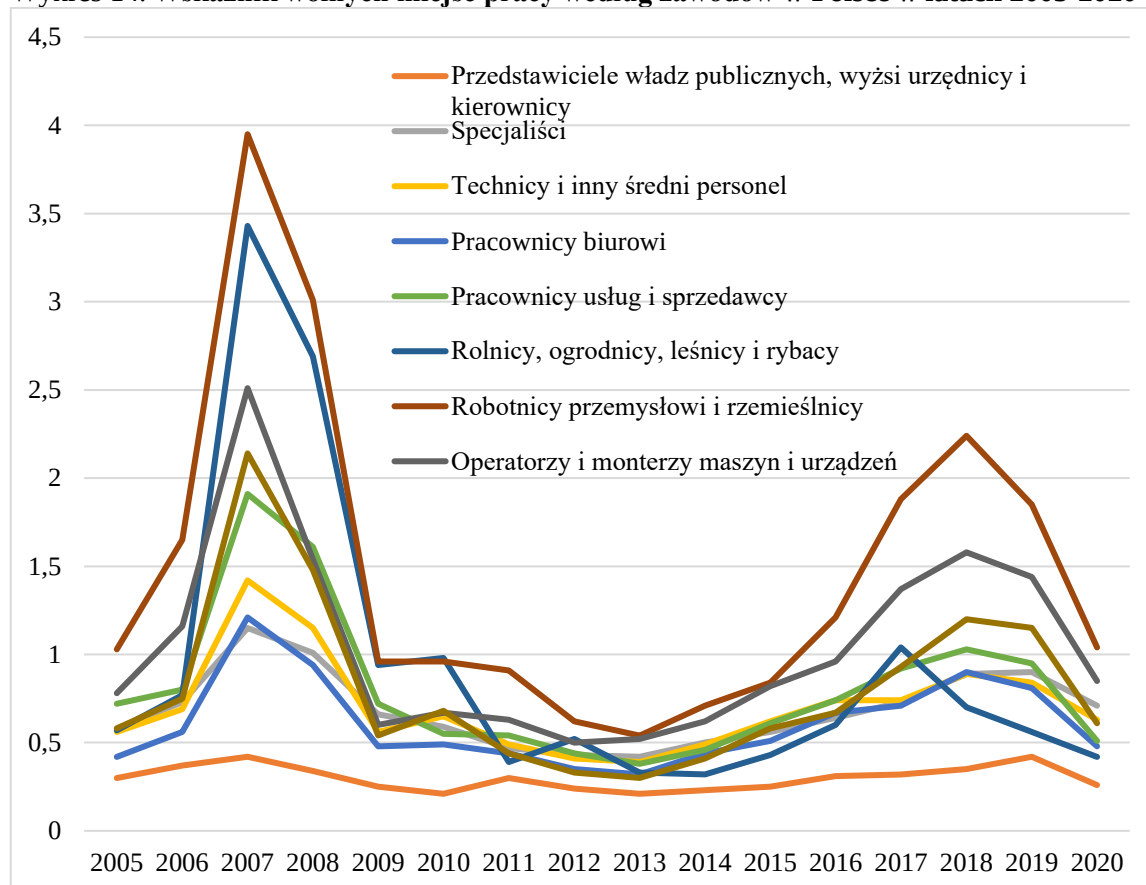
Wykres 13 przedstawia z kolei kształtowanie się wskaźnika wolnych miejsc pracy według zawodów w Polsce w latach 2005-2020. Najwyższy poziom tego wskaźnika odnotowano dla grupy zawodu robotników przemysłowych i rzemieślniczych. W roku 2007 wskaźnik wolnych miejsc pracy dla robotników przemysłowych i rzemieślniczych wynosił 3,95%, przy czym średnia dla kraju w tym roku to 1,99%. W latach 2006-2008 wskaźnik wolnych miejsc pracy w zawodach takich jak: rolnik, ogrodnik, leśnik i rybak również osiągał wysokie wartości (3,43% w roku 2007), jednak od roku 2009 wskaźnik wolnych miejsc pracy w tych zawodach utrzymuje się na względnie niskim poziomie, poniżej 1%, z wyjątkiem roku 2017. Problem z niedoborem pracowników widoczny jest również w zawodzie operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w tym zawodzie utrzymuje się (z wyjątkiem 2009 r.) powyżej średniej dla kraju i w 2020 r., przy wskaźniku wolnych miejsc pracy w Polsce równym 0,67%, w tym zawodzie wynosił 0,85%. Grupą zawodową, charakteryzującą się najniższym wskaźnikiem wolnych miejsc pracy byli przedstawiciele władz publicznych, wyżsi kierownicy i urzędnicy, z wartościami tego wskaźnika poniżej 0,5% w badanych latach.

²⁴⁴ Eurostat, *Population by educational attainment level, sex and age (%) - main indicators*, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, [data dostępu: 11.08.2022 r.]

²⁴⁵ M. Kocór, *Nadwyżka czy deficyt kompetencji? Konsekwencje niedopasowania na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019, s. 148-149.

²⁴⁶ GUS, *Rynek Pracy, Bezrobocie Rejestrowane*, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica> [data dostępu: 11.08.2022 r.]

Wykres 14. Wskaźnik wolnych miejsc pracy według zawodów w Polsce w latach 2005-2020



Dane za 2004 r. nie są dostępne.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

Źródeł niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce w takich zawodach, jak: robotnicy, operatorzy maszyn i urządzeń oraz pracownicy wykonujący prace proste również można dopatrywać się w niedopasowaniach edukacyjnych oraz kompetencyjnych na polskim rynku pracy. Jako jedną z przyczyn, można wskazać marginalizację szkolnictwa zawodowego dokonaną wraz z wprowadzeniem reformy edukacji w 1999 r. Przyjęte podejście we wspomnianej reformie nie wynikało z prognoz rynku pracy, bowiem zignorowano fakt, iż na wiele zawodów robotniczych zawsze będzie występował popyt²⁴⁷. Badania popytu na pracę, prowadzone systematycznie od 2005 r. przez Główny Urząd Statystyczny, jasno wskazują, iż na polskim rynku pracy nadal występuje duże zapotrzebowanie na pracowników wykonujących prace niewymagające wysokich kwalifikacji. Ponad połowa wolnych miejsc pracy (40,1 z 76,5 tys.²⁴⁸) w 2020 r. to oferty dla robotników, pracowników wykonujących prace proste, operatorów maszyn czy pracowników usług lub sprzedawców. W związku z tym, oferta szkół zawodowych w Polsce jest

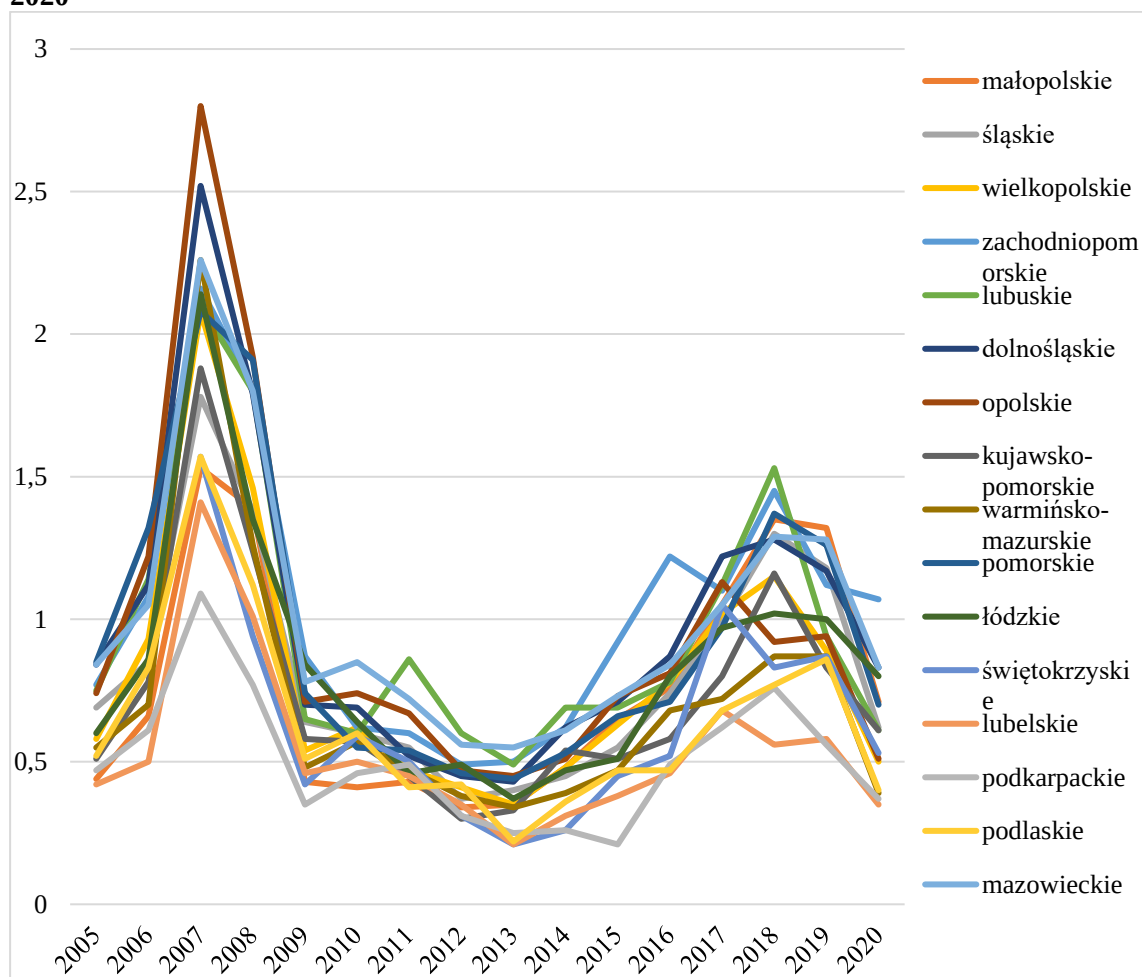
²⁴⁷ J. Stasiak, *System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, nr 248, 2011, s. 343-357.

²⁴⁸ GUS, *Popyt na pracę w 2020 r.*

niedopasowana do potrzeb rynku pracy. Najbardziej popularne kierunki kształcenia w szkołach zawodowych i technikach, to: kucharz, ekonomista oraz sprzedawca. W Polsce zbyt mało jest szkół, kształcących w kierunku budownictwa czy mechatroniki, dlatego brak pracowników tych specjalizacji jest często odczuwalny²⁴⁹.

Jedną z cech polskiego rynku pracy jest jego silne zróżnicowanie regionalne, mierzone m.in. przy pomocy stopy bezrobocia, struktury zatrudnienia itp. W praktyce, niektóre województwa bardziej odczuwają niedopasowania mające miejsce na rynku pracy niż inne. Na Wykresie 15 przedstawiono kształtowanie się wskaźnika wolnych miejsc pracy według województw w latach 2005-2020.

Wykres 15. Wskaźnik wolnych miejsc pracy według województw w Polsce w latach 2005-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS

²⁴⁹ J. Stasiak, *System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Oeconomica”, nr 248, 2011, s. 343-357.

Dane przedstawione na Wykresie 15, pokazują, że w badanych latach województwem, które miało duże problemy z niezaspokojonym popytem na pracę było województwo lubuskie (najwyższe wartości wskaźnika JVR na tle innych województw w latach 2011-2012, w 2014 r. oraz w 2018 r.). Jako jedną z przyczyn niedoboru pracowników w tym województwie należy wskazać niedopasowanie kwalifikacji potencjalnych pracowników do pojawiających się potrzeb ze strony rynku pracy. W województwie lubuskim zauważalna jest dysproporcja pomiędzy napływem ofert pracy, a napływem osób bezrobotnych. Liczba wolnych miejsc pracy w 2018 r. dla pracowników wykonujących prace proste była niemal czterokrotnie wyższa od liczby osób bezrobotnych mających odpowiednie kwalifikacje, aby podjąć pracę w tym zawodzie, natomiast liczba wolnych miejsc pracy w zawodzie operatorów i monterów maszyn i urządzeń ponad dwukrotnie przewyższała podaż pracy. Największe niedobory pracowników w województwie lubuskim w 2018 r. były odczuwane w przypadku kierowców samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, spawaczy, elektryków, elektromechaników i elektromonterów, operatorów i mechaników sprzętu do robót ziemnych, a także nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących oraz pielęgniarek i położnych²⁵⁰.

Zwiększony problem z deficytem siły roboczej w badanych latach występował również w województwie zachodniopomorskim (najwyższe wartości wskaźnika JVR na tle innych województw w 2009 r., w latach 2015-2016 oraz w 2020 r.). Jako jedną z przyczyn takiego stanu można wskazać specyfikę zachodniopomorskiego rynku pracy, gdyż cechuje go duża zmienność o charakterze sezonowym. W województwie zachodniopomorskim sezonowe wahania stopy bezrobocia mają około dwukrotnie większą amplitudę wahań niż średnia dla kraju, co może być spowodowane znacznym udziałem turystyki w rozmiarach popytu na pracę. Popyt na pracę jest dużo wyższy w miesiącach letnich niż w miesiącach zimowych, dlatego niedobór pracowników w tym województwie może mieć charakter sezonowy²⁵¹.

Analiza popytu na pracę w Polsce w latach 2004-2020 wykazała, że poziom niezaspokojonego popytu na pracę był zróżnicowany w zależności od roku, branży oraz regionu. Polska często miała niższy wskaźnik wolnych miejsc pracy w porównaniu do

²⁵⁰ Ocena sytuacji na lubuskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w ramach lubuskiego planu działań na rzecz zatrudnienia w 2019 roku, Rynek pracy województwa lubuskiego w 2019 r., <https://wupzielonagora.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/informacje-roczne> [data dostępu: 02.04.2021 r.].

²⁵¹ R.B. Dylkiewicz, *Czynniki ekonomiczne determinujące rynek pracy województwa zachodniopomorskiego*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy”, nr 33, 2013, s. 239-249.

innych krajów europejskich, co wskazuje na mniejsze niedopasowania popytu i podaży pracy. Największe problemy z niedoborem pracowników występowały w branży budownictwa, zakwaterowania i gastronomii oraz informacji i komunikacji. Różnice regionalne były również znaczące, z województwem lubuskim i zachodniopomorskim doświadczającymi największych trudności w zaspokajaniu popytu na pracę. Na przestrzeni lat wskaźnik wolnych miejsc pracy w Polsce zmieniał się, odzwierciedlając zmienne warunki gospodarcze i strukturalne rynku pracy. Aby skutecznie przeciwdziałać problemowi niezaspokojonego popytu na pracę, konieczne jest wdrożenie różnorodnych działań. W kolejnym podrozdziale, zostały wskazane, podejmowane w Polsce działania i inicjatywy mające na celu poprawę sytuacji na rynku pracy, w tym programy rządowe, działania instytucji edukacyjnych oraz przedsiębiorstw, które dążą do lepszego dopasowania podaży pracy do potrzeb rynku.

3.4 Działania w odpowiedzi na problem niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce w latach 2004-2020

Problemy polskich pracodawców z zaspokojeniem popytu na pracę, wynikające z niedopasowań popytu i podaży pracy, kształtowanie się rynku pracownika w analizowanych latach, a także z kryzysu gospodarczego w roku 2007, wymusiły podjęcie działań w celu zapobiegania problemom z zaspokojeniem popytu na pracę w przyszłości. W podrozdziale 2.4 niniejszej dysertacji wskazano możliwe działania w odpowiedzi na problem niezaspokojonego popytu na pracę. Jako pierwsze z nich wskazuje się działania skierowane do krajowych zasobów pracy, w tym: lepsze dopasowanie kwalifikacji absolwentów do potrzeb rynku pracy, stosowanie zachęt dla pracowników do samokształcenia, promocja nauki przez całe życie czy poprawa mobilności społeczeństwa.

Od 2004 r. w Polsce przybywało środków dla urzędów pracy i innych instytucji działających na rzecz osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy np. instytucji szkoleniowych, czy agencji zatrudnienia. Wydatki Funduszu Pracy na działania zmierzające do poprawy sytuacji na polskim rynku pracy w 2002 r. wynosiły niecałe 10% wszystkich wydatków Funduszu, zaś w 2007 r. stanowiły już 50% wydatków. Do najpopularniejszych działań, podejmowanych przez w/w instytucje zaliczały się: staże dla osób bezrobotnych, przyznawanie środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych, zatrudnianie bezrobotnych przy odpłatnych pracach społecznie użytecznych. o ile z jednej strony, efektem odejmowania tego typu działań aktywizujących jest zwiększanie kwalifikacji osób bezrobotnych i nabieranie

doświadczenia zawodowego, co może przyczynić się do zwiększenia szansy na zatrudnienie w przyszłości, to z drugiej strony takie działania charakteryzują się niską efektywnością i długim okresem oczekiwania na poprawę sytuacji na rynku pracy. Sytuację na rynku pracy pogarsza również fakt niskiej mobilności pracowników, która jest cechą charakterystyczną polskiego rynku pracy.

W celu poprawienia sytuacji na polskim rynku pracy, niezbędnym jest: zmiana podejścia ludzi do kształcenia ustawicznego oraz większa gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w celu polepszenia swojej sytuacji na rynku pracy. Bowiem, pomimo wzrostu gospodarczego, na polskim rynku pracy, jak na każdym rynku pracy, będzie istniało pewne niedopasowanie struktury popytu i podaży pracy²⁵².

Jak wskazywano w poprzednim podrozdziale, na polskim rynku pracy widoczne są również niedopasowania edukacyjne do potrzeb rynku pracy. Brak odpowiedniego kształcenia, może powodować, iż w niektórych zawodach w ogóle nie będzie kandydatów do pracy posiadających odpowiednie kwalifikacje. Powstanie tzw. luka pokoleniowa, której wypełnienie może być trudne i kosztowne. Konieczność zmiany systemu kształcenia w Polsce została zauważona i przejawiała się w reformach edukacji. Reforma oświaty z 1998 roku wywołała zmiany w preferencjach uczniów, które wpłynęły na kształt systemu edukacyjnego. Zauważono rosnące zainteresowanie absolwentów szkół podstawowych kierunkami ogólnymi, które kończyły się maturą i otwierały drogę do studiów wyższych. Jednocześnie zaobserwowano spadek atrakcyjności szkół zawodowych dla absolwentów, którzy pragnęli zdobyć specjalistyczne umiejętności. W wyniku tych przemian, rozwój kształcenia ustawicznego nie otrzymał odpowiedniego uwzględnienia. W efekcie pojawiły się dwuletnie szkoły zawodowe, stanowiące alternatywę dla osób, które nie zdołały ukończyć szkoły średniej. W tym samym czasie powstawały licea profilowane, oferujące równoczesne zdobycie zawodu i przygotowanie do egzaminu maturalnego. W praktyce, szkoły te nie sprostały obu zadaniom jednocześnie i od 2011 r. rozpoczął się proces ich likwidacji. W 2002 r. powrócono do formy sprzed reformy i przywrócono 2 lub 3-letnie szkoły zawodowe oraz technikum, w którym cykl kształcenia trwał 4-lata. Okres od wspomnianej reformy do 2012 r. to okres zmniejszania znaczenia szkół zawodowych, wynikający z zignorowania zapotrzebowania rynku pracy na zawody

²⁵² A. Karwacki, P. Kubicki, A. Ruzik – Sieradzka, *Szanse i bariery aktywizacji zawodowej osób chronicznie bezrobotnych*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2010, s. 34-39.

wymagające niższych kwalifikacji oraz zignorowania potrzeb młodzieży, którym nauka zawodu odpowiadała bardziej niż nauka w liceum ogólnokształcącym²⁵³.

Celem reformy szkolnictwa zawodowego, dokonanej w 2012 r. była z kolei poprawa jakości kształcenia oraz zwiększenie dopasowania kwalifikacji uzyskiwanych przez absolwentów do potrzeb rynku pracy. W ramach reformy z 2012 r. wprowadzono nową kwalifikację zawodów szkolnictwa zawodowego i w każdym z 200 wyodrębnionych zawodów, wskazano kwalifikacje cząstkowe, obejmujące efekty kształcenia. Poza tym wprowadzono również nową formę kształcenia, dzięki której możliwe stało się zdobycie zawodu w trybie eksternistycznym, poza edukacją formalną (KKZ – kwalifikacyjne kursy zawodowe).

W roku 2017 r. zlikwidowano gimnazja, zastępując je 8-letnią szkołą podstawową oraz wprowadzono kolejne zmiany w szkolnictwie zawodowym. Zmieniono bowiem programową podstawę kształcenia, a już w 2019 r. wprowadzono nową listę efektów uczenia dla poszczególnych kierunków kształcenia zawodowego. W tym okresie stworzono również uczniom szkół zawodowych możliwość zdobywania nowych kwalifikacji, poprzez poświęcenie 20-30% czasu zajęć na zdobycie kwalifikacji rynkowych, uwzględnionych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji lub kwalifikacji niezbędnych uprawnień zawodowych (np. prawo jazdy kat. C)²⁵⁴. Ponadto, wskutek nowych regulacji dyrektor szkoły zawodowej obowiązany jest podjąć współpracę z pracodawcami, zanim uruchomi nowy kierunek kształcenia w danym zawodzie, dzięki czemu uczniowie mają możliwość, m.in. praktycznej nauki zawodu²⁵⁵.

Dodatkowo, lepsze dopasowania kształcenia do potrzeb rynku pracy mają umożliwić analizy przygotowywane przez Instytut Badań Edukacyjnych: prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa zawodowego oraz monitoring karier absolwentów szkół ponadpodstawowych. W przypadku zawodów, na które jest duże zapotrzebowanie na polskim rynku pracy, wprowadzono specjalne warunki finansowania: większą subwencję oświatową (ok. 20% więcej na ucznia kształcącego się w zawodzie) oraz wyższe dofinansowanie kosztów kształcenia ucznia dla pracodawców (wzrost o około 2 tys. zł)²⁵⁶.

²⁵³ M. Sitek, J. Stasiowski, *Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu kształcenia zawodowego w Polsce. Bilans reform 1989–2022*, Studia BAS, 2(70), 2022, s. 75-76.

²⁵⁴ M. Sitek, J. Stasiowski, *Zmiany w organizacji...*, op. cit., s. 76-80.

²⁵⁵ J. Nowak, *Nowa reforma oświaty – szansa czy zagrożenie dla rozwoju szkolnictwa zawodowego?* Szkoła - Zawód – Praca, nr 17/2019, s. 37.

²⁵⁶ M. Sitek, J. Stasiowski, *Zmiany w organizacji...*, op. cit., s. 78-79.

M. Palonek, pełniący funkcję dyrektora biura Regionalnego Związku Pracodawców Konfederacji Lewiatan „Dolnośląscy Pracodawcy” wskazuje, iż w Polsce duży problem w realizacji potrzeb rynku pracy stanowi kwestia priorytetów społecznych, bowiem w świadomości Polaków panuje przekonanie, iż wykształcenie zawodowe jest mniej prestiżowe niż dyplom akademicki. Dopóki takie przekonanie będzie panować, zdaniem M. Palonek problem niezaspokojonego popytu na polskim rynku pracy dalej pozostanie nierozwiązany²⁵⁷.

Analizując możliwe metody rozwiązania problemu niezaspokojonego popytu na pracę na polskim rynku pracy, warto również wskazać na działania podejmowane ze strony polityki państwa, dążące do wzrostu liczby urodzeń, co ma na celu długoterminowe zwiększenie liczby pracowników na rynku pracy. W Polsce, za takie działanie należy uznać program „Rodzina 800+”²⁵⁸. Głównym celem programu jest wspieranie rodzin w pokryciu wydatków związanych z wychowaniem, opieką i zaspokojeniem potrzeb dziecka. W ramach programu, każdej rodzinie, posiadającej dzieci na utrzymaniu, przysługuje miesięczne świadczenie w wysokości 800 zł na każde dziecko, otrzymywane do momentu ukończenia przez dziecko 18 roku życia²⁵⁹. Poza poprawą sytuacji materialnej rodzin, celem programu jest również poprawa sytuacji demograficznej w Polsce. Jednakże warto zwrócić uwagę na niedoskonałości tego programu. Z jednej strony bezsprzecznie wspiera on finansowo polskie rodziny, ale z drugiej strony może niekiedy zniechęcać kobiety do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy. A. Politaż wskazuje, że od momentu wprowadzenia programu „Rodzina 800+” tj. od 1 kwietnia 2016 r. (wówczas jeszcze „Rodzina 500+”), widocznie zaczęły wzrastać dysproporcje pomiędzy aktywnością zawodową kobiet i mężczyzn. Szczególnie zauważalne było pogorszenie się współczynników aktywności zawodowej oraz stopy bezrobocia rejestrowanego w grupie wiekowej kobiet pomiędzy 25, a 44 rokiem życia, czyli w wieku, w którym kobiety najczęściej decydują się na pierwsze lub kolejne dziecko, według danych Eurostatu²⁶⁰. Ciekawych wniosków dostarcza również badanie Instytutu Badań Strukturalnych, w którym porównano zmiany w aktywności zawodowej kobiet uprawnionych i nieuprawnionych

²⁵⁷ M. Mazik-Gorzelańczyk, *Kształcenie zawodowe w Polsce w perspektywie zmian i potrzeb gospodarki*, Wyd. Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2016, s. 46.

²⁵⁸ Do 1 stycznia 2024 r. program nosił nazwę „Rodzina 500 +”. Program zmienił nazwę, ze względu na wzrost wypłacanego w ramach programu świadczenia wychowawczego z kwoty 500 zł do kwoty 800 zł, <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzina-500-plus>, [data dostępu: 02.03.2024 r.]

²⁵⁹ Gov.pl, Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzina-500-plus>, [data dostępu: 02.03.2024 r.]

²⁶⁰ A. Politaż, *Sytuacja kobiet na rynku pracy w dobie obowiązywania programu „Rodzina 500+”*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu (529), 2018, s. 256-257.

do korzystania z świadczenia 500+. Wyniki przeprowadzonego badania pokazują, że wprowadzenie programu „Rodzina 500+” spowodowało spadek aktywności zawodowej kobiet z dziećmi o około 2,4 punktu procentowego. Tylko w pierwszym roku od uruchomienia świadczenia (tj. do 1 kwietnia 2017 r.) z rynku pracy wycofało się od 91 tys. do 103 tys. kobiet, rezygnując z pracy lub jej poszukiwania. Na początku od wprowadzenia programu, tj. w 2016 roku, spadek aktywności zawodowej był bardziej widoczny wśród kobiet żyjących z partnerami, ale w 2017 roku zjawisko to dotknęło również samotne matki. Największe spadki zaobserwowano w miastach liczących od 20 do 100 tys. mieszkańców, wśród kobiet niżej wykształconych oraz wśród matek posiadających dzieci w wieku 7-12 lat. Autorzy badań sugerują również, że wskaźnik zatrudnienia kobiet posiadających dzieci, mógłby być wyższy o 2-3 punkty procentowe, gdyby nie wprowadzenie programu „Rodzina 800+”²⁶¹.

Kolejnym z działań wychodzącym naprzeciw problemowi niezaspokojonego popytu na pracę na polskim rynku pracy jest podnoszenie wieku emerytalnego. W latach 2007-2015, rząd Platformy Obywatelskiej wprowadził reformę, która od 1 stycznia 2013 roku stopniowo podnosiła wiek emerytalny do 67 lat dla obu płci. Celem takiego działania, miało być wydłużenie okresu aktywności zawodowej Polaków. Jednakże w listopadzie 2016 roku, rząd Prawa i Sprawiedliwości przywrócił poprzednie granice wieku emerytalnego, tj. 60 lat dla kobiet oraz 65 lat dla mężczyzn. Nowe regulacje weszły w życie od 1 października 2017 roku²⁶². Podnoszenie wieku emerytalnego i wydłużenie okresu aktywności zawodowej jest korzystne nie tylko z perspektywy państwa, ale również dla samych ubezpieczonych. Dzięki dłuższemu okresowi pracy, pracownicy mają możliwość zarabiania więcej (niż będąc na emeryturze). To z kolei umożliwia gromadzenie wyższych składek emerytalnych i zwiększenie kapitału emerytalnego, co w konsekwencji prowadzi do wyższych świadczeń emerytalnych. Niestety kwestia podnoszenia wieku emerytalnego często staje się powodem do sporów politycznych i społecznych. Przeciwnicy podnoszenia wieku emerytalnego wskazują na takie argumenty jak zabieranie miejsc pracy, które mogłyby przypaść osobom młodym²⁶³. Kolejnym zagrożeniem, głównie o charakterze społecznym, jest skrócenie okresu pobytu na emeryturze, co oznacza

²⁶¹ M. Rękas, *Podaż pracy kobiet a posiadanie dzieci – analiza rynku pracy w Polsce w latach 2004-2017*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, (529), 2018, s. 293-295.

²⁶² K. Sipurzyńska-Rudnicka, *Przyszłość demograficzna Polski a rynek pracy*, *Wrocławskie Studia Polityczne*, (24), 2018, s. 104-105.

²⁶³ A. Niewiadomska, *Ekonomiczne przesłanki podnoszenia wieku emerytalnego w społeczeństwach europejskich*, *Ekonomia*, (22), 2013, s. 106-107.

ograniczenie obywatelom prawa do odpoczynku po długotrwałej pracy zawodowej oraz pozbawienie prawa do podjęcia indywidualnej decyzji: praca i wyższe dochody czy rezygnacja z pracy na rzecz emerytury i świadoma zgoda na niższe dochody oraz idący za tym wyższy komfort zdrowotny²⁶⁴.

A. Kielczewska i P. Lewandowski, wskazują na dalszą konieczność podwyższania wieku emerytalnego. Prognozują oni bowiem, że rezygnacja z podnoszenia wieku emerytalnego będzie skutkować spadkiem liczby osób aktywnych zawodowo o ponad milion do 2040 roku²⁶⁵. A. Strzelecki, wskazuje z kolei, że nadchodzące w Polsce zmiany demograficzne będą tak głębokie, że ani wydłużenie wieku emerytalnego, ani działania dążące do wzrostu dzietności nie będą w stanie samodzielnie rozwiązać problemu niezaspokojonego popytu na pracę. Koniecznym będzie opracowanie spójnej strategii łączącej wymienione koncepcje, co mogłoby zapobiec dramatycznym zmianom podaży pracy w bliższej i dalszej przyszłości²⁶⁶.

Niestety, tak jak już wspomniano wyżej, podjęcie działań skierowanych do krajowych zasobów pracy, charakteryzuje długim czasem oczekiwania na efekty, które w praktyce są niewielkie, dlatego koniecznym staje się również sięganie po narzędzia polityki migracyjnej.

M. Kruhlaya i M. Molenda w okresie grudzień 2019 - luty 2020 przeprowadzili badanie, w którym przy pomocy pogłębionego wywiadu indywidualnego przebadali przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców. Badaniem zostało objętych 89 przedsiębiorstw z sektora MŚP; było to przedsiębiorstwa z branży handlowej, usługowej, budowlanej oraz firmy produkcyjne. Wśród przebadanych przedsiębiorstw, aż 62% wskazało, iż boryka się z problemem niezaspokojonego popytu na pracę, a 19% badanych spodziewa się takiego problemu w przyszłości. Z kolei 46% przedsiębiorców, zapytanych o działania podejmowane w odpowiedzi na niezaspokojony popytu na pracę, zadeklarowało, że zamierza lub już podjęło działania, w celu wyeliminowania tego problemu, wśród których wymienili²⁶⁷:

²⁶⁴ M. Tkaczuk, *Podnoszenie wieku emerytalnego a problemy polskiej polityki społecznej*, Studia Ekonomiczne, (179), 2014, s. 202-203.

²⁶⁵ A. Kielczewska, P. Lewandowski, *Starzenie się ludności a podaż pracy w Polsce w horyzoncie roku 2050*, [w:] P. Lewandowski, J. Rutkowski (red.), *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, 2017, 13.

²⁶⁶ P.A. Strzelecki, *Czy Polska jest skazana na spadek podaży pracy w przyszłości?* „Zeszyty Naukowe” Instytutu Statystyki i Demografii SGH, 2012, nr 24, s. 2.

²⁶⁷ M. Kruhlaya, M. Molenda, *Migracje zarobkowe jako sposób na pozyskanie pracowników w latach 2009-2020*, *Przegląd Prawno-Ekonomiczny*, (2), 2020, s. 64-66.

- podjęcie współpracy z agencjami pośrednictwa pracy (w tym pośredniczących w pozyskiwaniu pracowników z zagranicy);
- wprowadzenie benefitów dla pracowników, w zamian za polecenie kandydata do pracy;
- uproszczenie ścieżki rekrutacyjnej;
- wprowadzenie benefitów dla pracowników cudzoziemskich, w tym: zapewnienie noclegów, ubezpieczenia społecznego, a także pokrycie kosztów podróży oraz wsparcie w procesie uzyskania zezwolenia na pracę.

Ponadto 90% przedsiębiorców, badanych przez w/w autorów wskazało, iż dzięki zatrudnieniu cudzoziemców udało im się utrzymać stabilność zatrudnienia i produkcji, a 22% badanych stwierdzało, że cudzoziemcy posiadają specjalistyczną wiedzę, której polski system edukacji nie zapewnia. Zdaniem autorów, zatrudnienie imigrantów ma charakter komplementarny i w szybki sposób jest w stanie uzupełnić niedobory na polskim rynku pracy²⁶⁸.

W tym miejscu warto również przytoczyć wyniki badania Instytutu Badawczego Randstad, który od 2009 r. realizuje badanie „Plany pracodawców”, w ramach którego, dzięki współpracy z ekspertami z GFK Polonia, poznają plany pracodawców w najważniejszych obszarach ich działalności, m.in. w zakresie poziomu wynagrodzeń czy zmiany w zatrudnieniu²⁶⁹. Badania firmy Randstad przeprowadzone na przełomie kwietnia i maja 2016 r. wykazały, iż problem w znalezieniu pracowników, skłonił 40% ankietowanych pracodawców do rozważenia zatrudnienia obywateli Ukrainy. Wśród ankietowanych wyrażających taką chęć, 67% znalazłoby miejsce pracy dla obywatela Ukrainy na stanowisku robotnika niewykwalifikowanego, 39% na stanowisku robotnika wykwalifikowanego, 23% na stanowisku specjalisty, 13% na stanowisku pracownika biurowego lub administracyjnego, 5% wśród kierownictwa średniego szczebla, zaś 2% wśród kadry zarządzającej. Pracodawcy chętnie zatrudniają pracowników zza granicy, ze względu na niemożność zaspokojenia popytu na pracę przez pracowników rodzimych²⁷⁰.

Zatrudnianie cudzoziemców jest więc jednym z działań podejmowanych w odpowiedzi na problem niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce w analizowanych latach.

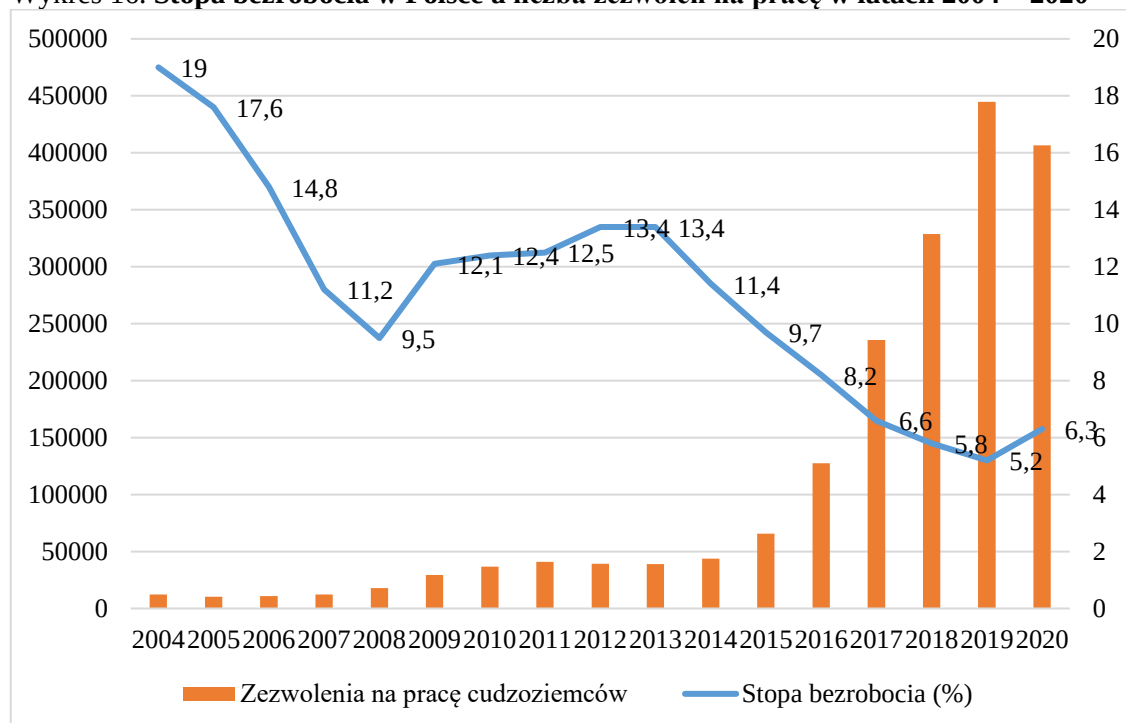
²⁶⁸ M. Kruhlaya, M. Molenda, *Migracje zarobkowe...*, op. cit., s. 66-67.

²⁶⁹ Randstad, <https://info.randstad.pl/plany-pracodawcow-42> [data dostępu: 16.08.2022].

²⁷⁰ E. Flaszyńska, *Obcokrajowcy – uzupełnienie niedoborów czy wypychanie z rynku polskich pracowników?*, Edukacja ustawiczna dorosłych, 1(96)/2017 s. 77-78.

Na Wykresie 16 przedstawiono liczbę zezwoleń wydanych na pracę cudzoziemców w Polsce w latach 2004-2020 oraz kształtowanie się stopy bezrobocia w tych latach.

Wykres 16. Stopa bezrobocia w Polsce a liczba zezwoleń na pracę w latach 2004 – 2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Zezwolenia na pracę cudzoziemców*, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.08.2022 r.]; GUS, *Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2022*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2022,4,1.html>, [data dostępu: 10.08.2022 r.]; E. Flaszyńska, *Obcokrajowcy – uzupełnienie niedoborów...*, op. cit., s. 79.

Jak zauważa E. Flaszyńska, widoczna jest bezpośrednia korelacja pomiędzy wzrostem lub spadkiem bezrobocia, a liczbą zatrudnionych cudzoziemców²⁷¹. Od początku 2008 r. można mówić o wzroście zainteresowania zagranicznych pracowników polskim rynkiem pracy. W roku 2007 wydano około 12,1 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemców, zaś od 2008 r., kiedy stopa bezrobocia obniżyła się do najniższego poziomu (9,5%) od 1990 r. (w którym wynosiła 6,5%),²⁷² liczba cudzoziemców pracujących na polskim rynku pracy stopniowo wzrastała. W 2010 r. wydano 36,6 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemców, czyli ponad dwukrotnie więcej niż w roku 2008. Lata 2008-2013 to okres ponownego wzrostu stopy bezrobocia. Wyższemu bezrobociu w latach 2011-2013 towarzyszyła z kolei niższa w stosunku do lat poprzednich liczba wydanych zezwoleń na pracę.

²⁷¹ E. Flaszyńska, *Obcokrajowcy – uzupełnienie niedoborów...*, op. cit., s. 78-80.

²⁷² GUS, *Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2022*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2022,4,1.html> [data dostępu: 10.08.2022 r.].

Lata 2014-2019 charakteryzowała względnie dobra sytuacja na polskim rynku pracy. W tych latach stopniowo spadało bezrobocie i sukcesywnie w szybkim tempie wzrastała liczba cudzoziemców zatrudnionych na krajowym rynku pracy. W roku 2019 wydano niemal 445 tys. zezwoleń na pracę cudzoziemców. W ostatnim roku analizy stopa bezrobocia wzrosła do poziomu 6,3% i wydano o ok 38 tys. mniej zezwoleń na pracę niż w roku poprzednim.

ROZDZIAŁ IV

ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW NA POLSKIM RYNKU PRACY

4.1 Prawne aspekty zatrudniania cudzoziemców w Polsce

Problem zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy jest ważny, a jego znaczenie stale rośnie, dlatego istotnym staje się syntetyczne omówienie prawnych uwarunkowań, dopuszczających cudzoziemców do pracy na terenie Polski. Ramy prawne, są bowiem fundamentalnym faktorem warunkującym podejmowanie pracy przez cudzoziemców na polskim rynku pracy.

Na wstępie należy zdefiniować pojęcie cudzoziemca. Ustawa z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, za cudzoziemca uznaje każdego, kto nie posiada obywatelstwa polskiego²⁷³. Cudzoziemcem zgodnie z niniejszą Ustawą są zarówno bezpaństwowcy jak i osoby posiadające obywatelstwo lub obywatelstwa innych państw²⁷⁴.

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej w 2004 r. wymusiło włączenie do polskiego prawa szeregu unijnych dyrektyw, a jednym z założeń Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (Artykuł 45) była zasada swobodnego przepływu pracowników wewnątrz UE. Swoboda ta uprawnia do poszukiwania i podjęcia pracy w innym kraju członkowskim, swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium państw członkowskich, do traktowania na równi z obywatelami danego kraju oraz pozostania na terytorium państwa członkowskiego po ustaniu stosunku pracy²⁷⁵.

²⁷³ Ustawa z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2013 poz. 1650 z późn. Zm.).

²⁷⁴ D. Pudzianowska, *Aktualne problemy statusu prawnego cudzoziemców w Polsce. Status cudzoziemca w Polsce wobec współczesnych wyzwań międzynarodowych*. Wolters Kluwer, Warszawa, 2016, s. 53.

²⁷⁵ Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana), (Dz. Urz. UE 2016 C 202).

Cudzoziemców spoza posiadających swobodny dostęp do polskiego rynku pracy wskazuje dokładniej Art. 87 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zaliczono do nich m.in.^{276,277}:

- cudzoziemców posiadających status uchodźcy lub posiadających ochronę czasową lub uzupełniającą na terenie Rzeczypospolitej Polskiej;
- cudzoziemców posiadających zgodę na pobyt stały, tolerowany, rezydenta długoterminowego UE lub ze względów humanitarnych;
- cudzoziemców będących członkami państw Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego;
- innych cudzoziemców, uwzględnionych w ust. 1 Art. 87 w/w Ustawy.

Polskie prawo, w dość przejrzysty sposób reguluje kwestię zatrudniania cudzoziemców na krajowym rynku pracy. Przepisy prawne w tym zakresie, umieszczone są w aktach prawnych o różnej randze, tj. w ustawach, rozporządzeniach ministra lub umowach resortowych. Polskie regulacje prawne dotyczą zarówno cudzoziemców, w których przypadku uzyskanie zezwolenia na pracę jest warunkiem koniecznym do jej podjęcia, jak i cudzoziemców posiadających swobodny dostęp do polskiego rynku pracy lub zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. W Polsce do najważniejszych aktów prawnych regulujących zasady powierzania pracy cudzoziemcom, zalicza się:

- wspomnianą wyżej Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., poz. 1001);
- Ustawę z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określania przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz.U. Z 2009 r., nr 16 poz. 85);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. Z 2015 r., poz. 588);

²⁷⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., poz. 1001, Art. 87).

²⁷⁷ Lista cudzoziemców posiadających swobodny dostęp do polskiego rynku pracy jest znacznie dłuższa. Szerzej na ten temat: Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., poz. 1001, ust. 1 Art. 87).

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz.U. 2017 poz. 2345)²⁷⁸;
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. Z 2022 r. poz. 1558).

We wskazywanych aktach prawnych został wyrażony stosunek do legalnego, jak i nielegalnego zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Ponadto, wskazano w nich również przypadki, w których uzyskanie zezwolenia na pracę nie jest wymagane, aby podjąć legalną pracę w Polsce oraz grupy cudzoziemców nadal objęte kontrolą administracyjną, które chcące legalnie pracować na terenie kraju, są zobowiązane do uzyskania zezwolenia na pracę, którego procedurę uzyskiwania również w w/w aktach prawnych jasno sprecyzowano.

Sytuacje, w których cudzoziemcy zwolnieni są z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, zostały dokładnie określone w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Z tego obowiązku są więc zwolnieni²⁷⁹:

- cudzoziemcy prowadzący szkolenia, odbywający staże zawodowe, pełniący funkcję doradcą, nadzorczą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach określonych w niniejszym rozporządzeniu;
- cudzoziemcy będący członkami sił zbrojnych lub personelu cywilnego;
- cudzoziemcy pełniący funkcję korespondentów zagranicznych, środków masowego przekazu, posiadający ważną akredytację wydaną przez Ministra Spraw Zagranicznych;

²⁷⁸ J. Augustyńczyk, *Юридические основания трудоустройства иностранцев в Польше: исторический очерк, современность и пандемия Covid-19*, Studia Sieci Uniwersytetów Pogranicza, 5, 2021, s. 14-15.

²⁷⁹ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 kwietnia 2015 r. W sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. Z 2015 r., poz. 588).

- cudzoziemcy wygłaszający referaty, okazjonalne wykłady lub inne prezentacje o szczególnej wartości artystycznej lub naukowej – maksymalnie do 30 dni w roku kalendarzowym;
- cudzoziemcy, będący sportowcami wykonującymi pracę na rzecz podmiotu z siedzibą na terytorium RP, w związku z zawodami sportowymi – maksymalnie do 30 dni w roku kalendarzowym;
- cudzoziemcy wykonujący pracę związaną z wydarzeniami sportowymi o międzynarodowej randze na zlecenie odpowiedniej międzynarodowej organizacji sportowej;
- cudzoziemcy będący duchownymi, zakonnikami lub wykonują pracę w związku z pełnioną funkcją religijną;
- cudzoziemcy uczestniczący w programach określonych w niniejszym rozporządzeniu m.in. programach wymiany kulturalnej;
- cudzoziemscy absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich, absolwenci studiów w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub innych instytutach badawczych;
- pracownicy naukowci;
- cudzoziemcy wydelegowani przez pracodawcę zagranicznego na teren RP, na okres do 3 miesięcy w roku kalendarzowym w celu wykonywania określonych w rozporządzeniu prac;
- cudzoziemcy wykonujący pracę na rzecz posłów do Parlamentu Europejskiego w związku z pełnioną funkcją;
- cudzoziemcy uprawnieni na zasadach określonych w aktach prawnych wydanych przez organy powołane na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją;
- cudzoziemcy posiadający ważną wizę „Poland. Business Harbour”;
- cudzoziemcy posiadający ważną wizę wydaną w konkretnym celu, określonym w niniejszym rozporządzeniu;
- cudzoziemscy medycy, posiadających prawo do wykonywania zawodu;
- cudzoziemcy wykonujący pracę jako służba domowa członka misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego państwa obcego lub w domu innej osoby, której pozycja jest równa z pozycją członka misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego;

- cudzoziemcy będący nauczycielami języków obcych, wykonujących pracę w instytucjach wskazanych w rozporządzeniu;
- cudzoziemscy studenci studiów stacjonarnych i stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w Polsce;
- cudzoziemscy studenci, wykonujących w Polsce staże zawodowe, zlecone przez międzynarodowe zrzeszenia studentów;
- cudzoziemscy studenci, wykonujących pracę w ramach współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich zagranicznych partnerów;
- cudzoziemscy studenci oraz uczniowie szkół zawodowych państw członkowskich UE, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Konfederacji Szwajcarskiej, wykonujących w Polsce pracę w ramach praktyk zawodowych, zaleconych przez szkołę lub uczelnię.

W przypadku cudzoziemców nieuwzględnionych w w/w Rozporządzeniu lub nieznajdujących się w grupie cudzoziemców posiadających swobodny dostęp do polskiego rynku pracy, koniecznym staje się uzyskanie zezwolenia na pracę. Jednak, zgodnie z zapisami Art. 88a i art. 88b Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, to nie cudzoziemiec, lecz sam pracodawca chcący legalnie zatrudnić cudzoziemca z powinien złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę do właściwego urzędu wojewódzkiego. We wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, powinny zawierać się informacje, takie jak m.in.: dane osobowe cudzoziemca, informacje dotyczące podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi lub podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany oraz informacje dotyczące pracy powierzanej pracy^{280,281}.

Pomimo, iż procedura uzyskania zezwolenia na pracę cudzoziemców we wszystkich województwach wygląda jednakowo, to w różnych regionach pojawiają się różnice w zakresie wymaganych dokumentów. Ponadto w niemal każdym województwie zawody i rodzaje wykonywanych prac dzielą się na te, w których wydanie zezwolenia na pracę wymaga uwzględnienia informacji starosty o potrzebach rynku pracy oraz na takie, dla których nie ma takiego obowiązku. Dlatego, pracodawca chcąc zatrudnić cudzoziemca powinien dowiedzieć się we właściwym urzędzie wojewódzkim jakie dokumenty są niezbędne do uzyskania zezwolenia na pracę na obszarze danego województwa oraz

²⁸⁰ Więcej na temat informacji, które powinny się znaleźć we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, znajduje się w Art. 88a ust. 1aa Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

²⁸¹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., poz. 1001, Art. 88a, Art. 88b).

czy na dane stanowisko pracy, koniecznym jest uzyskanie opinii starosty. W sytuacji, kiedy niezbędnym jest uzyskanie opinii starosty, powinno nastąpić zgłoszenie stanowiska oferowanego cudzoziemcowi w zasoby ofert pracy powiatowego urzędu pracy, który na tej podstawie wydaje opinię o możliwości lub niemożności zaspokojenia popytu na pracę przez krajowe zasoby pracy. Niezwłocznie po otrzymaniu pozytywnej opinii urzędu pracy (o niemożności zaspokojenia popytu przez krajowe zasoby pracy) pracodawca powinien we właściwym urzędzie wojewódzkim złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca wraz z niezbędnymi załącznikami, dokumentami oraz potwierdzeniem opłaty za jego złożenie. W przypadku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych przez pracowników rodzimych, pracodawca traci możliwość uzyskania zezwolenia na pracę²⁸².

W myśl Art. 118 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, decyzja o udzieleniu cudzoziemcowi zezwolenia na pracę, powinna obejmować następujące informacje²⁸³:

- nazwę podmiotu powierzającego wykonanie pracy cudzoziemcowi;
- stanowisko, na którym cudzoziemiec będzie pracował;
- najniższą stawkę wynagrodzenia możliwą do uzyskania przez cudzoziemca na danym stanowisku;
- wymiar czasu pracy;
- rodzaj umowy będącej podstawą świadczenia pracy.

Zezwolenie na pracę cudzoziemca, wydawane jest na czas określony, nieprzekraczający trzech lat i może być przedłużane na pisemny wniosek pracodawcy, powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę, powinien zostać złożony w terminie, nie wcześniej niż 90 i nie później niż 30 dni przed upływem terminu ważności dotychczasowego zezwolenia²⁸⁴.

W dniu otrzymania zezwolenia, pracodawca może już podpisać umowę z pracownikiem, która powinna zostać sporządzona, w oparciu o warunki zatrudnienia wskazane w zezwoleniu. Pracodawca nie może bowiem zatrudnić cudzoziemca na warunkach gorszych, od tych wskazywanych w zezwoleniu. Niedopuszczalne jest m.in. zatrudnienie pracownika na podstawie umowy – zlecenia lub umowy o dzieło, w miejsce umowy

²⁸² M. Ciara, *Uzyskiwanie zezwolenia na pracę*. W: A. Kopyś (red.), *Praktyka zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, Warszawa: C.H. Beck, 2013, s. 41-42.

²⁸³ Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U.2021.0.2354, Art. 118).

²⁸⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., poz. 1001, Art. 88a ust. 1a, Art. 88e ust. 1),

o pracę, albo zatrudnienie pracownika na mniejszą część etatu lub za niższe wynagrodzenie, niż wskazano w zezwoleniu²⁸⁵.

Na podstawie Rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wyróżnia się 6 typów zezwoleń na pracę, wydawanych cudzoziemcom²⁸⁶:

- zezwolenie typu A, dotyczące cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce na podstawie umowy z pracodawcą, który posiada miejsce zamieszkania lub którego firma posiada siedzibę lub inną formę zorganizowanej działalności w Polsce;
- zezwolenie typu B, dotyczące cudzoziemców, którzy w ramach stosunku pracy pełnią funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców;
- zezwolenie typu C, dotyczące cudzoziemców, wykonujących pracę u pracodawcy zagranicznego, wydelegowanych do oddziału tego pracodawcy na terenie Polski na okres dłuższy niż 30 dni w roku kalendarzowym;
- zezwolenie typu D, dotyczące cudzoziemców wykonujących pracę o charakterze tymczasowym bądź okazjonalnym w Polsce na podstawie umowy z pracodawcą zagranicznym, nieposiadającym siedziby lub innej formy zorganizowanej działalności w Polsce;
- zezwolenie typu E, dotyczące cudzoziemców wykonujących pracę na terenie Polski powyżej 30 dni w roku kalendarzowym na podstawie stosunku pracy z zagranicznym pracodawcą, zaś w celach innych niż w zezwoleniach typu B, C i D;
- zezwolenie typu S, zwane inaczej zezwoleniem na pracę sezonową, dotyczące cudzoziemców wykonujących pracę w Polsce na podstawie umowy z pracodawcą, który posiada miejsce zamieszkania lub, którego firma posiada siedzibę lub inną formę zorganizowanej działalności w Polsce, w zakresie takich działalności, w których ze względu na wyższe zapotrzebowanie na siłę roboczą w niektórych sezonach Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z Ministrem właściwym do spraw rolnictwa i ds. turystyki, wydają zezwolenie na pracę sezonową^{287,288} (np. w rolnictwie lub w gastronomii w okresach wyższego zapotrzebowania na

²⁸⁵ M. Ciara, *Uzyskiwanie zezwolenia na pracę...* op. cit., s. 42-43.

²⁸⁶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., poz. 1001, Art. 88t, ust. 1).

²⁸⁷ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., poz. 1001, Art. 90 ust. 9).

²⁸⁸ Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. W sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. Z 2022 r. poz. 1558).

pracowników). Zezwolenie na pracę sezonową w odróżnieniu od pozostałych typów zezwoleń na pracę, wydawane jest na czas nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Alternatywę dla konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, dla polskich pracodawców, chcących zatrudnić cudzoziemca na krótki okres może stanowić oświadczenie o powierzeniu wykonania pracy cudzoziemcowi. W oparciu o ten dokument obywatele sześciu państw (Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy) mogą wykonywać pracę na terenie RP, bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę²⁸⁹. Wyżej wspomiane oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy nie może być utożsamiane z zezwoleniem na pracę, gdyż oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, stosuje się jedynie wobec obywateli w/w 6 państw, a zezwolenie na pracę może być wydane każdemu obywatelowi spoza UE, EOG oraz Szwajcarii. Pracodawca, chcący zatrudnić pracownika na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy, powinien złożyć owe oświadczenie do właściwego Powiatowego Urzędu Pracy, który następnie prowadzi postępowanie, mające na celu wpisanie oświadczenia do ewidencji oświadczeń, pomijając weryfikację, tego, czy potrzeby pracodawcy mogą zostać zaspokojone na lokalnym rynku pracy (czyli pomijając tzw. test rynku pracy).

Kolejną różnicą pomiędzy zezwoleniem na pracę, a oświadczeniem jest okres zatrudnienia cudzoziemca. W oparciu o zezwolenie na pracę, pracodawca może zatrudnić cudzoziemca na okres 3 lat z możliwością dalszego przedłużenia tego zezwolenia, zaś w oparciu o oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi maksymalny okres zatrudnienia cudzoziemca wynosi aktualnie 24 miesiące. Ponadto, zezwolenie na pracę wydawane jest przez właściwego wojewodę na wniosek pracodawcy, przez co okres jego uzyskania jest dłuższy niż w przypadku oświadczenia, gdyż procedura wpisania oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi przez pracodawcę we właściwym Urzędzie Pracy trwa 7 dni²⁹⁰.

²⁸⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., poz. 1001, Art. 87 ust. 3).

²⁹⁰ M. Brzozowska – Pasieka, *Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy a zezwolenie na wykonywanie pracy. Zatrudnianie cudzoziemców*, Komentarz do aktów prawnych: Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Art. 87 ust. 3, Art. 88 ust. 1, Art. 88a ust. 1, Art. 88b ust. 1, Art. 88e ust. 1, Art. 88z

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń § 2, § 5, § 8, 08.03.2022, <https://prima.uwb.edu.pl:2056/document-full.seam?documentId=mjuwelrsgyydgojxgayds&refSource=search> [data dostępu: 20.08.2022]

Podsumowując, zatrudnianie cudzoziemców w Polsce jest ściśle regulowane przepisami prawnymi. Cudzoziemcy, którzy nie są obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, muszą posiadać zezwolenie na pracę, aby legalnie pracować w Polsce. Wyjątkiem są osoby, które posiadają Kartę Polaka lub inne specjalne statusy. Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców muszą ubiegać się o zezwolenie na pracę dla swoich pracowników lub skorzystać z alternatywnej możliwości, zarejestrowania oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi w przypadku, gdy pracodawca chce zatrudnić cudzoziemca na krótki okres, a cudzoziemiec jest obywatelem jednego z sześciu państw, których obywatele mogą podejmować pracę w Polsce w oparciu o tę formę. Sama procedura uzyskania zezwolenia na pracę lub zarejestrowania oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi może być czasochłonna i wymagać dostarczenia wielu dokumentów. Pracodawcy powinni być gotowi na dokładne spełnienie wymagań urzędów wojewódzkich. Procedury zatrudniania cudzoziemców w Polsce mogłyby być bardziej przejrzyste i dostępne, zwłaszcza dla małych i średnich przedsiębiorstw. Uproszczenie i przyspieszenie procesu wydawania zezwoleń na pracę oraz dostarczanie bardziej zrozumiałych informacji dla pracodawców i cudzoziemców mogłoby poprawić sytuację. Również organizacje rządowe mogą zwiększyć wysiłki w zakresie edukacji pracodawców i cudzoziemców w zakresie procedur zatrudnienia i praw pracowniczych, co z pewnością wpłynęłoby pozytywnie na proces integracji cudzoziemców na polskim rynku pracy.

4.2 Ekonomiczne, społeczne i polityczne aspekty zatrudniania cudzoziemców w Polsce

Zatrudnianie cudzoziemców na rynku pracy zawsze ma silny wpływ na różne sfery funkcjonowania państwa przyjmującego. Dlatego w tym podrozdziale dokonano analizy różnorodnych aspektów, jakie niesie za sobą zatrudnianie pracowników z innych krajów, z perspektywy ekonomicznej, społecznej i politycznej.

Równie istotnym jest, aby przyrzeć się zarówno korzyściom, jak i wyzwaniom, które niesie ze sobą zatrudnienie zagranicznej siły roboczej. Analiza rozpocznie się od zbadania ekonomicznych aspektów zatrudniania cudzoziemców, które często leżą u podstaw szerzej rozumianych implikacji społecznych i politycznych.

Skupiając się na ekonomicznych korzyściach zatrudniania cudzoziemców na krajowym rynku pracy J. Bińkowski, zwraca uwagę na dwa kluczowe aspekty, w których cudzoziemcy mogą wspomóc polską gospodarkę: repartycyjny system emerytalny oraz

niekorzystną sytuację demograficzną kraju. W przypadku Polski występują oba w/w czynniki. Repartycyjny system emerytalny zakłada występowanie tzw. „umowy międzypokoleniowej”, polegającej na płaceniu składek emerytalnych przez ludność pracującą, przeznaczanych do rozdysponowania na wypłatę świadczeń dla emerytów. W uproszczeniu polega na tym, iż osoba pracująca nie pozostaje w obowiązku oszczędzania na emeryturę, gdyż w czasie pracy „odkłada” środki finansowe do wspólnej puli, skąd wypłacane są bieżące świadczenia. W taki sposób ludność aktualnie pracująca partycypuje w wypłacaniu świadczeń obecnym emerytom, zaś po osiągnięciu wieku emerytalnego, będzie otrzymywać wypłatę świadczeń, zapewnioną przez kolejne pokolenie ludności pracującej²⁹¹. System repartycyjny (PAYGO) jest stosowany w wielu państwach, chociaż przypisywane mu są również cechy negatywne. Wskazuje się, iż system staje się niewydolny w sytuacji malejącego przyrostu naturalnego oraz zmniejszającej się podaży pracy. System PAYGO w takiej sytuacji nie jest w stanie zagwarantować satysfakcjonującej emerytury. Ponadto w niekorzystnej sytuacji demograficznej, system ten charakteryzuje się niską stopą zwrotu oraz może mieć negatywny wpływ na decyzje ludności dotyczące posiadania dzieci²⁹². Warunkiem efektywnego funkcjonowania systemu repartycyjnego staje się zatem sytuacja demograficzna zapewniająca co najmniej zastępowalność pokoleń, czyli stan, w którym liczba urodzeń żywych i zgonów jest jednakowa, a zatem stan bez zmiany liczby ludności. W przypadku państw, które nie spełniają tego warunku, napływ cudzoziemców gotowych i chętnych do podjęcia pracy niesie za sobą pozytywne skutki, bowiem cudzoziemcy w wieku produkcyjnym, nienadużywający przywileju do świadczeń socjalnych, zasilają krajowe zasoby pracy, a tym samym zasilają fundusz emerytalny.

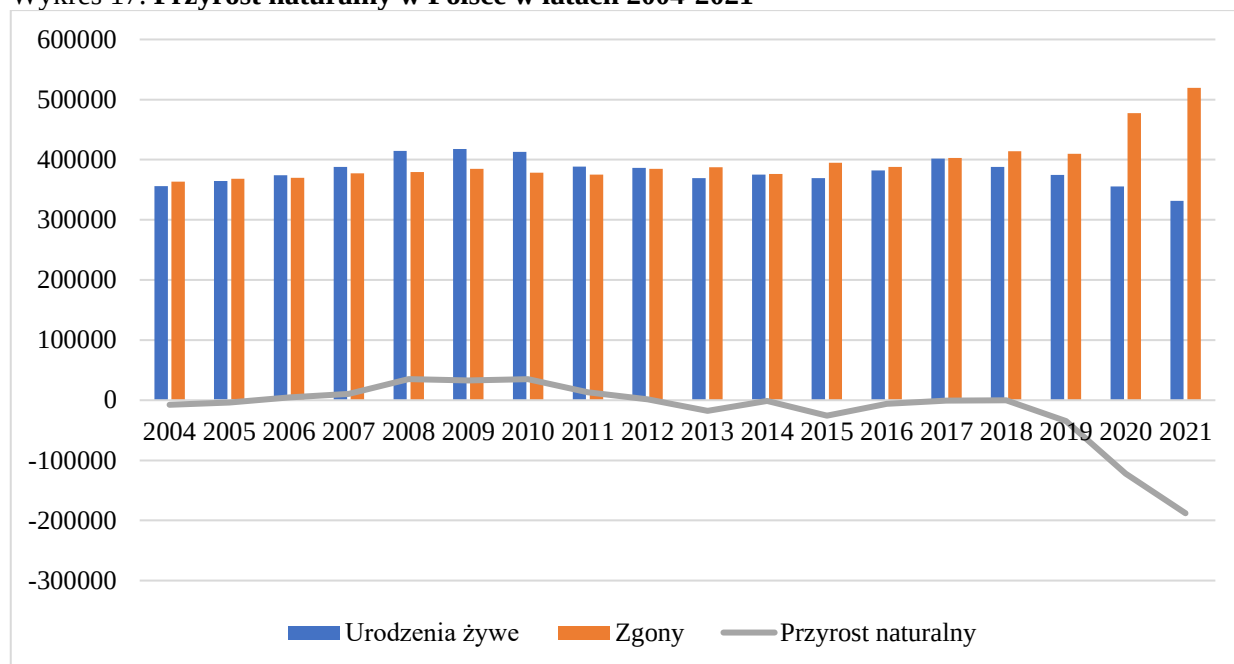
Polska w ostatnich latach należy do krajów, znajdujących się w niekorzystnej sytuacji demograficznej. Lata 2002-2005 w Polsce były okresem niżu demograficznego (Wykres 17). W tym okresie również notowano więcej zgonów niż urodzeń. Lata 2006-2012 charakteryzował dodatni przyrost naturalny. Jednak od 2013 r. ponownie zauważalny jest ujemny przyrost ludności, przy czym należy podkreślić, iż liczba ludności w Polsce w analizowanych latach nigdy nie spadała tak intensywnie, jak miało to miejsce

²⁹¹ J. Bińkowski, *Ukraińska emigracja do Polski. Analiza zjawiska w kontekście sytuacji na rynku pracy*, Kolegium Europy Wschodniej im. Jana Nowaka-Jeziorańskiego we Wrocławiu, Warsaw Enterprise Institute Warszawa-Wojnowice 2017, s. 15.

²⁹² H. Werner-Sinn, *The pay-as-you-go pension system as fertility insurance and an enforcement device*, Journal of Public Economics 88, Germany, 2004, s. 1335-1336.

w latach 2020-2021, co bez wątpienia, pomimo niskiej liczby urodzeń, należy powiązać również z nadmiarowymi zgonami wywołanymi pandemią COVID-19.

Wykres 17. **Przyrost naturalny w Polsce w latach 2004-2021**



Źródło: GUS, Bank Danych Lokalnych, Ludność, Urodzenia i zgony, Ruch naturalny ludności (dane półroczne), <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica>, [data dostępu: 11.11.2022 r.]; Polska w liczbach, <https://www.polskawliczbach.pl/>, [data dostępu: 11.11.2022 r.].

Na niekorzystną sytuację demograficzną w Polsce wpływa społeczeństwo starzejące się w bardzo szybkim tempie. Szacunki Narodowej Rady Ludnościowej wskazują, że pomiędzy rokiem 2026, a 2040 liczba osób w wieku 80 lat i powyżej zwiększy się dwukrotnie, bo z 1,7 mln, do 3,4 mln, a „ze względu na dramatycznie niską dzietność polskich kobiet w tej chwili oraz zbyt małą liczbę urodzeń w niedalekiej przeszłości do 2050 roku Polska będzie musiała przyjąć przynajmniej 5 milionów imigrantów, i to nie po to, żeby rozwinąć gospodarkę, ale po to, by utrzymać jej wielkość”²⁹³.

Kolejnym aspektem ekonomicznym, na który warto zwrócić uwagę jest wpływ zatrudniania cudzoziemców na wysokość płac w gospodarce. W publikacjach popularno – naukowych można spotkać się ze stwierdzeniami, iż zatrudnianie cudzoziemców może przyczynić się do znacznego obniżenia płac w gospodarce. Nie odnajduje to jednak potwierdzenia w literaturze naukowej. R.M Friedberg i J. Hunt wskazują, iż cudzoziemcy w bardzo niewielkim stopniu mają wpływ na płace na krajowym rynku pracy, bowiem

²⁹³ J. Bińkowski, *Ukraińska emigracja do Polski. Analiza zjawiska w kontekście sytuacji na rynku pracy*, Kolegium Europy Wschodniej im. Jana Nowaka-Jeziorańskiego we Wrocławiu, Warsaw Enterprise Institute Warszawa–Wojnowice 2017, s. 28.

wzrost cudzoziemców na rynku pracy o 10% - redukuje płace pracowników krajowych maksymalnie o 1%. Na podobne zależności wskazuje S. Longhi, według którego wzrost udziału cudzoziemców w zasobach ludności pracującej o 1 punkt procentowy w stosunku do pracowników krajowych, obniża płace pracowników krajowych o 0,119%. Ponadto, twierdzenia przytoczonych autorów uzyskują potwierdzenie w nowszej literaturze, wskazującej na zupełny brak lub niewielki negatywny wpływ zatrudniania cudzoziemców na wysokość płac w gospodarce. G.Peri wskazuje, iż większość badań prowadzonych w okresie ostatnich 30 lat nie potwierdza negatywnego efektu cudzoziemców na poziom płac w państwie goszczącym. Jednakże podkreśla się niewielki wpływ na różnicę w zarobkach pomiędzy mniej, a bardziej wykwalifikowanymi pracownikami²⁹⁴.

G. Przekota, wśród czynników wpływających na wielkość wynagrodzeń, wskazuje: zmiany demograficzne (mierzone liczbą ludności w wieku produkcyjnym), stopę bezrobocia, wzrost gospodarczy (mierzony nakładami inwestycyjnymi oraz produkcją sprzedaną przemysłu i przedsiębiorczość (mierzoną liczbą podmiotów gospodarczych w kraju)²⁹⁵.

Autorka niniejszej dysertacji podjęła próbę oceny wpływu zatrudniania cudzoziemców na poziom wynagrodzeń w Polsce. W swojej analizie uwzględniając czynniki wskazywane przez G. Przekotę oraz skalę zatrudnienia cudzoziemców w Polsce (mierzoną przez pomocy liczby wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców oraz liczby zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom). Zestawienie tych danych pozwoliło na skonstruowanie dwóch modeli regresji liniowej, które posłużyły do zbadania zależności między zatrudnieniem obcokrajowców a wysokością wynagrodzeń w kraju.

W pierwszym modelu regresji jako zmienną objaśnianą przyjęto średnie wynagrodzenie brutto w Polsce, natomiast za zmienne objaśniane, przyjęto: liczbę zezwoleń na pracę wydane cudzoziemcom, liczbę ludności w wieku produkcyjnym, stopę bezrobocia, nakłady inwestycyjne w przeliczeniu na 1 mieszkańca, produkcję sprzedaną przemysłu w przeliczeniu na 1 mieszkańca, podmioty gospodarcze w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Do modelu przyjęto wartości tych zmiennych w latach 2004-2020.

Ogólna postać pierwszego modelu, wyrażona jest równaniem:

²⁹⁴ A. Sieroń, *Wpływ imigracji na rynek pracy*, Rynek – Społeczeństwo – Kultura, nr 2(18), 2016 s. 34-35.

²⁹⁵ G. Przekota, *Ocena poziomu i przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce*, Roczniki Ekonomiczne Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy, Wyd. 9, 2016, s. 386-399.

$$y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \alpha_2 X_2 + \alpha_3 X_3 + \alpha_4 X_4 + \alpha_5 X_5 + \alpha_6 X_6 + \varepsilon_t,$$

gdzie:

y - zmienna objaśniana (wynagrodzenia brutto),

X_1 - zmienna objaśniająca (zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom),

X_2 - zmienna objaśniająca (ludność w wieku produkcyjnym),

X_3 - zmienna objaśniająca (stopa bezrobocia),

X_4 - zmienna objaśniająca (nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca),

X_5 - zmienna objaśniająca (produkcja sprzedana przemysłu na 1 mieszkańca),

X_6 - zmienna objaśniająca (podmioty gospodarcze w przeliczeniu na 1000 mieszkańców),

$\alpha_0, \alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4, \alpha_5, \alpha_6$ – parametry strukturalne,

ε_t – składnik losowy.

Wyniki analizy dla Polski przedstawiono w Tabeli 6.

Tabela 6. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK, gdzie y - wynagrodzenia brutto, X_1 - zmienna objaśniająca (zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom), X_2 - zmienna objaśniająca (ludność w wieku produkcyjnym), X_3 - zmienna objaśniająca (stopa bezrobocia), X_4 - zmienna objaśniająca (nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca), X_5 - zmienna objaśniająca (produkcja sprzedana przemysłu na 1 mieszkańca), X_6 - zmienna objaśniająca (podmioty gospodarcze w przeliczeniu na 1000 mieszkańców)

		Współczynniki	Błąd standardowy	t Stat	Wartość-p
N=17	Wyraz wolny	-6915,6634	4962,6947	-1,3935	0,1937
R ² = 0,9955 Błąd standardowy= 74,4981 Istotność F= 0,0000	Zmienna X 1	0,0005	0,0004	1,2717	0,2323
	Zmienna X 2	0,0001	0,0001	0,5645	0,5849
	Zmienna X 3	17,1563	12,0616	1,4224	0,1853
	Zmienna X 4	0,1407	0,0641	2,1947	0,0529
	Zmienna X 5	0,0294	0,0148	1,9823	0,0756
	Zmienna X 6	61,1940	16,4566	3,7185	0,0040

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, *Bank Danych Lokalnych*, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat>, [data dostępu: 30.05.2023 r.]; MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>, [data dostępu: 30.05.2023 r.]; Tabela A.1, Tabela A.2, Tabela A.3, Tabela A.4, Tabela A.5.

Dokonując interpretacji uzyskanych wyników należy wskazać, iż model okazał się istotny statystycznie, ponieważ istotność modelu F, jest niższa niż 0,05. Analiza uzyskanych danych, pozwala na stwierdzenie, iż wpływ na wysokość wynagrodzeń przypisywać należy wzrostowi liczby podmiotów gospodarczych oraz wzrostowi nakładów inwestycyjnych na 1 mieszkańca. W świetle uzyskanych danych, wzrost podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 ludności, o 1 jednostkę, *ceteris paribus*, spowoduje wzrost wynagrodzeń o 61 zł. Wykonana analiza regresji nie pozwala na stwierdzenie żadnego,

w tym negatywnego wpływu wzrostu liczby zezwoleń na pracę wydanych cudzoziemcom, na poziom wynagrodzeń w kraju (wartość- $p > 0,05$, oznacza brak związku).

Na brak zależności pomiędzy zatrudnieniem cudzoziemców, a stawkami wynagrodzeń w kraju wskazują również wyniki analizy regresji drugiego modelu, w którym za X_1 zamiast liczby zezwoleń na pracę, przyjęto liczbę zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzeniu pracy cudzoziemcowi, a okres analizy zawężono do lat 2007-2020. Wyniki analizy regresji drugiego modelu znajdują się w aneksie do niniejszej rozprawy doktorskiej (Tabela A.1.).

Należy również wskazać, iż większa liczba pracujących cudzoziemców, generuje większe wpływy do budżetu państwa z tytułu ubezpieczeń społecznych. Legalnie zatrudnieni cudzoziemcy są zobowiązani do opłacania składek zdrowotnych i mogą korzystać z ubezpieczenia społecznego. Ponadto cudzoziemcy zatrudnieni w Polsce są również konsumentami dóbr i usług w naszym kraju²⁹⁶, w związku z czym wydatkowane przez nich w Polsce pieniądze również nie pozostają bez wpływu na gospodarkę²⁹⁷.

Według danych ZUS, w ostatnich latach z tytułu zatrudnienia cudzoziemców odpisano łącznie następujące kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe: 3,0 mld w 2017 r., 4,3 mld w 2018 r., 5,6 mld w 2019 r. oraz 6,2 mld w 2020 r. Dodatkowo w/w składki uiszczane przez cudzoziemców w 2017 r. stanowiły 2% ogółu składek odprowadzonych do ZUS, zaś w 2020 r. ta wartość wynosiła już 3,3%²⁹⁸.

Wśród ważnych aspektów zatrudniania cudzoziemców w Polsce warto poddać analizie błędną, lecz często powtarzaną opinię, że cudzoziemcy „zabierają pracę” ludności rodzimej. Wyniki badań dotyczących wpływu zatrudniania cudzoziemców na stopę bezrobocia, przeprowadzonych przez K. Beck, B. Gawrońską – Nowak oraz T. Schabka, przeczą wyżej przytoczonemu stwierdzeniu. Na potrzeby badania autorzy stworzyli model ekonometryczny, w którym jako zmienną objaśnianą wykorzystano wskaźniki stopy bezrobocia, a za zmienną objaśniającą uznano napływ cudzoziemskich pracowników. W badaniu wykorzystano również dwie zmienne kontrolne: tempo wzrostu PKB oraz

²⁹⁶ Jak zauważa K. Czerewacz – Filipowicz, oczywiście nie wszystkie środki imigrantów są wydatkowane w kraju przyjmującym. Duża część środków pieniężnych migrantów jest wywożona i przesyłana różnymi kanałami rodzinom, pozostającym w kraju pochodzenia migrantów, [w:] K. Czerewacz – Filipowicz, *Polityka migracyjna jako płaszczyzna funkcjonalna integracji ekonomicznej w ramach Euroazjatyckiej Wspólnoty Gospodarczej*, „Ekonomia i Prawo”, B. Polzakiewicz, J. Boehlke (red.), Tom XII, nr 1/2013, s.65.

²⁹⁷ D. Kałuża – Kopias, *Imigranci z krajów b. ZSRR na polskim rynku pracy – analiza przestrzenna na poziomie powiatów*, "Rynek Pracy", 2020, nr 4, Warszawa 2020, s. 19-20.

²⁹⁸ ZUS, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – XII 2021*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, Warszawa 2022, s. 33; ZUS, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarialnych, Warszawa 2020, s. 37-38.

poziom inflacji. Badanie było przeprowadzone na podstawie danych z lat 2008-2011. Wyniki wszystkich estymacji przeprowadzonych przez w/w autorów jednoznacznie potwierdzają bardzo niewielki pozytywny wpływ zatrudniania cudzoziemców na poziom bezrobocia krótkookresowego. Otrzymane wyniki, wskazują, że wzrost odchylenia zatrudnienia cudzoziemców o jeden punkt procentowy powoduje wzrost odchylenia bezrobocia od naturalnego poziomu o zaledwie 0,14 punktu procentowego, co z kolei świadczy o bardzo niewielkim wpływie zatrudniania cudzoziemców na poziom bezrobocia krótkookresowego, a tym samym przeczy stwierdzeniu, o „zabieraniu” miejsc pracy przez cudzoziemców²⁹⁹.

Kolejną przesłanką potwierdzającą nieprawdziwość tezy o rzekomym „zabieraniu” miejsc pracy przez cudzoziemców jest fakt, iż cudzoziemcy najczęściej znajdują zatrudnienie w Polsce w zawodach deficytowych, w których liczba ofert pracy przewyższa liczbę pracowników chętnych do jej podjęcia. Wśród zawodów deficytowych dominują głównie zawody proste, w których najczęściej wymaganym wykształceniem jest ukończenie szkoły zawodowej. W. Wyduba i S. Kalinowski, prowadząc badania nt. Zawodów deficytowych i nadwyżkowych w kontekście potrzeb wiejskiego rynku pracy, wskazują jasno na potrzebę zatrudniania cudzoziemców w zawodach deficytowych w Polsce. Niski poziom bezrobocia, choć z jednej strony jest zjawiskiem pozytywnym, to z drugiej strony wywołuje konieczność posiłkowania się zagraniczną siłą roboczą, ze względu na problemy ze znalezieniem pracowników przez polskich pracodawców³⁰⁰.

Większa obecność zagranicznych pracowników na rynku pracy jest również wyzwaniem dla ludności krajowej, która często nie akceptuje cudzoziemców oraz dla pracodawców, aby zarządzać zróżnicowanymi zasobami ludzkimi w zakładzie pracy w taki sposób, aby relacje pomiędzy pracownikami zagranicznymi oraz krajowymi pozostawały poprawne.

Poddając analizie społeczne aspekty zatrudniania cudzoziemców, warto przytoczyć wyniki badania CBOS, w których zaprezentowano postawy Polaków wobec zatrudniania obcokrajowców. Badanie nosi tytuł „Praca obcokrajowców w Polsce” i zostało przeprowadzone w dniach 8–19 października 2016 roku na reprezentatywnej próbie 937

²⁹⁹ K. Beck, B. Gawrońska – Nowak, T. Schabek, *Polski rynek pracy a imigracja*, [w:] J. Konieczna – Sałamatin (red.), *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy, Raport z badań 2014 - 2015*, iSEE - Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz, Fundacja „Nasz Wybór”, Warszawa 2015, s. 211-234.

³⁰⁰ W. Wyduba, S. Kalinowski, *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w kontekście potrzeb wiejskiego rynku pracy*, [w:] C. Sadowska – Snarska (red.), *Zmiany na rynku pracy w perspektywie społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2019, s. 35-45.

dorosłych mieszkańców Polski. Wyniki badań pokazują, że większość Polaków, bo aż 85% akceptuje zatrudnianie cudzoziemców na polskim rynku pracy, przy czym 50% z nich twierdzi, że cudzoziemscy pracownicy powinni mieć dostęp do całego rynku pracy, zaś 35% uważa, że jedynie do niektórych rodzajów prac. Osoby przeciwnie zatrudnianiu cudzoziemców stanowiły 10% badanej grupy i był to wynik niższy niż w badaniach

z roku 2008. Osoby posiadające pozytywny stosunek do zatrudniania cudzoziemców to najczęściej osoby wyżej wykształcone, o wyższych dochodach, mieszkające w miastach oraz przedsiębiorcy. Negatywny stosunek do zatrudniania cudzoziemców wyrażały natomiast najczęściej osoby słabiej wykształcone, bezrobotne, o niskich dochodach, a także mieszkańcy obszarów wiejskich. Badania przeprowadzone przez CBOS, wskazują również, iż społeczeństwo przekonuje się m.in. do korzystnego wpływu pracy cudzoziemców na polską gospodarkę (w badaniu z roku 2010 – 39% badanych uznawało pracę cudzoziemców za korzystną dla gospodarki, zaś w 2016 r. – 63%). Ponadto zatrudnianie cudzoziemców zdaniem 84% badanych, niesie za sobą wiele korzyści dla pracodawców³⁰¹. Wyżej przytaczane już badania opinii publicznej, przeprowadzone przez CBOS w 2016 r., wskazują również, że 75% badanych Polaków uważa, że państwo powinno ułatwiać dostęp do polskiego rynku pracy obywatelom Ukrainy, Białorusi, Rosji, Armenii, Mołdawii i Gruzji w przypadku braku podaży ze strony polskich pracowników³⁰².

Sami pracodawcy dostrzegają te korzyści, ale wskazują też bariery w zatrudnianiu obcokrajowców. Badania przeprowadzone przez P. Piotrowskiego oraz A. Organiściak – Krzykowską na próbie 250 przedsiębiorstw posiadających siedzibę na terenie Polski, pozwoliło na rozpoznanie barier oraz zachęt związanych z zatrudnianiem cudzoziemców. Respondenci, którymi byli specjaliści ds. kadr w wybranych do badania przedsiębiorstwach, wśród zachęt do sięgnięcia po zagraniczną siłę roboczą wskazywali głównie niedobory kadrowe (42%), niższe żądania płacowe (18,9%) oraz specyficzne kwalifikacje posiadane przez cudzoziemców (14%). Ponadto wśród zachęt wskazywali również wyższą otwartość na pracę w oparciu o niestandardową formę zatrudnienia, większą mobilność oraz zagraniczne kontakty pracowników cudzoziemskich. Wśród najważniejszych barier przedsiębiorstwa wskazywały: czasochłonność procedur związanych

³⁰¹ CBOS, *Praca obcokrajowców w Polsce*, Komunikat z badań nr 177/2016, Warszawa, grudzień 2016, s. 1-10.

³⁰² CBOS, *Praca obcokrajowców w Polsce*, Komunikat z badań nr 177/2016, Warszawa, grudzień 2016, s. 11.

z zatrudnieniem cudzoziemców (27,7%), barierę językową (25,9%), formalne ograniczenia (18,3%) oraz brak niezbędnej wiedzy i doświadczenia cudzoziemców (17,1%). Wśród wymienianych barier znalazły się również: trudności w poszukiwaniu cudzoziemców oraz wysokie koszty ich zatrudnienia³⁰³.

Zatrudnienie cudzoziemców może również mieć wpływ na rynek mieszkaniowy w Polsce. Cudzoziemcy, decydujący się podjąć pracę na terenie Polski, będą bowiem szukali zakwaterowania. Większy napływ cudzoziemców do kraju, będzie generował zwiększony popyt na rynku mieszkaniowym. Obecność cudzoziemców może zwiększyć także zapotrzebowanie na mieszkania na wynajem³⁰⁴. Jak pokazują analizy przeprowadzone przez PKO BP wskazują, że polski rynek pracy, atrakcyjny dla cudzoziemców, implikuje szybkie tempo napływu cudzoziemców, przy jednocześnie płytkiej ofercie najmu w kraju³⁰⁵, co może przekładać się na rosnące ceny wynajmu³⁰⁶.

Dane MSWiA z 2019 roku pokazują, że obcokrajowcy zawarli 8513 transakcji dotyczących nieruchomości mieszkalnych, co stanowi wzrost rok do roku na poziomie około 19,4% (w porównaniu do 11,7% w 2018 roku). Wśród nabywców nieruchomości w latach 2004-2019 przeważały osoby cywilne i prawne z Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Rosji, Izraela i Chin³⁰⁷.

Natomiast, dane statystyczne z 2020 r., pokazują, że powierzchnia mieszkań zakupionych przez cudzoziemców w 2020 r. łącznie osiągnęła około 404,2 tys. mkw., w tym 152,2 tys. mkw. nabyli obywatele Ukrainy. Obcokrajowcy w Polsce głównie dokonywali zakupów mieszkań w województwie mazowieckim³⁰⁸. A. Adamczyk, analizując skutki ukraińskiej imigracji do Polski w latach 2014-2017 wskazuje dodatkowo, iż struktura przestrzenna nabywania lokali mieszkalnych przez Ukraińców pokrywa się ze strukturą przestrzenną wydanych zezwoleń i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy. Najpopularniejszymi miejscami, w których obcokrajowcy chętnie nabywali

³⁰³ M. Piotrowski, A. Organiściak-Krzykowska, *Bariery i stimulatory zatrudniania cudzoziemców w województwach Polski wschodniej*, Acta Universitatis Lodzensis Folia Oeconomica 3 (303), 2014, s. 86-88.

³⁰⁴ *Raport o sytuacji na rynku nieruchomości mieszkaniowych i komercyjnych w Polsce w 2021 r.*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 2022, s. 15.

³⁰⁵ *Puls Nieruchomości, Analizy Nieruchomości*, PKO BP, 2023, <https://www.pkobp.pl/centrum-analiz/nieruchomosci/nieruchomosci-mieszkaniowe/puls-nieruchomosci-cudzoziemcy-coraz-aktywniejsi-na-pol-skim-ryнку-mieszkaniowym/>, [data dostępu: 28.09.2023].

³⁰⁶ D. Kałuża – Kopias, *Ekonomiczne skutki międzynarodowej imigracji do Polski – przykład imigracji z Ukrainy*, [w:] W. Koczur (red.), *Ekonomiczne konsekwencje przemian demograficznych*, Materiały z III Kongresu Demograficznego. Część 9, Warszawa 2023, s. 160 – 161.

³⁰⁷ *Raport o sytuacji na rynku nieruchomości mieszkaniowych i komercyjnych w Polsce w 2019 r.*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 2020, s. 42.

³⁰⁸ *Raport o sytuacji na rynku nieruchomości mieszkaniowych i komercyjnych w Polsce w 2020 r.*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 2021, s. 79

mieszkania i lokale użytkowe, były duże miasta, takie jak Warszawa, Kraków czy Wrocław³⁰⁹. K. Wencel wskazuje na problemy związane z dyskryminacją cudzoziemców w dostępie do usług mieszkaniowych w Polsce. K. Wencel w szczególności zwraca uwagę na trudną sytuację cudzoziemców, chcących wynająć mieszkanie w Polsce, bez różnicy czy cudzoziemiec chce te mieszkanie nabyć drogą najmu od właściciela, czy też dotyczy to najmu komunalnego. Cudzoziemcy są bowiem już na starcie w trudniejszej sytuacji niż obywatele kraju, ze względu na nieznajomość przepisów prawa, występującą barierę językową, czy też nieznajomość kultury. Dodatkowo sytuacji tej nie ułatwiają cudzoziemcom uprzedzenia i stereotypy powielane przez polskich najemców. Wśród wspomnianych stereotypów można wskazać kreowanie wizerunku cudzoziemców jako osób niewypłacalnych, niedbających o cudze mienie, opuszczających lokale bez uprzedzenia i pozostawiających za sobą nieuregulowane rachunki. Zdaniem K. Wencel potrzebna jest zmiana świadomości Polaków i zmiana nastawienia wobec najemców - cudzoziemców. Wsparciem w tym, mogą okazać się kampanie społeczne (np. kampanie medialne promujące tolerancję) oraz działania o charakterze edukacyjnym (np. programy edukacyjne w szkołach, dotyczące migracji, historii i tolerancji)³¹⁰.

Podsumowując podrozdział poświęcony ekonomicznym, społecznym i politycznym aspektom zatrudniania cudzoziemców w Polsce, można wyraźnie dostrzec ich pozytywny wpływ na różne sfery życia kraju. Przede wszystkim, obecność cudzoziemców przyczynia się do wzmocnienia repartycyjnego systemu emerytalnego, przekłada się na dodatkowe wpływy do budżetu państwa dzięki odprowadzonym składkom na ubezpieczenia oraz podatkowi dochodowemu³¹¹. Jednocześnie ich obecność nie wpływa negatywnie na poziom wynagrodzeń Polaków. Pozytywnie wpływają również na rozwój rynku mieszkaniowego. Rośnie również społeczna akceptacja dla zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy.

Mimo że pojawiają się wyzwania związane z integracją i akceptacją kulturową, to ogólny obraz wskazuje na korzyści płynące z otwarcia rynku pracy na cudzoziemców, a ich wkład w rozwój gospodarczy Polski i różne obszary życia społecznego jest coraz bardziej widoczny.

³⁰⁹ A. Adamczyk, *Imigracja zarobkowa do Polski. Casus Ukraińców (2014-2017)*, Środkowoeuropejskie Studia Polityczne, Nr 2/2018, s. 129-130.

³¹⁰ K. Wencel, *Dyskryminacja cudzoziemców w dostępie do usług mieszkaniowych w Polsce. Między teorią a praktyką*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Analizy, Raporty, Ekspertyzy 5/2011, s. 3 – 24.

³¹¹ U. Gołaszewska – Kaczan, J. Augustyńczyk, *Foreigners' employment in the podlaskie labor market: selected economic aspects*, Humanities & Social Sciences, 30(4), 2023, s. 72-78.

4.3 Skala i dynamika zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy

W celu zobrazowania skali i dynamiki zatrudniania cudzoziemców na polskim rynku pracy wykorzystano statystyki Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, dotyczące zezwoleń wydanych na pracę cudzoziemców oraz oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom. Jak wspomniano w 1 podrozdziale niniejszego Rozdziału, cudzoziemcy pochodzący z państw UE, EOG, Grupy Wyszehradzkiej oraz posiadający specjalne ułatwienia w dostępie do polskiego rynku pracy nie są zobowiązani do uzyskania zezwolenia na pracę, a także nie wymagają wystawienia w tym celu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, w związku z czym ich liczba na polskim rynku pracy jest trudna do oszacowania. Z tego powodu oraz z tytułu tematyki podjętej w rozprawie doktorskiej, w niniejszym Rozdziale rozprawy doktorskiej poddano analizie cudzoziemców tzw. „państw trzecich” podejmujących pracę na polskim rynku pracy, dla których prowadzone są oficjalne statystyki MPiPS.

Na wstępie warto zwrócić szczególną uwagę na fakt, iż w ostatnich latach w Polsce dynamicznie wzrastała liczba cudzoziemców podejmujących pracę, co pokazano w Tabeli 7. Biorąc pod uwagę wydane zezwolenia na pracę cudzoziemców można zauważyć, że liczba cudzoziemców pracujących w Polsce w 2020 r. była niemal 34-krotnie wyższa niż w roku 2004. Natomiast w 2020 r. wydano niemal 10 razy więcej oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom niż w roku 2004. Podejmowanie pracy przez cudzoziemców na podstawie oświadczenia, czyli tzw. procedury uproszczonej cieszy się w Polsce dużo większym zainteresowaniem, niż ma to miejsce w przypadku standardowej procedury uzyskania zezwolenia na pracę. Liczby oświadczeń są co roku kilkukrotnie wyższe niż liczby wydanych zezwoleń, pomimo, iż obejmują one jedynie obywateli 6 państw.

Tabela 7. Zezwolenia na pracę cudzoziemców oraz oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom wydane w Polsce w latach 2004-2020

	Zezwolenia na pracę cudzoziemców	Przyrost w stosunku do roku poprzedniego	Oświadczenia	Przyrost w stosunku do roku poprzedniego
2004	12381			
2005	10304	-16,8%		
2006	10754	4,4%		
2007	12153	13,0%	21797*	
2008	18022	48,3%	156713	619,0%*
2009	29340	62,8%	188414	20,2%

2010	36622	24,8%	180073	-4,4%
2011	40808	11,4%	259777	44,3%
2012	39144	-4,1%	243736	-6,2%
2013	39078	-0,2%	235616	-3,3%
2014	43663	11,7%	387398	64,4%
2015	65786	50,7%	782222	101,9%
2016	127394	93,6%	1314127	68,0%
2017	235626	85,0%	1824464	38,8%
2018	328768	39,5%	1 582 225	-13,3%
2019	444738	35,3%	1 640 083	3,7%
2020	406496	-8,6%	1 519 599	-7,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.]; Tabela A.2., Tabela A.3., Tabela A.4., Tabela A.5.

* w 2007 r. liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, była ewidencjonowana jedynie w okresie sierpień – grudzień, dla pozostałych lat są to dane całoroczne. Z tego wynika tak wysoki przyrost oświadczeń w 2008 r.

Na podstawie Tabeli 7, można rozróżnić dwa okresy związane z większym zatrudnianiem cudzoziemców na polskim rynku pracy:

- lata 2008-2009, w których obserwowany był wysoki przyrost cudzoziemców na podstawie zezwoleń na pracę oraz około 20% przyrost oświadczeń w 2009 r.;
- lata 2014-2017 charakteryzujące się bardzo wysokim wzrostem oświadczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców.

Wzrostu liczby zatrudnionych cudzoziemców, w pierwszym ze wskazanych okresów, należy przede wszystkim dopatrywać się we wprowadzonych w Polsce w latach 2007-2009 zmianach w zakresie zatrudniania cudzoziemców spoza państw UE, EOG oraz Grupy Wyszehradzkiej. Owe zmiany upraszczały uzyskanie zezwolenia na pracę cudzoziemców (zrezygnowano bowiem z dwustopniowej procedury uzyskiwania zezwolenia), ale także ułatwiły procedurę dla obywateli Białorusi, Ukrainy, Gruzji, Mołdawii i Rosji, którzy od 2007 r. mogli pracować w Polsce na podstawie tzw. oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi³¹².

Przyczyn wzrostu liczby zatrudnionych cudzoziemców w latach 2014-2017, należy dopatrywać się z kolei we wzroście zainteresowania obywateli Ukrainy, polskim rynkiem pracy, na co wskazuje liczba wydanych zezwoleń i oświadczeń według pochodzenia cudzoziemców. Ukraińcy, od początku akcesji Polski do Unii Europejskiej są obecni na polskim rynku pracy, jednakże w okresie 2014-2017 kilkukrotnie zwiększyli swoją

³¹² M. Duszczyk, *Wokół zatrudnienia cudzoziemców z państw trzecich w Polsce*, „Polityka Społeczna”, Nr 552 (3), Warszawa 2020, s. 27.

obecność³¹³. Większe zatrudnienie obywateli Ukrainy w tym okresie, wynikało zarówno z czynników leżących po stronie państwa wysyłającego (Ukrainy) jak i przyjmującego (Polski) pracowników zagranicznych. Do tych pierwszych należy zaliczyć: pogłębiającą się, niekorzystną w owym czasie sytuację polityczną na Ukrainie, w szczególności w obwodach Donieckim i Ługańskim, zajęcie Krymu przez Rosjan, ale również trudną sytuację ekonomiczną Ukrainy. Za złą sytuację ekonomiczną Ukrainy odpowiadały m.in. olbrzymie wahania kursów walut, prowadzące do ubożenia społeczeństwa. Na skutek tych fluktuacji ceny podstawowych produktów żywnościowych, paliwa oraz wody stale rosły. Dodatkowym problemem były częste mobilizacje, polegające na przejściu w stan wojenny, których ilość sięgała aż sześciu w ciągu jednego roku, co bez wątpienia wpływało na poczucie bezpieczeństwa obywateli³¹⁴. Ponadto, ukraiński rynek pracy oferował niskie wynagrodzenia w stosunku do wysokich kosztów utrzymania i cen, co również mogło mieć wpływ na poczucie braku stabilizacji przez obywateli oraz braku wiary w poprawę własnej sytuacji ekonomicznej oraz sytuacji politycznej kraju i wspomagało dodatkowo podjęcie decyzji o imigracji³¹⁵.

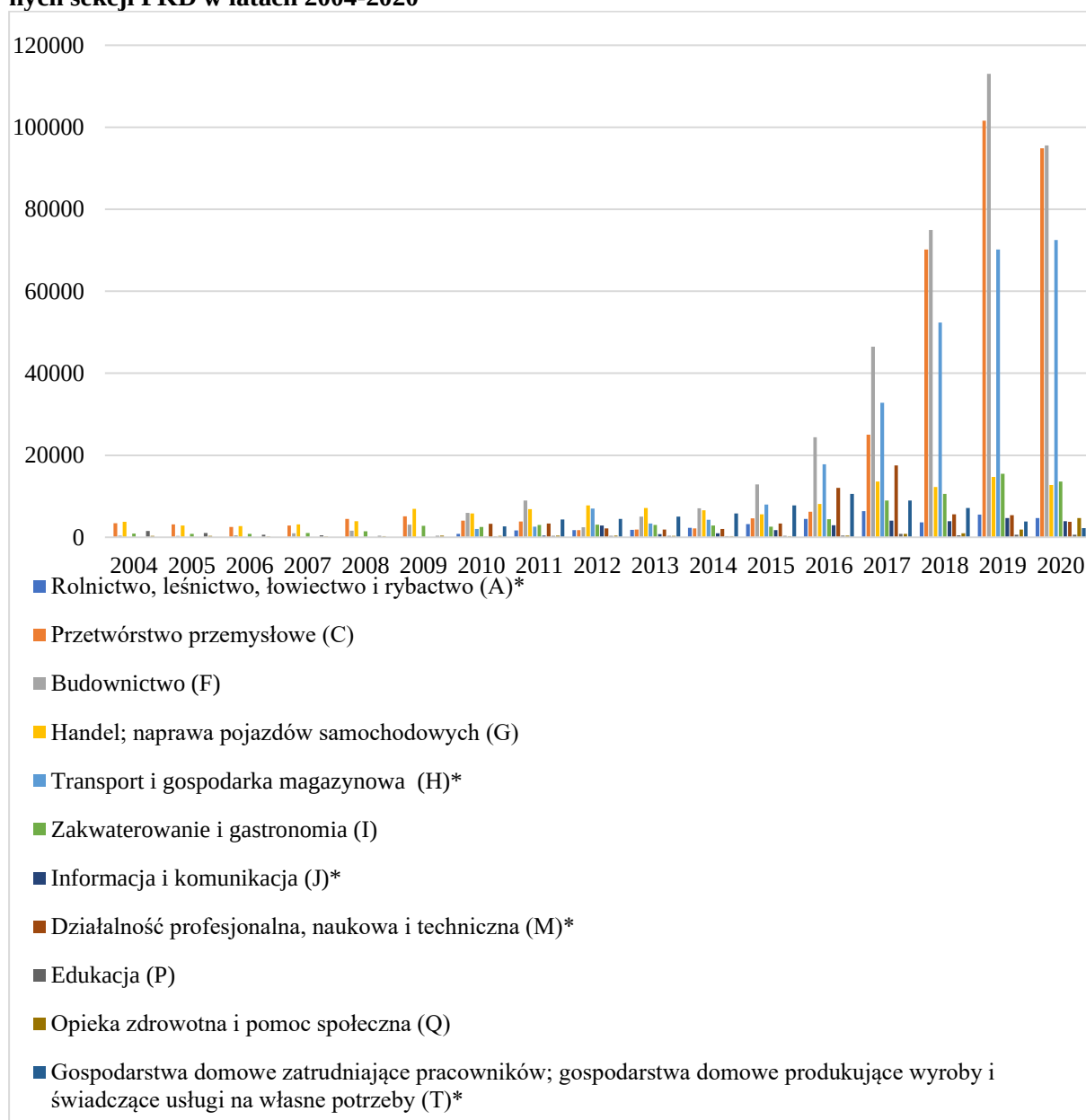
Według danych MPiPS w Polsce w 2020 r. zostało złożonych 411 902 wniosków o zezwolenie na pracę cudzoziemców, z czego zostało wydanych 406 496, przy czym niemal $\frac{3}{4}$ stanowiły zezwolenia wydane mężczyznom (297 694). Analiza danych statystycznych MPiPS umożliwia również rozpoznanie sekcji PKD, w których najczęściej podejmują pracę cudzoziemcy na polskim rynku pracy. Na Wykresie 18 przedstawiono zezwolenia wydane na pracę cudzoziemcom w Polsce w latach 2004-2020, ze względu na sekcję PKD.

³¹³ J. A. Wendt, I. Lewandowska, T. Wiskulski, *Migranci Ukraińscy w Polsce w latach 2014-2017*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, „Organizacja i zarządzanie”, z.126, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej w Gliwicach, Gliwice 2018, s. 225-226.

³¹⁴ S. Glubiak, M. Kopczewski, *Zagrożenie dla bezpieczeństwa związane z emigracją obywateli Ukrainy do Polski*, [w:] M. Kozielska (red.), *Edukacja dla bezpieczeństwa*, Rok XIII, Numer 1/2021 (50), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2021, s. 22.

³¹⁵ J. A. Wendt, I. Lewandowska, T. Wiskulski, *Migranci Ukraińscy w Polsce w latach 2014-2017*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, „Organizacja i zarządzanie”, z.126, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej w Gliwicach, Gliwice 2018, s. 225-226.

Wykres 18. Liczba zezwoleń na pracę wydanych cudzoziemcom z uwzględnieniem wybranych sekcji PKD w latach 2004-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: MPiPS, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizi/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce>, [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.5.
* Dane nt. liczby zezwoleń na pracę wydanych cudzoziemcom w sekcjach: A, H, J, M, T są dostępne za lata 2010-2020.

Na Wykresie 18, można zauważyć, że w pierwszych latach analizy, tj. 2004-2009 dominującymi sektorami zatrudnienia cudzoziemców były sekcje przetwórstwa przemysłowego oraz handlu i naprawy pojazdów samochodowych. W 2010 r. MPiPS statystyki dotyczące liczby zezwoleń wydanych na pracę cudzoziemcom uzupełniło o kolejne sekcje PKD ³¹⁶. W 2010 r., dominującą sekcją pod względem liczby wydanych zezwoleń na

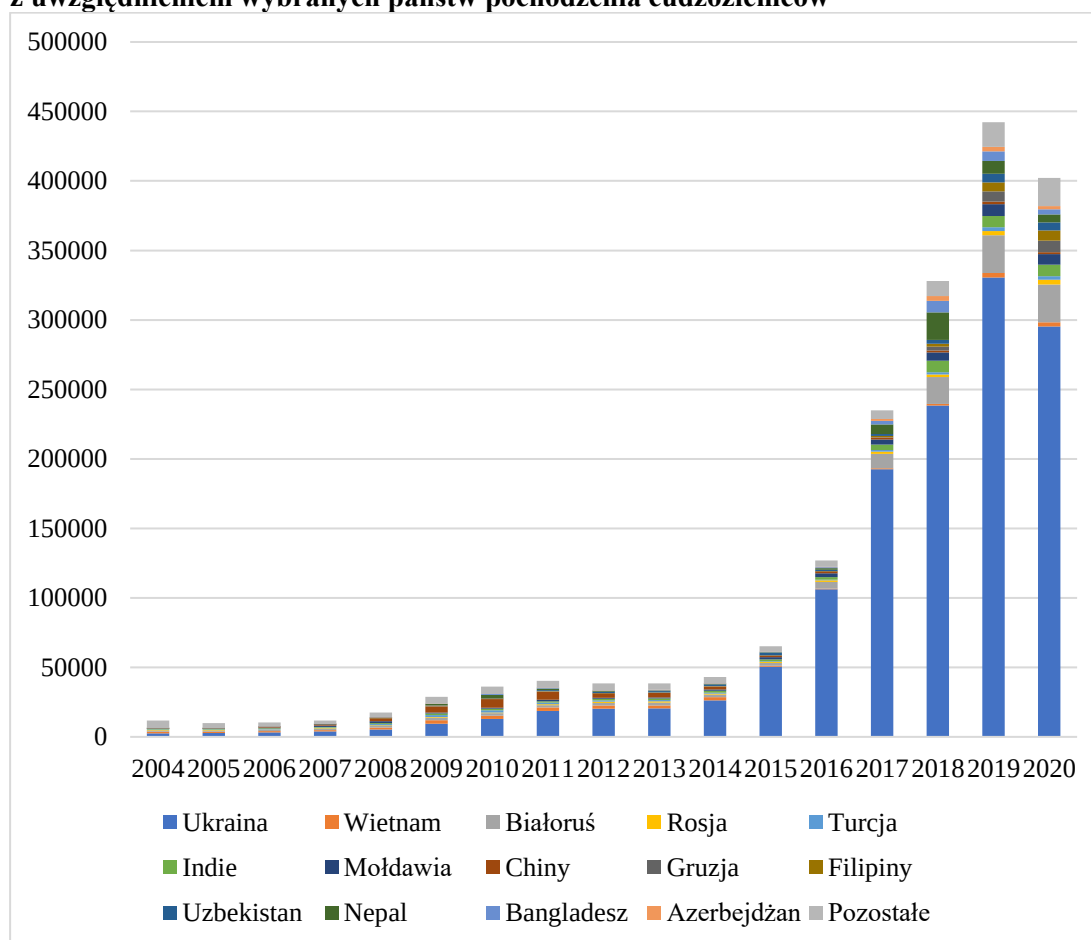
³¹⁶ Do statystyk zezwoleń wydanych na pracę cudzoziemcom w 2010 r. dodano sekcje PKD, które do roku 2010 nie pojawiały się w/w statystykach. Statystyki uzupełniono wówczas o sekcje: A- Rolnictwo,

pracę cudzoziemców, stała się sekcja budownictwa. Dużą liczbę zatrudnionych cudzoziemców w 2010 r., odnotowano również w sekcjach: T - związanej z gospodarstwami domowymi zatrudniającymi pracowników oraz M – związanej z działalnością profesjonalną, naukową i techniczną. W 2011 r. dominującą sekcją było budownictwo, zaś w 2012 r. liczba zezwoleń na pracę wydanych w tej sekcji spadła niemal 4-krotnie. W latach 2012-2013 dominującą sekcją zatrudnienia cudzoziemców, stała się sekcja handlu i naprawy pojazdów samochodowych. Z kolei od 2014 r. zaczęło gwałtownie wzrastać zatrudnienie cudzoziemców w sekcji budownictwo, która w latach 2014-2020 była dominującą sekcją. Dodatkowo w latach 2014-2020 poza sekcją budownictwa, wysokie zatrudnienie cudzoziemców zauważalne było również w sekcjach transportu i gospodarki magazynowej oraz przetwórstwa przemysłowego. Ponadto, warto zauważyć, że pomimo stosunkowo niskiej liczby wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemcom w sekcji: opieki zdrowotnej i pomocy społecznej w latach 2004-2019 w stosunku do pozostałych sekcji, to w roku wybuchu pandemii COVID-19, czyli w 2020 r. wydano rekordową liczbę zezwoleń na pracę cudzoziemców w tej sekcji. Zostało wydanych wówczas 4687 zezwoleń, czyli ponad 2,5 razy więcej zezwoleń niż w roku ubiegłym. Należy również wspomnieć, że chociaż w 2020 r. spadła liczba ogólnie wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemcom, co było zauważalne również w przypadku większości sekcji, to w sekcjach takich jak: edukacja, opieka zdrowotna oraz transport i gospodarka magazynowa, liczba zezwoleń była wyższa niż w latach ubiegłych. Można zatem stwierdzić, iż pandemia COVID-19 ukazała zapotrzebowania na zagraniczną siłę roboczą w nowych obszarach.

Warto również rozpoznać strukturę narodowościową cudzoziemców zatrudnianych w Polsce. Wykres 19 przedstawia liczbę wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w latach 2004-2020 z uwzględnieniem wybranych państw. Do wykresu wybrano jedynie kraje, dla obywateli których w latach 2004-2020 łącznie wydano powyżej 10 000 zezwoleń na pracę.

leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, H - Transport i gospodarka magazynowa, J – Informacja i komunikacja, M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, T - Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; Gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby

Wykres 19. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemców wydanych w latach 2004-2020 z uwzględnieniem wybranych państw pochodzenia cudzoziemców



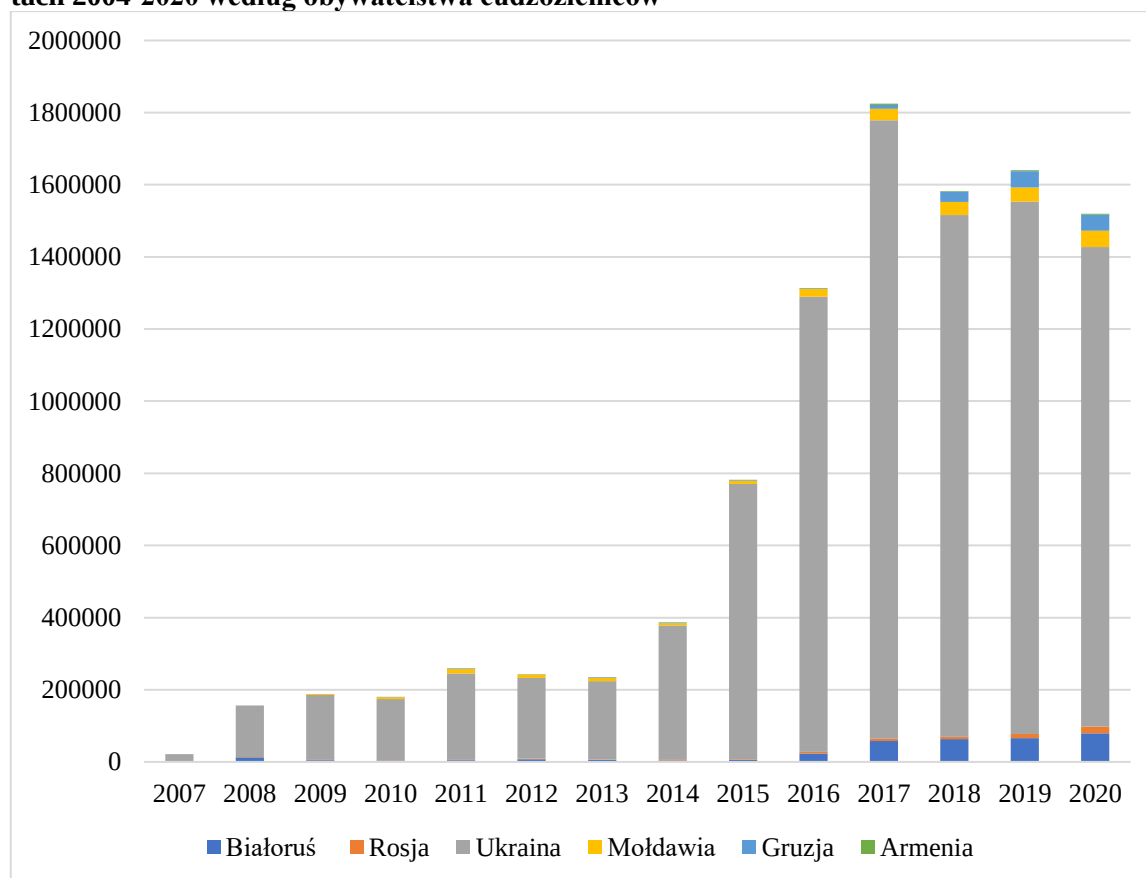
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.2., Tabela A.3., Tabela A.4., Tabela A.5.

Dane zawarte na Wykresie 19, pokazują, że we wszystkich z badanych lat, dominującą grupę cudzoziemców, podejmujących pracę w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę stanowili obywatele Ukrainy. W 2004 r. wydano łącznie 12 381 zezwoleń na pracę, z czego 2 588 (ponad 20%) stanowiły zezwolenia wydane na pracę obywatelom Ukrainy. Dla porównania w 2020 r. wydano 411 902 zezwoleń na pracę cudzoziemców, z czego 296 491 (niemal 72%) wydano obywatelom Ukrainy. Drugą, chociaż o wiele mniej liczną grupę pod względem liczby wydanych zezwoleń na pracę stanowili obywatele Białorusi. Liczba wydanych zezwoleń wskazuje również na zainteresowanie polskim rynkiem pracy wśród obywateli takich Państw jak: Indie (ok. 2% wydanych zezwoleń na pracę w 2020 r.), Mołdawia (ok. 2%), Filipiny (ok. 2%), Uzbekistan (ok. 1,4%), Nepal (1,4%), a także Indonezja, Bangladesz, Rosja, których liczba obywateli nie przekraczała odpowiednio 1% w 2020 r. w strukturze cudzoziemców pracujących w Polsce w oparciu o tą formę zatrudnienia. Wśród pozostałych znaleźli się bezpaństwowcy oraz obywatele krajów, dla

których liczba wydanych zezwoleń na pracę nie przekroczyła 10 000 w skali analizowanych 17 lat.

Podobnych informacji dostarcza analiza liczby zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom według obywatelstwa. Liczbę zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom w latach 2004-2020 z uwzględnieniem obywatelstwa cudzoziemców, przedstawia Wykres 20.

Wykres 20. Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom w latach 2004-2020 według obywatelstwa cudzoziemców



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Na podstawie Wykresu 20 można zauważyć, że najwięcej oświadczeń w latach 2004-2020 zostało zarejestrowanych dla obywateli Ukrainy. Już w roku 2007, kiedy zostały wprowadzone oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, zarejestrowano 21 797 oświadczeń, z czego niemal 93% (20 260) oświadczeń dotyczyło obywateli Ukrainy. Pozostałe oświadczenia, dotyczyły obywateli Białorusi i Rosji. W 2020 r. liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wzrosła niemal 70-krotnie w stosunku do roku 2007 i wyniosła 1 519 599, z czego niemal 87% (1 329 491) to oświadczenia

dotyczące obywateli Ukrainy. Pozostałe 13% oświadczeń zarejestrowanych w 2020 r. dotyczyły obywateli: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Rosji.

Podsumowując, należy wskazać, że w ciągu ostatnich lat można było zaobserwować stały wzrost liczby cudzoziemców pracujących w Polsce, zarówno na podstawie zezwolenia na pracę, jak i oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. To zjawisko stanowi niezwykle ważny element polskiej gospodarki, a także dowód na atrakcyjność polskiego rynku pracy na skalę międzynarodową.

Warto zwrócić uwagę, że spośród wszystkich grup cudzoziemców, największą liczbę stanowią Ukraińcy, a ich obecność na polskim rynku pracy systematycznie rośnie. Dlatego, autorka uznała, iż koniecznym staje się bardziej szczegółowe rozpoznanie tej grupy cudzoziemców oraz znaczenia ich zatrudniania w kontekście potrzeb polskiego rynku pracy.

4.4 Obywatele Ukrainy jako podstawowa grupa cudzoziemców na polskim rynku pracy

Liczba obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy, jest niezwykle trudna do oszacowania, bowiem oficjalne dane na ten temat nie odzwierciedlają w pełni rzeczywistej skali tego zjawiska. Przede wszystkim oficjalne dane MPiPS, pomijają nielegalne zatrudnienie. Ponadto, statystyki dotyczące liczby zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi mogą kilkakrotnie wliczać tę samą osobę. Dzieje się tak, ponieważ nie uwzględniają one np. legalnej pracy migranta u kilku pracodawców lub kilkukrotnego podejmowania zatrudnienia w danym roku. Dodatkowo dane te, obejmują jedynie liczbę zarejestrowanych oświadczeń, a nie faktyczną liczbę obywateli Ukrainy, którzy podjęli na tej podstawie pracę w Polsce. Warto również dodać, iż niektórzy Ukraińcy, posiadający polskie korzenie mogą ubiegać się o wydanie Karty Polaka, której posiadanie zwalnia cudzoziemca z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę³¹⁷. Jak podaje Ośrodek Badań nad Migracjami, tylko w latach 2008-2021 o Kartę Polaka ubiegało się 146 628 obywateli Ukrainy³¹⁸. Zatem szacunki dotyczące liczby obywateli Ukrainy pracujących w Polsce są trudne do zweryfikowania. Niezależnie od powyższych problemów, należy uznać, że statystyki wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców oraz oświadczeń

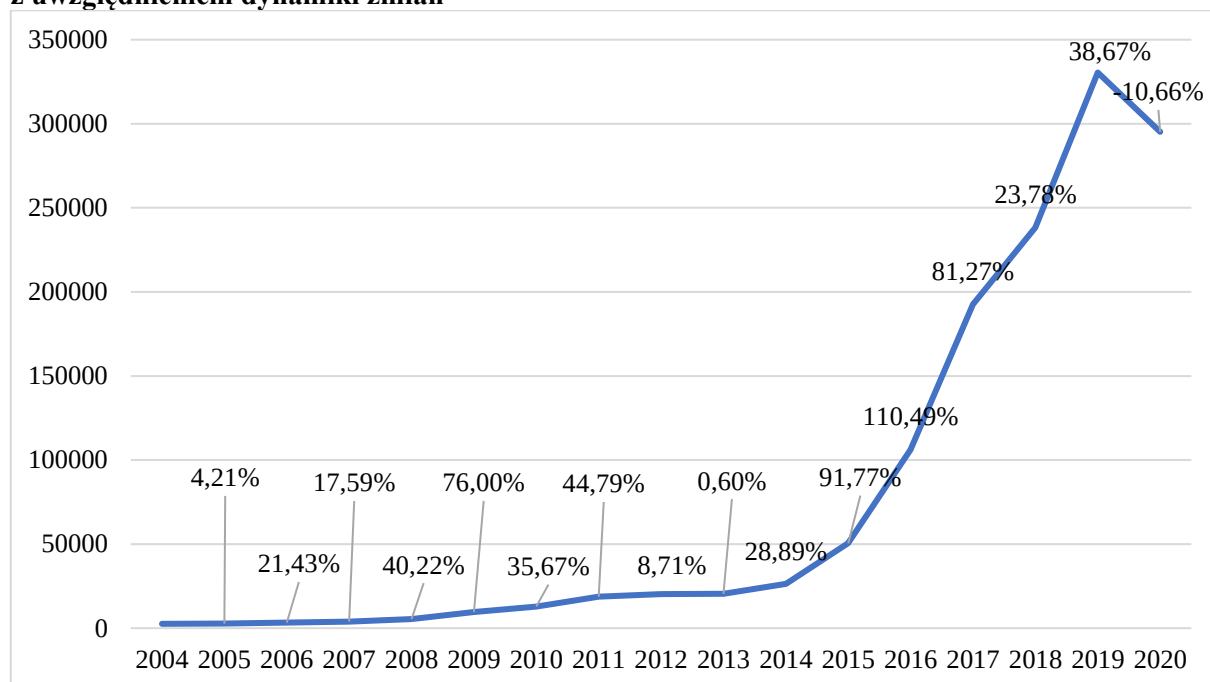
³¹⁷ J. Szpakowska, T. Buchwald, R. Romanowski, *Atrakcyjność polskiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy – przyczyny, mechanizmy, konsekwencje migracji zarobkowych*, Optimum Studia Ekonomiczne, nr 2 (80), 2016, s. 170.

³¹⁸ M. Gońda, M. Lesińska, *Ewolucja Karty Polaka jako instrumentu polityki państwa*, CMR Working Papers, 129/187, 2022, s. 10.

o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom, jak do tej pory stanowią najbardziej wiarygodne źródła informacji dotyczących skali tego zjawiska. Na ich podstawie można również stwierdzić, że obywatel Ukrainy są najliczniejszą grupą cudzoziemców, legalnie pracujących w Polsce.

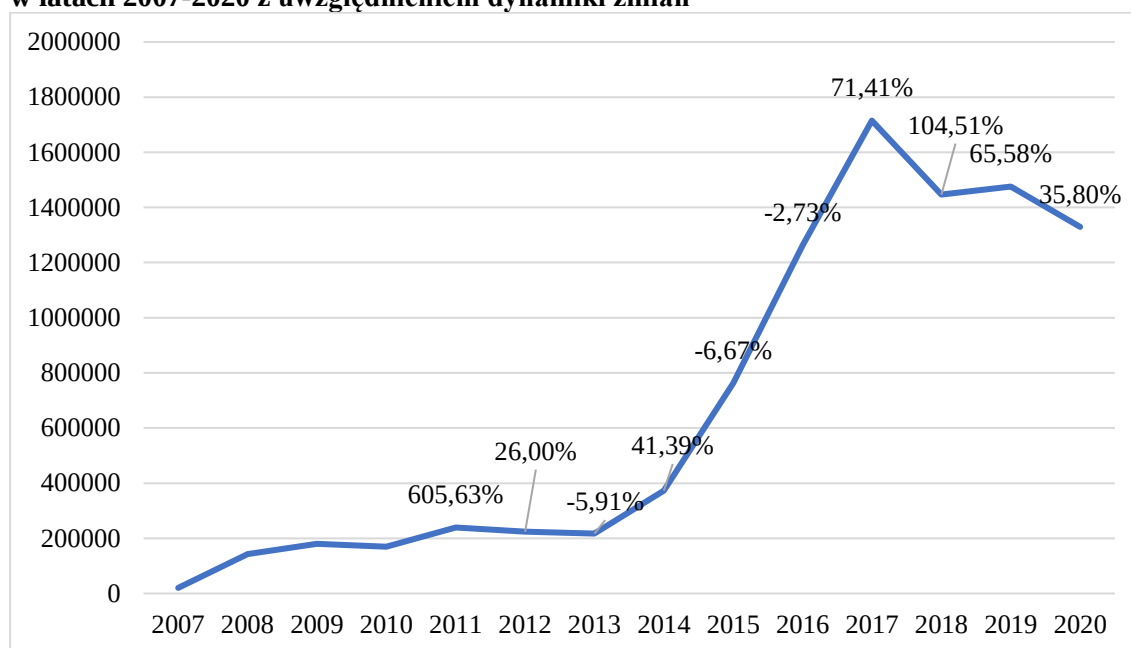
Wykres 21 przedstawia liczbę zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w latach 2004-2020. Wykres 22 przedstawia z kolei liczbę zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w latach 2004-2020.

Wykres 21. Liczba zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w latach 2004-2020 z uwzględnieniem dynamiki zmian



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.6.

Wykres 22. Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w latach 2007-2020 z uwzględnieniem dynamiki zmian



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

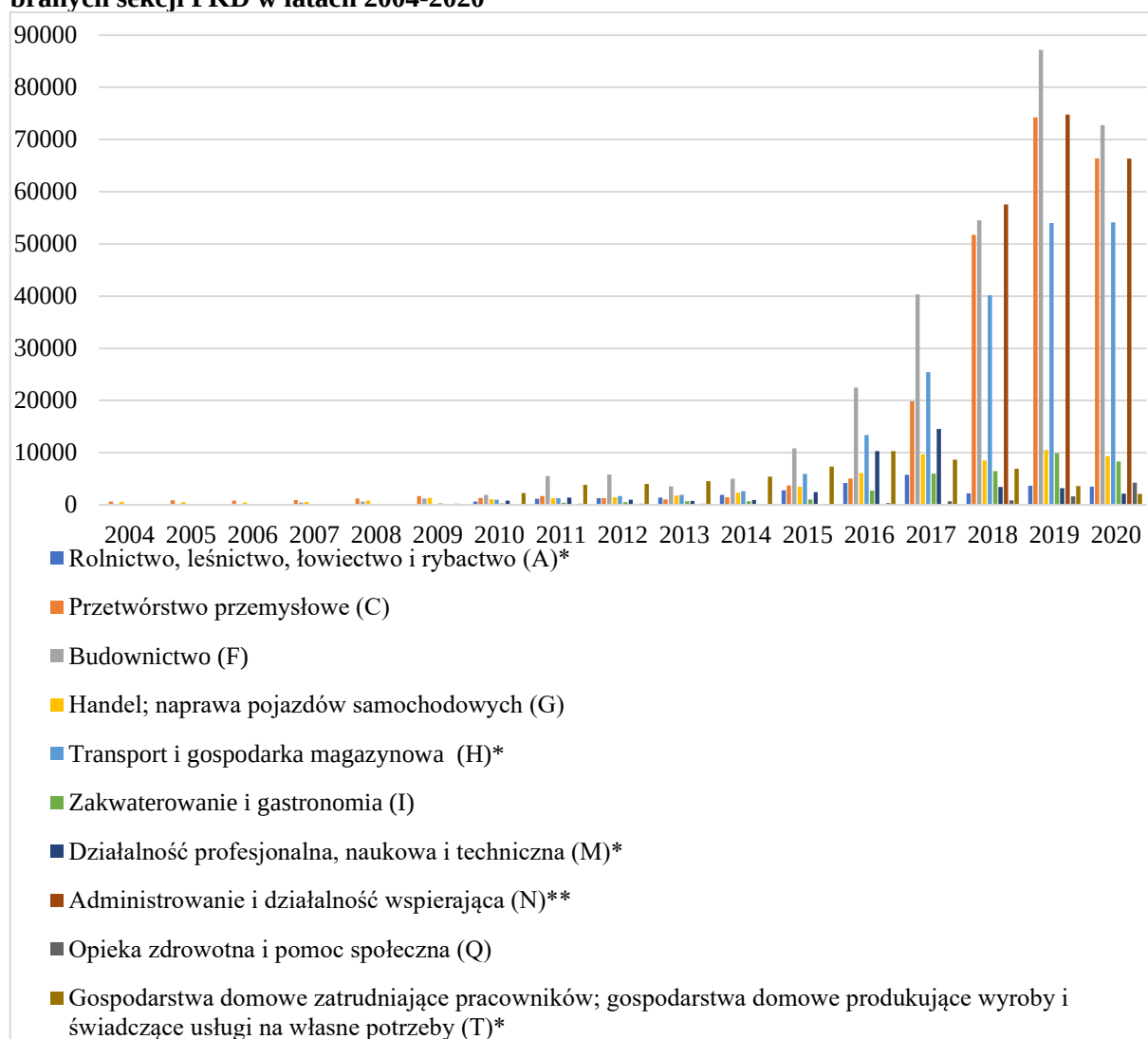
Na podstawie obu powyższych Wykresów, można stwierdzić, że latach 2004-2020, obserwowano wzrost zainteresowania obywateli Ukrainy, polskim rynkiem pracy, przejawiający się liczbą wydanych zezwoleń i oświadczeń. We wspomnianym wzroście zainteresowania obywateli Ukrainy, polskim rynkiem pracy, można wyróżnić cztery okresy:

- lata 2004-2013, kiedy polski rynek pracy został otwarty dla cudzoziemców na skutek akcesji Polski do Unii Europejskiej, a także wprowadzono ułatwienia dla obywateli państw trzecich, takie jak np. oświadczenia o powierzeniu pracy. Wówczas liczba obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy, zaczęła pomału wzrastać;
- lata 2014-2015, w których gwałtownie wzrastała liczba obywateli Ukrainy przybywających do Polski w celach zarobkowych, w głównej mierze ze względu na konflikt na wschodniej Ukrainie;
- lata 2016-2019, w których obserwowany był dalszy, wysoki przyrost zatrudnienia obywateli Ukrainy, którzy zaczęli ogrywać na polskim rynku pracy dość istotną rolę w niektórych sektorach gospodarki, m.in. takich jak: budownictwo, przetwórstwo przemysłowe, transport czy administrowanie, co zostało przedstawione na Wykresach 23 i 24;

- rok 2020, w którym nastąpił najwyższy spadek zatrudnienia obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy, spowodowany pandemią COVID-19.

Interesujących informacji na temat tego, w jakich branżach podejmują pracę obywatele Ukrainy na polskim rynku pracy dostarcza struktura zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy oraz struktura oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom, z uwzględnieniem sekcji PKD. Dlatego na Wykresie 23 pokazano liczbę zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy z uwzględnieniem wybranych sekcji PKD w latach 2004-2020.

Wykres 23. Liczba zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy z uwzględnieniem wybranych sekcji PKD w latach 2004-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: MPiPS, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analazy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce>, [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.6.

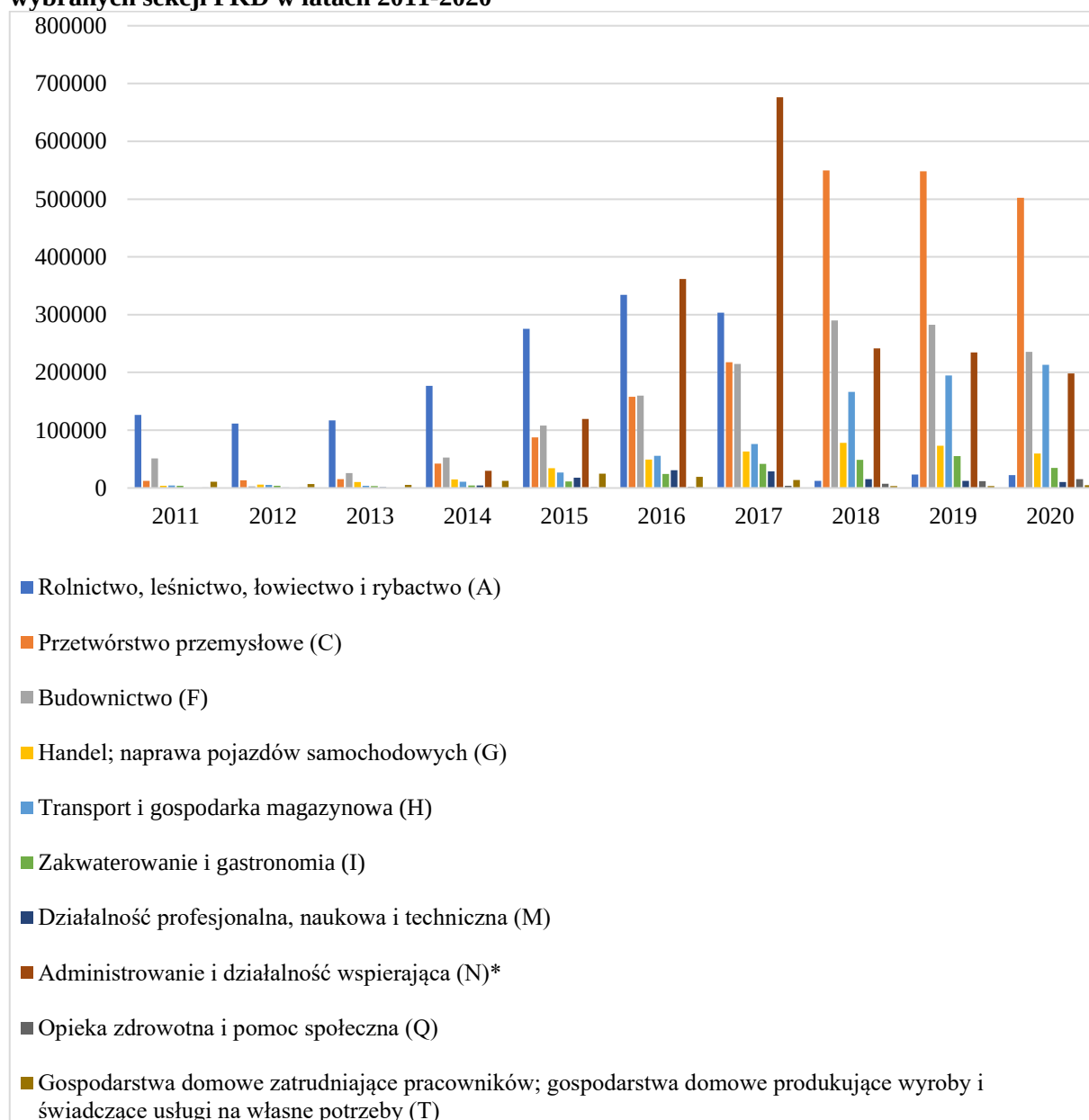
* Dane nt. liczby zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w sekcjach: A, H, M są dostępne za lata 2010-2020.

** Dane nt. liczby zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w sekcji N są dostępne za lata 2018-2020.

Dane na Wykresie 23, pokazują, że w latach 2004-2009, kiedy liczba obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy była względnie niewielka, pracownicy ukraińscy podejmowali pracę głównie w sekcjach: przetwórstwa przemysłowego (niemal 18% ogółu zezwoleń wydanych na pracę obywatelom Ukrainy w 2009 r.) oraz handlu i naprawy pojazdów samochodowych (niemal 14% ogółu zezwoleń wydanych na pracę obywatelom Ukrainy w 2009 r.). Od 2010 r. do 2020 r. (z wyjątkiem 2018 r.) dominującą sekcją w zatrudnieniu obywateli Ukrainy stała się sekcja budownictwo. W latach 2012-2015 drugą sekcją, pod względem liczby wydanych zezwoleń była sekcja T, obejmująca gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników. Obywatele Ukrainy zatrudniani byli także w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe, handel i naprawa pojazdów samochodowych oraz transport i gospodarka magazynowa. W 2018 r. MRiPS do analiz nt. Zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy, wprowadziło dodatkowo sekcję N – administrowanie i działalność wspierająca, która w roku jej wprowadzenia stała się dominującą sekcją pod względem zatrudnienia obywateli Ukrainy.

Nieco inaczej kształtuje się struktura oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, z uwzględnieniem wybranych sekcji PKD. Wykres 24 przedstawia liczbę oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy z uwzględnieniem wybranych sekcji PKD w latach 2011-2020.

Wykres 24. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy z uwzględnieniem wybranych sekcji PKD w latach 2011-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: MPiPS, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce>, [data dostępu: 10.03.2023 r.].

* Dane nt. liczby oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy w sekcji N są dostępne jedynie za lata 2014-2020.

Na podstawie Wykresu 24, można zauważyć dużą zmianę w branżowej strukturze zapotrzebowania na pracowników z Ukrainy. Dane za lata 2011-2015 pokazują, iż najwięcej, bo ponad połowa zarejestrowanych oświadczeń przypadała na sekcje: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo. Duża liczba zarejestrowanych oświadczeń w tym okresie w sekcji związanej z rolnictwem jest spowodowana tym, iż system oświadczeń powstał w 2007 r. w celu wsparcia zatrudnienia sezonowego cudzoziemców, szczególnie

właściwie w rolnictwie i budownictwie³¹⁹. Jednocześnie od 2015 r. można zauważyć, zwiększający się udział zatrudnienia obywateli Ukrainy w pozostałych sektorach gospodarki, takich jak m.in. budownictwo, przetwórstwo przemysłowe oraz administrowanie i działalność wspierająca. Już w 2017 r. największa liczba oświadczeń przypadła na sekcję administrowanie i działalność wspierająca, przy nadal wysokiej liczbie oświadczeń zarejestrowanych w branżach powiązanych z rolnictwem. W kolejnych latach natomiast widoczny jest znaczący spadek zainteresowania zatrudnianiem obywateli Ukrainy w rolnictwie na rzecz innych branż³²⁰.

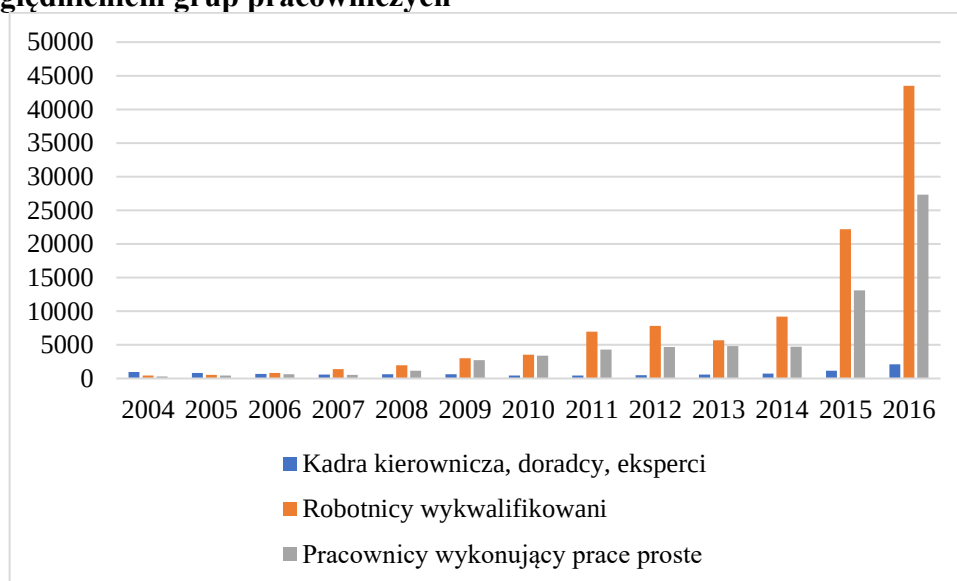
Analizując zjawisko zatrudniania obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy, warto również rozpoznać, na jakich stanowiskach przeważnie są zatrudniani cudzoziemcy z tego państwa. Dane dotyczące liczby wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy, ze względu na wykonywany zawód oraz dane dotyczące liczby zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, ze względu na wykonywany zawód zostały przedstawione odpowiednio na Wykresie 25, Wykresie 26 i Wykresie 27. Ze względu na zmiany MPiPS dotyczące sposobu zbierania statystyk dotyczących zezwoleń na pracę dla cudzoziemców według różnych grup zawodów i specjalności, informacje na ten temat zostały przedstawione na dwóch osobnych Wykresach.

Wykres 25, obrazuje liczbę wydanych zezwoleń na pracę obywateli Ukrainy w latach 2004-2016 z uwzględnieniem grup pracowniczych.

³¹⁹ J. Szpakowska, T. Buchwald, R. Romanowski, *Atrakcyjność polskiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy – przyczyny, mechanizmy, konsekwencje migracji zarobkowych*, Optimum Studia Ekonomiczne, nr 2 (80), 2016, s. 174.

³²⁰ *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Badanie zrealizowane w 2017 r., Departament Statystyki NBP Warszawa, 2018 r., s. 8.

Wykres 25. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy w latach 2004-2016, z uwzględnieniem grup pracowniczych

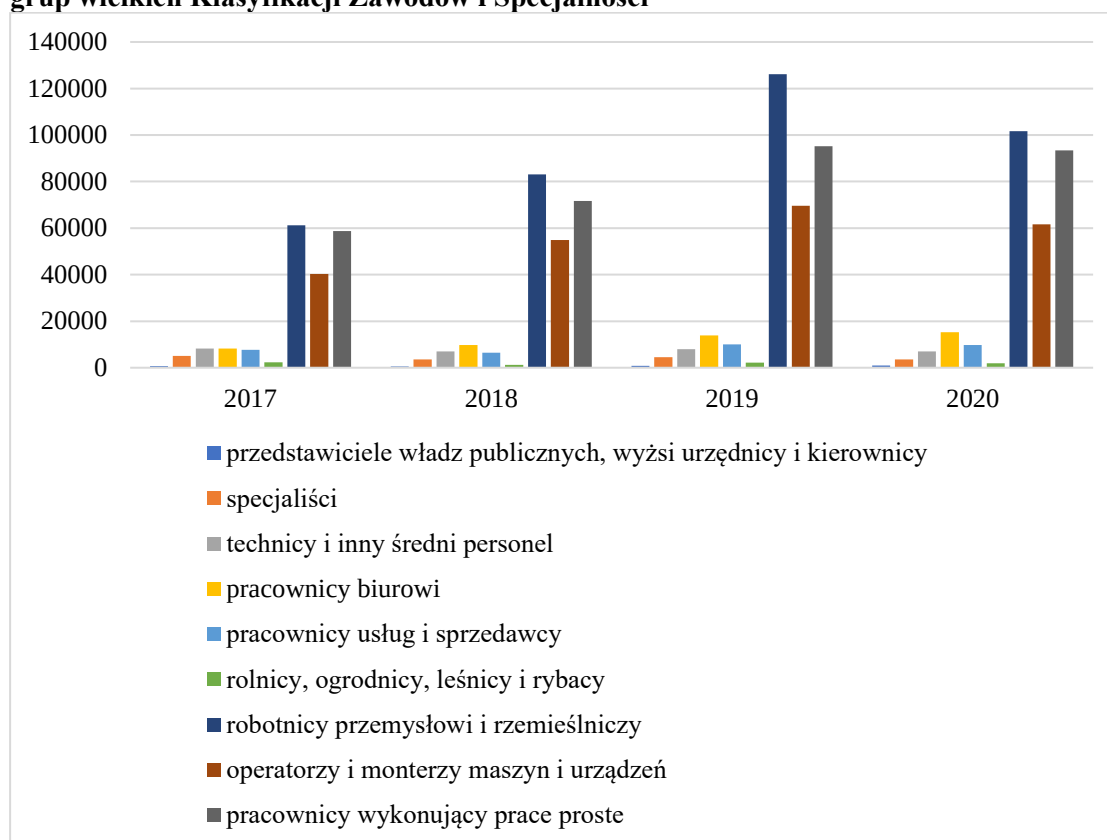


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: MPiPS, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce>, [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.7.

Na Wykresie 25 można zauważyć, że w latach 2004-2005, kiedy liczba ukraińskich pracowników na polskim rynku pracy była jeszcze niewielka, Ukraińcy zatrudniani byli głównie na stanowiskach kierowniczych lub jako doradcy i eksperci. Od 2007 r. dominującą grupą pracowniczą wśród obywateli Ukrainy jest grupa wykwalifikowanych pracowników. Dane MPiPS wskazują, iż ponad 40% zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w 2016 r. to zezwolenia dla wykwalifikowanych robotników, zaś zezwolenia wydane pracownikom wykonującym prace proste stanowiły 26% ogółu zezwoleń wydanych obywatelom Ukrainy. Zezwolenia wydane dla kadry kierowniczej stanowiły niecałe 2%, zaś pozostałe 32% to zezwolenia wydane dla innych grup pracowniczych (nieokreślonych szczegółowo w statystykach MPiPS w tym okresie).

Wykres 26 przedstawia z kolei strukturę zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w latach 2017-2020, według grup wielkich Klasyfikacji Zawodów i Specjalności.

Wykres 26. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy w latach 2017-2020, według grup wielkich Klasyfikacji Zawodów i Specjalności



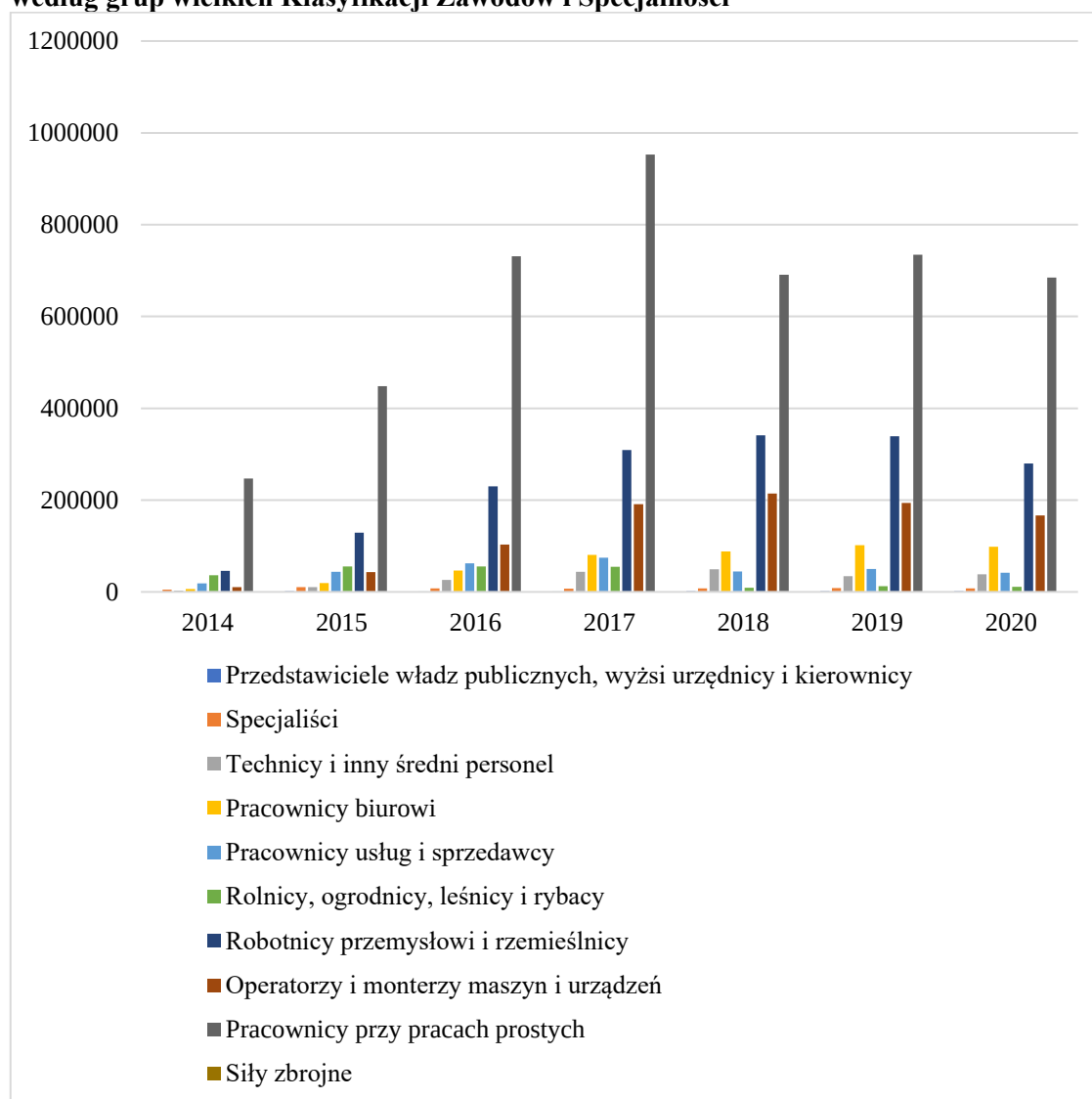
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: MPiPS, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce>, [data dostępu: 10.03.2023 r.].

W latach 2017-2020 nadal dominującą grupą pracowniczą wśród obywateli Ukrainy, byli robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, a drugą najliczniejszą grupą - pracownicy wykonujące prace proste. Dzięki dodaniu innych grup zawodów i specjalności można zauważyć, że popularnym było również zatrudnianie obywateli Ukrainy na stanowiskach operatorów i monterów maszyn i urządzeń. Wykres 26 pokazuje, że w latach 2017-2020 coraz bardziej zauważalne jest zatrudnianie obywateli Ukrainy na stanowiskach pracowników biurowych.

Wykres 27 przedstawia liczbę oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w latach 2014-2020 według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności³²¹.

³²¹ Klasyfikacja zawodów i specjalności jest zestawieniem zawodów i specjalizacji obecnych na rynku pracy. Stanowi ona dokładną listę zawodów zidentyfikowanych w świetle bieżących potrzeb zatrudnienia. Klasyfikacja zawodów i specjalności została opracowana w oparciu o Międzynarodowy Standard Klasyfikacji Zawodów ISCO-08. Źródło: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci> [data dostępu: 28.09.2023 r.]

Wykres 27. Oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w latach 2014-2020, według grup wielkich Klasyfikacji Zawodów i Specjalności



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: MPiPS, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce>, [data dostępu: 10.03.2023 r.].

* Dane nt. liczby oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy ze względu na wykonywany zawód są dostępne za lata 2014-2020.

Analiza struktury oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w latach 2014-2020 według grup zawodów, dostarcza podobnych wniosków, jak analiza struktury zezwoleń (Wykres 25 i 26). Najwięcej oświadczeń w latach 2014-2020 zarejestrowano dla zawodów: pracownicy przy pracach prostych, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy oraz operatorzy maszyn i urządzeń. Pomiędzy strukturami zezwoleń i oświadczeń ze względu na wykonywany zawód można zauważyć jedną znaczącą różnicę: w przypadku zezwoleń na pracę dominuje grupa robotników przemysłowych i rzemieślników, zaś w przypadku oświadczeń, grupę dominującą stanowią pracownicy wykonujący prace proste. Na tej podstawie można wnioskować, że obywatele Ukrainy, którzy otrzymują

zezwolenia na pracę, częściej pracują w bardziej zaawansowanych zawodach, takich jak robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, co sugeruje bardziej specjalistyczną pracę. Z drugiej strony, ci, którzy składają oświadczenia, wydają się być bardziej skoncentrowani na wykonywaniu prostszych prac.

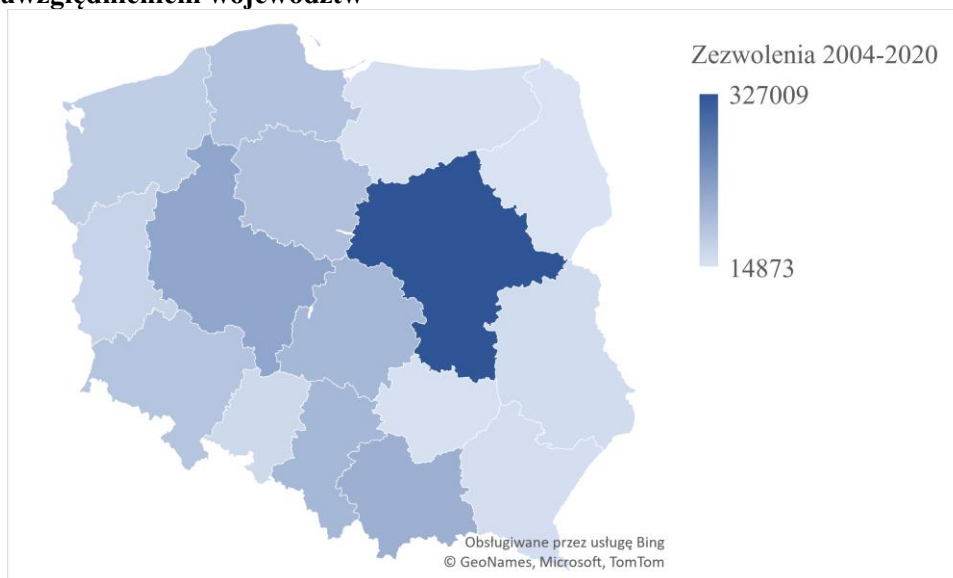
Poddając analizie, przestrzenną strukturę wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy, można stwierdzić, że obywatele Ukrainy, w okresie przyjętym do analizy, od początku widoczni byli głównie na rynku pracy w województwie mazowieckim. Jednak z biegiem lat, zwiększyła się ich liczba również wśród zatrudnionych w innych województwach. Rysunki A.3.-A.19. Zamieszczone w aneksie do niniejszej rozprawy doktorskiej przedstawiają strukturę przestrzenną wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w latach 2004-2020.

W 2004 r. województwem z największą liczbą wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy, było właśnie województwo mazowieckie, gdzie wydano ponad 33% wszystkich zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w Polsce. Jak można zauważyć na (Rysunek A.3.) w roku 2004, Ukraińcy jako miejsce pracy, wybierali chętnie również zachodnią oraz południowo-wschodnią część naszego kraju. Najmniej obywateli Ukrainy pracowało wówczas w województwach: warmińsko-mazurskim, podlaskim, łódzkim, świętokrzyskim i opolskim. W latach 2004-2006 (Rysunek A.3. – Rysunek A.5.) widoczna jest również wysoka liczba zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wydanych w województwach: zachodniopomorskim i dolnośląskim. W kolejnych latach 2007-2012 oprócz województwa mazowieckiego, stopniowo zwiększała się liczba obywateli tego kraju w północno-zachodniej i zachodniej ścianie kraju, w tym w województwach: pomorskim, wielkopolskim, lubuskim i małopolskim (Rysunek A.6. – Rysunek A.11.). Lata 2013-2016 to szczególnie intensywny okres w napływie obywateli Ukrainy na polski rynek pracy. W tym okresie bardzo mocno wzrosła liczba cudzoziemców w skali całego kraju. Ponadto, w tym okresie obywatele Ukrainy coraz bardziej zaznaczali swoją obecność w północno-zachodniej części kraju oraz w województwie małopolskim (Rysunek A.12 – Rysunek A.14.), a od roku 2016 widoczny jest również wzrost zainteresowania województwem śląskim przez pracowników z Ukrainy. Lata 2017-2020, były z kolei okresem, w którym mapy rozmieszczenia obywateli Ukrainy według województw stawały się bardziej różnorodne (Rysunek A.16.-Rysunek A.19.). Rynek pracy kolejnych województw, np. wielkopolskiego i małopolskiego stawał się równie atrakcyjny dla Ukraińców (jak rynek pracy województwa mazowieckiego). Wydano ram

bowiem odpowiednio: 13,5% oraz 10,6% ogółu zezwoleń wydanych obywatelom Ukrainy w Polsce w 2020 r.

Rysunek 1 przedstawia z kolei łączną liczbę wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy w latach 2004-2020 w podziale na województwa.

Rysunek 1. Łączna liczba zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w latach 2004-2020 z uwzględnieniem województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.9.

Rysunek 1, pokazuje, że w latach 2004-2020 najwięcej zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy łącznie wydano w województwie mazowieckim. Ponadto, można również zauważyć, że obywatele Ukrainy oprócz centralnej części kraju, chętniej wybierali zachodnią, południowo-zachodnią oraz północno-zachodnią część kraju, niż województwa zlokalizowane na wschodzie Polski. Świadczy o tym duża liczba wydanych zezwoleń na pracę m.in. w województwie: wielkopolskim, małopolskim, śląskim i łódzkim.

Podobnych wniosków dostarcza analiza przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o pracę dla obywateli Ukrainy. W załączeniu do niniejszej dysertacji doktorskiej znajdują się mapy przedstawiające liczbę zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, kolejno w 10 następujących po sobie latach, począwszy od 2011 roku (Rysunek A.20. – Rysunek A.29.) Mapy zostały wykonane jedynie dla lat 2011-2020, ze względu na ograniczenia w dostępie do danych. MPiPS w opracowaniach dotyczących oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom, jedynie od 2011 r. prowadzi statystyki, pozwalające na rozróżnienie w jakich województwach dla obywateli Ukrainy zostało zarejestrowane oświadczenie o powierzeniu pracy. Wcześniejsze statystyki nie pozwalają

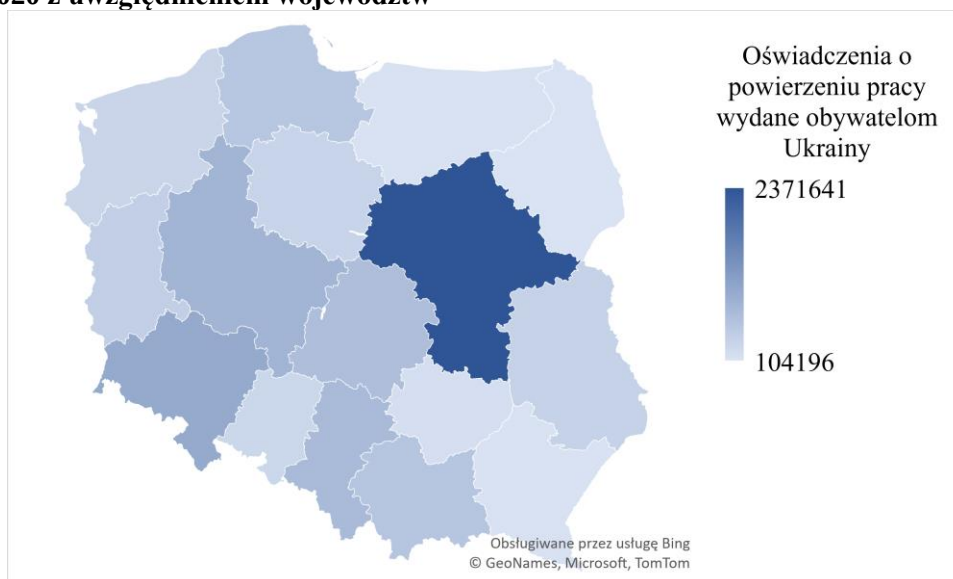
na wyodrębnienie obywateli Ukrainy ze zbioru cudzoziemców, dla których zostało zarejestrowane oświadczenie na pracę w układzie wojewódzkim³²².

Na podstawie (Rysunek A.20. – Rysunek A.22.) zauważyć można, że w latach 2011-2013 najwięcej oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy zostało zarejestrowanych w województwie mazowieckim. Na tle innych województw można zauważyć również, iż dużą liczbę oświadczeń zarejestrowano w województwach: lubuskim i dolnośląskim. W kolejnych latach 2014-2017 (Rysunek A.23. – Rysunek A.26.) województwo mazowieckie również przodowało pod względem liczby zarejestrowanych oświadczeń. Natomiast, oprócz województwa lubelskiego i dolnośląskiego, pomalą wyłaniały się kolejne województwa, w których odnotowano wysokie liczby zarejestrowanych oświadczeń dla obywateli Ukrainy. Już od 2014 r. zauważalny jest wzrost udziału w liczbie zarejestrowanych oświadczeń województw: wielkopolskiego i małopolskiego. W latach 2015-2017 zauważalna jest stopniowa koncentracja obywateli Ukrainy (pod względem liczby zarejestrowanych oświadczeń) w zachodniej części kraju z wciąż dużą liczbą oświadczeń wydanych w województwie lubuskim. W 2018 r. (Rysunek A.27.), oprócz województwa mazowieckiego, oświadczenia o powierzeniu pracy zarejestrowane dla obywateli Ukrainy koncentrują się w województwach: śląskim, dolnośląskim, wielkopolskim, łódzkim i pomorskim i taka tendencja utrzymuje się do 2020 r. (Rysunek A.28., Rysunek A.29.).

Rysunek 2 przedstawia z kolei łączną liczbę oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, zarejestrowaną w latach 2011-2020 według województw.

³²² MPiPS, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-pol-sce>, [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek 2. Łączna liczba oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w latach 2011-2020 z uwzględnieniem województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Na podstawie Rysunku 2, zauważalnym jest, że w latach 2011-2020 najwięcej, bo ponad 26% oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy zostało zarejestrowanych w województwie mazowieckim. Na drugim miejscu znalazło się województwo dolnośląskie (ponad 11% ogółu oświadczeń), dalej województwo wielkopolskie (ponad 9%), łódzkie (niemal 8%), małopolskie i pomorskie (ponad 6% w obu). Udział pozostałych województw w liczbie zarejestrowanych zezwoleń dla obywateli Ukrainy nie przekraczał 5%.

Na podstawie powyższych analiz można stwierdzić, że obywatele Ukrainy w Polsce w głównej mierze koncentrują się w województwie mazowieckim oraz w województwach położonych w północno-zachodniej i zachodniej części kraju. Zainteresowanie obywateli Ukrainy rynkiem pracy województw: mazowieckiego, dolnośląskiego, śląskiego, wielkopolskiego, łódzkiego, małopolskiego i pomorskiego może wynikać z zapotrzebowania na pracowników w danych regionach. Wszystkie ze wskazywanych województw, jak podkreślają A. Górny, K. Kołodziejczyk, K. Madej oraz P. Kaczmarczyk, cechowały się wysoką dynamiką zarówno lokalnych, jak i regionalnych rynków pracy, generujących wysoki popyt na pracę, w tym również na pracę cudzoziemców. W latach 2004-2020 można również mówić o występowaniu procesu różnicowania się ukraińskiej imigracji zarobkowej do Polski. Przejawiał się on bowiem tym, że obywatele Ukrainy

stopniowo zwiększali swoją obecność w regionach, wcześniej nieatrakcyjnych dla imigrantów zarobkowych³²³.

Jak wskazuje M. Jerczyński, poza czynnikami rynkowymi (lepsze perspektywy znalezienia pracy w dużych miastach), stoją za tym również czynniki historyczne, takie jak, przeprowadzenie w 1947 r. akcji „Wisła”, podczas której dokonano deportacji ludności ukraińskiej, zamieszkującej północno-wschodnie części kraju, na ziemię północno-zachodnie³²⁴.

Podsumowując, należy wskazać, iż obywatele Ukrainy stanowią dynamicznie rosnącą grupę cudzoziemców na polskim rynku pracy. Pierwszym istotnym wnioskiem jest nieustannie rosnąca skala zatrudnienia obywateli Ukrainy w Polsce. Przez okres analizowanych siedemnastu lat, Polska stała się atrakcyjnym miejscem pracy dla wielu Ukraińców, co wyraża się rosnącą liczbą wydanych zezwoleń na pracę oraz rejestrowanych oświadczeń o zatrudnieniu osób z tej narodowości w analizowanych latach.

W niniejszym podrozdziale wskazano również informacje dotyczące sektorów, w których obywatele Ukrainy najczęściej podejmują zatrudnienie. Analiza według klasyfikacji PKD ukazuje, że Ukraińcy często pracują w sektorach takich jak budownictwo, rolnictwo, przemysł oraz usługi. Ich obecność w tych sektorach stanowi ważny wkład w rozwój polskiej gospodarki.

Ostatecznie w podrozdziale wskazano, że obywatele Ukrainy podejmują pracę w różnych regionach Polski, jednakże województwa takie jak mazowieckie, dolnośląskie, wielkopolskie czy łódzkie są głównymi miejscami podejmowania przez nich pracy. Wynika to zarówno z dostępności miejsc pracy w tych regionach, jak i istnienia już rozwiniętych społeczności ukraińskich, co może ułatwiać proces adaptacji i integracji imigrantów.

Należy również wskazać, że choć istnieją również przyczyny imigracji po stronie ukraińskiej, takie jak sytuacja ekonomiczna czy polityczna, które skłaniają obywateli Ukrainy do poszukiwania pracy poza granicami swojego kraju, nie są one przedmiotem niniejszej dysertacji. Analiza tych czynników wymagałaby oddzielnego i szczegółowego rozpatrzenia, które wykracza poza zakres tej pracy. W tej dysertacji skupiono na wpływie

³²³ A. Górny, K. Kołodziejczyk, K. Madej, P. Kaczmarczyk, *Nowe obszary docelowe w migracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast*, Ośrodek Badań nad Migracjami, CMR Working Papers, 118/176, 2019, s. 13-15.

³²⁴ M. Jerczyński, Patterns of spatial mobility of citizens of the former Soviet Union, w: K. Iglicka, K. Sword (red.) *The challenge of East-West migration for Poland*. Macmillan Press LTD, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, Londyn, 1999, s. 105–119.

obywateli Ukrainy na polski rynek pracy, a przede wszystkim na ich roli w uzupełnianiu niedoborów powstających na polskim rynku pracy.

ROZDZIAŁ V

ZASPOKAJANIE POPYTU NA PRACĘ PRZEZ OBYWATELI UKRAINY NA POLSKIM RYNKU PRACY W LATACH 2004-2020

5.1 Metodyka badań

Aby zrealizować założony w pracy cel oraz zweryfikować przyjęte hipotezy, zasadne stało się odrzucenie fundamentalizmu metodologicznego, któremu zarzuca się, że brakuje mu odpowiedniego poziomu krytycyzmu³²⁵. Przeciwnicy fundamentalizmu wskazują także, że w ramach niego to metodzie podporządkowywana jest treść badań i/lub metoda dyktuje stawianie określonych pytań badawczych³²⁶.

W niniejszej pracy to postawionym pytaniom badawczym przypisano odpowiednie metody – zarówno ilościowe, jak i jakościowe. Wiele badań stawia te metody w opozycji do siebie, choć możliwe jest i częste stosowanie ich jako badań komplementarnych³²⁷. Jak już zasygnalizowano we wstępie dysertacji, realizacja przyjętych w rozprawie celów badawczych oraz weryfikacja postawionych hipotez wymagała wykorzystania różnorodnych metod badawczych. W pracy wykorzystano: metodę analizy źródeł literaturowych zarówno krajowych, jak i zagranicznych oraz metodę analizy aktów prawnych. W rozprawie oprócz danych z publikacji książkowych czy czasopism naukowych wykorzystano raporty, sprawozdania i materiały statystyczne udostępnione przez Główny Urząd Statystyczny oraz Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Zastosowano metodę analizy opisowej, a w analizie wpływu zatrudnienia obywateli Ukrainy na problem niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce - posłużono się metodą regresji liniowej.

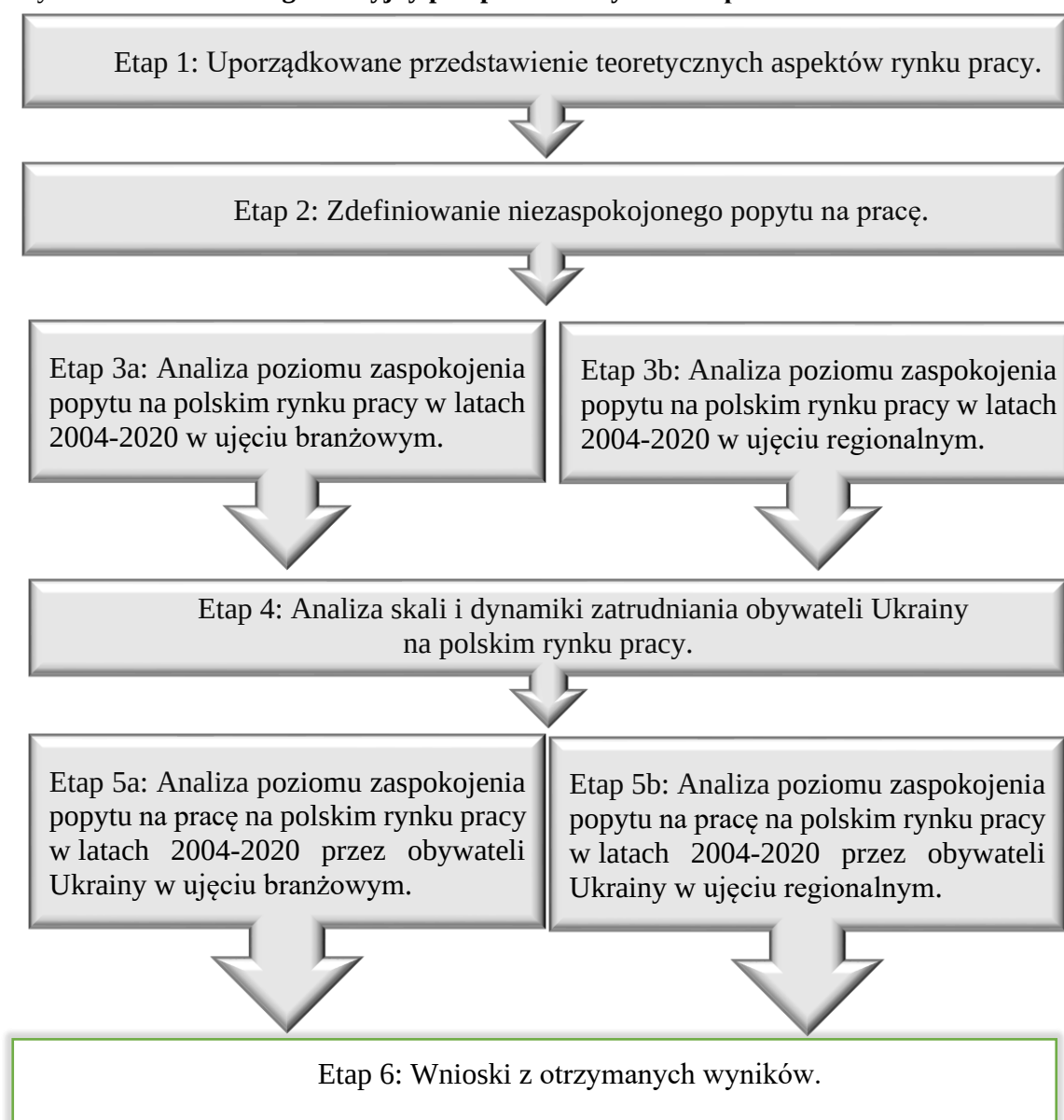
³²⁵ H. R. Pereira, *Rigour in phenomenological research: Reflections of a novice nurse researcher*, *Nurse researcher*, 19(3), 2012, s. 17-19.

³²⁶ B. Höijer, *Are we as attentive to method as we should be?*, *Nordicom Review*, 27(1), 2006, s. 101-106.

³²⁷ O. Silva, Á. Sousa, *Gestion de la qualité dans la recherche en sciences sociales et humaines: articulation entre les méthodes qualitatives et quantitatives*, *Recherches Qualitatives: Hors-série*, Vol. 18, 2016, s. 171-181.

Biorąc powyższe pod uwagę, podjęto badania empiryczne, zgodne ze schematem zaprezentowanym na Rysunku 3.

Rysunek 3. **Schemat organizacyjny przeprowadzonych w rozprawie badań**



Źródło: opracowanie własne.

Wskazany na Rysunku 3 schemat określa kolejność podjętych przez autorkę pracy działań. Wyniki działań określonych na etapach 1-4 zostały przedstawione odpowiednio w rozdziałach I, II, III, IV. W niniejszym rozdziale przedstawione zostaną wyniki analizy dotyczącej zaspokajania popytu na pracę na polskim rynku pracy przez obywateli Ukrainy - w pierwszej kolejności w ujęciu ogólnopolskim, w układzie regionalnym (5b) i ze względu na branże (5a). Wnioski z badań (etap 6) zostały przedstawione w zakończeniu pracy.

Mając na względzie weryfikację przyjętych hipotez badawczych i analizę determinacji zatrudnienia obywateli z Ukrainy w odpowiedzi na problem niezaspokojonego popytu na pracę, na etapie analizy przyczynowej posłużono się metodą regresji liniowej.

Analiza regresji jest narzędziem statystycznym służącym do badania zależności między zmiennymi. Zazwyczaj badacz próbuje ustalić przyczynowy wpływ jednej zmiennej na drugą – np. wzrost cen wynikający z popytu lub wpływ zmian podaży pieniądza na stopę inflacji. Aby zbadać takie kwestie, badacz gromadzi dane na temat podstawowych zmiennych będących przedmiotem zainteresowania i stosuje regresję w celu oszacowania ilościowego wpływu zmiennej, która wywiera wpływ na zmienną, pozostającą pod wpływem tej pierwszej. Co więcej, ocenia się również istotność statystyczną oszacowanych zależności, to znaczy stopień pewności, że rzeczywista zależność jest bliska oszacowanej zależności³²⁸. W przypadku regresji liniowej, przedmiotem analizy jest liniowa zależność pomiędzy zmienną zależną a jedną lub większą liczbą zmiennych niezależnych zwanych również zmiennymi objaśniającymi³²⁹. W podjętych przez autorkę badaniach w układzie branżowym, tj. biorąc pod uwagę sekcje PKD (Etap 5a) i regionalnym – we wszystkich województwach Polski (Etap 5b) zmienną zależną jest suma zezwoleń wydanych na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy dla obywateli Ukrainy (i rozłącznie: zezwolenia wydane na pracę, oświadczenia o powierzeniu pracy dla obywateli Ukrainy) a zmienną objaśnianą - wolne miejsca pracy. Podjęto bowiem próbę odpowiedzi na pytanie, na ile imigracja zarobkowa obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce.

Pod pojęciem „analizy regresji” rozumieć można różne metody matematyczne, które agregują obserwacje do postaci, w której zmienna zależna jest matematyczną funkcją zmiennej/ zmiennych niezależnych ($y = f(x_1, x_2, \dots, x_n)$)³³⁰.

Metoda ta jest stosowana w przypadku badań zależności, np. w analizie zależności między cyfryzacją a stabilnością finansową przedsiębiorstw³³¹, w analizie oddziaływania outsourcingu na produktywność pracy³³², w badaniu wpływu regionalnego poziomu

³²⁸ A. O. Sykes, *An introduction to regression analysis*, Coase-Sandor Institute for Law & Economics Working Paper No. 20, 1993, s. 1.

³²⁹ B. Skiera, J. Reiner, S. Albers, *Regression analysis*, Handbook of market research. Cham: Springer International Publishing, 2021, s. 299.

³³⁰ A. Ron, *Regression analysis and the philosophy of social science: a critical realist view*, Journal of Critical Realism, 1(1), 2002, s. 119-120.

³³¹ S. Zemlyak, O. Gusarova, G. Khromenkova, *Tools for Correlation and Regression Analyses in Estimating a Functional Relationship of Digitalization Factors*, Mathematics, 10(3), 2022, s. 429.

³³² A. Grześ, *Outsourcing w kształtowaniu zatrudnienia oraz kosztów i produktywności pracy w przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, 2017, s. 275-283.

innowacyjności technologicznej na zrównoważony rozwój³³³ a także w analizach migracji wewnętrznych³³⁴ i międzynarodowych³³⁵.

Jeżeli chodzi o badania przyczynowe w zakresie nauk ekonomicznych, kwestia przyczynowego wyjaśniania zjawisk była jedną z najważniejszych problemów metodologicznych od czasów starożytnych. Już Arystoteles uznawał, że przyczynowość jest równoznaczna z wyjaśnianiem zjawisk. Jednym z możliwych typów przyczynowości jest jej korelacyjne rozumienie, a o istnieniu zależności przyczynowych w tym ujęciu świadczy kierunek i siła współczynników korelacji lub regresji między analizowanymi zmiennymi niezależnymi (przyczyna) i zależnymi (skutek)³³⁶.

Do estymacji parametrów modeli regresji zastosowano klasyczną metodę najmniejszych kwadratów (KMNK), następnie oceniono istotność wpływu zmiennych na zmienną zależną (za pomocą testu t-Studenta).

Podsumowując, w rozdziale piątym przedstawiono wyniki badań przeprowadzonych przez autorkę, która zdecydowała się na wykorzystanie regresji liniowej. Metoda ta ma bowiem szereg zalet w badaniach ekonomicznych.

Według Verbeeka główne zalety stosowania regresji liniowej są następujące³³⁷:

- jest prostym i wygodnym narzędziem do ustalenia empirycznego związku pomiędzy jedną zmienną a zbiorem innych zmiennych;
- regresja liniowa szacowana metodą najmniejszych kwadratów jest „najlepszym predyktorem liniowym”: w danej próbie oszacowana liniowa kombinacja regresorów zapewnia najbliższe przybliżenie rzeczywistego wyniku;
- zwykła metoda najmniejszych kwadratów sprawdza się dobrze, nawet jeśli model nie jest doskonale określony;
- regresja liniowa metodą najmniejszych kwadratów może stanowić szybki punkt odniesienia dla bardziej zaawansowanych metod.

Autorka niniejszej dysertacji ma oczywiście świadomość, że analiza regresji nie jest wolna od wad. Jedną z nich jest specyfikacja modelu regresji, która wymaga

³³³ S. Yi, A. Xiao-li, *Application of threshold regression analysis to study the impact of regional technological innovation level on sustainable development*, Renewable and Sustainable Energy Reviews, 89, 2018, s. 27-32.

³³⁴ A. Rogers, *a regression analysis of interregional migration in California*, The Review of Economics and Statistics, 1967, s. 262-267.

³³⁵ D. V. Lupoiu, C. Raceanu, *The economic impact of migration in the Era of Globalization*, Proceedings of the International Conference on Applied Statistics, Vol. 1, No. 1, 2019, s. 304-311.

³³⁶ A. Sagan, *Przyczynowość w badaniach marketingowych*, Marketing i Zarządzanie, 38, 2015, s. 274-276.

³³⁷ M. Verbeek, *Using linear regression to establish empirical relationships*, IZA World of Labor, 2017.

staranności i testów statystycznych, szczególnie jeśli szacunki wydają się bardzo wrażliwe na zestaw zawartych zmiennych objaśniających. W przeprowadzonych modelach regresji (np. w rozdziale 4.2 gdzie zmienną objaśnianą były wynagrodzenia a wśród sześciu zmiennych objaśniających, jedną z nich były zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom) autorka dokonała wielu starań w zakresie doboru pozostałych zmiennych a model okazał się istotny statystycznie. W ramach badań przeprowadzono bardzo liczne próby konstrukcji różnorodnych wariantów regresji, z zachowaniem należytej staranności i rzetelności. W dysertacji przedstawiono wyniki tych ostatecznych modeli, w przypadku których autorka uzyskała najlepsze dopasowanie.

5.2 Poziom zaspokojenia popytu na pracę na polskim rynku pracy przez obywateli Ukrainy

Zatrudnianie obywateli Ukrainy w kontekście potrzeb polskiego rynku pracy wedle wiedzy autorki jest zagadnieniem nierozpoznanym lub słabo rozpoznanym w polskiej literaturze, dlatego stało się główną przyczyną podjęcia próby udzielenia odpowiedzi na pytanie: czy i w jakim stopniu obywatele Ukrainy zaspokajają popyt na polskim rynku pracy. W rozprawie doktorskiej postawiono trzy hipotezy badawcze.

Hipotezę główną oraz dwie hipotezy szczegółowe. W rozprawie przyjęto następującą hipotezę główną: *zatrudnianie obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na pracę na polskim rynku pracy*. Weryfikacja hipotezy głównej wymagała rozpatrzenia dwóch hipotez szczegółowych:

Hipotezę pierwszą, szczegółową, stanowiącą, że zatrudnianie obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na pracę występującego na regionalnych (wojewódzkich) rynkach pracy w Polsce.

Hipotezę drugą, szczegółową, stanowiącą, że zatrudnianie obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na pracę występującego w poszczególnych branżach polskiej gospodarki.

Przechodząc do uzyskanych wyników analizy danych statystycznych, warto jeszcze raz przypomnieć pojęcia popytu na pracę i niezaspokojonego popytu na pracę, które występują w/w hipotezach. Obie definicje rozróżnione i dokładnie omówione zostały w Rozdziale 2. Popyt na pracę rozumiany jest jako ilość usług pracy, którą pracodawcy zdecydowani są zakupić, na rynku pracy. Zgodnie z definicją Głównego Urzędu Statystycznego popyt na pracę obejmuje zagospodarowane miejsca pracy (liczbę pracujących)

oraz wolne miejsca pracy³³⁸. Z kolei niezaspokojony popyt na pracę dotyczy jedynie wolnych miejsc pracy, na które pracodawcy chcą rekrutować i to właśnie jego zaspokajanie poprzez obywateli Ukrainy stało się przedmiotem analizy w niniejszej rozprawie doktorskiej.

Dla osiągnięcia celu rozprawy doktorskiej i określenia roli obywateli Ukrainy w zaspokajaniu popytu na pracę na polskim rynku pracy zbudowano sześć modeli liniowych, jednowymiarowych, które wykorzystano również do badań w kolejnych podrozdziałach. Do estymacji parametrów strukturalnych modeli zastosowano klasyczną metodę najmniejszych kwadratów (KMNK), przy wykorzystaniu dodatku z analizy danych (Analysis ToolPak), dostępnego w programie Microsoft Excel.

W pierwszym modelu regresji jako zmienną objaśniającą przyjęto liczbę wolnych miejsc pracy, ze względu na fakt, iż wolne miejsca pracy pokazują skalę niezaspokojonego popytu na pracę na rynku pracy. Zmienną objaśnianą w tym przypadku stała się suma zezwoleń wydanych na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy dla obywateli Ukrainy. Dane dotyczące liczby wolnych miejsc pracy pochodzą z corocznych opracowań Głównego Urzędu Statystycznego „Popyt na pracę”³³⁹. Dane te zostały wyrażone w tysiącach. Dane dotyczące liczby wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy pochodzą z opracowań Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej³⁴⁰. Zarówno w tym przypadku, jak i w kolejnych do modelu przyjęto dane za lata 2011-2020. Autorka zdecydowała o zawężeniu danych włączonych do modeli regresji z kilku powodów. Przede wszystkim zawężenia wynikają z dostępności danych dotyczących liczby zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom w przekroju wojewódzkim. Dane MPiPS za lata 2004-2007 wskazują jedynie liczbę zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom w zależności od województw. Niestety nie rozróżniają cudzoziemców, ze względu na kraj pochodzenia, wobec czego niemożliwym stało się wyłonienie z tego zbioru oświadczeń zarejestrowanych dla obywateli Ukrainy. Dodatkowo, autorka uznała 2011 r. za rok, od którego warto zacząć modelowanie, ze względu na skokowy wzrost liczby oświadczeń (o 41%) oraz zezwoleń (o 45%) w tym roku

³³⁸ GUS, *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, Popyt na pracę*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3011,pojecie.html> [data dostępu: 13.06.2023 r.]

³³⁹ GUS, *Popyt na pracę w 2021 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2021-roku,1,17.html#>, [data dostępu: 13.06.2023 r.]

³⁴⁰ MPiPS, *Zezwolenia na pracę cudzoziemców*, <https://psz.praca.gov.pl/-/8180075-zezwolenia-na-prace-cudzoziemcow> [data dostępu: 13.06.2023 r.]

w stosunku do roku 2010. Kolejne tak wysokie przyrosty liczby zezwoleń i oświadczeń dla obywateli Ukrainy obserwowane były ponownie w latach 2014-2015. Rok 2011 to pierwszy rok, w którym liczba zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy stanowiła 0,2% ludności pracującej w Polsce, a liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom stanowiła niemal 3% ogółu pracujących w polskiej gospodarce. Taka tendencja utrzymała się przez kolejne 3 lata. Następnie udział obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy zaczął ponownie gwałtownie rosnąć.

Ogólna postać pierwszego modelu wyrażona jest równaniem:

$$y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \varepsilon_t,$$

gdzie:

y - zmienna objaśniana (zezwoleń na pracę i oświadczenia o powierzeniu pracy dla obywateli Ukrainy – suma roczna),

X_1 - zmienna objaśniająca (wolne miejsca pracy),

α_0, α_1 – parametry strukturalne,

ε_t – składnik losowy.

Wyniki analizy dla Polski przedstawiono w Tabeli 8.

Tabela 8. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla zmiennej zależnej „zezwoleń i oświadczenia dla obywateli Ukrainy”

		Współczynniki	Błąd standardowy	t Stat	Wartość-p
POLSKA					
N=10	Wyraz wolny	-334994,0800	219210,0066	-1,5282	0,1650
R ² = 0,8549 Błąd standardowy= 287438,8762 Istotność F= 0,0001	Wolne miejsca pracy	17,4837	2,5466	6,8654	0,0001

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.6.

Zmienna objaśniająca, ujęta w modelu okazała się istotna statystycznie. Pierwszy model regresji zbudowany dla Polski, pozwala na następującą interpretację wyników: zwiększenie liczby wolnych miejsc pracy w Polsce o 1 jednostkę (1 wolne miejsce pracy), *ceteris paribus*, spowoduje przeciętny wzrost liczby zezwoleń o powierzeniu pracy oraz oświadczeń dla obywateli Ukrainy o 18 w zaokrągleniu).

W kolejnych dwóch modelach regresji zbadano oddzielnie wpływ wolnych miejsc pracy na liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy oraz

wpływ wolnych miejsc pracy na liczbę zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy. W pierwszym z nich za zmienną objaśnianą przyjęto liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy, zaś za zmienną objaśniającą – liczbę wolnych miejsc pracy w Polsce.

Ogólna postać tego modelu wyrażona jest wzorem:

$$y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \varepsilon_t,$$

gdzie:

y - zmienna objaśniana (oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy dla obywateli Ukrainy),

X_1 - zmienna objaśniająca (wolne miejsca pracy),

α_0, α_1 – parametry strukturalne,

ε_t – składnik losowy.

Wyniki analizy dla Polski przedstawiono w Tabeli 9.

Tabela 9. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla zmiennej zależnej „oświadczenia dla obywateli Ukrainy”

		Współczynniki	Błąd standardowy	t Stat	Wartość-p
POLSKA					
N=10	Wyraz wolny	-244894,2395	194869,1213	-1,2567	0,2443
R ² = 0,8401 Błąd standardowy= 255521,9175 Istotność F= 0,0002	Wolne miejsca pracy	14,6750	2,2638	6,4823	0,0002

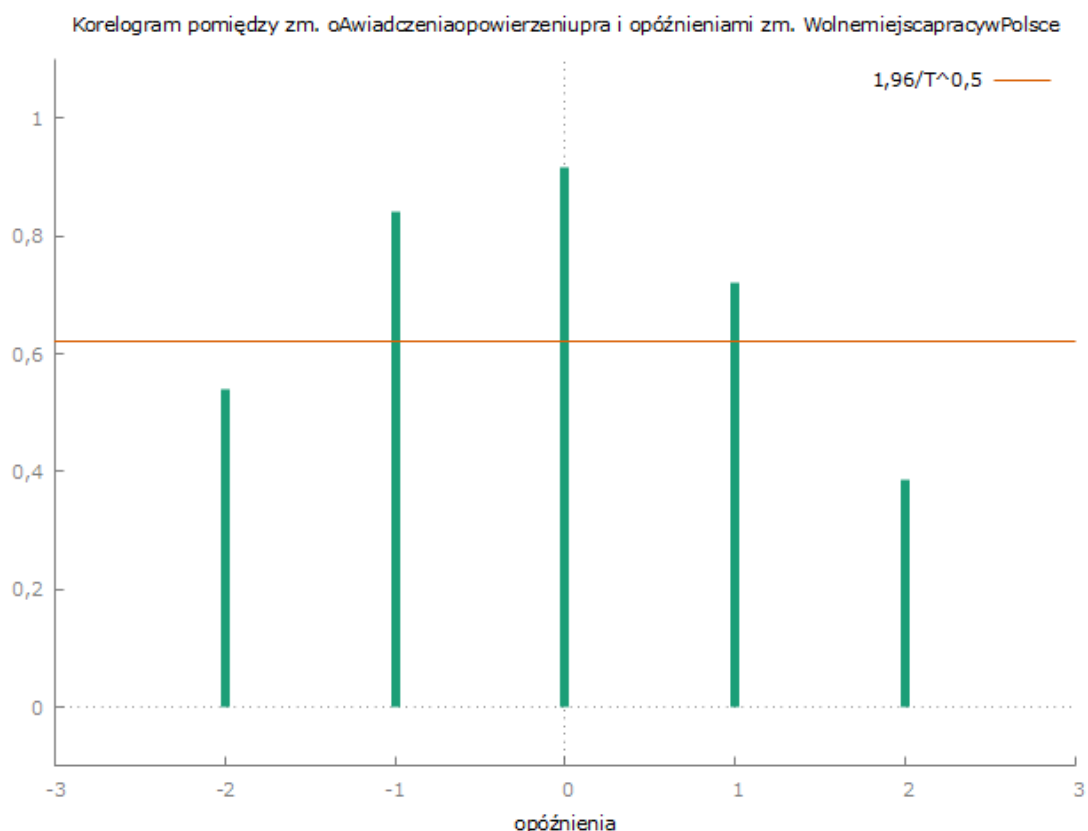
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Zmienna objaśniająca, ujęta w modelu okazała się istotna statystycznie. Uzyskana analiza regresji, pozwala na następującą interpretację wyników: zwiększenie liczby wolnych miejsc pracy w Polsce o 1 jednostkę (1 wolne miejsce pracy), *ceteris paribus*, spowoduje przeciętny wzrost liczby oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy dla obywateli Ukrainy o 15.

Autorka uznała, iż istotnym staje się również rozpoznanie czy oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy reagują na bieżące potrzeby rynku pracy, czy są odpowiedzią na liczbę wolnych miejsc pracy w Polsce w przeszłości lub ich liczba zmienia się pod wpływem oczekiwań przyszłych zmian w liczbie wolnych miejsc pracy. W tym celu autorka wykonała przy pomocy programu statystycznego Gretl, analizę

korelogramu wzajemnego pomiędzy oświadczeniami o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy oraz liczbą wolnych miejsc pracy w Polsce. Rysunek 4 przedstawia korelogram wzajemny pomiędzy zmiennymi oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy oraz wolnymi miejscami pracy w Polsce.

Rysunek 4. Korelogram wzajemny pomiędzy zmiennymi oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy oraz wolnymi miejscami pracy w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Na podstawie analizy korelogramu wzajemnego pomiędzy wolnymi miejscami pracy na polskim rynku pracy, a oświadczeniami o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy należy wnioskować, iż skoro największa wartość funkcji korelacji przypada w punkcie 0, reakcja na impuls pomiędzy wolnymi miejscami pracy, a zatrudnieniem obywateli Ukrainy jest natychmiastowa. Wynik ten wskazuje na to, że oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy silnie korelują z teraźniejszością, ale również z przyszłością i przeszłością gospodarczą do 1 roku³⁴¹. Mianowicie zmienna wolne

³⁴¹ J. Michalak, *Analiza spektralna w ocenie stopnia synchronizacji indeksów giełdowych*, Studenckie Czasopismo Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu, Nr 1(2015), s. 8.

miejsca pracy opóźniona o 1 rok jest silnie skorelowana pozytywnie ze zmienną „oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy” w bieżącym okresie. Takie skorelowanie może wskazywać na to, że zmiany w liczbie wolnych miejsc pracy w poprzednim okresie mogą wpływać na zmiany w liczbie oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w bieżącym okresie. Na przykład pod wpływem rosnącej liczby wolnych miejsc pracy w roku ubiegłym oświadczenia na pracę mogą gwałtownie wzrastać. Analogicznie dzieje się w przypadku przyszłości gospodarczej o 1 rok. Jest to silna korelacja, sugerująca, że zmienna "wolne miejsca pracy" przesunięta w czasie o 1 rok do przodu jest silnie skorelowana pozytywnie z zmienną „oświadczenia” w bieżącym okresie. To skorelowanie może sugerować, że zmiany w liczbie wolnych miejsc w przyszłym okresie mogą wpływać na zmiany w oświadczeniach na pracę obywatelom Ukrainy w bieżącym okresie. Upraszczając interpretację „oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy” mogą przewidzieć, jak zmieni się liczba wolnych miejsc pracy w Polsce o 1 rok do przodu. Np. w latach 2017-2018 nastąpił gwałtowny spadek liczby wydanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, pomimo wzrostu liczby wolnych miejsc pracy. Analizując dostępne dane można stwierdzić, iż „oświadczenia o pracę” przewidywały spadek wolnych miejsc pracy, który nastąpił w kolejnym roku (2018-2020)³⁴².

W ostatnim ze zbudowanych modeli, za zmienną objaśnianą uznano liczbę zezwoleń wydanych na pracę obywatelom Ukrainy, zaś za zmienną objaśniającą liczbę wolnych miejsc pracy w Polsce.

Ogólna postać ostatniego modelu wyrażona jest wzorem:

$$y = \alpha_0 + \alpha_1 X_1 + \varepsilon_t,$$

gdzie:

y - zmienna objaśniana (zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy),

X_1 - zmienna objaśniająca (wolne miejsca pracy),

α_0, α_1 – parametry strukturalne,

ε_t – składnik losowy.

Wyniki analizy dla Polski przedstawiono w Tabeli 10.

³⁴² Gięldowy Racionalista, <https://gięldowyracjonalista.blogspot.com/2018/01/>, [data dostępu: 10.08.2023 r.].

Tabela 10. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla zmiennej zależnej „zezwolenia dla obywateli Ukrainy”

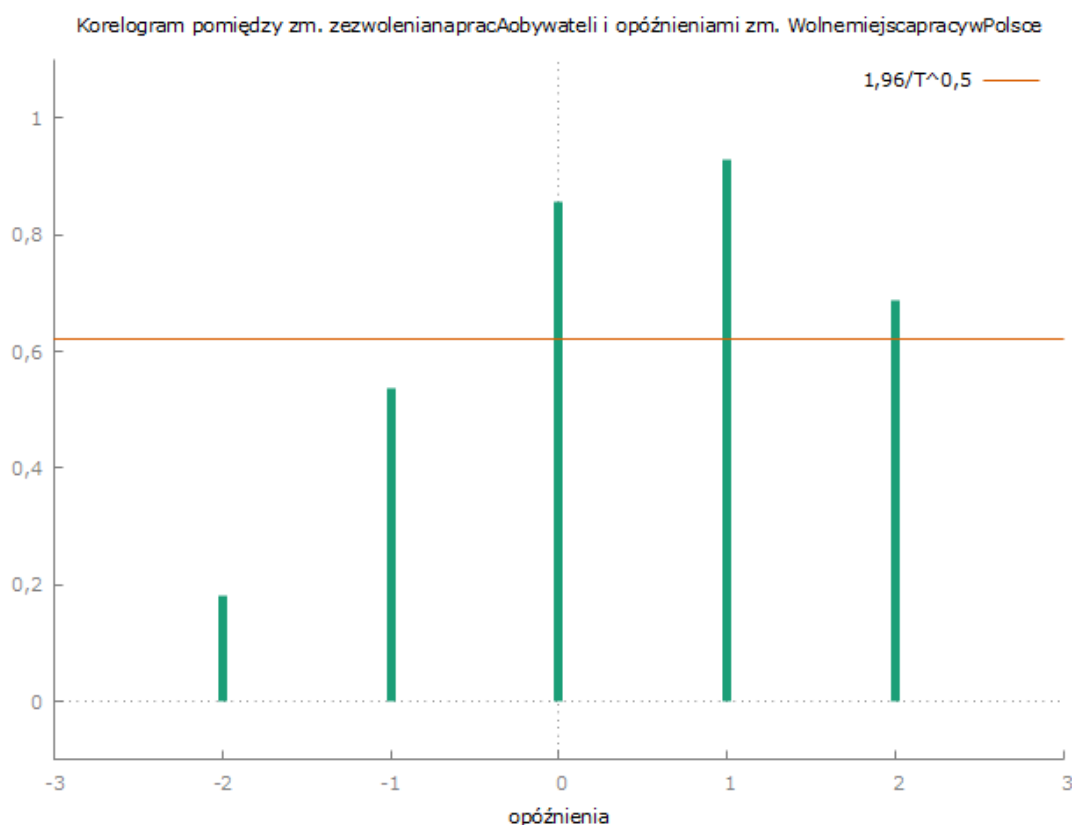
		Współczynniki	Błąd standardowy	t Stat	Wartość-p
POLSKA					
N=10	Wyraz wolny	-90099,8405	51683,4287	-1,7433	0,1194
R ² = 0,7323 Błąd standardowy= 67769,8381 Istotność F= 0,0016	Wolne miejsca pracy	2,8087	0,6004	4,6778	0,0016

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.6.

W ostatnim ze skonstruowanych modeli, również wszystkie zmienne modelu były istotne statystycznie. Uzyskana analiza regresji, pozwala na następującą interpretację wyników: zwiększenie liczby wolnych miejsc pracy w Polsce o 1 jednostkę (1 wolne miejsce pracy), *ceteris paribus*, spowoduje przeciętny wzrost liczby zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy o 3.

Zasadnym również w tym przypadku stało się zbadanie zależności pomiędzy zmiennymi: zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy, a wolne miejsca pracy, w celu dostrzeżenia korelacji obu tych zmiennych w zależności od czasu. Rysunek 5 przedstawia wyniki korelogramu pomiędzy w/w zmiennymi.

Rysunek 5. Korelogram wzajemny pomiędzy zmiennymi zezwolenia wydane na pracę obywatelom Ukrainy oraz wolnymi miejscami pracy w Polsce



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.6.

Na podstawie analizy korelogramu wzajemnego pomiędzy wolnymi miejscami pracy na polskim rynku pracy, a zezwoleniami na pracę wydanymi obywatelom Ukrainy należy wnioskować, iż skoro wysoka wartość funkcji korelacji przypada w punkcie 0, zaś największa jej wartość przypada w punkcie 1, to zezwolenia na pracę silnie korelują z teraźniejszością, ale jeszcze silniej z przyszłością gospodarczą do 1 roku. Różnice pomiędzy wartością funkcji w punkcie 0 oraz w punkcie 1 są niewielkie. Jednakże, zgodnie z tym, wprowadzenie do modelu regresji zmiennej wolne miejsca pracy opóźnionej o 1 okres, mogłoby pozytywnie wpłynąć na otrzymane wyniki, jednakże skutkowałoby zmniejszeniem liczby obserwacji (o 1 rok). Lepsza korelacja w przypadku opóźnienia zmiennych miejsc pracy o 1 okres, oznacza, że zezwolenia na pracę wydawane są na skutek pojawiających się w poprzednim roku wolnych miejsc pracy. Oznacza to, że zezwolenia na pracę nie wyprzedzają przyszłości gospodarczej, a reagują natychmiast, a najsilniej z rocznym opóźnieniem na pojawiające się wolne miejsca pracy na polskim rynku pracy.

Podsumowując, uzyskane wyniki wskazują na występowanie pozytywnej korelacji pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy w Polsce, a liczbą zezwoleń i oświadczeń wydanych/ zarejestrowanych dla obywateli Ukrainy. Uzyskane wyniki pozwalają potwierdzić, że zwiększenie liczby wolnych miejsc pracy w Polsce, przyczyni się do zwiększenia liczby obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy. Oznacza to, że w miarę zwiększania się ilości dostępnych miejsc pracy w Polsce, obywatele Ukrainy wykazują większe zainteresowanie pracą w tym kraju. Na podstawie zinterpretowanych wyników analizy regresji, można wyciągnąć pewne wnioski dotyczące zaspokajania niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce przez obywateli Ukrainy.

Przede wszystkim wzrost liczby zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy oraz wzrost liczby zarejestrowanych oświadczeń w odpowiedzi na zwiększenie liczby wolnych miejsc pracy w Polsce wskazuje, że obywatele Ukrainy stanowią ważny segment siły roboczej w Polsce i wypełniają luki na rynku pracy, których zapełnienie krajowymi zasobami pracy nie zawsze jest możliwe.

Poza tym, jeżeli wzrost liczby wolnych miejsc pracy w Polsce przyczynia się do wzrostu obywateli Ukrainy na rynku pracy (a zezwolenia i oświadczenia rejestrowane są w odpowiednich urzędach na wniosek pracodawców), należy wnioskować, że to sami pracodawcy próbują zapełnić rosnące zapotrzebowanie na pracowników zagraniczną siłą roboczą.

5.3 Zaspokajanie popytu na pracę na polskim rynku pracy przez obywateli Ukrainy w układzie regionalnym

W tym podrozdziale skupiono się na analizie zaspokajania popytu na pracę na polskim rynku pracy przez obywateli Ukrainy w kontekście układu regionalnego. Dla zrealizowania celu wykorzystano dwa modele regresji liniowej, wskazywane w 1 Podrozdziale. Tabela 11 prezentuje wyniki regresji liniowej dla modelu, w którym analizowano wpływ liczby wolnych miejsc pracy na sumę wydanych zezwoleń oraz zarejestrowanych oświadczeń na pracę dla obywateli Ukrainy w latach 2011-2020 we wszystkich polskich województwach.

Tabela 11. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla polskich województw, gdzie y- suma zezwoleń wydanych na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy dla obywateli Ukrainy, x1- wolne miejsca pracy

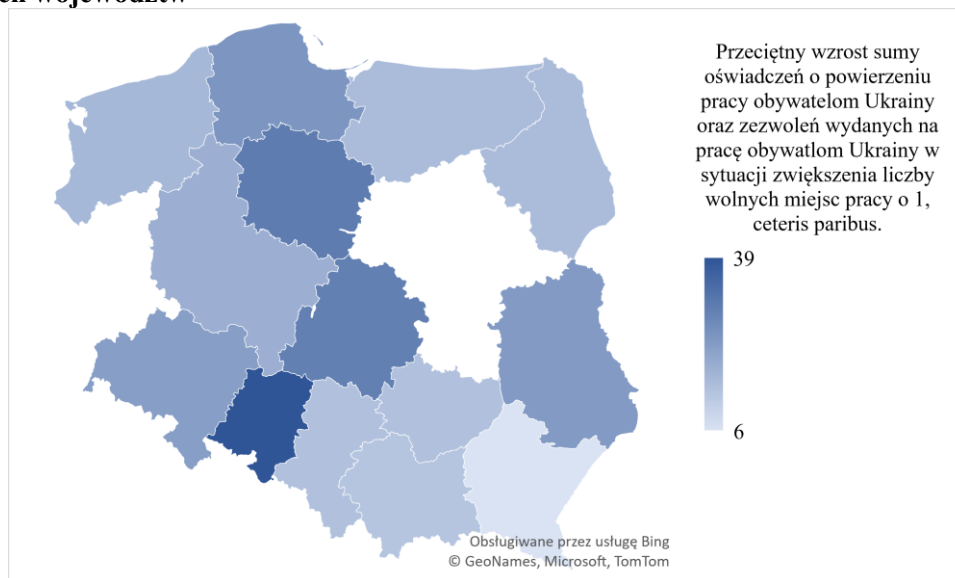
		Współczyn- niki	Błąd standar- dowy	t Stat	Wartość-p
DOLNOŚLĄSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-51538,0580	29173,9238	-1,7666	0,1153
R ² = 0,8168 Błąd standardowy= 36185,6821 Istotność F= 0,0003	Wolne miejsca pracy	22,1391	3,7066	5,9728	0,0003
KUJAWSKO - POMORSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-41072,7533	8162,4341	-5,0319	0,0010
R ² = 0,9388 Błąd standardowy= 9749,6132, Istotność F= 0,0000	Wolne miejsca pracy	30,4410	2,7483	11,0764	0,0000
LUBELSKIE					
N=10	Wyraz wolny	1379,7757	15297,5953	0,0902	0,9303
R ² = 0,4918 Błąd standardowy= 17671,9009 Istotność F= 0,0238	Wolne miejsca pracy	23,0347	8,2793	2,7822	0,0238
LUBUSKIE					
N=10	Wyraz wolny	17049,2025	16645,3724	1,0243	0,3357
R ² = 0,3708 Błąd standardowy= 30306,7781 Istotność F= 0,0617	Wolne miejsca pracy	12,1105	5,5777	2,1713	0,0617
ŁÓDZKIE					
N=10	Wyraz wolny	-49236,4662	13144,0008	-3,7459	0,0057
R ² = 0,9386 Błąd standardowy= 19061,5944 Istotność F= 0,0000	Wolne miejsca pracy	29,3589	2,6546	11,0596	0,0000
MAŁOPOLSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-21594,1885	17117,1979	-1,2615	0,2427
R ² = 0,8182 Błąd standardowy= 24918,9791 Istotność F= 0,0003	Wolne miejsca pracy	12,5949	2,0988	6,0009	0,0003
MAZOWIECKIE					
N=10	Wyraz wolny	118786,3852	71110,0263	1,6705	0,1334
R ² = 0,3974 Błąd standardowy= 91292,1312 Istotność F= 0,0507	Wolne miejsca pracy	7,5580	3,2904	2,2970	0,0507
OPOLSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-24533,2040	22821,5210	-1,0750	0,3137
R ² = 0,4822 Błąd standardowy= 25555,3321 Istotność F= 0,0259	Wolne miejsca pracy	38,5783	14,1343	2,7294	0,0259
PODKARPACKIE					
N=10	Wyraz wolny	1103,6865	5765,5592	0,1914	0,8530
R ² = 0,4480 Błąd standardowy= 8364,0146 Istotność F= 0,0343	Wolne miejsca pracy	6,4623	2,5362	2,5480	0,0343

PODLASKIE					
N=10	Wyraz wolny	-5106,3215	5127,5324	-0,9959	0,3485
R ² = 0,6360 Błąd standardowy= 7522,2384 Istotność F= 0,0057	Wolne miejsca pracy	14,8984	3,9845	3,7391	0,0057
POMORSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-43521,9607	12387,2847	-3,5134	0,0079
R ² = 0,9230 Błąd standardowy= 17898,1007 Istotność F= 0,0000	Wolne miejsca pracy	24,1919	2,4705	9,7921	0,0000
ŚLĄSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-48131,7657	21073,4666	-2,2840	0,0517
R ² = 0,8653 Błąd standardowy= 31270,8214 Istotność F= 0,0001	Wolne miejsca pracy	14,2981	1,9946	7,1685	0,0001
ŚWIĘTOKRZYSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-183,6837	3126,7618	-0,0587	0,9546
R ² = 0,8462 Błąd standardowy= 4847,2632 Istotność F= 0,0002	Wolne miejsca pracy	13,8017	2,0804	6,6343	0,0002
WARMIŃSKO – MAZURSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-8394,3261	9138,3920	-0,9186	0,3852
R ² = 0,4861 Błąd standardowy= 12504,9651 Istotność F= 0,0250	Wolne miejsca pracy	14,7159	5,3497	2,7508	0,0250
WIELKOPOLSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-45496,2768	29865,2045	-1,5234	0,1662
R ² = 0,7801 Błąd standardowy= 40333,5635 Istotność F= 0,0007	Wolne miejsca pracy	18,0496	3,3883	5,3270	0,0007
ZACHODNIOPOMORSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-19698,0384	11737,0102	-1,6783	0,1318
R ² = 0,7884 Błąd standardowy= 16148,8251 Istotność F= 0,0006	Wolne miejsca pracy	16,4381	3,0108	5,4597	0,0006

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.8.

Wyniki analizy regresji przeprowadzonej dla województw, wskazują, że w przypadku wszystkich województw (dla których modele okazały się istotne), zachodzi pozytywna zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą obywateli Ukrainy, podejmujących pracę na podstawie zezwoleń i oświadczeń na polskim rynku pracy. Uzyskaną interpretację wyników przedstawiono na Rysunku 6.

Rysunek 6. Przeciętny wzrost liczby oświadczeń i zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy w sytuacji zwiększenia liczby wolnych miejsc pracy o 1, *ceteris paribus* z uwzględnieniem polskich województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie Tabeli 11.

Na Rysunku 6, dokonano graficznej interpretacji wyników analizy regresji zawartej w Tabeli 11. Na mapie nie uwzględniono województw, dla których wyniki regresji okazały się nieistotne statystycznie (tj. w przypadku których istotność F była niższa od 0,05). W tym przypadku wyniki regresji okazały się nieistotne statystycznie, dla dwóch województw: mazowieckiego i lubuskiego (niewidocznych na mapie). W przypadku pozostałych województw wzrost liczby wolnych miejsc pracy, pociąga za sobą mniejszy lub większy wzrost liczby oświadczeń i zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy, w zależności od województwa.

Kolejne dwa modele przedstawiają wyniki analizy regresji, w których zbadano oddzielnie wpływ wolnych miejsc pracy na liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy oraz wpływ wolnych miejsc pracy na liczbę zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy. Tabela 12 przedstawia wyniki estymacji modelu regresji, w którym zbadano wpływ wolnych miejsc pracy na liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy.

Tabela 12. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla polskich województw, gdzie y- oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy, x1 - wolne miejsca pracy

		Współczynniki	Błąd standardowy	t Stat	Wartość-p
DOLNOŚLĄSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-45957,8392	26444,1879	-1,7379	0,1204

R ² = 0,8199 Błąd standardowy= 32799,8723 Istotność F= 0,0003	Wolne miej- sca pracy	20,2764	3,3598	6,0350	0,0003
KUJAWSKO – POMORSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-28775,3813	6609,5747	-4,3536	0,0024
R ² = 0,9287 Błąd standardowy= 7894,8015 Istotność F= 0,0000	Wolne miej- sca pracy	22,7094	2,2254	10,2045	0,0000
LUBELSKIE					
N=10	Wyraz wolny	567,1883	15750,313 6	0,0360	0,9722
R ² = 0,4515 Błąd standardowy= 18194,8846 Istotność F= 0,0333	Wolne miej- sca pracy	21,8730	8,5243	2,5660	0,0333
LUBUSKIE					
N=10	Wyraz wolny	14443,5000	14681,985 2	0,9838	0,3540
R ² = 0,3930 Błąd standardowy= 26731,9744 Istotność F= 0,0524	Wolne miej- sca pracy	11,1958	4,9198	2,2757	0,0524
ŁÓDZKIE					
N=10	Wyraz wolny	-39050,6237	10396,790 7	-3,7560	0,0056
R ² = 0,9449 Błąd standardowy= 15077,5559 Istotność F= 0,0000	Wolne miej- sca pracy	24,5922	2,0998	11,7118	0,0000
MAŁOPOLSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-15666,2542	15654,980 7	-1,0007	0,3463
R ² = 0,7746 Błąd standardowy= 22790,3035 Istotność F= 0,0008	Wolne miej- sca pracy	10,0636	1,9195	5,2427	0,0008
MAZOWIECKIE					
N=10	Wyraz wolny	124153,1524	66034,918 4	1,8801	0,0969
R ² = 0,3048 Błąd standardowy= 84776,6306 Istotność F= 0,0980	Wolne miej- sca pracy	5,7221	3,0556	1,8726	0,0980
OPOLSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-21890,3631	20503,500 9	-1,0676	0,3168
R ² = 0,4793 Błąd standardowy= 22959,6343 Istotność F= 0,0265	Wolne miej- sca pracy	34,4575	12,6986	2,7135	0,0265
PODKARPACKIE					
N=10	Wyraz wolny	1602,8937	4496,5166	0,3565	0,7307
R ² = 0,4447 Błąd standardowy= 6523,0326 Istotność F= 0,0352	Wolne miej- sca pracy	5,0067	1,9779	2,5313	0,0352

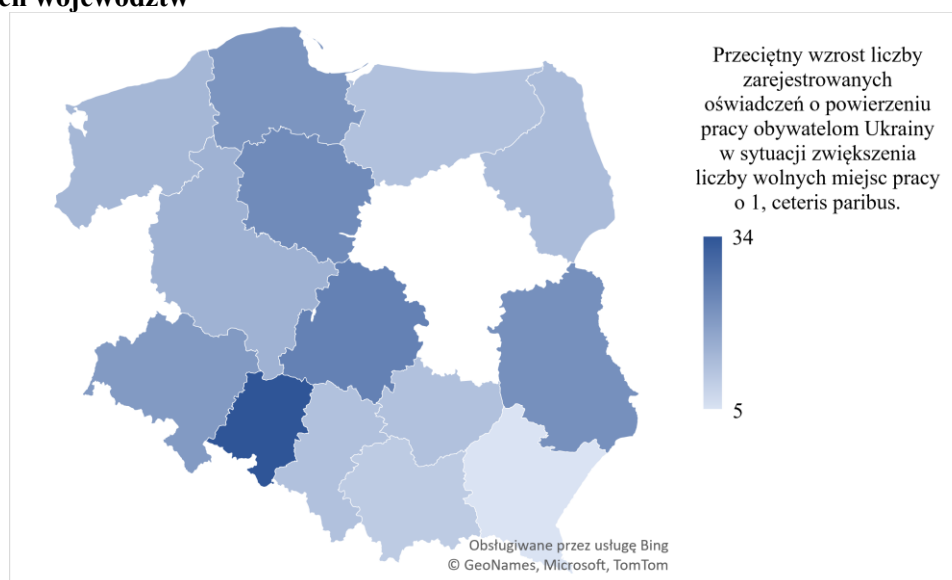
PODLASKIE					
N=10	Wyraz wolny	-4122,2323	4183,9323	-0,9853	0,3534
R ² = 0,6580 Błąd standardowy= 6137,9498 Istotność F= 0,0044	Wolne miej- sca pracy	12,7560	3,2513	3,9234	0,0044
POMORSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-37383,3108	11700,904 3	-3,1949	0,0127
R ² = 0,9095 Błąd standardowy= 16906,3655 Istotność F= 0,0000	Wolne miej- sca pracy	20,9184	2,3337	8,9638	0,0000
ŚLĄSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-41632,7443	16451,914 6	-2,5306	0,0352
R ² = 0,8887 Błąd standardowy= 24412,9213 Istotność F=0,0000	Wolne miej- sca pracy	12,4461	1,5571	7,9929	0,0000
ŚWIĘTOKRZYSKIE					
N=10	Wyraz wolny	239,9044	3372,2315	0,0711	0,9450
R ² = 0,7844 Błąd standardowy= 5227,8026 Istotność F= 0,0007	Wolne miej- sca pracy	12,1029	2,2437	5,3942	0,0007
WARMIŃSKO – MAZURSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-6133,7939	8398,9397	-0,7303	0,4860
R ² = 0,4206 Błąd standardowy= 11493,0995 Istotność F= 0,0425	Wolne miej- sca pracy	11,8495	4,9168	2,4100	0,0425
WIELKOPOLSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-39147,3279	21988,885 5	-1,7803	0,1129
R ² = 0,8268 Błąd standardowy= 29696,4352 Istotność F= 0,0003	Wolne miej- sca pracy	15,4190	2,4947	6,1807	0,0003
ZACHODNIOPOMORSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-15535,6082	9657,1885	-1,6087	0,1463
R ² = 0,7887 Błąd standardowy= 13287,2210 Istotność F= 0,0006	Wolne miej- sca pracy	13,5390	2,4773	5,4653	0,0006

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Wyniki analizy regresji przeprowadzonej dla województw, wskazują, że w przypadku wszystkich województw (dla których modele okazały się istotne), zachodzi pozytywna zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą zarejestrowanych

oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy. Na Rysunku 7 w sposób graficzny przedstawiono interpretację statystyczną wyników.

Rysunek 7. Przeciętny wzrost liczby oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w sytuacji zwiększenia liczby wolnych miejsc pracy o 1, *ceteris paribus* z uwzględnieniem polskich województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie Tabeli 12.

Na podstawie Rysunku 7, zauważalnym jest, że we wszystkich województwach, dla których model okazał się istotny statystycznie, wzrost liczby wolnych miejsc pracy o jedną jednostkę, pociąga za sobą wzrost liczby oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, *ceteris paribus*. Wzrost ten jest względnie zbliżony we wszystkich województwach widniejących na rysunku, bowiem waha się w granicy 10-25 oświadczeń, w zależności od województwa.

Tabela 13 przedstawia z kolei wyniki estymacji modelu regresji, w którym zbadano wpływ wolnych miejsc pracy na liczbę zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w latach 2011-2020.

Tabela 13. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla polskich województw, gdzie y- zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy x1- wolne miejsca pracy

		Współczynniki	Błąd standardowy	t Stat	Wartość-p
DOLNOŚLĄSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-5580,2188	3904,6759	-1,4291	0,1908
R ² = 0,6380 Błąd standardowy= 4843,1387 Istotność F= 0,0056	Wolne miejsca pracy	1,8627	0,4961	3,7546	0,0056

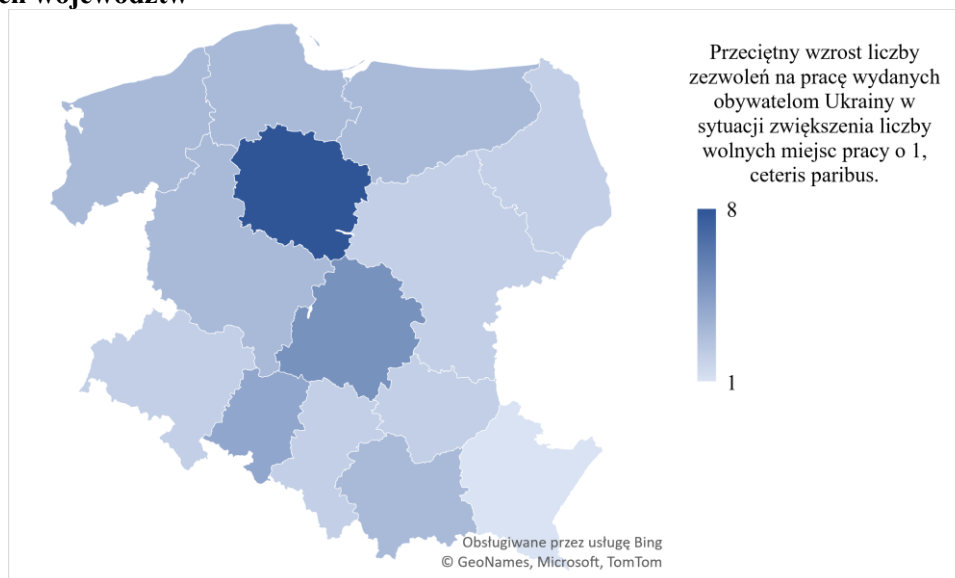
KUJAWSKO - POMORSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-12297,3720	5785,4714	-2,1256	0,0662
R ² = 0,6632 Błąd standardowy= 6910,4519 Istotność F= 0,0041	Wolne miejsca pracy	7,7316	1,9480	3,9691	0,0041
LUBELSKIE					
N=10	Wyraz wolny	812,5874	2584,6834	0,3144	0,7613
R ² = 0,0794 Błąd standardowy= 2985,8464 Istotność F= 0,4303	Wolne miejsca pracy	1,1618	1,3989	0,8305	0,4303
LUBUSKIE					
N=10	Wyraz wolny	2605,7025	2490,7906	1,0461	0,3261
R ² = 0,1305 Błąd standardowy= 4535,0646 Istotność F= 0,3050	Wolne miejsca pracy	0,9147	0,8346	1,0959	0,3050
ŁÓDZKIE					
N=10	Wyraz wolny	-10185,8425	5258,3498	-1,9371	0,0887
R ² = 0,7158 Błąd standardowy= 7625,7246 Istotność F= 0,0020	Wolne miejsca pracy	4,7668	1,0620	4,4885	0,0020
MAŁOPOLSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-5927,9343	4998,7591	-1,1859	0,2697
R ² = 0,6807 Błąd standardowy= 7277,1241 Istotność F= 0,0033	Wolne miejsca pracy	2,5313	0,6129	4,1299	0,0033
MAZOWIECKIE					
N=10	Wyraz wolny	-5366,7672	6261,2712	-0,8571	0,4163
R ² = 0,8339 Błąd standardowy= 8038,3150 Istotność F= 0,0002	Wolne miejsca pracy	1,8359	0,2897	6,3368	0,0002
OPOLSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-2642,8409	2337,8182	-1,1305	0,2910
R ² = 0,5031 Błąd standardowy= 2617,8676 Istotność F= 0,0216	Wolne miejsca pracy	4,1208	1,4479	2,8460	0,0216
PODKARPACKIE					
N=10	Wyraz wolny	-499,2072	1366,1789	-0,3654	0,7243
R ² = 0,4231 Błąd standardowy= 1981,8963 Istotność F= 0,0417	Wolne miejsca pracy	1,4556	0,6010	2,4221	0,0417
PODLASKIE					
N=10	Wyraz wolny	-984,0892	1015,9921	-0,9686	0,3611

R ² = 0,4793 Błąd standardowy= 1490,4899 Istotność F= 0,0265	Wolne miejsca pracy	2,1424	0,7895	2,7136	0,0265
POMORSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-6138,6499	2328,2002	-2,6367	0,0299
R ² = 0,8614 Błąd standardowy= 3363,9625 Istotność F= 0,0001	Wolne miejsca pracy	3,2735	0,4643	7,0498	0,0001
ŚLĄSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-6499,0214	5551,6290	-1,1707	0,2754
R ² = 0,6083 Błąd standardowy= 8238,0371 Istotność F= 0,0078	Wolne miejsca pracy	1,8520	0,5255	3,5246	0,0078
ŚWIĘTOKRZYSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-423,5881	795,7204	-0,5323	0,6090
R ² = 0,5627 Błąd standardowy= 1233,5657 Istotność F= 0,0124	Wolne miejsca pracy	1,6988	0,5294	3,2087	0,0124
WARMIŃSKO – MAZURSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-2260,5322	856,4855	-2,6393	0,0297
R ² = 0,8034 Błąd standardowy= 1172,0137 Istotność F= 0,0004	Wolne miejsca pracy	2,8664	0,5014	5,7170	0,0004
WIELKOPOLSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-6348,9489	9891,2863	-0,6419	0,5389
R ² = 0,4072 Błąd standardowy= 13358,3824 Istotność F= 0,0471	Wolne miejsca pracy	2,6305	1,1222	2,3441	0,0471
ZACHODNIOPOMORSKIE					
N=10	Wyraz wolny	-4162,4302	3523,9357	-1,1812	0,2715
R ² = 0,5625 Błąd standardowy= 4848,5450 Istotność F= 0,0125	Wolne miejsca pracy	2,8990	0,9040	3,2070	0,0125

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.8.

Wyniki analizy regresji przeprowadzonej dla województw, wskazują, że w przypadku wszystkich województw (dla których modele okazały się istotne), zachodzi pozytywna zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą obywateli Ukrainy, podejmujących pracę na podstawie zezwoleń na polskim rynku pracy.

Rysunek 8. Przeciętny wzrost liczby zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w sytuacji zwiększenia liczby wolnych miejsc pracy o 1, *ceteris paribus* z uwzględnieniem polskich województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie Tabeli 13.

W tym przypadku modele okazały się nieistotne statystycznie dla 2 województw: lubelskiego i lubuskiego. Modele dla pozostałych 14 województw okazały się istotne statystycznie i pozwoliły na interpretację, że: w sytuacji zwiększenia liczby wolnych miejsc pracy o 1 jednostkę, *ceteris paribus*, liczba zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy wzrośnie we wszystkich 14stu województwach. Wzrost ten będzie wynosił od 1 zezwolenia do 8, w zależności od województwa.

Na podstawie przedstawionych wyników analizy regresji, zauważalnym jest, że oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy są instrumentem czulszym i silniej reagującym na zmiany w liczbie wolnych miejsc pracy na polskim rynku pracy. Jednakże, należy wskazać, iż to zezwolenia na pracę wydają się być lepiej dopasowanym narzędziem do potrzeb polskiego rynku pracy w kontekście zaspokajania popytu na pracę. Wniosek taki wynika z tego, iż w skali całego kraju, jak i w skali poszczególnych województw przeprowadzona analiza statystyczna pokazuje, że na jedno wolne miejsce pracy przypada kilkanaście, a w przypadku niektórych województw nawet kilkadziesiąt oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelowi Ukrainy, a jedynie kilka zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy.

Rozważania zawarte w niniejszym podrozdziale, warto podsumować stwierdzeniem, iż wzrost niezaspokojonego popytu na polskim rynku pracy (wyrażony liczbą wolnych miejsc pracy) powoduje wzrost zatrudnienia obywateli Ukrainy (wyrażony liczbą

zezwoleń wydanych na pracę obywatelom Ukrainy – pracujący), ale również wzrost zapotrzebowania na obywateli Ukrainy (wyrażony liczbą oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy – potencjalna podaż pracy).

Wysoka liczba zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w odpowiedzi na rosnący niezaspokojony popyt z jednej strony potwierdza hipotezę, że obywatele Ukrainy pozwalają w zaspokojeniu popytu na polskim rynku pracy, bowiem ich liczna obecność na polskim rynku pracy pozwala na zaspokojenie potrzeb polskiego rynku pracy wyrażonych liczbą wolnych miejsc pracy. Z drugiej strony jednak, zauważalnym jest, że potrzeby polskich pracodawców wyrażone liczbą oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy są dużo wyższe niż potrzeby polskiego rynku pracy. Oznaczać to może, że pracodawcy tworzą miejsca pracy specjalnie dla obywateli Ukrainy, szczególnie pożądanymi w niektórych branżach i zawodach.

5.4 Zaspokajanie popytu na pracę na polskim rynku pracy przez obywateli Ukrainy ze względu na branżę

Podrozdział ten został poświęcony analizie zaspokajania popytu na pracę na polskim rynku pracy przez obywateli Ukrainy w różnych branżach polskiej gospodarki. Tabela 14 prezentuje wyniki regresji liniowej dla modelu, w którym analizowano wpływ liczby wolnych miejsc pracy na sumę wydanych zezwoleń oraz zarejestrowanych oświadczeń na pracę dla obywateli Ukrainy w latach 2011-2020 w wybranych sekcjach PKD.

Tabela 14. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla wybranych sekcji PKD, gdzie y- wolne miejsca pracy, x1-suma zezwoleń wydanych na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy dla obywateli Ukrainy

		Współczynniki	Błąd standardowy	t Stat	Wartość-p
Przetwórstwo przemysłowe (C)					
N=10	Wyraz wolny	-151428,2612	110471,8723	-1,3707	0,2077
R ² = 0,6617 Błąd standardowy= 159688,7132 Istotność F= 0,0042	Wolne miejsca pracy	19,7908	5,0028	3,9560	0,0042
Budownictwo (F)					
N=10	Wyraz wolny	10176,6284	38622,1415	0,2635	0,7988
R ² = 0,7687 Błąd standardowy= 70222,0138 Istotność F= 0,0009	Wolne miejsca pracy	17,4996	3,3942	5,1558	0,0009
Handel; naprawa pojazdów samochodowych (G)					
N=10	Wyraz wolny	-27335,4499	10547,1189	-2,5917	0,0320
R ² = 0,8715	Wolne miejsca pracy	5,7041	0,7744	7,3663	0,0001

Błąd standardowy= 12425,9746 Istotność F= 0,0001					
Transport i gospodarka magazynowa (H)					
N=10	Wyraz wolny	-78807,7890	46322,1567	-1,7013	0,1273
R ² = 0,6853 Błąd standardowy= 62915,5574 Istotność F= 0,0031	Wolne miejsca pracy	26,6188	6,3768	4,1743	0,0031
Zakwaterowanie i gastronomia (I)					
N=10	Wyraz wolny	-3844,8046	10684,1654	-0,3599	0,7283
R ² = 0,5752 Błąd standardowy= 16614,3938 Istotność F= 0,0110	Wolne miejsca pracy	10,4495	3,1751	3,2911	0,0110
Informacja i komunikacja (J)					
N=10	Wyraz wolny	-2500,4886	1142,0927	-2,1894	0,0600
R ² = 0,7947 Błąd standardowy= 1154,4464 Istotność F= 0,0005	Wolne miejsca pracy	1,2732	0,2288	5,5649	0,0005
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)					
N=10	Wyraz wolny	-773,5157	807,0776	-0,9584	0,3659
R ² = 0,4152 Błąd standardowy= 733,1918 Istotność F= 0,0443	Wolne miejsca pracy	0,9595	0,4026	2,3830	0,0443
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)					
N=10	Wyraz wolny	-10100,5832	10450,1961	-0,9665	0,3621
R ² = 0,4749 Błąd standardowy= 11780,6674 Istotność F= 0,0275	Wolne miejsca pracy	5,6599	2,1042	2,6898	0,0275
Edukacja (P)					
N=10	Wyraz wolny	683,2045	524,0599	1,3037	0,2286
R ² = 0,0857 Błąd standardowy= 862,4965 Istotność F= 0,4116	Wolne miejsca pracy	0,2501	0,2887	0,8662	0,4116
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)					
N=10	Wyraz wolny	-4858,5941	2178,6087	-2,2301	0,0563
R ² = 0,7761 Błąd standardowy= 3283,2542 Istotność F= 0,0008	Wolne miejsca pracy	2,7557	0,5233	5,2660	0,0008

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.6.

Wyniki analizy regresji przeprowadzonej dla wybranych sekcji PKD, wskazują, że w przypadku wszystkich z wybranych sekcji, dla których modele okazały się istotne (istotność F była niższa niż 0,05), zachodzi pozytywna zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą obywateli Ukrainy, podejmujących pracę na podstawie zezwoleń i oświadczeń w konkretnych branżach. Na podstawie Tabeli 14 można zauważyć,

brak zależności pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy a zatrudnieniem obywateli Ukrainy w jednej sekcji, a mianowicie sekcji edukacji.

Analogicznie jak w przypadku polskich województw, zbudowano kolejne dwa modele przedstawiające wyniki analizy regresji, w których zbadano oddzielnie wpływ wolnych miejsc pracy na liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy oraz wpływ wolnych miejsc pracy na liczbę zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy. Tabela 15 przedstawia wyniki estymacji modelu regresji, w którym zbadano wpływ wolnych miejsc pracy na liczbę oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy w wybranych sekcjach PKD.

Tabela 15. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla sekcji PKD, gdzie y- wolne miejsca pracy– oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy

		Współczynniki	Błąd standardowy	t Stat	Wartość-p
Przetwórstwo przemysłowe (C)					
N=10	Wyraz wolny	-136454,7626	94959,4100	-1,4370	0,1887
R ² = 0,6835 Błąd standardowy= 137265,2212 Istotność F= 0,0032	Wolne miejsca pracy	17,8749	4,3003	4,1567	0,0032
Budownictwo (F)					
N=10	Wyraz wolny	13301,6440	30113,5707	0,4417	0,6704
R ² = 0,7741 Błąd standardowy= 54751,8987 Istotność F= 0,0008	Wolne miejsca pracy	13,8557	2,6464	5,2356	0,0008
Handel; naprawa pojazdów samochodowych (G)					
N=10	Wyraz wolny	-25077,3967	9013,8153	-2,7821	0,0238
R ² = 0,8811 Błąd standardowy= 10619,5295 Istotność F= 0,0001	Wolne miejsca pracy	5,0945	0,6618	7,6981	0,0001
Transport i gospodarka magazynowa (H)					
N=10	Wyraz wolny	-62226,5669	37168,4363	-1,6742	0,1326
R ² = 0,6787 Błąd standardowy= 50482,8154 Istotność F= 0,0034	Wolne miejsca pracy	21,0326	5,1167	4,1106	0,0034
Zakwaterowanie i gastronomia (I)					
N=10	Wyraz wolny	-3952,2109	8717,2347	-0,4534	0,6623
R ² = 0,6135 Błąd standardowy= 13555,7215 Istotność F= 0,0074	Wolne miejsca pracy	9,2312	2,5906	3,5634	0,0074
Informacja i komunikacja (J)					
N=10	Wyraz wolny	-1722,1828	1196,6553	-1,4392	0,1881
R ² = 0,6593 Błąd standardowy= 1209,5992 Istotność F= 0,0043	Wolne miejsca pracy	0,9433	0,2397	3,9350	0,0043

Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)					
N=10	Wyraz wolny	-567,8830	836,8617	-0,6786	0,5165
R ² = 0,3006 Błąd standardowy= 760,2492 Istotność F= 0,1008	Wolne miejsca pracy	0,7742	0,4175	1,8544	0,1008
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)					
N=10	Wyraz wolny	-7861,9410	7191,0645	-1,0933	0,3061
R ² = 0,5256 Błąd standardowy= 8106,5980 Istotność F= 0,0177	Wolne miejsca pracy	4,3110	1,4480	2,9772	0,0177
Edukacja (P)					
N=10	Wyraz wolny	585,6224	454,1606	1,2895	0,2333
R ² = 0,0728 Błąd standardowy= 747,4564 Istotność F= 0,4509	Wolne miejsca pracy	0,1983	0,2502	0,7926	0,4509
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)					
N=10	Wyraz wolny	-4104,1438	1625,4662	-2,5249	0,0355
R ² = 0,8138 Błąd standardowy= 2449,6454 Istotność F= 0,0004	Wolne miejsca pracy	2,3086	0,3904	5,9129	0,0004

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Wyniki analizy regresji przeprowadzonej dla poszczególnych sekcji PKD, wskazują, że w przypadku wszystkich sekcji (dla których modele okazały się istotne), zachodzi pozytywna zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy. W świetle uzyskanych danych należy dokonać interpretacji, że wzrost liczby wolnych miejsc pracy o jedną jednostkę, *ceteris paribus*, powoduje zwiększenie liczby zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy we wszystkich badanych branżach, z wyłączeniem sekcji: edukacji oraz działalności finansowej i ubezpieczeniowej, dla których nie wykazano pozytywnej korelacji pomiędzy zmiennymi.

W Tabeli 16 zawarto z kolei wyniki analizy regresji dla modelu, w którym zbadano zależności pomiędzy wzrostem liczby wolnych miejsc pracy, a liczbą zezwoleń wydanych na pracę obywatelom Ukrainy w wybranych sekcjach PKD w Polsce w latach 2011-2020.

Tabela 16. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla sekcji PKD, gdzie y- wolne miejsca pracy, x1 – zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy

		Współczynniki	Błąd standardowy	t Stat	Wartość-p
Przetwórstwo przemysłowe (C)					
N=10	Wyraz wolny	-14973,4986	15802,4927	-0,9475	0,3711
R ² = 0,4726 Błąd standardowy= 22842,7352 Istotność F= 0,0280	Wolne miejsca pracy	1,9159	0,7156	2,6773	0,0280
Budownictwo (F)					
N=10	Wyraz wolny	-3125,0156	10744,5062	-0,2908	0,7786
R ² = 0,6505 Błąd standardowy= 19535,4487 Istotność F= 0,0048	Wolne miejsca pracy	3,6440	0,9442	3,8591	0,0048
Handel; naprawa pojazdów samochodowych (G)					
N=10	Wyraz wolny	-2258,0532	1721,9338	-1,3113	0,2261
R ² = 0,7440 Błąd standardowy= 2028,6777 Istotność F= 0,0013	Wolne miejsca pracy	0,6096	0,1264	4,8221	0,0013
Transport i gospodarka magazynowa (H)					
N=10	Wyraz wolny	-16581,2221	9301,7093	-1,7826	0,1125
R ² = 0,7040 Błąd standardowy= 12633,7430 Istotność F= 0,0034	Wolne miejsca pracy	5,5861	1,2805	4,3625	0,0024
Zakwaterowanie i gastronomia (I)					
N=10	Wyraz wolny	107,4063	2018,5131	0,0532	0,9589
R ² = 0,3402 Błąd standardowy= 3138,8855 Istotność F= 0,0767	Wolne miejsca pracy	1,2183	0,5999	2,0310	0,0767
Informacja i komunikacja (J)					
N=10	Wyraz wolny	-778,3058	224,0416	-3,4739	0,0084
R ² = 0,8710 Błąd standardowy= 226,4650 Istotność F= 0,0001	Wolne miejsca pracy	0,3299	0,0449	7,3504	0,0001
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)					
N=10	Wyraz wolny	-205,6327	117,5910	-1,7487	0,1185
R ² = 0,5549 Błąd standardowy= 106,8259 Istotność F= 0,0134	Wolne miejsca pracy	0,1853	0,0587	3,1583	0,0134
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)					
N=10	Wyraz wolny	-2238,6422	3658,4161	-0,6119	0,5576
R ² = 0,2954 Błąd standardowy= 4124,1889 Istotność F=0,1044	Wolne miejsca pracy	1,3490	0,7367	1,8312	0,1044
Edukacja (P)					
N=10	Wyraz wolny	97,5821	89,0713	1,0956	0,3052
R ² = 0,1221 Błąd standardowy= 146,5933 Istotność F=0,3224	Wolne miejsca pracy	0,0518	0,0491	1,0547	0,3224
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)					

N=10	Wyraz wolny	-754,4503	612,9455	-1,2309	0,2533
R ² = 0,5355 Błąd standardowy= 923,7344 Istotność F= 0,0161	Wolne miejsca pracy	0,4471	0,1472	3,0367	0,0161

Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.], Tabela A.6.

Dane zawarte w Tabeli 16, wskazują na występowanie zależności pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy w Polsce, a zatrudnieniem obywateli Ukrainy w oparciu o zezwolenia na pracę. Uzyskane wyniki, pozwalają na statystyczną interpretację, że wzrost liczby wolnych miejsc pracy o 1 jednostkę, *ceteris paribus*, spowoduje wzrost liczby zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w zbadanych sekcjach, z wyłączeniem sekcji: C, I, M, P, dla których nie występuje zależność pomiędzy zmiennymi.

Aby zobaczyć w jakim stopniu obywatele Ukrainy odpowiadają na popyt zgłaszany ze strony polskiego rynku pracy zestawiono również liczbę oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy ze wskazywanymi przez Barometr Zawodów zawodami deficytowymi. Zestawienie wykonano dla dwóch lat: 2019 r. oraz 2020 r., ze względu na to, iż statystyki nt. grup elementarnych zawodów, w których zostały zarejestrowane oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy, były prowadzone dopiero od 2019 r. w Tabelach 17 i 18 ukazano zestawienie elementarnych grup zawodów deficytowych i elementarnych grup zawodów zawierających zawody deficytowe z liczbą zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w danych grupach w konkretnym roku. Za elementarną grupę zawodów deficytowych uznano grupę, dla której wszystkie podgrupy zostały przez Barometr Zawodów uznane za zawody deficytowe np. grupa: Fizjoterapeuci (symbol grupy: 2292) zawiera w sobie dwie podgrupy: grupę: Fizjoterapeuta (229201) oraz grupę: Specjalista fizjoterapii (229202)³⁴³ i według Barometru Rynku Pracy całą grupę wraz z jej podgrupami charakteryzuje deficyt siły roboczej w 2020 roku³⁴⁴. Z kolei grupa Lakiernicy (7132) zawiera w sobie 9 podgrup: lakiernik, lakiernik proszkowy, lakiernik samochodowy, lakiernik tworzyw sztucznych, lakiernik wyrobów drzewnych, Malarz-lakiernik samolotowy, Malarz-lakiernik

³⁴³ Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z dnia 7 sierpnia 2014 roku – tekst jednolity Dz. U. Z 2018 r. poz. 227 z późn. Zm.

³⁴⁴ Barometr Zawodów, *Prognoza na 2020, Polska, Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - fizjoterapeuci i masażyści*, https://barometrzwawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2020&profession%5B0%5D=28, [data dostępu: 19.06.2023 r.]

konstrukcji i wyrobów metalowych, Piaskarz oraz Pozostali lakiernicy³⁴⁵. Jednakże, zgodnie z danymi Barometru Zawodów deficyt w 2020 r. występował jedynie w podgrupie lakierników samochodowych³⁴⁶, dlatego grupę: lakiernicy w Tabeli 17 zaliczono do grupy zawierającej zawody deficytowe.

Tabela 17. Oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy zarejestrowane w ramach polskich elementarnych grup zawodów deficytowych oraz elementarnych grup zawodów zawierających zawody deficytowe w 2020 r.

Grupa elementarna zawodów	Liczba oświadczeń	Grupa elementarna zawodów	Liczba oświadczeń
Zawody deficytowe		Zawody deficytowe	
Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	22 591	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	72 470
Dekarze	3 664	Spawacze i pokrewni	12 542
Elektromechanicy i elektromonterzy	2 217	Stolarze meblowi i pokrewni	13 487
Elektrycy budowlani i pokrewni	13 135	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali	192
Fizjoterapeuci	21	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1 120
Fryzjerzy	1 618	Ślusarze i pokrewni	13 210
Hydraulicy i monterzy rurociągów	5 166	Technicy elektrycy	261
Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	2 603	Technicy fizjoterapii i masażyści	176
Kierowcy samochodów ciężarowych	40 841	Tynkarze i pokrewni	13 185
Konstruktorzy i krojczowie odzieży	260	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	2 314
Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	1 231	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	6 179
Księgowi	122	Pracownicy obsługi płacowej	3
Kucharze	5 882	Grupy elementarne zawierające zawody deficytowe	
Lekarze bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji lub ze specjalizacją i stopnia	63	Blacharze	499
Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)	6	Cieśle i stolarze budowlani	9 538
Magazynierzy i pokrewni	91 692	Kasjerzy bankowi i pokrewni	16
Malarze budowlani i pokrewni	12 824	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	1 339
Mechanicy pojazdów samochodowych	1 706	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	20 996
Monterzy budownictwa wodnego	6	Kierownicy do spraw finansowych	13

³⁴⁵ Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z dnia 7 sierpnia 2014 roku – tekst jednolity Dz. U. Z 2018 r. poz. 227 z późn. Zm.

³⁴⁶ Barometr Zawodów, Prognoza na 2020, Polska, Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - blacharze i lakiernicy samochodowi, https://barometr.zawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2020&profession%5B0%5D=288, [data dostępu: 19.06.2023 r.].

Monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	1 148	Lakiernicy	2 919
Monterzy izolacji	3 771	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	10 813
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	2 435	Murarze i pokrewni	38 459
Monterzy linii elektrycznych	727	Nauczyciele kształcenia zawodowego	7
Operatorzy maszyn do szycia	4 810	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	8 863
Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	4 453	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzaných gdzie indziej niesklasyfikowani	465
Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	533	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	3 181
Operatorzy urządzeń energetycznych	108	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	103
Osoby do towarzystwa	1	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	157
Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	29	Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	7 367
Pielęgniarki z tytułem specjalisty	5	Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów	220
Pomocniczy personel medyczny	95	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	211 120
Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	7 041	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	43
Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	253	Specjaliści nauczania i wychowania gdzie indziej niesklasyfikowani	111
Pracownicy domowej opieki osobistej	4 917	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	34
Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów	649	Tapicerzy i pokrewni	3 912
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	6 407	Technicy budownictwa	233
Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	181	Technicy mechanicy	109
Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	2 925	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	9 340
Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	6 263		
Łącznie zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy w 2020 r.			1 329 491
Łącznie w grupach elementarnych zawodów deficytowych			387538
Łącznie w grupach elementarnych zawierających zawody deficytowe			329857

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych: Barometr zawodów, *Prognoza na rok 2020*, <https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=national&year=2020&form-group%5B%5D=all>, [data dostępu: 19.06.2023 r.], Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń (obowiązujące od 2018 r.)*, <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->, [data dostępu: 19.06.2023 r.].

Na podstawie danych zawartych w Tabeli 17, można zauważyć, że w 2020 r. 29,15% oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy zostało zarejestrowanych w ściśle określonych zawodach deficytowych polskiego rynku pracy. Najwięcej oświadczeń zostało zarejestrowanych w takich zawodach deficytowych, takich jak: magazynierzy i pokrewni (niemal 7% ogółu oświadczeń o powierzeniu pracy obywateli Ukrainy zarejestrowanych w 2020 r.), robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym (niemal 5,5%), kierowcy samochodów ciężarowych (ponad 3%). Najwięcej oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy zostało zarejestrowanych dla robotników wykonujących prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowanych (prawie 16% ogółu oświadczeń), czyli w grupie zawierającej zawody deficytowe. W tej grupie znajdują się 22 zawody: Konserwator części / sprzętu, Lagowacz, Liczarz, Patroszacz ryb, Pomoc krawiecka, Pomocnik ciastkarza, Pomocnik lakiernika, Pomocnik mechanika, Pomocnik mleczarski, Pomocnik piekarza, Pomocniczy robotnik przemysłowy, Robotnik myjący części i zespoły, Sortowacz, Wydawca materiałów, Pracownik pomocniczy krawca, Pracownik pomocniczy mechanika, Pracownik pomocniczy ślusarza, Pracownik pomocniczy stolarza, Asystent fryzjera, Pracownik pomocniczy fryzjera, Pomocnik elektromontera oraz Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle³⁴⁷, lecz jako deficytowe wskazane zostały jedynie 3 z nich: Lagowacz, Pomoc krawiecka oraz Pomocnik piekarza³⁴⁸. Ogółem w grupie zawodów zawierających zawody deficytowe zostało zarejestrowanych 24,81% oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy. Jednak nie można utożsamiać tego z faktem, że zostały one zarejestrowane w zawodach deficytowych, bowiem jak widać na przykładzie grupy: robotników wykonujących prace proste w przemyśle, gdzie indziej niesklasyfikowanych jedynie 3 z 22 zawodów w tej grupie zostało uznanych za deficytowe, a wszystkie oświadczenia wydane w tej grupie zostały wliczone we wskazywane wyżej 24,82%.

³⁴⁷ Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z dnia 7 sierpnia 2014 roku – tekst jednolity Dz. U. Z 2018 r. poz. 227 z późn. Zm.

³⁴⁸ Barometr Zawodów, *Prognoza na rok 2020*, <https://barometrzawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=national&year=2020&form-group%5B%5D=all> [data dostępu: 19.06. 2023 r.].

Podsumowując rozważania nad danymi zawartymi w Tabeli 17, należy wskazać, iż niemal 1/3 oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy została zarejestrowana w faktycznych zawodach deficytowych polskiego rynku pracy. Łącznie w zawodach deficytowych oraz w grupach zawierających zawody deficytowe zarejestrowano niemal 54% oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy.

Tabela 18. Oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy zarejestrowane w ramach polskich elementarnych grup zawodów deficytowych oraz elementarnych grup zawodów zawierających zawody deficytowe w 2019 r.

Grupa elementarna zawodów	Liczba oświadczeń	Grupa elementarna zawodów	Liczba oświadczeń
Zawody deficytowe		Zawody deficytowe	
Betoniarze, betoniarze zbrojarze i pokrewni	24 404	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	96 391
Dekarze	4 085	Rękodzielnicy wyrobów z drewna i pokrewnych materiałów	848
Elektromechanicy i elektromonterzy	1 791	Spawacze i pokrewni	17 258
Elektrycy budowlani i pokrewni	14 874	Stolarze meblowi i pokrewni	16 937
Fizjoterapeuci	27	Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych	84
Fryzjerzy	1 714	Szlifierze narzędzi i polerowacze metali	304
Hydraulicy i monterzy rurociągów	6 983	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	1 306
Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych	2 541	Technicy elektrycy	551
Kierowcy samochodów ciężarowych	43 921	Technicy fizjoterapii i masażyści	191
Konstruktorzy i krojczowie odzieży	284	Tynkarze i pokrewni	14 830
Kosmetyczki i pokrewni	2 120	Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna	3 454
Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	1 612	Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni	8 715
Księgowi	139	Ślusarze i pokrewni	19 100
Kucharze	8 408	Grupy elementarne zawierające zawody deficytowe	
Lekarze bez specjalizacji, w trakcie specjalizacji lub ze specjalizacją i stopnia	29	Blacharze	794
Lekarze specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)	1	Cieśle i stolarze budowlani	10 627
Magazynierzy i pokrewni	95 241	Kasjerzy bankowi i pokrewni	31
Malarze budowlani i pokrewni	11 771	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów	1 485

Mechanicy pojazdów samochodowych	2 475	Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	17 009
Monterzy budownictwa wodnego	17	Kierownicy do spraw finansowych	8
Monterzy i konserwatorzy instalacji klimatyzacyjnych i chłodniczych	1 866	Kierownicy w instytucjach opieki zdrowotnej	1
Monterzy izolacji	5 093	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani	19 105
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków	3 669	Murarze i pokrewni	39 471
Monterzy linii elektrycznych	1 562	Operatorzy innych maszyn i urządzeń przetwórczych gdzie indziej niesklasyfikowani	12 528
Operatorzy maszyn do szycia	4 667	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów włókienniczych, futrzarskich i skórzanych gdzie indziej niesklasyfikowani	472
Operatorzy maszyn i urządzeń do obróbki drewna	6 687	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	4 185
Operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	782	Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów	114
Operatorzy urządzeń energetycznych	142	Pracownicy opieki osobistej w ochronie zdrowia i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	148
Osoby do towarzystwa	1	Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej	4 078
Pielęgniarki bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji	36	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii	122
Pielęgniarki z tytułem specjalisty	4	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	192 809
Pomocniczy personel medyczny	71	Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów	497
Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy	5 915	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości	64
Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości	238	Specjaliści ochrony zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowani	64
Pracownicy domowej opieki osobistej	2 741	Technicy budownictwa	483
Pracownicy obsługi płacowej	7	Technicy mechanicy	157
Robotnicy budowlani robót wykończeniowych i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	8 893	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	7 636
Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni	430	Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany	62

Robotnicy przygotowujący drewno i pokrewni	3 627	Średni personel w zakresie działalności artystycznej i kulturalnej gdzie indziej niesklasyfikowany	190
Robotnicy robót stanu surowego i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	9 890		
Łącznie zarejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy w 2019 r.			1 475 923
Łącznie w grupach elementarnych zawodów deficytowych			458 727
Łącznie w grupach elementarnych zawierających zawody deficytowe			312140

Zródło: opracowanie własne na podstawie danych: Barometr zawodów, *Prognoza na rok 2019*, <https://barometr-zawodow.pl/modul/prognozy-na-plakatach?publication=national&year=2019&form-group%5B%5D=all>, [data dostępu: 19.06.2023 r.], Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, *Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń (obowiązujące od 2018 r.)*, <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->, [data dostępu: 19.06.2023 r.].

Dane zawarte w Tabeli 18, pozwalają na stwierdzenie, że w 2019 r. 31,08% oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy zostało zarejestrowanych dla zawodów deficytowych, natomiast 21,15% zostało zarejestrowanych w grupach elementarnych zawierających zawody deficytowe. Łącznie w zawodach deficytowych oraz w grupach zawierających zawody deficytowe zarejestrowano w 2019 r. 52,23% oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy.

Analizując dane zawarte w Tabelach 17 i 18 należy podkreślić, iż obywatele Ukrainy uzupełniają niedobory polskiego rynku pracy, podejmując pracę w zawodach deficytowych rynku pracy, takich w których wymagana jest siła fizyczna, lub zawodach niewymagających wysokich kwalifikacji. Należy jednocześnie wspomnieć, że zawodów deficytowych polskiego rynku pracy, w ostatnich dwóch latach analizy, zaliczały się również zawody wymagające wyższych kwalifikacji, np. pielęgniarki, lekarze, kierownicy do spraw finansowych, kierownicy do spraw ochrony zdrowia, księgowi czy specjaliści do spraw finansowych. W tych zawodach widoczne jest dużo mniejsze zatrudnienie obywateli Ukrainy. Na przykład na przełomie dwóch z analizowanych lat jedynie zarejestrowano jedynie 74 oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy na stanowisku pielęgniarki (łącznie na stanowiskach pielęgniarki z tytułem specjalisty oraz pielęgniarki bez specjalizacji lub w jej trakcie) oraz 99 oświadczeń na stanowisku lekarza (łącznie na stanowiskach lekarza specjalisty oraz lekarza w trakcie specjalizacji). Z kolei w zawodach deficytowych, którymi są: pracownicy księgowości i rachunkowości oraz księgowi

zarejestrowano łącznie we wskazywanych latach 752 oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy.

Eksperci rynku pracy, podkreślają kluczowe znaczenie zatrudniania obywateli Ukrainy dla uzupełnienia niedoborów na polskim rynku pracy, szczególnie dla sektorów takich jak: budownictwo czy usługi, gdzie wciąż brakuje podaży ze strony siły roboczej³⁴⁹. Poddając analizie wyniki analizy regresji przeprowadzone w niniejszym podrozdziale oraz dane na temat zatrudniania obywateli Ukrainy z uwzględnieniem sekcji PKD (Rozdział 4), zestawione z zapotrzebowaniem na pracowników w tych sekcjach (Rozdział 3) rzeczywiście można zgodzić się, że obywatele Ukrainy wspomagają uzupełnienie niedoborów na polskim rynku, podejmując pracę w zawodach deficytowych oraz w sekcjach PKD, w których występuje najwyższa liczba wolnych miejsc pracy, szczególnie w zawodach „niższych kwalifikacji”. Należy również wskazać, iż obywatele Ukrainy swoją obecnością stabilizują polskie zasoby pracy w obliczu starzejącego się społeczeństwa, emigracji zarobkowej Polaków oraz dynamicznie przebiegającym rozwojem gospodarczym.

Ich duży wkład w stabilizację polskiego rynku pracy potwierdzają również statystyki dotyczące wkładu w PKB Polski³⁵⁰. Badanie wpływu imigrantów z Ukrainy na PKB Polski przeprowadzone przez P. Strzeleckiego, J. Growca i R. Wyszynskiego wskazuje na bardzo znaczący i gwałtownie rosnący w ostatnich latach wpływ. W latach 2013-2018 wkład pracowników z Ukrainy we wzrost PKB Polski mieścił się w granicy 0,3 pp. do 0,8 pp. rocznie, czyli odpowiadał za około 13% wzrostu gospodarczego w latach 2013-2018. Natomiast w latach 2016-2018 wkład pracowników z Ukrainy we wzrost polskiego PKB był wyższy niż wkład pracowników polskich. Jednak całościowo w latach 2013-2018 wkład obywateli Ukrainy i rodzimych pracowników we wzrost gospodarczy był niemal równy. Około 13% całkowitego wzrostu gospodarczego wynikało bowiem ze wzrostu wkładu pracy obywateli Ukrainy, zaś około 14% wynikało ze wzrostu nakładów pracy pracowników krajowych³⁵¹.

³⁴⁹ M. Jaroszewicz, O. Małynowska, *Najnowsza migracja z Ukrainy do Polski: (nie)stały fenomen?* Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa 2018, s. 6.

³⁵⁰ K. Falkowski, *Polsko-ukraińskie stosunki gospodarcze w latach 2010–2019, ze szczególnym uwzględnieniem migracji zarobkowej*, [w:] A. M. Kowalski, M. A. Weresa (red.), *Polska Raport o Konkurencyjności 2021, Bilateralna współpraca gospodarcza a przewagi komparatywne*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2021, s. 238-240.

³⁵¹ P. Strzelecki, J. Growiec, R. Wyszynski, *The contribution of immigration from Ukraine to economic growth in Poland*, NBP Working Paper No. 322, Warsaw 2020, s. 32-34.

Podsumowując należy wskazać, iż generalnie wzrost liczby wolnych miejsc pracy w poszczególnych branżach polskiego rynku pracy pociąga za sobą wzrost zainteresowania zatrudnieniem obywateli Ukrainy w tych branżach. Do przyczyn wzrostu zatrudniania obywateli Ukrainy wskutek wzrostu liczby wolnych miejsc pracy w kontekście branżowym mogą przyczyniać się różne czynniki. Można wskazać tu kwalifikacje i umiejętności posiadane przez obywateli Ukrainy, które po prostu pasują do branż, poszukujących pracowników. Jak wskazują wyniki regresji, na skutek wzrostu wolnych miejsc pracy silnie wzrasta zatrudnienie obywateli Ukrainy szczególnie w sekcji: budownictwa, przetwórstwa przemysłowego czy transportu, czyli w tych, w których obywatele Ukrainy najchętniej podejmują pracę w Polsce. Należy również wskazać, iż analiza zawodów deficytowych w Polsce w latach 2019-2020 wskazuje, że są to branże szczególnie borykające się z problemem niezaspokojonego popytu na pracę, dlatego obywatele Ukrainy stają się atrakcyjnymi kandydatami, którzy mogą wspomóc rozwiązanie tego problemu. Poza tym, są to branże niskich kwalifikacji, a obywatele Ukrainy podejmujący pracę w Polsce zazwyczaj pracują w zawodach nie wymagających dużych kwalifikacji, dlatego mogą silnie reagować na popyt zgłaszany w tych branżach. Z drugiej zaś strony, cudzoziemcy, w tym także Ukraińcy w Polsce, są często bardziej elastyczni i gotowi do podejmowania różnych rodzajów pracy w zależności od dostępnego popytu na rynku. Wzrost miejsc pracy może skłonić ich do podjęcia zatrudnienia w sektorach, które wcześniej nie były dla nich priorytetowe³⁵². Kolejnym czynnikiem może być polska polityka migracyjna, ułatwiająca zatrudnienie obywateli Ukrainy w określonych branżach, co może przyciągać więcej pracowników zagranicznych do sektorów zmagających się z problemami kadrowymi. Polska polityka migracyjna wydaje się być podporządkowana interesom gospodarczym kraju, na co wskazuje branżowa struktura zatrudnienia obywateli Ukrainy³⁵³.

³⁵² K. Gracz, *Praktyka funkcjonowania migrantów ekonomicznych w Polsce*, [w:] W. Klaus (red.), *Migranci na polskim rynku pracy rzeczywistość, problemy, wyzwania*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2007, s. 52.

³⁵³ E. Bojenko – Izdebska, *Polityka migracyjna i azylowa w Niemczech i Polsce*, Krakowskie Studia Międzynarodowe, XIII, 2016, nr 2, s. 48.

ZAKOŃCZENIE I WNIOSKI

Rynek pracy ma ogromne znaczenie w każdej gospodarce. Nadto fakt, że praca jest ucieleśniona w człowieku, jest nierozłącznie z nim związana sprawia, że sytuacja na rynku pracy ma kluczowe znaczenie także w wymiarze społecznym. o ile sens i waga pracy na przestrzeni wieków i dekad zmieniała się (co jest widoczne także obecnie, wraz ze zmianą pokoleń i wejściem na rynek pracy pokolenia Z), to uznać należy, że słowa wypowiedziane w 1734 r. przez Benjamina Franklina, orędownika pracowitości:

*“No man ever was glorious, who was not laborious”*³⁵⁴

pozostają aktualne do dziś³⁵⁵. Mogą mieć one szczególne znaczenie w krajach, które przez wiele lat doświadczały problemu z wysokim bezrobociem i w których społeczeństwa odczuwały ogromną trudność ze znalezieniem zatrudnienia. Polska ma takie doświadczenia.

W Polsce, sytuacja na rynku pracy w okresie ostatnich czterech dekad zmieniała w sposób istotny. Ogromne znaczenie miała oczywiście transformacja systemowa w Polsce od gospodarki centralnie planowanej do rynkowej. W okresie gospodarki centralnie planowanej dążono do pełnego zatrudnienia, co skutkowało przerostem zatrudnienia i bezrobociem ukrytym. W ramach procesu transformacji podjęto szereg istotnych zmian, w tym racjonalizację zatrudnienia. Konsekwencją był gwałtowny wzrost bezrobocia, który stał się poważnym problemem społecznym. Przez długi okres, wyzwania związane z bezrobociem i restrukturyzacją gospodarki były nadal obecne a jeszcze w roku przystąpienia Polski do Unii Europejskiej stopa bezrobocia wynosiła 19% (Wykres 8).

Ze względu na utrzymywanie się przez wiele lat wysokiego poziomu bezrobocia w Polsce oraz znaczenie społeczne i gospodarcze tego problemu, polityka rynku pracy, analizy i badania naukowe naturalnie koncentrowały się w tym obszarze. Pojawienie się

³⁵⁴ B. Franklin, *The Way to Wealth*, Reprint edition - Sound Wisdom 2022, Shippensburg, s. 24.

³⁵⁵ Uznać można, że odpowiada to polskiemu przysłowiu „Bez pracy nie ma kołaczy”.

problemu z zapełnianiem wakatów i znalezieniem odpowiednich pracowników w Polsce było stosunkową nowością, w związku z czym analizy i badania w tym zakresie są stale ograniczone. Biorąc to pod uwagę i mając na względzie znaczenie problemu niezaspokojonego popytu na pracę, autorka podjęła się analizy w tym obszarze.

W odpowiedzi na niezaspokojony popyt na pracę, jednym z zasadniczych działań mającym na celu zmniejszenie tego problemu była stopniowa liberalizacja dostępu do polskiego rynku pracy dla cudzoziemców. Wprowadzenie systemu tzw. oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom okazało się bardzo skuteczne w tym sensie, że coraz więcej cudzoziemców decydowało się na podjęcie pracy w Polsce (Tabela nr 7). Wśród cudzoziemców przebywających w Polsce w analizowanym okresie główną grupę stanowili obywatele Ukrainy.

Mając powyższe na uwadze, głównym celem rozprawy była analiza zatrudnienia obywateli Ukrainy w kontekście zapotrzebowania polskiego rynku pracy w latach 2004-2020. Celami szczegółowymi pracy było ustrukturyzowanie pojęć związanych z rynkiem pracy, popytem na pracę oraz realizacją popytu na pracę, analiza popytu na pracę na polskim rynku pracy w latach 2004-2020, analiza poziomu realizacji popytu na pracę na polskim rynku pracy, analiza skali oraz struktury zatrudniania obywateli Ukrainy w kontekście popytu na polskim rynku pracy. Przeprowadzona analiza literatury przedmiotu, jak również przeprowadzone badania empiryczne umożliwiły realizację celu głównego i celów szczegółowych niniejszej rozprawy.

W rozprawie udało się pozytywnie zweryfikować hipotezę główną, mówiącą o tym, że zatrudnianie obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na polskim rynku pracy. Innymi słowy, zatrudnianie obywateli Ukrainy jest determinowane liczbą wakatów w Polsce. W świetle uzyskanych wyników, należy uznać, że obywatele Ukrainy odgrywają kluczową i znaczącą rolę w zaspokajaniu popytu na polskim rynku pracy. Przeprowadzona analiza regresji wykazała, że wraz ze zwiększaniem liczby wolnych miejsc pracy w Polsce, obserwowany był jednoczesny, dynamiczny wzrost zatrudnienia obywateli Ukrainy, obrazowany takimi wskaźnikami jak: liczba oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy oraz liczba zezwoleń wydanych na pracę obywatelom Ukrainy.

Weryfikacja hipotezy głównej wymagała rozpatrzenia dwóch hipotez szczegółowych, przy czym pierwsza z nich stanowiła, że zatrudnianie obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na pracę występującego na regionalnych

(wojewódzkich) rynkach pracy w Polsce. Ta hipoteza szczegółowa została zweryfikowana pozytywnie.

Wyniki przeprowadzonej analizy regresji dla województw wykazały, że w przypadku 14 województw (dla których modele okazały się istotne statystycznie – tj. z wyłączeniem tylko województw mazowieckiego i lubuskiego), zachodziła pozytywna zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą obywateli Ukrainy, podejmujących pracę na podstawie zezwoleń i oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi na polskim rynku pracy.

Modele regresji dotyczące wyłącznie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy pozwoliły na wyciągnięcie wniosku, że w przypadku wszystkich województw (dla których modele okazały się istotne statystycznie – tj. z wyłączeniem tylko województw mazowieckiego i lubuskiego), zachodziła pozytywna zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą obywateli Ukrainy, podejmujących pracę na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi.

W przypadku modeli regresji odnoszących się do zezwoleń na pracę, wnioski są bardzo podobne – w przypadku 14 województw modele okazały się istotne statystycznie (wyjątkiem były tylko województwa lubelskie i lubuskie) i prowadziły do wniosku, że wraz ze wzrostem wolnych miejsc pracy w 14 województwach, zatrudnienie obywateli Ukrainy na podstawie zezwolenia na pracę także rośnie. Innymi słowy, zatrudnienie obywateli ukraińskich jest odpowiednią na niezaspokojony popyt na pracę w Polsce.

Odnosząc się do nielicznych wyjątków województw, w przypadku których modele okazały się nieistotne statystycznie, autorka ma świadomość, że podjęte badania o charakterze makroekonomicznym nie uwzględniają specyfiki każdego, regionalnego rynku pracy. Przykładowo, tylko w województwie mazowieckim i lubelskim w 2023 roku dominującą grupą cudzoziemców w strukturze oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi byli obywatele Białorusi (udział tych narodowości w strukturze oświadczeń wyniósł odpowiednio 49,50 i 65,49%)³⁵⁶. Z drugiej strony są to województwa istotnie różniące się od siebie pod względem PKB. Takie różnice są przesłanką istnienia regionalnych rynków pracy – stąd, przeprowadzone badania mogą stać się podstawą do dalszych, pogłębionych badań w takim ujęciu.

³⁵⁶ Obliczenia własne na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki - Społecznej Departament Rynku Pracy, <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->, [data dostępu 18.05.2024 r.].

Wyniki przeprowadzonych przez autorkę badań w ujęciu regionalnym są spójne z podobnymi badaniami w literaturze przedmiotu. Przykładowo, A. Adamczyk analizując aktywność obywateli Ukrainy na polskim rynku pracy w latach 2014-2017, wskazała na ich dopasowanie do potrzeb polskiego rynku pracy, wykazując, że cudzoziemcy na miejsce świadczenia pracy wybierali te regiony kraju, w których występowała najwyższa liczba wakatów, a unikali województw z najmniejszą liczbą wolnych miejsc pracy (w badanych latach: województwa podlaskiego, świętokrzyskiego czy warmińsko – mazurskiego)³⁵⁷. Wyniki przeprowadzonych przez autorkę badań są także zgodne z badaniami F. D. Blau oraz Ch. Mackie, którzy wskazali, że imigracja dostarcza siły roboczej tam, gdzie jest na nią zapotrzebowanie, bowiem cudzoziemscy pracownicy osiedlają się w regionach, gdzie występuje najwyższy popyt na pracę³⁵⁸.

Przeprowadzone badania umożliwiły częściową pozytywną weryfikację drugiej hipotezy szczegółowej, stanowiącej, że zatrudnianie obywateli Ukrainy jest odpowiedzią na problem niezaspokojonego popytu na pracę występującego w poszczególnych branżach polskiej gospodarki.

Wyniki przeprowadzonej analizy regresji dla wybranych sekcji PKD, wskazują, że w przypadku wszystkich z wybranych sekcji, dla których modele okazały się istotne (tylko z wyjątkiem sekcji: Edukacja), zachodzi pozytywna zależność pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a liczbą obywateli Ukrainy, podejmujących pracę na podstawie zezwoleń i oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom.

W przypadku drugiego modelu, w którym zmienną objaśnianą były wyłącznie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom, uzyskane wyniki analizy regresji przeprowadzonej dla poszczególnych sekcji PKD, pozwalają na następującą interpretację: wzrost liczby wolnych miejsc pracy o jedną jednostkę, *ceteris paribus*, powoduje zwiększenie liczby zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy we wszystkich badanych sekcjach (z wyjątkiem sekcji: Edukacja oraz Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, w przypadku których modele okazały się nieistotne statystycznie).

Wyniki ostatniego modelu regresji, w którym zmienną objaśnianą były wyłącznie zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy pozwalają z kolei na następującą

³⁵⁷ A. Adamczyk, *Imigracja zarobkowa do Polski. Casus Ukraińców (2014-2017)*, Środkowoeuropejskie Studia Polityczne, Nr 2/2018, s. 131.

³⁵⁸ F. D. Blau, Ch. Mackie, *The Economic and Fiscal Consequences of Immigration*, The National Academies Press, Washington 2016, s. 4.

interpretację: wzrost liczby wolnych miejsc pracy, *ceteris paribus*, powoduje wzrost liczby zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w zbadanych sekcjach, z wyłączeniem aż czterech sekcji: Przetwórstwo przemysłowe, Zakwaterowanie i gastronomia, Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Edukacja. W odniesieniu do tych sekcji nie występuje zależność pomiędzy zmiennymi.

W literaturze badania odnoszące się do zatrudnienia cudzoziemców w kontekście popytu w poszczególnych branżach polskiej gospodarki należą do rzadkości. Badania już przytaczane – A. Adamczyk – należą do tych nielicznych, przy czym odnoszą się do lat 2014-2017 i zostały oparte na metodzie instytucjonalno-prawnej, decyzyjnej i komparatystycznej. Z badań tych wynika, że obywatele Ukrainy wypełniali luki w zawodach charakteryzujących się silnym niedoborem pracowników, stąd zatrudnienie cudzoziemców w latach 2014-2017 rozwiązywało problemy kadrowe polskich pracodawców³⁵⁹.

Według najlepszej wiedzy autorki niniejszej dysertacji, dotąd nie podejmowane były badania nad zatrudnianiem obywateli Ukrainy w Polsce ze względu na sekcję PKD, z uwzględnieniem podstawy zatrudnienia cudzoziemca, tj. zezwolenia i/lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Takie ujęcie okazało się mieć szczególną wartość dodaną. Wyniki badań bowiem pozwalają na klarowne wskazanie tych sekcji, w których wzrost liczby wolnych miejsc pracy, *ceteris paribus*, nie powoduje wzrostu zatrudnienia obywateli Ukrainy.

Podejmując próbę interpretacji tych wyników, autorka skłania się do wniosku, że zatrudnianie obywateli Ukrainy pomaga rozwiązać problem niezaspokojonego popytu na pracę w branżach, w których wykonuje się prace wymagające niskich kwalifikacji. Pracownicy z Ukrainy w sektorach takich jak. m.in. budownictwo, transport czy handel, znajdowali zatrudnienie z powodu ilościowych niedoborów podaży ze strony rodzimej siły roboczej. Z tytułu licznych wyjazdów zagranicznych Polaków w celach zarobkowych do innych krajów UE w niektórych sektorach powstały luki na rynku pracy. Dlatego zatrudnienie pracowników z Ukrainy np. w budownictwie, transporcie czy handlu stanowiło swoistego rodzaju kompensację niedoborów³⁶⁰.

Z kolei w sekcjach wymagających wysokich kwalifikacji, jak w przypadku edukacji czy działalności naukowej, przyczyn braku zależności między wolnymi miejscami pracy w Polsce a zatrudnieniem obywateli Ukrainy można upatrywać w barierach natury

³⁵⁹ A. Adamczyk, op. cit., s. 131.

³⁶⁰ International Organization for Migration, *Ukrainian Migrants on the Polish Labour Market*, Kyiv 2020, s. 84.

formalno-prawnej. Potwierdzają to badania jakościowe – jak np. analiza A. Dolińskiej, oparta o bezpośrednie wywiady z wysoko wykwalifikowanymi imigrantkami do Polski z Ukrainy (a także Białorusi)³⁶¹.

Konkludując, na podstawie przeprowadzonych badań wyciągnąć można następujące wnioski:

- 1) W analizowanym okresie występowały różnice w poziomie niezaspokojonego popytu na pracę w Polsce w zależności od branż i regionów kraju.
- 2) Województwa borykające się z wysokim poziomem niezaspokojonego popytu na pracę, odczuwały braki kadrowe szczególnie w branżach wymagających niskich kwalifikacji. Jako przyczynę takiego stanu rzeczy należy wskazać m.in. emigrację Polaków wykazujących większą skłonność do wykonywania prac prostych za granicą, ze względu na wyższe płace (biorąc także pod uwagę możliwość swobodnej migracji polskich obywateli w UE).
- 3) Obecność na polskim rynku pracy obywateli Ukrainy była szczególnie cenna w sytuacjach, gdy istniało ilościowe zapotrzebowanie na pracowników w sektorach takich jak budownictwo czy przemysł.
- 4) Polscy pracodawcy chętnie korzystali z zasobów zagranicznej siły roboczej, szczególnie w drodze zatrudniania obywateli Ukrainy, co przejawiało się liczbą oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy oraz liczbą zezwoleń wydanych na pracę obywatelom Ukrainy w latach 2004-2020.
- 5) Zatrudnianie obywateli Ukrainy w Polsce niesło za sobą szereg korzyści ekonomicznych, w postaci: zwiększonych wpływów do budżetu państwa, wzrostu PKB czy też partycypacji zatrudnionych cudzoziemców w emerytalnym systemie reparycyjnym (PAYGO), jako osób pracujących.
- 6) Przeprowadzone badania pokazują, iż zatrudnianie obywateli Ukrainy stanowiło istotny czynnik wspierający zatrudnienie na wojewódzkich rynkach pracy w Polsce. Liczba wydanych zezwoleń i oświadczeń była w znacznym stopniu związana z wolnymi miejscami pracy. Obywatele Ukrainy stanowili elastyczną i aktywną siłę roboczą, gotową podjąć pracę w różnych regionach kraju w odpowiedzi na potrzeby polskiego rynku pracy. To potwierdza, że zatrudnianie obywateli ukraińskich może odgrywać kluczową rolę w równoważeniu i wypełnianiu luk na rynku

³⁶¹ A. Dolińska, *Wysoko wykwalifikowane migrantki z Ukrainy i Białorusi na pierwotnym rynku pracy w Polsce – przyczynek do badań*, Studia Humanistyczne AGH, 16(1), 2017, s. 93-109.

pracy, przyczyniając się do rozwoju gospodarczego i zapewnienia większej stabilności regionalnych rynków pracy w Polsce.

- 7) Przeprowadzone badania pokazują również, że zatrudnianie obywateli Ukrainy stanowiło istotny czynnik wspierający zatrudnienie na branżowych rynkach pracy w Polsce. W tym przypadku liczba wydanych zezwoleń i oświadczeń również była w znacznej mierze związana z dostępnymi miejscami pracy. Jednakże przeprowadzone badania wskazują na pewne ograniczenia w tym zakresie: w przypadku branż i zawodów wymagających wysokich kwalifikacji, problem z zaspokojeniem popytu na pracę nie był rozwiązywany w drodze zatrudnienia obywateli Ukrainy.

Z przeglądu literatury wynika, że obywatele Ukrainy często podejmują się wykonywania w Polsce prac nieodpowiadających swoim kwalifikacjom lub poniżej kwalifikacji³⁶². Takie zjawisko – przynajmniej częściowo – można próbować wyjaśnić w świetle omówionej w niniejszej dysertacji teorii dualnego rynku pracy autorstwa P.B. Doeringer'a i M.J. Piore'a. Migranci z Ukrainy – wobec czasowości zatrudnienia w Polsce, jak to jest w przypadku oświadczeń (choć długość zatrudnienia w tej procedurze stopniowo zwiększano) mogli być skłonni zgodzić się na podjęcie pracy o niskim prestiżu, bowiem wobec czasowości zatrudnienia czynnik prestiżu traktowany jest jako mało istotny.

Niemniej jednak, jak wskazują badania przeprowadzone przez P. Strzeleckiego, J. Growca i R. Wyszyńskiego, gdyby obywatele Ukrainy podejmowali pracę również w zawodach wymagających wyższych kwalifikacji, na które jest zapotrzebowanie na polskim rynku pracy, to wzmocniliby podaż na polskim rynku pracy jeszcze dokładniej uzupełniając występujące na tym rynku niedobory³⁶³.

Można zatem uznać, że wyzwaniem stojącym przed polskim rynkiem pracy staje się pełniejsze wykorzystanie kapitału ludzkiego obywateli Ukrainy w celu zaspokojenia potrzeb polskiego rynku pracy.

Do metod pozwalających na pełniejsze wykorzystanie kompetencji cudzoziemców, można zaliczyć m.in.³⁶⁴:

- uproszczenie procedur związanych z uznawaniem zdobytych za granicą kwalifikacji zawodowych;

³⁶² O. Shelest – Szumilas, *Migranci na polskim rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, Education of Economists and Managers Vol. 51, I. 1, 2019, s. 102-103.

³⁶³ P. Strzelecki, J. Growiec, R. Wyszyński, *The contribution of immigration from Ukraine to economic growth in Poland*, NBP Working Paper No. 322, Warsaw 2020, s. 36.

³⁶⁴ O. Shelest – Szumilas, ...op. cit., s. 103.

- wprowadzenie procedur ułatwiających proces adaptacji cudzoziemców do krajowego środowiska pracy, w tym: wsparcie w nauce języka czy dostęp do szkoleń zawodowych pozwalających na rozwój kompetencji pożądanых przez pracodawcę.

Zasady te oczywiście można odnieść do obywateli Ukrainy – głównej grupy wśród imigrantów zarobkowych do Polski. Polska zdecydowała się na szerokie otwarcie polskiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy (o ile nie jest to pełna swoboda przepływu pracowników, to należy docenić wprowadzoną liberalizację imigracji w postaci oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi) a przeprowadzona analiza zatrudniania obywateli Ukrainy w odpowiedzi na potrzeby polskiego rynku pracy skłania do wniosku, że imigracja ta niesie korzyści dla obu stron. Przede wszystkim dzięki bliskości geograficznej między państwami, Ukraina od wielu lat oferuje zasoby pracy dla rozwijającej się gospodarki Polski. Przedsiębiorstwa mogą rozwijać swoją działalność, a co za tym idzie tworzyć nowe miejsca pracy i ponownie rekrutować.

Ponadto, imigracja obywateli przyczynia się do wzrostu konsumpcji w kraju. Imigranci stają się bowiem konsumentami dóbr i usług na krajowym rynku. Zwiększony popyt na dobra i usługi może z kolei stymulować wzrost gospodarczy i tworzenie nowych miejsc pracy (badanie obywateli Ukrainy pracujących w Polsce, przeprowadzone przez NBP, pokazuje, że obywatel Ukrainy pracujący w Polsce przeciętnie 34,2% dochodów przeznaczają na koszty utrzymania w Polsce, m.in. na opłaty za mieszkanie, gaz, energię, media, a także na wyżywienie, zakupy i transport w kraju³⁶⁵).

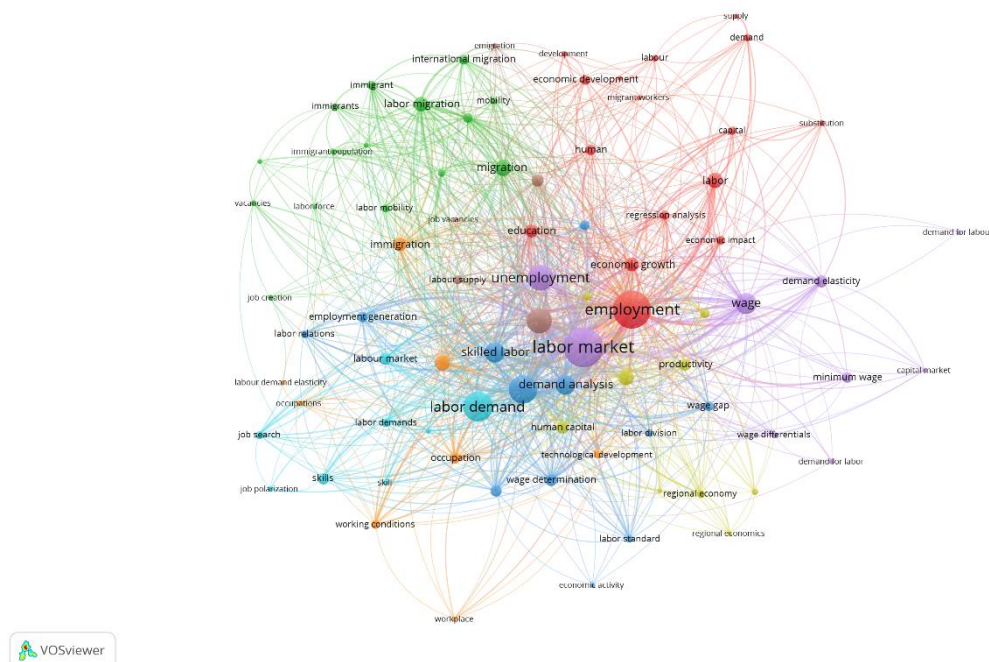
Podejmowanie zatrudnienia w Polsce niesie korzyści również obywatelom Ukrainy. Przede wszystkim wśród korzyści płynących dla obywateli Ukrainy zalicza się możliwość osiągnięcia wyższych zarobków. Jednakże, korzyści te byłyby jeszcze wyższe, gdyby obywatele Ukrainy mogli zapełniać wolne miejsca pracy w Polsce także w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji.

Wyzwaniem pozostaje zatem podjęcie działań na rzecz pełnego wykorzystania potencjału, jaki tkwi w imigracji z Ukrainy w kontekście potrzeb polskiego rynku pracy, jak przyjęto w ramach neoklasycznego modelu migracji międzynarodowych, zgodnie z którym możliwy jest scenariusz korzystny dla wszystkich stron: tzw. *Win-win-win scenario*.

³⁶⁵ I. Chmielewska, G. Dobroczycki, J. Puzynkiewicz, *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Departament Statystyki NBP Warszawa, 2016, s. 21.

ANEKS

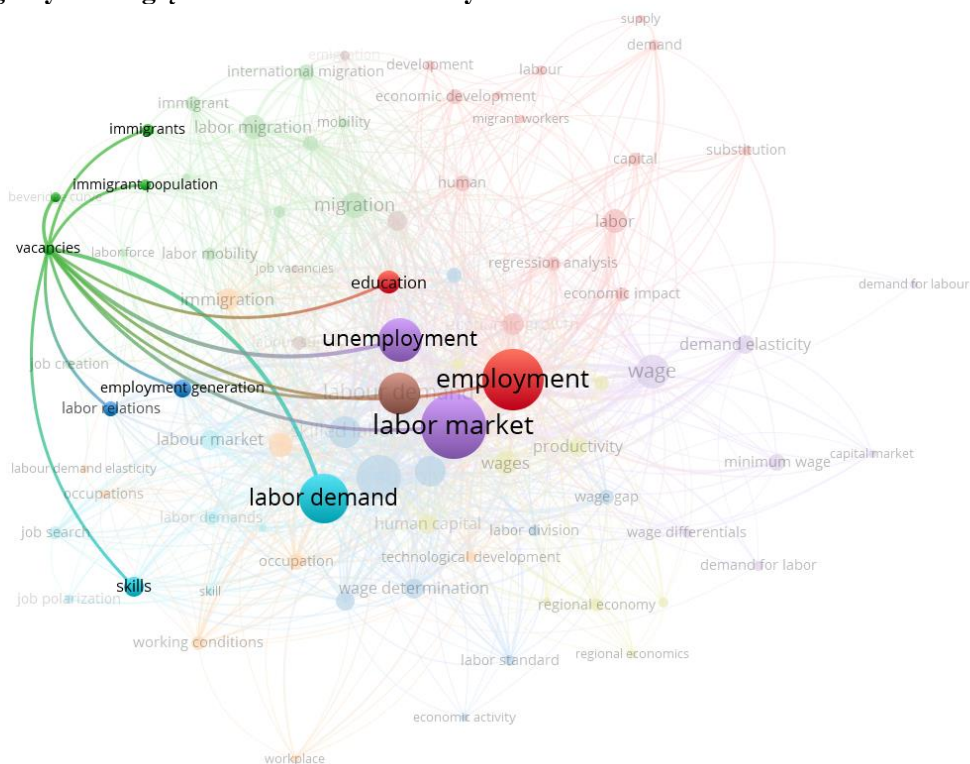
Rysunek A.1. Mapa słów kluczowych wykonana w programie VOSviewer³⁶⁶



Źródło: opracowanie własne przy wykorzystaniu programu VOSviewer oraz naukowej bazy danych SCOPUS, <https://www.scopus.com>, [data dostępu: 14.06.2023 r.].

³⁶⁶ Stwierdzenie wskazywanej w rozprawie luki badawczej umożliwił przegląd polskiej, jak i światowej literatury przedmiotu, a także mapowanie nauki przy wykorzystaniu programu VOSviewer. Do przeglądu literatury wybrano publikacje dostępne w bazie SCOPUS. Wyszukiwanie zawężono do lat 2004-2023 oraz do publikacji znajdujących się w obszarze 3 kategorii: nauk społecznych, ekonomii, ekonometrii i finansów oraz badań z zakresu biznesu, zarządzania i księgowości. Tak zawężona analiza, pozwoliła na wyłonienie 1 707 tekstów, które następnie zostały wykorzystane w celu zbudowania map przy wykorzystaniu VOSviewer, czyli oprogramowania służącego do tworzenia i wizualizacji sieci bibliometrycznych. Przeprowadzona analiza 1 707 artykułów pochodzących z bazy SCOPUS, pomogła zidentyfikować grupy tematów, o których pisano w dziedzinie niniejszej rozprawy doktorskiej w ostatnich latach. Mapa zaprezentowana na Rysunku A.1, przedstawia najczęściej występujące słowa kluczowe oraz występujące powiązania pomiędzy nimi. Na podstawie Rysunku A.1, zauważalne są cztery wyraźne klastry obszarów badawczych, łączące się poszczególnymi słowami kluczowymi. Należą do nich: klaster niebieski, klaster zielony, fioletowy i czerwony. Jeżeli słowa kluczowe występują w tym samym kolorze (należą do jednego klastra), oznacza to, że najczęściej występują wspólnie w przeglądanych publikacjach. Należy stwierdzić, że klaster czerwony związany jest z pracą ludzką i obejmuje takie słowa kluczowe, jak m.in. edukacja, ludność, kapitał ludzki, praca, zatrudnienie, popyt i podaż. Z kolei klaster fioletowy obejmuje rynek pracy i należą do niego słowa kluczowe, takie jak: bezrobocie czy zarobki. Klaster niebieski związany jest ściślej z popytem na pracę, bowiem obejmuje swoim zakresem słowa kluczowe, m.in. takie jak: umiejętności, szukanie pracy, polaryzacja miejsc pracy, czy produktywność pracy. Z kolei zielony klaster związany jest z migracją zarobkową, bowiem swoim zakresem obejmuje takie słowa kluczowe jak: mobilność, praca migrantów, migracja międzynarodowa, siła robocza, czy populacja migrantów. Na podstawie Rysunku A.1 zauważalnym jest również, iż najsilniejsze związki występują pomiędzy obszarami oznaczonymi kołami większych rozmiarów. Popularne jest łączenie ze sobą takich obszarów, jak: rynek pracy, zatrudnienie, bezrobocie, popyt na pracę, analizy popytu na pracę czy rynek umiejętności. Pojęcia związane z imigracją, znacznie rzadziej są badane wspólnie z rynkiem pracy, dlatego należy stwierdzić, iż nadal występuje duża luka badawcza w tym zakresie.

szczególnym uwzględnieniem słowa: wakaty³⁶⁷



Źródło: opracowanie własne przy wykorzystaniu programu VOSviewer oraz naukowej bazy danych SCOPUS, <https://www.scopus.com>, [data dostępu: 14.06.2023 r.].

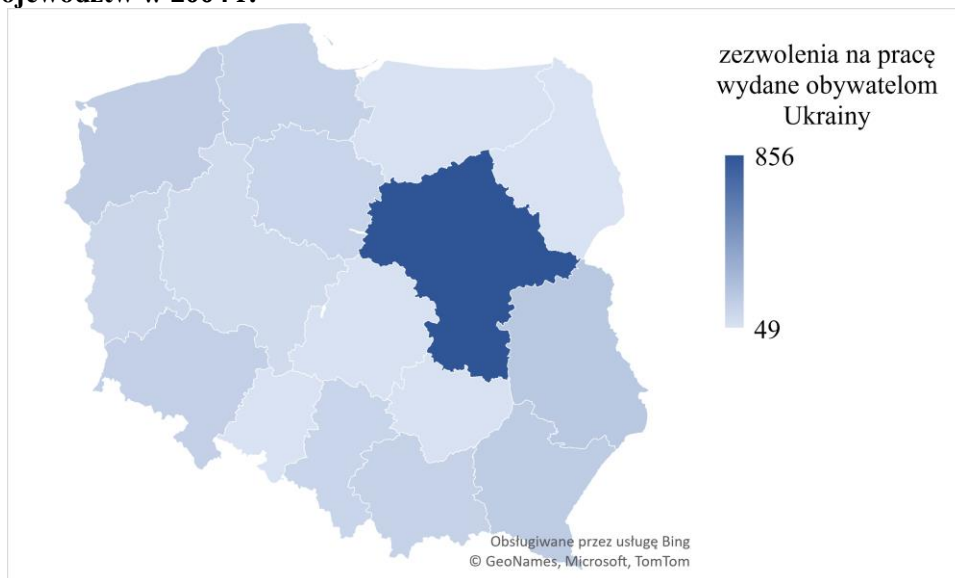
Tabela A.1. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK, gdzie y- wynagrodzenia brutto, X_1 - zmienna objaśniająca (oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom), X_2 - zmienna objaśniająca (ludność w wieku produkcyjnym), X_3 - zmienna objaśniająca (stopa bezrobocia), X_4 - zmienna objaśniająca (nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca), X_5 - zmienna objaśniająca (produkcja sprzedana przemysłu na 1 mieszkańca), X_6 - zmienna objaśniająca (podmioty gospodarcze w przeliczeniu na 1000 mieszkańców)

		Współczynniki	Błąd stand.	t Stat	Wartość-p
N=14	Wyraz wolny	-653,2097	7954,5553	-0,0821	0,9369
$R^2 = 0,9939$ Błąd standardowy = 80,0646 Istotność F = 0,0000	Zmienna X 1	0,0003	0,0002	1,6366	0,1457
	Zmienna X 2	-0,0001	0,0002	-0,5415	0,6050
	Zmienna X 3	58,8597	29,2773	2,0104	0,0843
	Zmienna X 4	0,2387	0,0894	2,6689	0,0321
	Zmienna X 5	0,0036	0,0227	0,1579	0,8790
	Zmienna X 6	49,1434	22,0437	2,2294	0,0610

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, *Bank Danych Lokalnych*, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat>, [data dostępu: 30.05.2023 r.]; MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>, [data dostępu: 30.05.2023 r.].

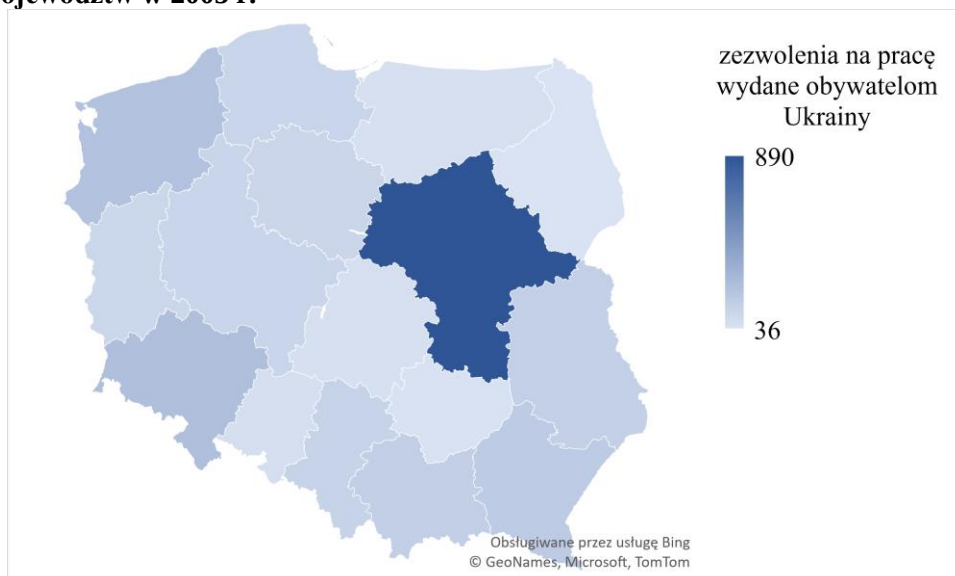
³⁶⁷ Rysunek A.2, przedstawia z kolei fragment wyżej wskazywanej na Rysunku A.1 mapy słów kluczowych wykonanej w programie VOSviewer, ze szczególnym uwzględnieniem słowa: wakaty. Interesującym z punktu widzenia badań owej rozprawy doktorskiej, stały się powiązania pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy, a innymi słowami kluczowymi (Rysunek A.2), pokazujące, współwystępowanie słowa kluczowego wolne miejsca pracy z takimi, jak: krzywa Beveridge’a, imigracja, populacja imigrantów czy popyt na pracę. Może to świadczyć, o powolnym wzroście zainteresowania badaczy zależnością pomiędzy wolnymi miejscami pracy, a imigracją.

Rysunek A.3. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2004 r.



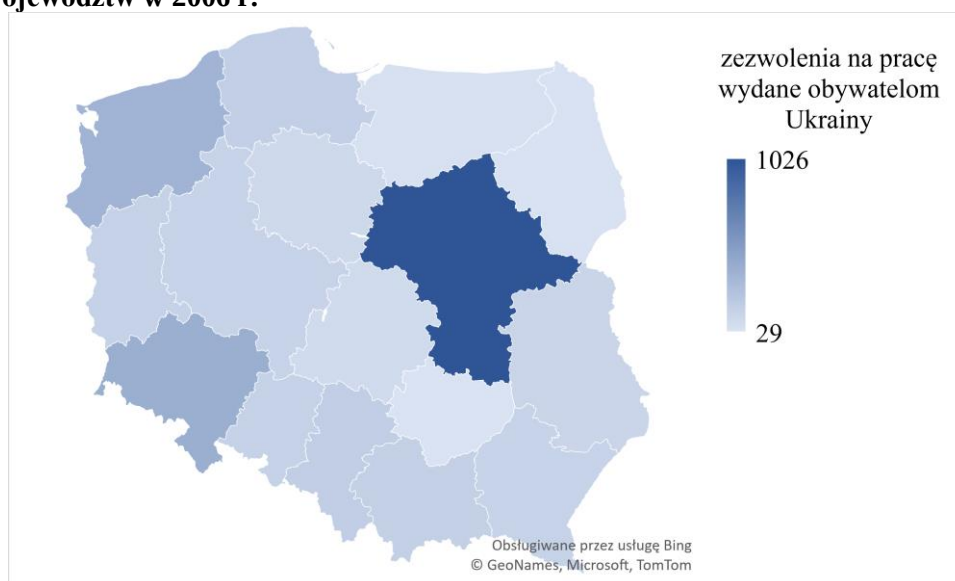
Źródło: opracowanie własne na podstawie Tabeli A.8.

Rysunek A.4. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2005 r.



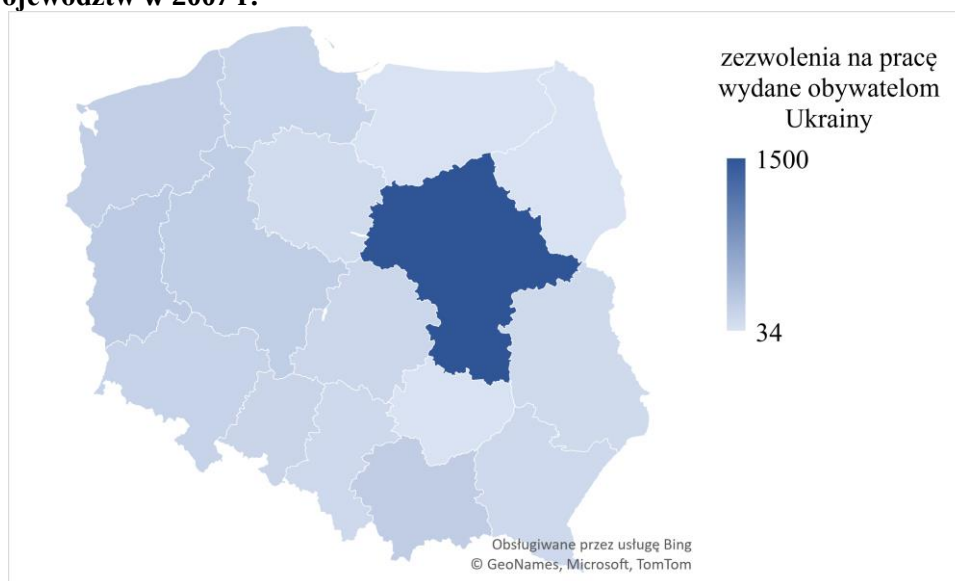
Źródło: opracowanie własne na podstawie Tabeli A.8.

Rysunek A.5. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2006 r.



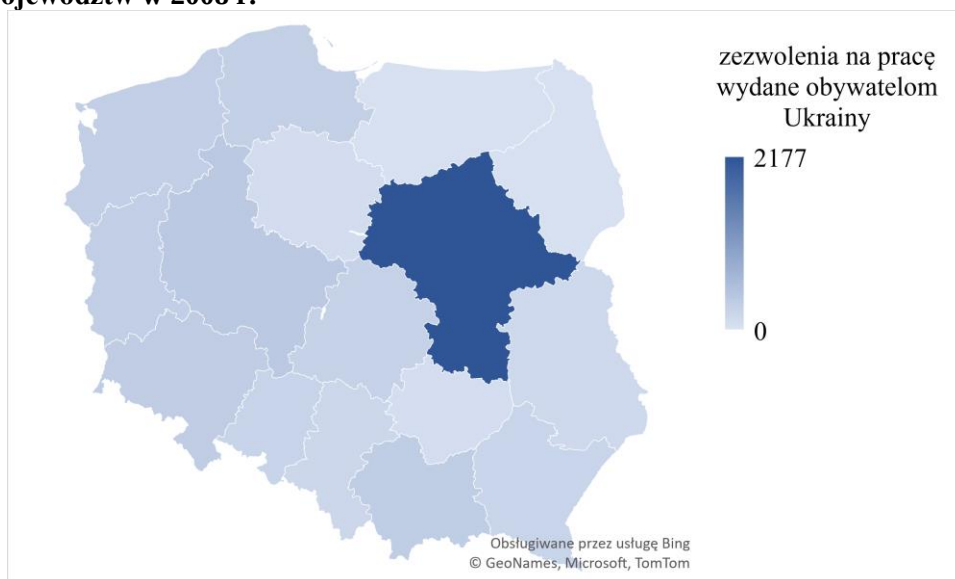
Źródło: opracowanie własne na podstawie Tabeli A.8.

Rysunek A.6. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2007 r.



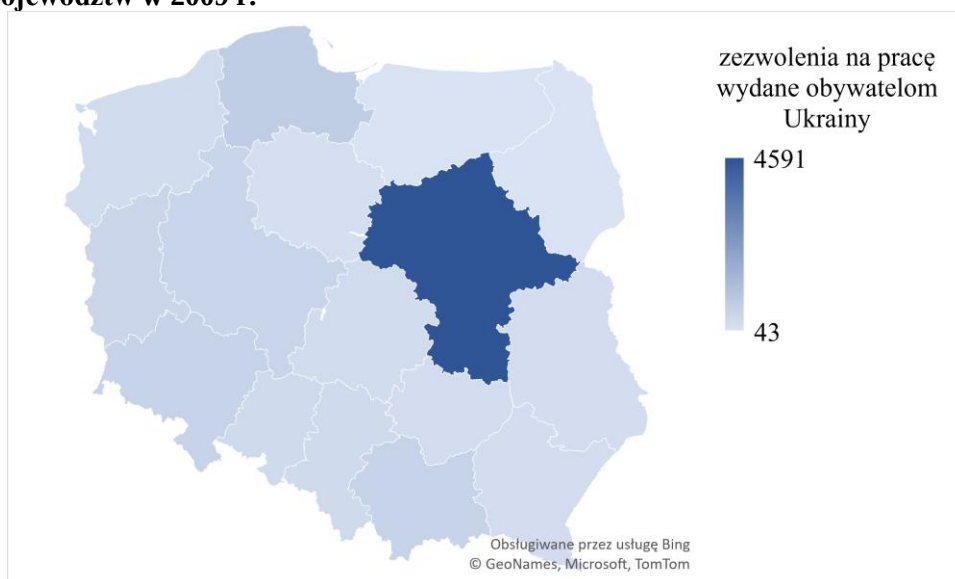
Źródło: opracowanie własne na podstawie Tabeli A.8.

Rysunek A.7. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2008 r.



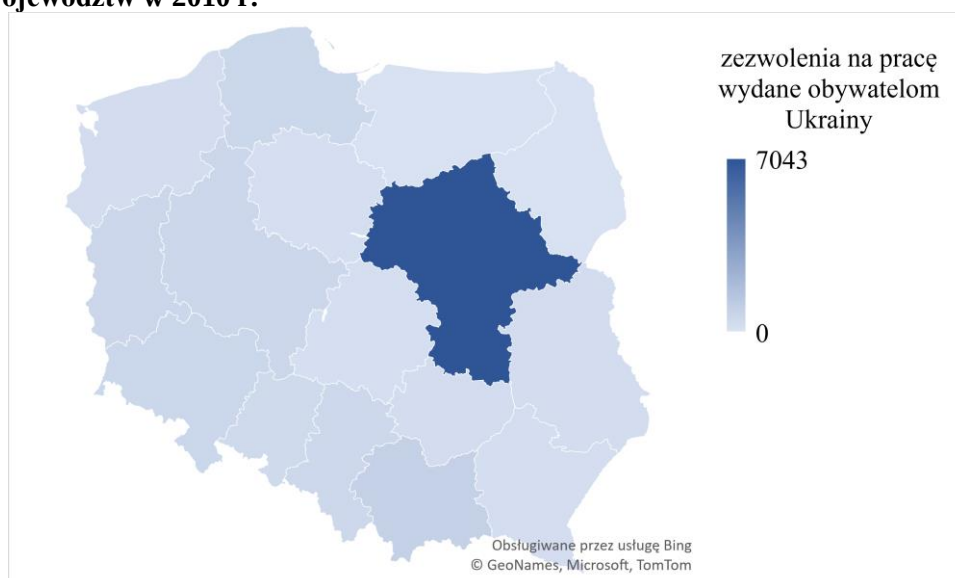
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.8. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2009 r.



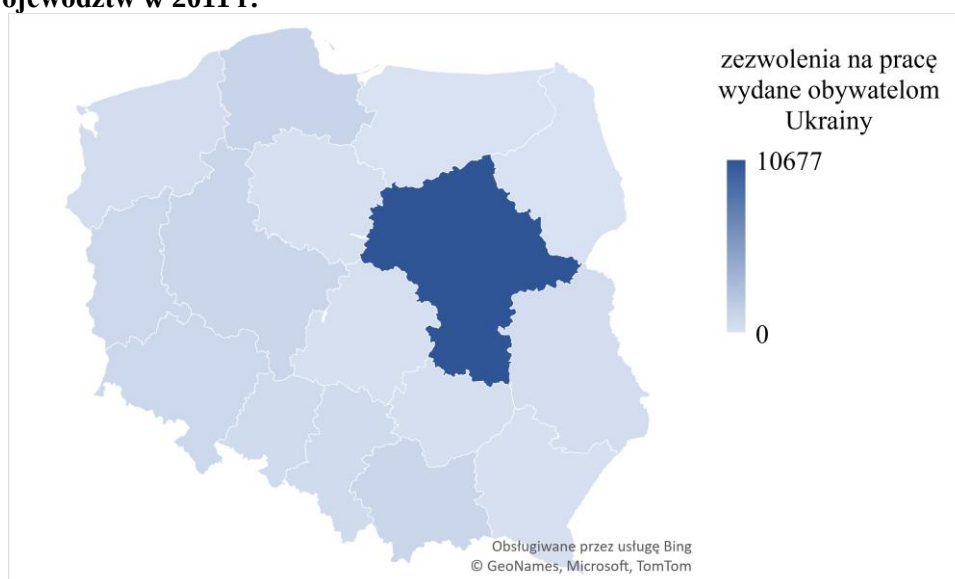
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.9. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2010 r.



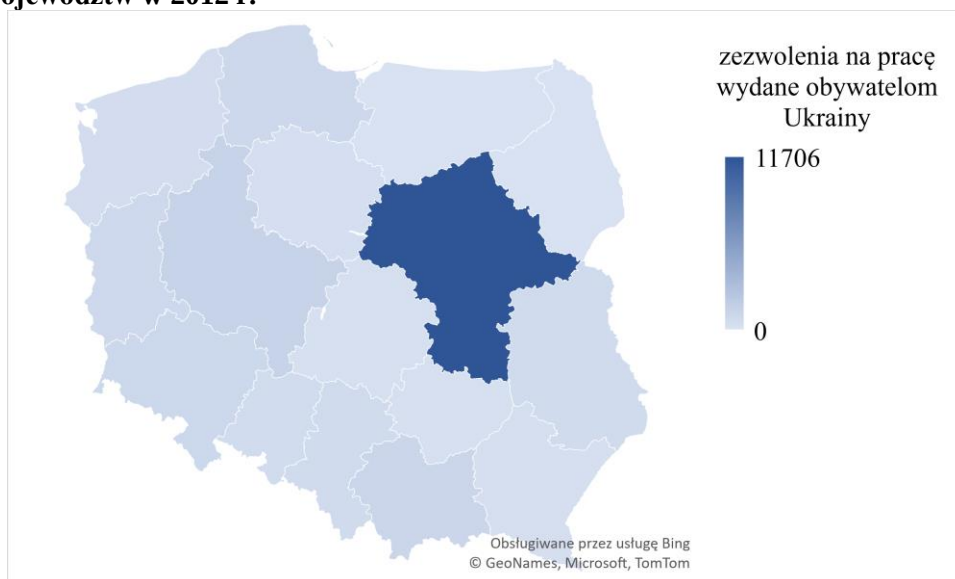
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.10. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2011 r.



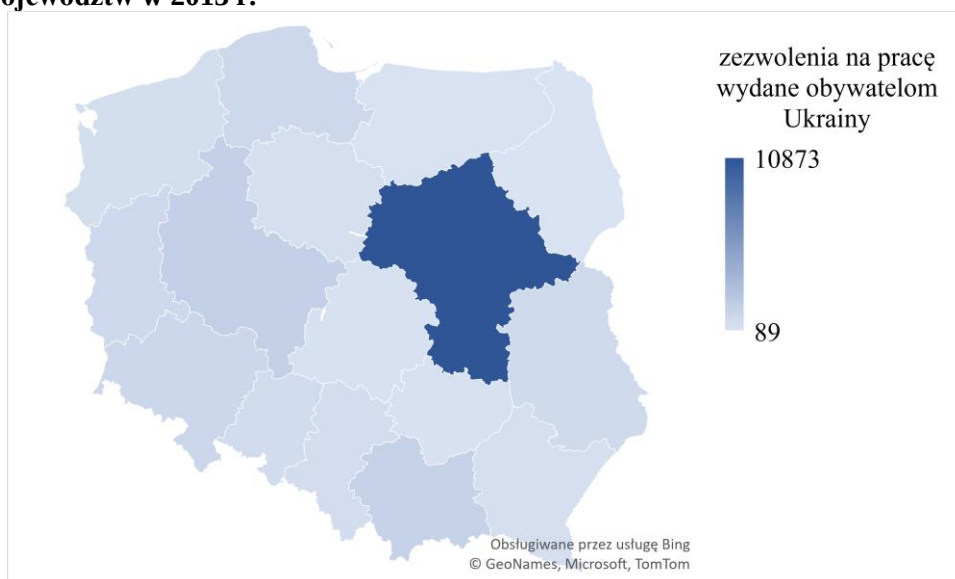
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.11. **Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2012 r.**



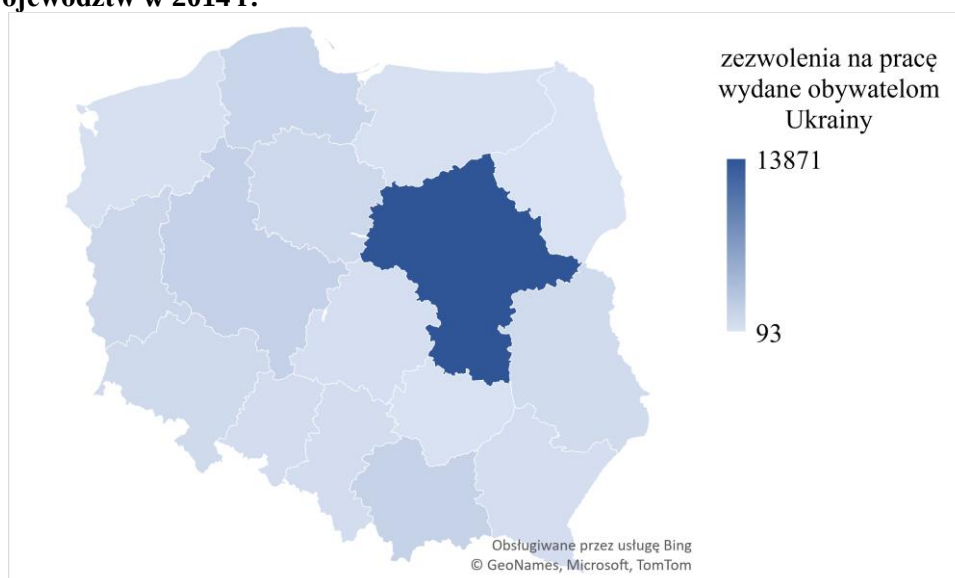
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.12. **Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2013 r.**



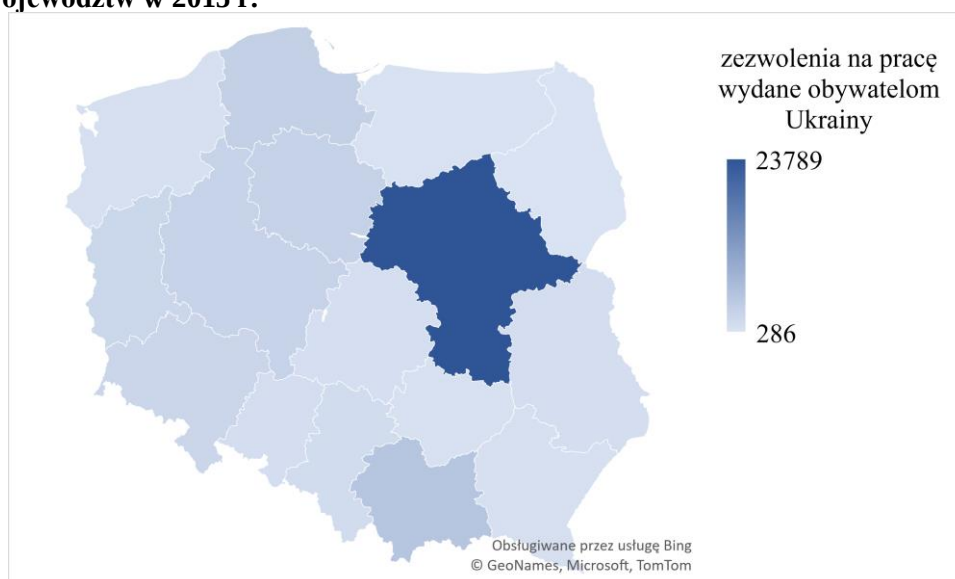
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.13. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2014 r.



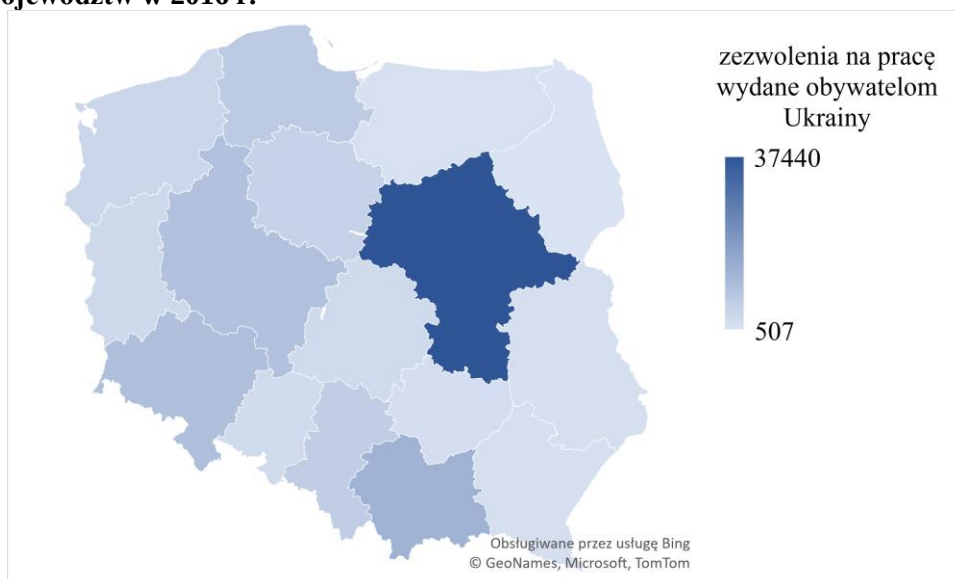
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.14. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2015 r.



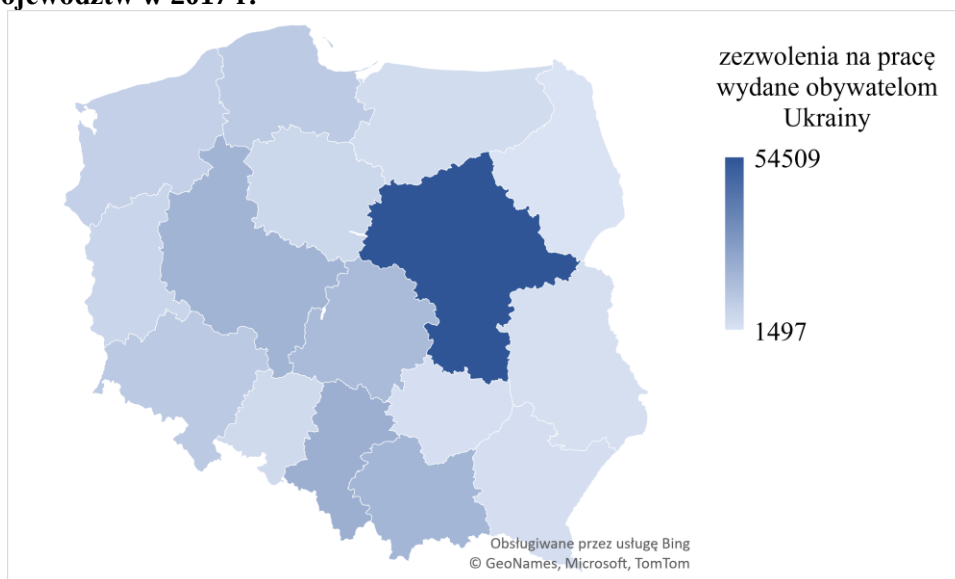
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.15. **Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2016 r.**



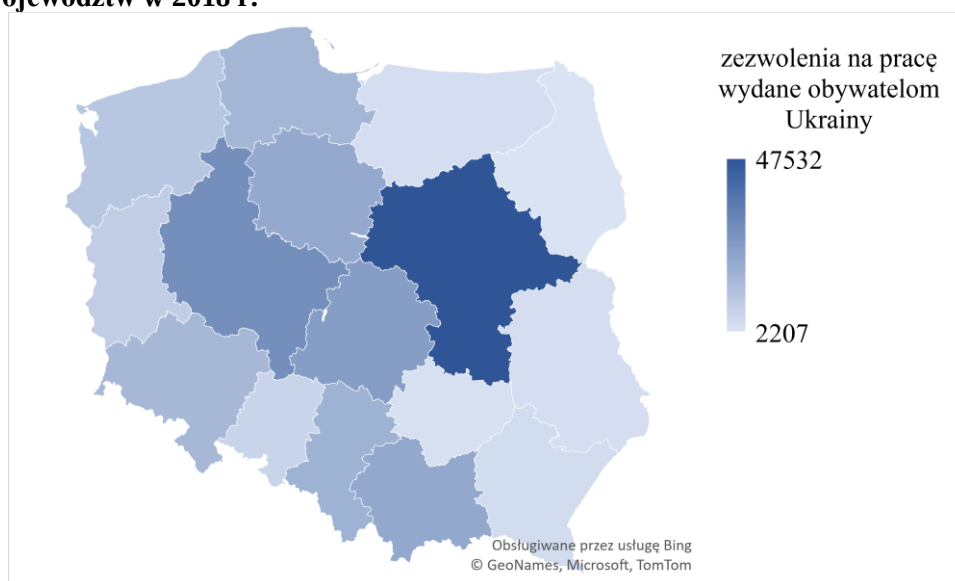
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.16. **Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2017 r.**



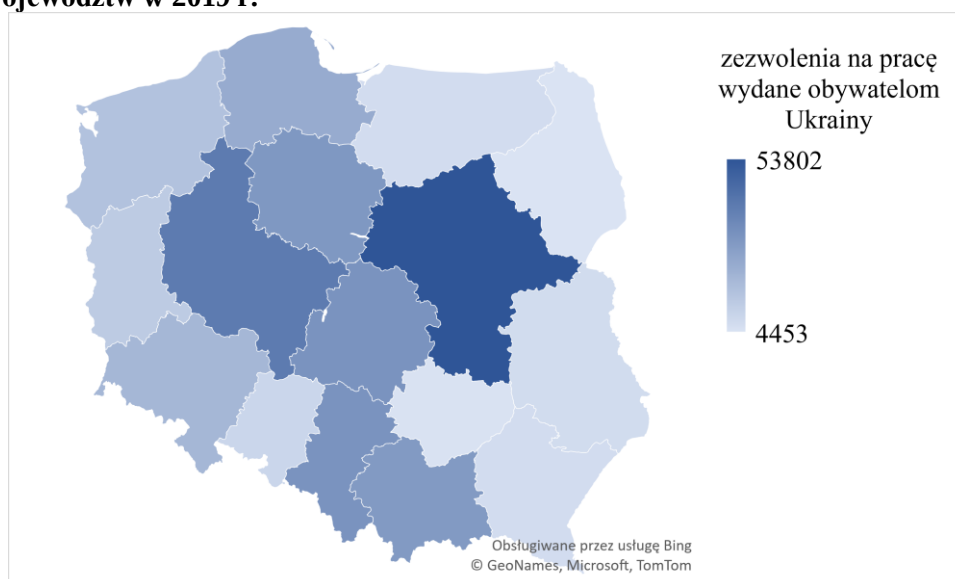
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.17. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2018 r.



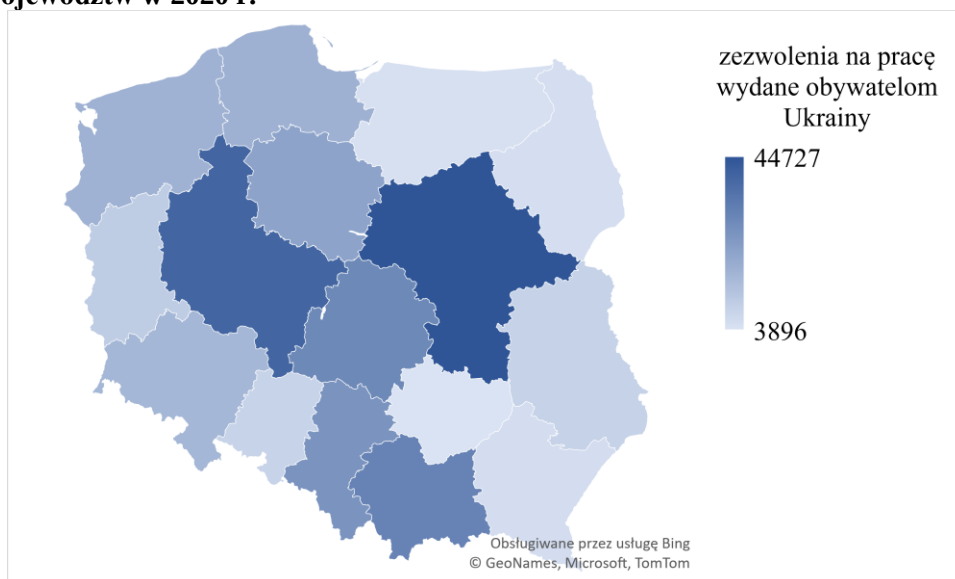
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.18. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2019 r.



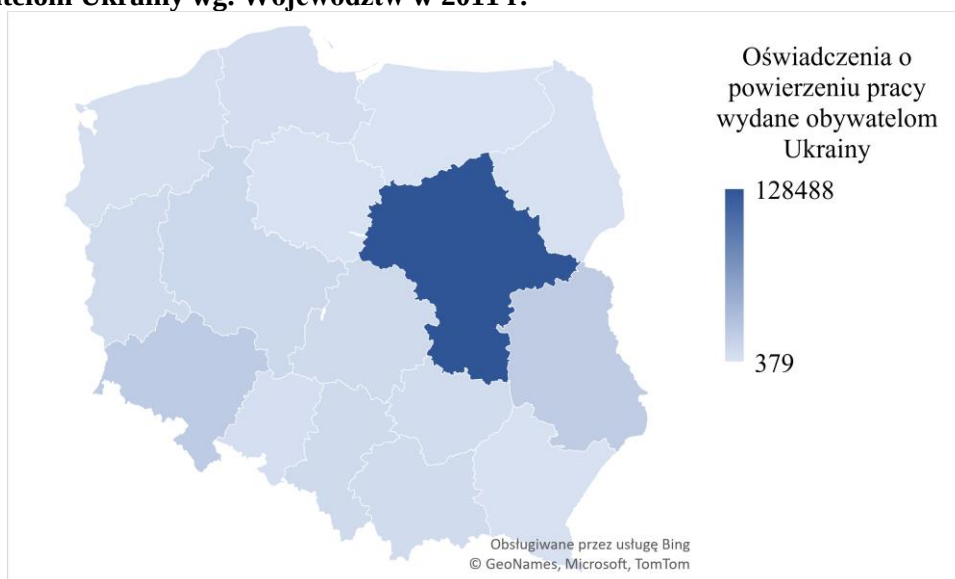
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.19. **Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2020 r.**



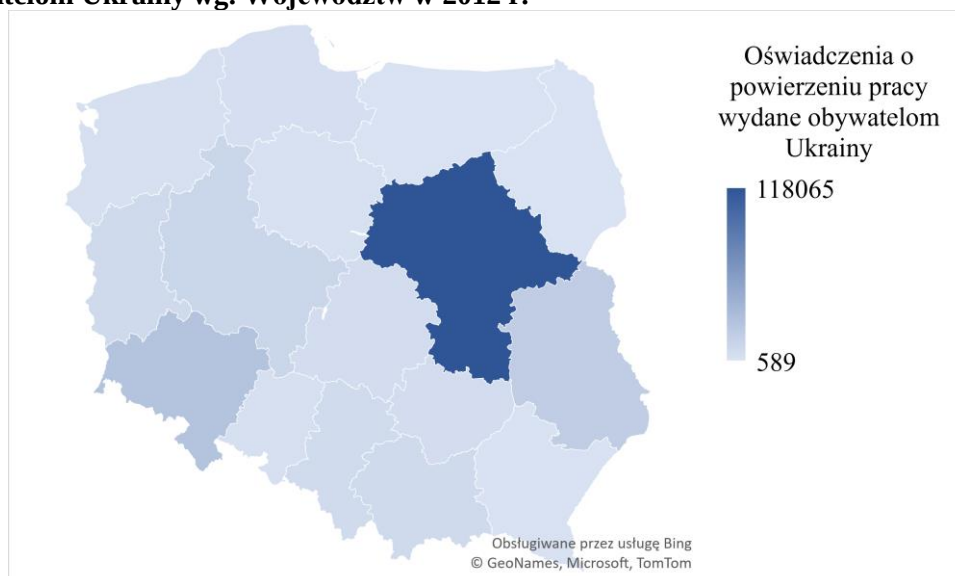
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.20. **Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2011 r.**



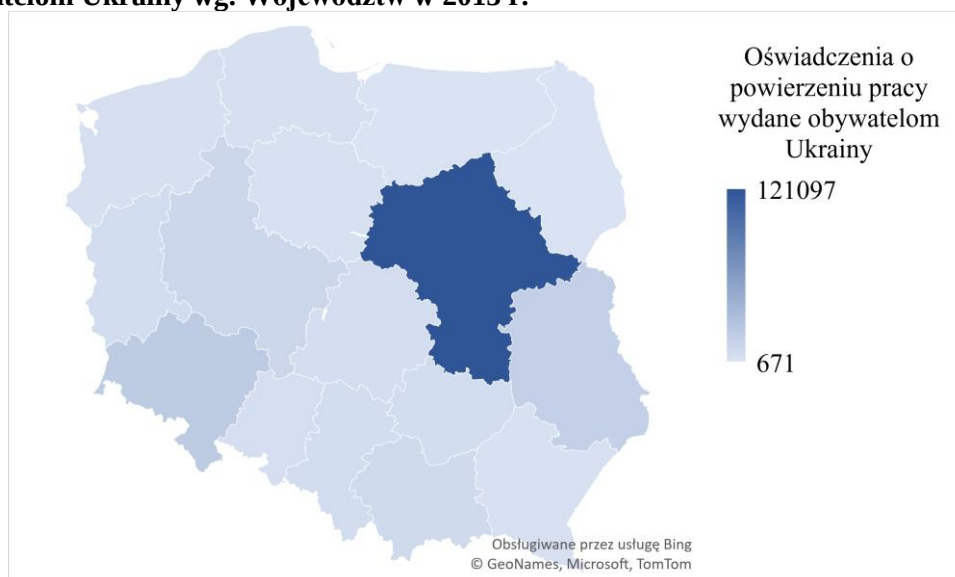
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.21. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2012 r.



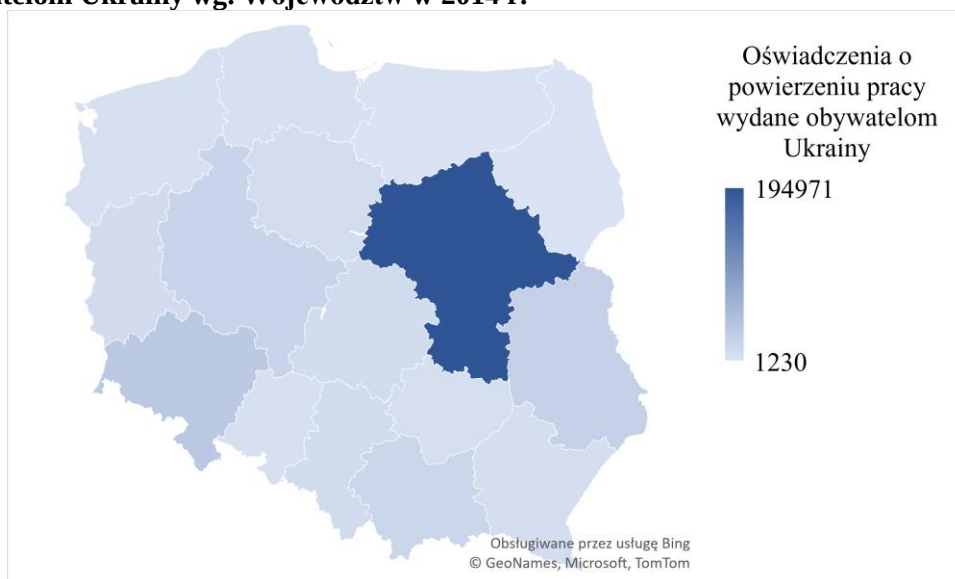
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.22. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2013 r.



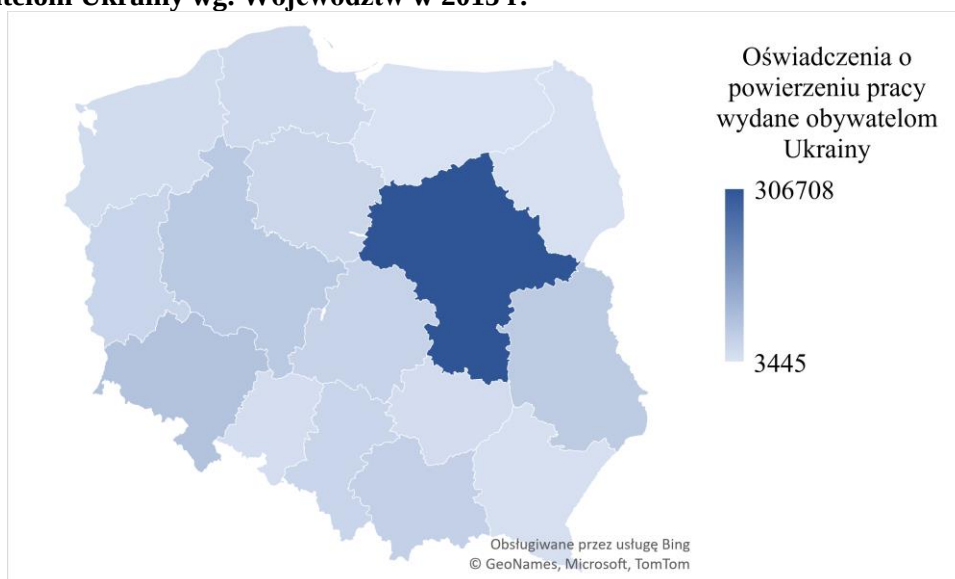
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.23. **Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2014 r.**



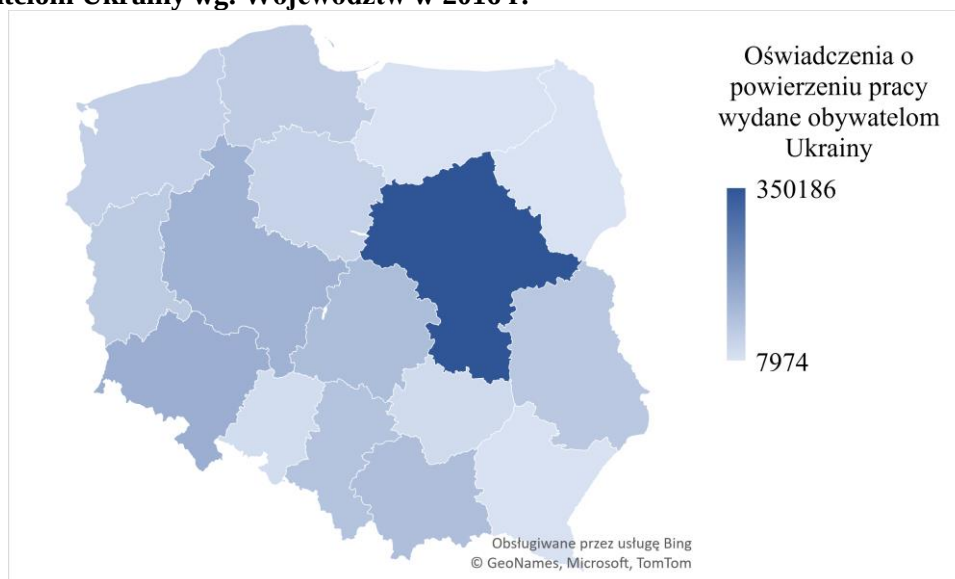
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.24. **Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2015 r.**



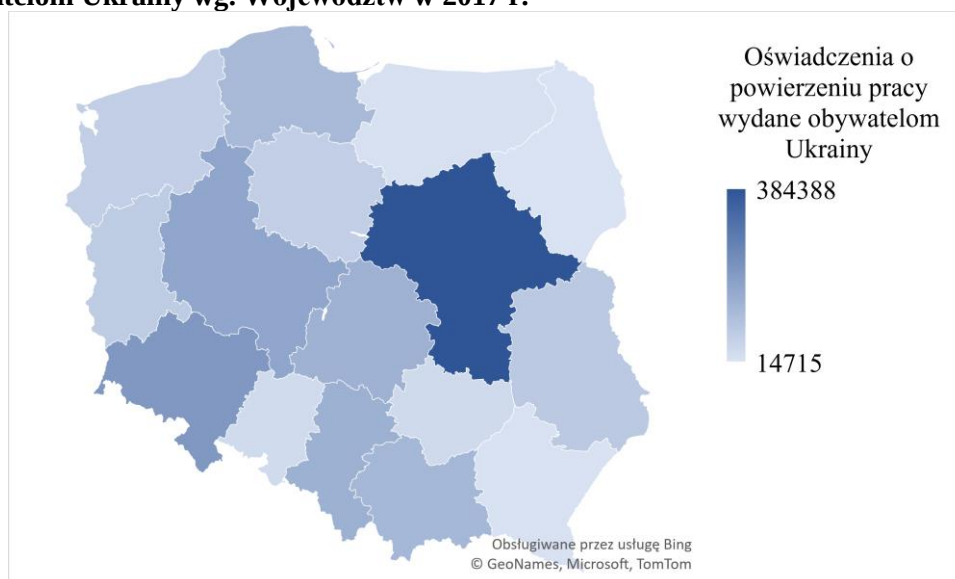
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.25. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2016 r.



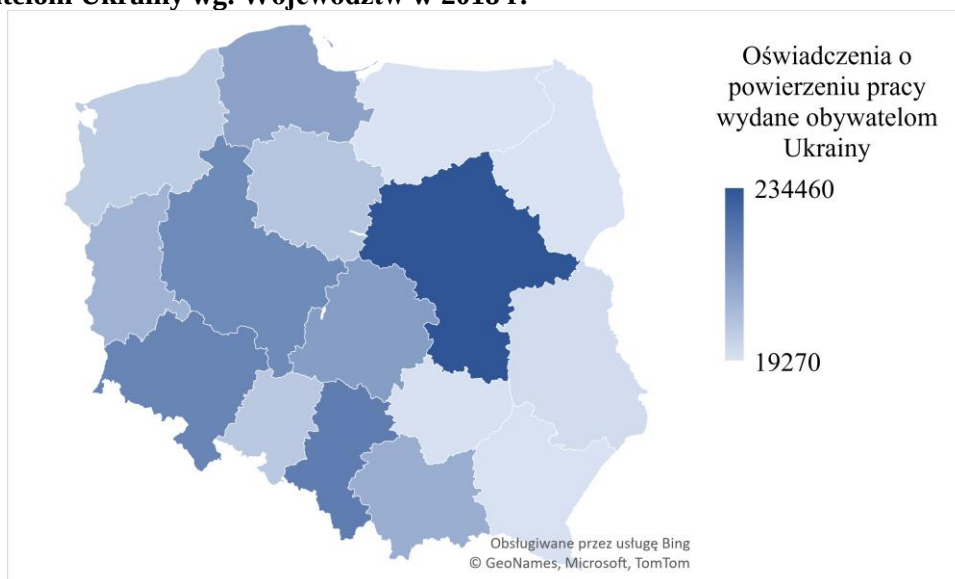
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.26. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2017 r.



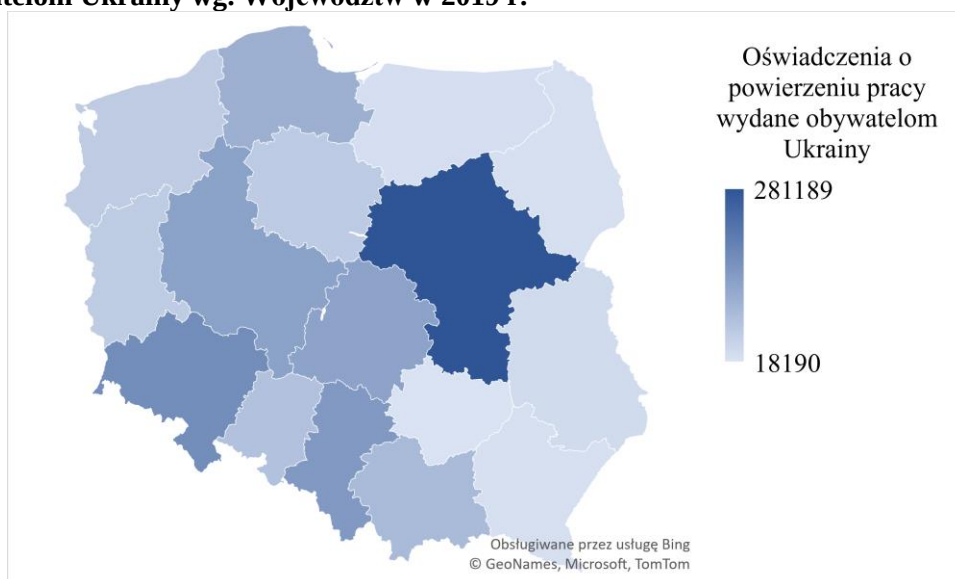
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.27. **Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2018 r.**



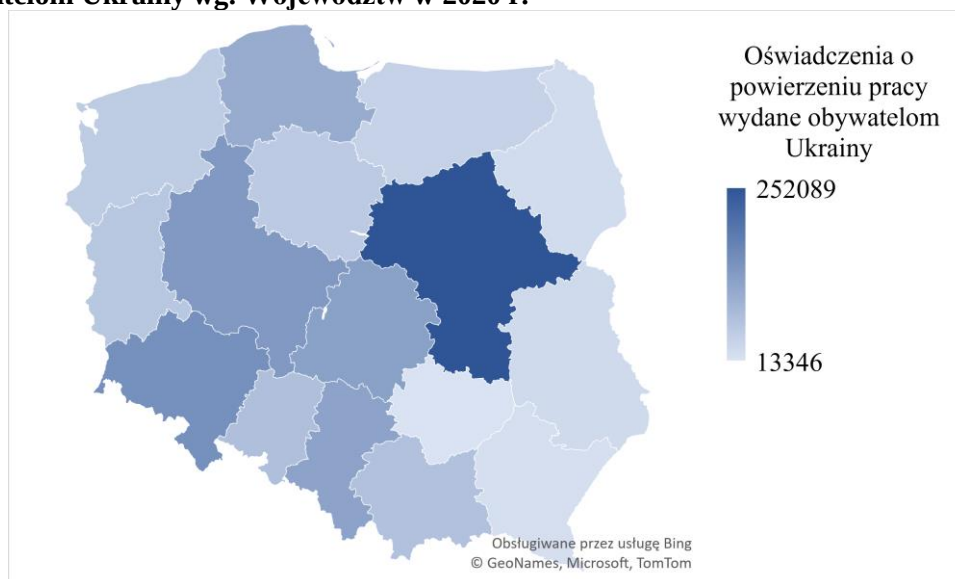
Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.28. **Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2019 r.**



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Rysunek A.29 Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2020 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie: MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.03.2023 r.].

Tabela A.2. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom ze względu na kraj pochodzenia w 2004 r.

Albania	4	Indonezja	3	Nowa Zelandia	17
Algieria	11	Irak	8	Pakistan	19
Argentyna	12	Iran	5	Peru	8
Armenia	268	Irlandia	46	Portugalia	55
Australia	55	Izrael	81	Republika Południowej Afryki	19
Austria	178	Jamajka	1	Rosja	532
Azerbejdżan	16	Japonia	228	Rumunia	63
Bangladesz	8	Jemen	8	Salwador	2
Baszkiria	4	Jordania	8	Senegal	2
Belgia	128	Jugosławia	69	Serbia i Czarnogóra	1
Białoruś	664	Kamerun	2	Sierra Leone	1
Boliwia	5	Kanada	124	Singapur	3
Bośnia i Hercegowina	17	Kazachstan	54	Słowacja	33
Brazylia	36	Kenia	15	Słowenia	12
Bułgaria	110	Kirgistan	2	Sri Lanka	5
Chile	1	Kolumbia	9	Stany Zjednoczone Ameryki	518
Chiny	256	Kongo	2	Sudan	2
Chorwacja	47	Korea Południowa	212	Syria	59
Cypr	4	Koreańska Republika Ludowo - Demokratyczna	9	Szwajcaria	26
Czechy	114	Kuba	8	Szwecja	110
Dania	164	Liban	9	Tadżykistan	6
Dominikana	1	Liberia	2	Tajlandia	26

Egipt	13	Libia	1	Tajwan	12
Ekwador	1	Litwa	31	Tanzania	2
Estonia	4	Luksemburg	2	Tunezja	21
Etiopia	3	Łotwa	6	Turcja	442
Filipiny	51	Macedonia	16	Turkmenistan	1
Finlandia	37	Malezja	5	Uganda	5
Francja	655	Mali	6	Ukraina	2588
Gambia	2	Maroko	13	Urugwaj	5
Ghana	1	Mauritius	1	Uzbekistan	6
Grecja	23	Meksyk	13	Wenezuela	3
Gruzja	22	Mołdawia	110	Węgry	27
Gwatemala	1	Mongolia	132	Wielka Brytania	293
Hiszpania	87	Nepal	29	Wietnam	1063
Holandia	231	Niemcy	970	Włochy	383
Honduras	1	Nigeria	37	Zimbabwe	4
Indie	425	Norwegia	41	Bezpaństwowcy	29
Łącznie					12381

Źródło: dane uzyskane z MPiPS.

Tabela A.3. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom ze względu na kraj pochodzenia w 2005 r.

Albania	4	Izrael	95	Norwegia	12
Algieria	13	Jamajka	2	Nowa Zelandia	12
Argentyna	10	Japonia	324	Pakistan	13
Armenia	293	Jemen	10	Peru	9
Australia	48	Jordania	5	Portugalia	25
Austria	95	Kamerun	1	Republika Korei	175
Azerbejdżan	28	Kanada	108	Republika Południowej Afryki	21
Bangladesz	4	Kazachstan	66	Rosja	486
Belgia	44	Kenia	6	Rumunia	66
Białoruś	610	Kirgistan	3	Senegal	4
Boliwia	3	Kolumbia	11	Serbia i Czarnogóra	66
Bośnia i Hercegowina	35	Kongo	1	Sierra Leone	2
Brazylia	40	Koreańska Republika Ludowo - Demokratyczna	7	Singapur	7
Bułgaria	102	Kuba	3	Sri Lanka	2
Burkina Faso	1	Laos	1	Stany Zjednoczone Ameryki	452
Chiny	240	Liban	7	Sudan	1
Chorwacja	44	Libia	2	Syria	61
Dania	94	Luksemburg	2	Szwajcaria	22
Dominikana	1	Macedonia	9	Tadżykistan	3
Egipt	9	Malezja	2	Tajlandia	38
Etiopia	4	Mali	7	Tajwan	11
Filipiny	55	Maroko	8	Tanzania	2
Finlandia	33	Mauritius	1	Tunezja	21

Francja	358	Meksyk	14	Turcja	415
Gabon	1	Mołdowa	139	Uganda	6
Ghana	1	Mongolia	93	Ukraina	2697
Grecja	9	Nepal	24	Urugwaj	1
Gruzja	24	Niderlandy	112	Uzbekistan	8
Gwinea	1	Niemcy	518	Wenezuela	4
Hiszpania	68	Nieznany	14	Wietnam	1067
Indie	445	Niger	1	Włochy	221
Indonezja	6	Nigeria	32	Wybrzeże Kości Słoniowej	2
Irak	8	Nikaragua	1	Zimbabwe	3
Iran	9	Łącznie			10304

Źródło: dane uzyskane z MPiPS.

Tabela A.4. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom ze względu na kraj pochodzenia w 2006 r.

Albania	4	Indonezja	7	Palestyna	3
Algieria	12	Irak	12	Pakistan	16
Angola	1	Iran	4	Paragwaj	1
Argentyna	9	Izrael	81	Peru	11
Armenia	277	Jamajka	2	Portugalia	15
Australia	49	Japonia	339	Republika Korei	322
Austria	37	Jemen	3	Republika Południowej Afryki	19
Azerbejdżan	24	Jordania	8	Rosja	405
Bangladesz	10	Kamerun	5	Rumunia	69
Belgia	20	Kanada	91	Senegal	2
Białoruś	704	Kazachstan	17	Serbia i Czarnogóra	69
Bośnia i Hercegowina	31	Kenia	5	Singapur	3
Brazylia	70	Kirgistan	4	Słowenia	1
Bułgaria	107	Kolumbia	7	Sri Lanka	9
Burkina Faso	5	Kongo	6	Stany Zjednoczone Ameryki	438
Chile	2	Koreańska Republika Ludowo - Demokratyczna	28	Syria	59
Chiny	405	Kuba	4	Szwajcaria	14
Chorwacja	39	Liban	15	Tadżykistan	3
Dania	48	Libia	7	Tajlandia	47
Egipt	8	Macedonia	16	Tajwan	13
Ekwador	1	Malezja	1	Tanzania	3
Etiopia	4	Mali	4	Togo	1
Filipiny	59	Maroko	11	Tunezja	13
Finlandia	9	Meksyk	23	Turcja	503
Francja	294	Mołdowa	414	Uganda	4
Gambia	2	Mongolia	93	Ukraina	3275
Ghana	1	Nepal	27	Urugwaj	2

Grecja	7	Niderlandy	61	Uzbekistan	15
Gruzja	14	Niemcy	281	Wenezuela	7
Gwatemala	1	Nieznany	13	Wietnam	999
Gwinea	2	Nigeria	28	Włochy	76
Hiszpania	22	Norwegia	5	Zimbabwe	2
Indie	427	Nowa Zelandia	8	Łącznie	10754

Źródło: dane uzyskane z MPiPS.

Tabela A.5. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom ze względu na kraj pochodzenia w 2007 r.

Albania	13	Irak	7	Nowa Zelandia	7
Algieria	9	Iran	7	Okupowane Terytorium Palestyny	3
Argentyna	12	Izrael	97	Pakistan	22
Armenia	304	Jamajka	1	Paragwaj	1
Australia	36	Japonia	456	Peru	9
Austria	2	Jemen	1	Republika Korei	534
Azerbejdżan	21	Jordania	11	Republika Południowej Afryki	25
Bangladesz	8	Kamerun	6	Rosja	419
Bezpaństwowcy	10	Kanada	94	Rumunia	1
Białoruś	855	Kazachstan	28	Senegal	3
Boliwia	6	Kenia	8	Serbia	61
Bośnia i Hercegowina	23	Kirgistan	3	Singapur	1
Brazylia	55	Kolumbia	10	Sri Lanka	3
Burkina Faso	9	Kongo	7	Stany Zjednoczone Ameryki	345
Chile	2	Koreańska Republika Ludowa	44	Sudan	3
Chiny - Hongkong	1	Kostaryka	1	Syria	79
Chiny - Prowincja Tajwan	26	Kuba	6	Szwajcaria	1
Chiny (Bez Tajwanu)	801	Laos	1	Tadżykistan	2
Chorwacja	43	Liban	15	Tajlandia	77
Czad	1	Libia	6	Tanzania	1
Czarnogóra	4	Macedonia	22	Tunezja	31
Egipt	26	Malezja	10	Turcja	570
Ekwador	2	Mali	2	Uganda	1
Etiopia	4	Maroko	14	Ukraina	3851
Filipiny	55	Mauritius	2	Uzbekistan	108
Francja	3	Meksyk	31	Wenezuela	4
Ghana	2	Mołdowa	971	Wietnam	1064
Gruzja	62	Mongolia	90	Wybrzeże Kości Słoniowej	1
Gwinea	1	Nepal	29	Wyspy Dziewicze USA	1
Honduras	2	Niderlandy	4	Zimbabwe	8
Indie	434	Niemcy	11	Łącznie	12153
Indonezja	34	Nigeria	56		

Źródło: dane uzyskane z MPiPS.

Tabela A.6. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom z uwzględnieniem sekcji PKD w latach 2004-2007

Rok	Zezwolenia wydane na pracę cudzoziemcom (ogółem)	przetwórstwo przemysłowe	budownictwo	handel hurtowy i detaliczny	hotele i restauracje	pośrednictwo finansowe i obsługa nieruchomości	edukacja	ochrona zdrowia i pomoc społeczna
2004	12381	3455	416	3798	920	1080	1515	343
2005	10304	3145	303	2830	809	1000	1031	305
2006	10754	2491	475	2699	848	1033	616	222
2007	12153	2858	975	3142	1026	995	442	199

Źródło: dane uzyskane z MPiPS.

Tabela A.7. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy, z uwzględnieniem sekcji PKD w latach 2004-2007

Rok	Zezwolenia wydane na pracę obywatelom Ukrainy (ogółem)	przetwórstwo przemysłowe	budownictwo	handel hurtowy i detaliczny	hotele i restauracje	pośrednictwo finansowe i obsługa nieruchomości	edukacja	ochrona zdrowia i pomoc społeczna
2004	2588	634	47	578	50	107	772	138
2005	2697	877	49	525	40	200	536	146
2006	3275	820	119	468	74	273	304	81
2007	3851	938	466	600	97	312	214	81

Źródło: dane uzyskane z MPiPS.

Tabela A.8. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy, z uwzględnieniem sekcji PKD w latach 2004-2007

Rok	Kadra kierownicza, doradcy, eksperci	Robotnicy wykwalifikowani	Pracownicy wykonujący prace proste
2004	1398	455	275
2005	1284	519	452
2006	920	822	628
2007	773	1414	513

Źródło: dane uzyskane z MPiPS.

Tabela A.9. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy z uwzględnieniem polskich województw w latach 2004-2007

Rok	2004	2005	2006	2007
Dolnośląskie	158	246	394	199
Kujawsko - Pomorskie	128	113	100	111
Lubelskie	199	152	124	127
Lubuskie	116	110	148	280
Łódzkie	55	54	82	156
Małopolskie	147	154	165	260
Mazowieckie	856	890	1026	1500
Opolskie	49	63	146	175
Podkarpackie	182	178	140	133
Podlaskie	49	36	37	35
Pomorskie	147	121	171	187
Śląskie	131	131	174	134
Świętokrzyskie	54	42	29	34
Warmińsko-Mazurskie	52	56	42	34
Wielkopolskie	93	119	139	245
Zachodniopomorskie	172	232	358	241

Źródło: dane uzyskane z MPiPS.

BIBLIOGRAFIA

1. Acedański J., *Teorie poszukiwań na rynku pracy a makroekonomiczne modele DSGE*, Studia Ekonomiczne/Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach 78, Dylematy współczesnego rynku pracy, 2011.
2. Adamczyk A., *Imigracja zarobkowa do Polski. Casus Ukraińców (2014-2017)*, Środkowoeuropejskie Studia Polityczne, Nr 2/2018.
3. Ambroży J., *Edukacja a rynek pracy – problemy teraźniejszości, wyzwania przyszłości*, „Edukacja ustawiczna dorosłych”, Polish Journal of Continuing Education, 4(79)/2012.
4. Amuedo-Dorantes C., *Work Transitions into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain*, ILR Review, 53(2), 2000.
5. Antoszak P., *Pojęcie i funkcje płac we współczesnej gospodarce rynkowej*, [w:] Wedeł – Doma-radzka A. (red.), *Zeszyty Naukowe Wyższa Szkoła Gospodarki, Ekonomia* 4/2012, Bydgoszcz 2012.
6. Augustyńczyk J., *Юридические основания трудоустройства иностранцев в Польше: исторический очерк, современность и пандемия Covid-19*, Studia Sieci Uniwersytetów Pogranicza, 5, 2021.
7. Augustyńczyk J., *Prawne uwarunkowania zatrudniania obcokrajowców w Polsce*, Equilibrium, Zeszyty Naukowe WSE, nr 1(4), Białystok 2019.
8. Auleytnier J., *Polska polityka społeczna. Ciągłość i zmiany*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2004.
9. Backes – Gellner U., Tuor S. N., *Avoiding Labor Shortages by Employer Signaling: On the Importance of Good Work Climate and Labor Relations*, ILR Review, 63(2), 2010.
10. Barnow B.S., Trutko J., Piatak J.S., *Occupational Labor Shortages: Concepts, Causes, Consequences and Cures*, Upjohn Institute for Employment Research, 2013.
11. Bartosik K., *Popyt na pracę w Polsce w warunkach spowolnienia gospodarczego*, Studia Ekonomiczne, nr 3 (LXX), 2011.
12. Beck K., Gawrońska – Nowak B., Schabek A., *Polski rynek pracy a imigracja*, [w:] Konieczna – Sałamatin J. (red.), *Imigranci o wysokich kwalifikacjach na polskim rynku pracy, Raport z badań 2014 - 2015*, iSEE - Instytut Społeczno-Ekonomicznych Ekspertyz, Fundacja „Nasz Wybór”, Warszawa 2015.

13. Begg D., Vernasca G., Fischer S., Dornbusch R., *Makroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.
14. Begg D., Vernasca G., Fischer S., Dornbusch R., *Mikroekonomia*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2014.
15. Bińkowski J., *Ukraińska emigracja do Polski. Analiza zjawiska w kontekście sytuacji na rynku pracy*, Kolegium Europy Wschodniej im. Jana Nowaka-Jeziorańskiego we Wrocławiu Warsaw Enterprise Institute Warszawa–Wojnowice 2017.
16. Blau F.D., Mackie Ch., *The Economic and Fiscal Consequences of Immigration*, The National Academies Press, Washington 2016.
17. Boeri T., Scarpetta S., *Regional mismatch and the transition to a market economy*, "Labour Economics" 3/1996.
18. Boeri T., Van Ours J., *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer business, Warszawa 2011.
19. Bojenko – Izdebska E., *Polityka migracyjna i azylowa w Niemczech i Polsce*, Krakowskie Studia Międzynarodowe, XIII, nr 2, 2016.
20. Borkowska A., *Wpływ outsourcingu na wybrane aspekty rozwoju ekonomicznego na przykładzie miasta Krakowa*, International Entrepreneurship, Vol. 4, No. 1, 2018.
21. Boswell Ch., Stiller S., Straubhaar T., *Forecasting Labour and Skills Shortages: How Can Projections Better Inform Labour Migration Policies?* Hamburg Institute of International Economics (HWWA), Hamburg, 2004.
22. Bouvet F., *The Beveridge curve in Europe: new evidence using national and regional data*, Applied Economics, 44(27), 2012.
23. Bronars S. G., Deere D. R., *Unionization, Incomplete Contracting, and Capital Investment*, Journal of Business, Vol. 66, No. 1 (January 1993).
24. Brzozowska – Pasieka M., *Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy a zezwolenie na wykonywanie pracy. Zatrudnianie cudzoziemców*, Komentarz do aktów prawnych: Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Art. 87 ust. 3, Art. 88 ust. 1, Art. 88a ust. 1, Art. 88b ust. 1, Art. 88e ust. 1, Art. 88z; Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń § 2, § 5, § 8, 08.03.2022, <https://prima.uwb.edu.pl:2056/document-full.seam?documentId=mjuwelrsgyyd-gojxgayds&refSource=search>, [data dostępu: 20.08.2022 r.]
25. Buchner – Jeziorska A., *Istota i funkcje płac w gospodarce*, Przegląd Socjologiczny Sociological Review 36, 1986.
26. Bulow J. I., Summers L. H., *a theory of dual labor markets with application to industrial policy, discrimination and Keynesian unemployment*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, 1985.
27. CBOS, *Praca obcokrajowców w Polsce*, Komunikat z badań nr 177/2016, Warszawa, grudzień 2016.
28. Chmielecka E., Kraśniewski A., *Elastyczność systemu kształcenia a idea uczenia się przez całe życie oraz Europejskie i Krajowe Ramy Kwalifikacji*, [w:] Woźnicki J. (red.), *Benchmarking w szkolnictwie wyższym WYBRANE PROBLEMY:*

- Elastyczność, e-learning, wewnętrzne systemy zapewniania jakości w systemie kształcenia, gospodarka zasobami dla poprawy produktywności i konkurencyjności – kontrola zarządcza*, Fundacja Rektorów Polskich, Warszawa 2012.
29. Chmielewska I., Dobroczek G., Puzynkiewicz J., *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Departament Statystyki NBP Warszawa, 2016.
 30. Choi J., Woods R. H., Murrmann S. K., *International labor markets and the migration of labor forces as an alternative solution for labor shortages in the hospitality industry*, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2020, 12(1).
 31. Ciara M., Klimek K., Korkus A., Kozłowska M., Lenart B., Wafflard Z., *Praktyka zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2013.
 32. Ciara, M., *Uzyskiwanie zezwolenia na pracę*. W: A. Kopyść (red.), *Praktyka zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, Warszawa: C.H. Beck, 2013.
 33. Clancy G., *Labour demand: The need for workers*, *Economic & Labour Market Review*, Vol 3, No 2, 2009.
 34. Cörvers F., Meriküll J., *Classifications, data and models for European skill needs forecasting* [w:] Zukersteinova A., Strietska-Ilina O. (eds), *Towards European skill needs forecasting*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg 2007.
 35. Czerewacz – Filipowicz K., *Polityka migracyjna jako płaszczyzna funkcjonalna integracji ekonomicznej w ramach Euroazjatyckiej Wspólnoty Gospodarczej*, „Ekonomia i Prawo”, Polszakiewicz B., Boehlke J. (red.), Tom XII, nr 1/2013.
 36. Dach Z., *Bezrobocie w okresie przemian systemowych gospodarki polskiej*, PAN Ossolineum, Wrocław 1993.
 37. Danowska – Prokop B., *Poglądy Adama Smitha, Tomasza Roberta Malthusa i Davida Ricardo na kwestie ludnościowe*, *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 309, 2017.
 38. Dolińska A., *Wysoko wykwalifikowane migrantki z Ukrainy i Białorusi na pierwotnym rynku pracy w Polsce – przyczynek do badań*, *Studia Humanistyczne AGH*, 16(1), 2017.
 39. Doornik B., Igan D., Kharroubi E., *Labour markets: what explains the resilience?* *BIS Quarterly Review*, 2023.
 40. Dow J. C. R., Dicks-Mireaux L.A., *The Excess Demand for Labour*, *Oxford Economic Papers*, No. 10, 1958.
 41. Drozdowski R., *Rynek pracy w Polsce, Recepcja. Oczekiwania. Strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Poznań 2002.
 42. Duszczyk M., *Wokół zatrudnienia cudzoziemców z państw trzecich w Polsce*, „Polityka Społeczna”, Nr 552 (3), Warszawa 2020.
 43. Dylkiewicz R.B., *Czynniki ekonomiczne determinujące rynek pracy województwa zachodniopomorskiego*, „Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy”, nr 33, 2013.

44. Eaton J., Quandt R.E., a *Quasi – walrasian model of rationing and labor supply: theory and estimation*, Research Memorandum No. 251, Econometric Research Program, Princeton University, 1980.
45. Edwards K., Gustafsson L., *Indicators of Labour Demand*, Bulletin- September Quater Reserve Bank of Australia, 2013, <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2013/sep/pdf/bu-0913-1.pdf> [data dostępu: 15.09.2021 r.].
46. Eurostat, *Place i koszty pracy*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:P%C5%82ace_i_koszty_pracy&ol-did=480499#Koszty_pracy [data dostępu: 02.09.2021 r.].
47. Eurostat, Job vacancy rate by NACE Rev. 2 activity - annual data, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/JVS_A_RATE_R2__custom_3178225/settings_1/table?lang=en, [data dostępu: 09.08.2022 r.]
48. Eurostat, Job vacancy statistics by NACE Rev. 2 activity, occupation and NUTS 2 regions - quarterly data (jvs_q_isco_r2), https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/JVS_Q_ISCO_R2_custom_3178803/default/table?lang=en [data dostępu: 09.08.2022 r.]
49. Falkowski K. *Polsko-ukraińskie stosunki gospodarcze w latach 2010–2019, ze szczególnym uwzględnieniem migracji zarobkowej*, [w:] Kowalski A.M., Weresa M.A. (red.), *Polska Raport o Konkurencyjności 2021, Bilateralna współpraca gospodarcza a przewagi komparatywne*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2021.
50. Farm A., *Defining and Measuring Unmet Labour Demand*, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Working Paper 1/2003.
51. Farm A., *Measuring the effect of matching problems on unemployment*, International Labour Review, Vol. 159 (2020), No. 2.
52. Farm A., *Unemployment and Vacancies*, Swedish Institute for Social Research (SOFI), Working Paper 8/2009.
53. Firlej K., *System nakładczy i jego rola w zakresie aktywizacji zawodowej rolników w regionie południowo – wschodnim*, Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie, nr 585, 2001, s. 55-56.
54. Flaszyńska E., *Obcokrajowcy – uzupełnienie niedoborów czy wypychanie z rynku polskich pracowników?* Edukacja ustawiczna dorosłych, 1(96)/2017.
55. Fotakis C., *Demographic ageing, employment growth and pensions sustainability in the EU: the option of migration*, Expert group meeting on Policy Responses to population ageing and population decline, United Nations: New York, 16-18 October 2000, <https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/2/fotakis.pdf> [data dostępu: 12.09.2021 r.].
56. Franklin B., *The way to wealth*, Reprint edition - Sound Wisdom, Shippensburg, 2022.
57. Frank R. H., *Mikroekonomia jakiej jeszcze nie było*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.
58. Frączek M., *Polityka rynku pracy*, [w:] Wołek A. (red.), *Polityki publiczne*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2021.

59. Głubiak S., Kopczewski M., *Zagrożenie dla bezpieczeństwa związane z emigracją obywateli Ukrainy do Polski*, [w:] Kozielska M. (red.), *Edukacja dla bezpieczeństwa*, Rok XIII, Numer 1/2021 (50), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bezpieczeństwa, Poznań 2021.
60. Głąbicka K., *Wybrane elementy rynku pracy*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2001.
61. Gołaszewska – Kaczan U., Augustyńczyk J., *Foreigners' employment in the podlaskie labor market: selected economic aspects*, *Humanities & Social Sciences*, 30(4), 2023.
62. Gońda M., Lesińska M., *Ewolucja Karty Polaka jako instrumentu polityki państwa*, *CMR Working Papers*, 129/187, czerwiec 2022.
63. Góra M., Sztanderska U., *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, *Przewodnik*, Wyd. ARTE, Warszawa 2006.
64. Górny A., Kołodziejczyk K., Madej K., Kaczmarczyk P., *Nowe obszary docelowe w migracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast*, *Ośrodek Badań nad Migracjami*, *CMR Working Papers*, 118/176, 2019.
65. Gracz K., *Praktyka funkcjonowania migrantów ekonomicznych w Polsce*, [w:] Klaus W. (red.), *Migranci na polskim rynku pracy rzeczywistość, problemy, wyzwania*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Warszawa 2007.
66. Grześ A., *Outsourcing w kształtowaniu zatrudnienia oraz kosztów i produktywności pracy w przedsiębiorstwach*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, 2017.
67. Hamermesh D. S., *Labor Demand*, Princeton University Press, Princeton, 1993.
68. Hansen B., *Excess Demand, Unemployment, Vacancies, and Wages*, *Quarterly Journal of Economics*, 1970, 84.
69. Holko M., *Kontrowersje wokół neoklasycznej teorii rynku pracy*, [w:] *Polityka społeczna*, *Rocznik XL* (475), nr 10, Warszawa 2013.
70. Holt C., David M., *The concept of job vacancies in a dynamic theory of the labor market*, [w:] *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*, NBER, 1996.
71. Höijer B., *Are we as attentive to method as we should be?* *Nordicom Review*, 27(1), 2006.
72. Hybel J., *Wpływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych na zatrudnienie i produktywność pracy*, *Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie „Ekonomika i organizacja gospodarki żywnościowej”*, nr 63, 2007.
73. Hyclak T., Johnes G., Thornton R., *Fundamentals of Labor Economics. Second edition*, South-Western Cengage Learning 2013.
74. International Organization for Migration, *Ukrainian Migrants on the Polish Labour Market*, Kyiv 2020.
75. Jarmołowicz W., Kuźmar S., *Bezzatrudnieniowy charakter wzrostu gospodarczego w Polsce i jej regionach (w latach 1995–2013)*, *Współczesne problemy ekonomiczne* nr 13, 2016.

76. Jarmołowicz W., Kuźmar S., *Przestrzenne migracje ludności w krajach transformujących się a funkcjonowanie rynków pracy*, Optimum. Studia Ekonomiczne Nr 3 (75) 2015.
77. Jaroszewicz M., Małynowska O., *Najnowsza migracja z Ukrainy do Polski: (nie)stały fenomen*, Fundacja im. Stefana Batorego, Warszawa 2018.
78. Jerczyński M., *Patterns of spatial mobility of citizens of the former Soviet Union*, w: K. Iglicka, K. Sword (red.) *The challenge of East-West migration for Poland*, Macmillan Press LTD, Houndmills, Basingstoke, Hampshire, Londyn, 1999.
79. Johnson G. E., *The labor market effects of immigration*, "ILR Review", Cornell University, ILR School, vol. 33(3), 1980.
80. Kałuża – Kopias D., *Ekonomiczne skutki międzynarodowej imigracji do Polski – przykład imigracji z Ukrainy*, [w:] Koczur W. (red.), *Ekonomiczne konsekwencje przemian demograficznych*, Materiały z III Kongresu Demograficznego. Część 9, Warszawa 2023.
81. Kałuża – Kopias D., *Imigranci z krajów b. ZSRR na polskim rynku pracy – analiza przestrzenna na poziomie powiatów*, "Rynek Pracy", 2020, nr 4, Warszawa 2020, s. 19-20.
82. Karwacki A., Kubicki P., Ruzik – Sieradzka A., *Szanse i bariery aktywizacji zawodowej osób chronicznie bezrobotnych*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie – Oficyna Wydawnicza, Warszawa 2010.
83. Keynes J.M., *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa 2003.
84. Kielczewska A., Lewandowski P., *Starzenie się ludności a podaż pracy w Polsce w horyzoncie roku 2050*, [w:] Lewandowski P., Rutkowski J. (red.), *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, 2017.
85. Klementowska A., Flaszyńska E., *Rynek pracy a zmiany pokoleniowe (stan i prognozy)*, Wyd. Uniwersytet Zielonogórski, Zielona Góra 2018.
86. Knapieńska M., *Wspólny europejski rynek pracy, geneza – rozwój – funkcjonowanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2012.
87. Kochan T. A., Kimball T., *Unions, Worker Voice, and Management Practices: Implications for a HighProductivity, High-Wage Economy*, The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences Dec 2019, 5 (5).
88. Kocór M., *Nadwyżka czy deficyt kompetencji? Konsekwencje niedopasowania na rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2019.
89. Kotlorz D., *Podstawowe pojęcia*, [w:] Kotlorz D. (red.), *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Katowice, 2007.
90. Kozek W., *Rynek pracy. Perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2013.
91. Kruhlaya M., Molenda M., *Migracje zarobkowe jako sposób na pozyskanie pracowników w latach 2009-2020*, *Przegląd Prawno-Ekonomiczny*, (2), 2020.
92. Kryńska E., *Dylematy polskiego rynku pracy*, IPISS, Warszawa 2001.
93. Kryńska E., Kwiatkowski E., *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.

94. Kryńska E., Kwiatkowski E., *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*, Polityka Społeczna, nr 5-6/2010.
95. Kryńska E., *Podziały rynku pracy. Koncepcje segmentacyjne*, Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica, 137 Rynek pracy i bezrobocie, 1995.
96. Kryńska E., *Równowaga na regionalnym rynku pracy*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica, 137/1995.
97. Kucharski L., *Bezrobocie równowagi w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.
98. Kucharski L., Myślińska K., *Niedopasowania strukturalne (mismatch) w Polsce*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 213/2007.
99. Kurowska A., *Wpływ wybranych instrumentów polityki rodzinnej i polityki zatrudnienia na dzietność oraz aktywność zawodową kobiet*, „Polityka społeczna” nr 11-12, Warszawa 2012.
100. Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2014.
101. Kwiatkowski E., *Keynesowska koncepcja popytu na siłę roboczą*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 75/1987.
102. Kwiatkowski E., *Mechanizm pełnego zatrudnienia w ujęciu A.C. Pigou – analiza koncepcji i kierunki jej krytyki*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 56/1985.
103. Kwiatkowski E., *Podstawy teoretyczne zmian w polskiej polityce rynku pracy*, Polityka rynku pracy, Nr 2/2015.
104. Kwiatkowski E., *Problem zatrudnienia w pracach Adama Smitha i Dawida Ricarda*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 36/1984.
105. Kwiatkowski E., *Spór J. M. Keynesa i A. C. Pigou w kwestii zatrudnienia*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 49/1985.
106. Kwiatkowski E., Włodarczyk P., *Determinanty zmian zatrudnienia w krajach Unii Europejskiej w latach 2005–2010*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Oeconomica 268/2012.
107. Kwiatkowski E., Włodarczyk P., *Podstawy teoretyczne analiz i prognoz rynku pracy*, „Polityka społeczna” nr 1, Warszawa 2014.
108. Kwiatkowski E., *Zmiany na rynkach pracy i ich determinanty w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2004 – 2013*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania, 35/2, Szczecin 2014.
109. Lis S., *Współczesna makroekonomia*, CeDeWu, Warszawa 2023.
110. Maniak G., *Wybrane aspekty internacjonalizacji rynku pracy towarzyszące globalizacji gospodarki*, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania nr 3/2008.
111. Lupoiu D. V., Raceanu C., *The economic impact of migration in the Era of Globalization*, Proceedings of the International Conference on Applied Statistics, Vol. 1, No. 1, 2019.
112. Maksimczuk A., Chapkouskaya H., Maksimczuk M., Gnat M., *Zachowania polskich przedsiębiorstw w warunkach kryzysu – uwagi ogólne i niektóre wyniki badań*

- empirycznych, [w:] Maksimczuk A., Kucab – Bąk K., Prokopiuk A. (red.), *O niektórych uwarunkowaniach funkcjonowania Polski i jej sąsiedztwa na tle wyzwań XXI wieku. Tom II*, Wyższa Szkoła Zawodowa im. Prof. Edwarda F. Szczepanika w Suwałkach, Suwałki, 2014.
113. Mazik-Gorzelańczyk M., *Kształcenie zawodowe w Polsce w perspektywie zmian i potrzeb gospodarki*, Wyd. Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2016.
 114. Medoff J. L., *Layoffs and Alternatives Under Trade Unions in U.S. Manufacturing*, The American Economic Review, Vol. 69, No. 3 (June 1979).
 115. Mertens D., *Der Arbeitsmarkt als System von Angebot und Nachfrage*, [w:] Mertens D., *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB), 6., 1973.
 116. Michalak J., *Analiza spektralna w ocenie stopnia synchronizacji indeksów giełdowych*, Studenckie Czasopismo Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej w Toruniu, Nr 1(2015), s.8.
 117. Misztal P., *Hipoteza bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego w krajach o różnym poziomie rozwoju gospodarczego*, Zeszyty Naukowe Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Polityki Europejskie, Finanse i Marketing, nr 12(61)2014.
 118. Musiał –Paczkowska A., *Segmentacja rynku pracy*, Politechnika Łódzka, Łódź 2012.
 119. Nagel K., *Wybrane mierniki określające niedopasowania kwalifikacji i umiejętności na rynku pracy na przykładzie Polski*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Nr 258, 2016.
 120. Niewiadomska A., *Ekonomiczne przesłanki podnoszenia wieku emerytalnego w społeczeństwach europejskich*, *Ekonomia*, (22), 2013.
 121. Nowak E., Wierzbński M., *Rachunek kosztów. Modele i zastosowanie*, PWE, Warszawa, 2010.
 122. Nowak J., *Nowa reforma oświaty – szansa czy zagrożenie dla rozwoju szkolnictwa zawodowego?* Szkoła - Zawód – Praca, nr 17/2019.
 123. Obadić A., *Theoretical and empirical framework of measuring mismatch on a labour market*, Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Rijeci : časopis za ekonomsku teoriju i praksu, Vol. 24 No. 1, 2006.
 124. *Obywatele Ukrainy pracujący w Polsce – raport z badania*, Badanie zrealizowane w 2017 r., Departament Statystyki NBP Warszawa 2018.
 125. *Ocena sytuacji na lubuskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w ramach lubuskiego planu działań na rzecz zatrudnienia w 2019 roku*, Rynek pracy województwa lubuskiego w 2019 r., <https://wupzielona-gora.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/informacje-roczne> [data dostępu: 02.04.2021 r.].
 126. Oleksyn T., *Praca i płaca w zarządzaniu*, Wyd. Biblioteka Menedżera, Warszawa 2001.
 127. Organiściak – Krzykowska A., *Popyt na pracę cudzoziemców w Polsce*, [w:] Organiściak – Krzykowska A., Piotrowski M., Nyklewicz K., Skórska A., Kucharski L.,

- Popyt na pracę cudzoziemców, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko – Mazurskiego w Olsztynie, Olsztyn 2013.
128. Penz G. P., *Structural Unemployment, Theory and Measurement*, Program Development Service, Dept. of Manpower and Immigration, 1969.
 129. Piekutowska A., *Imigracja zarobkowa i jej wpływ na rynek pracy*, CeDeWu, Warszawa 2019.
 130. Piekutowska A., *Labour immigration in the European Union*, ASPRA, Warsaw 2012.
 131. Pietrucha J., *Podstawy teorii i polityki zatrudnienia*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Kraków 1975.
 132. Piotrowski M., Organiściak-Krzykowska A., *Bariery i stimulatory zatrudniania cudzoziemców w województwach Polski wschodniej*, Acta Universitatis Lodziensis Folia Oeconomica 3 (303), 2014.
 133. Pissarides C. A., *Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages*, American Economic Review, 1985, 75.
 134. Pissarides C. A., *Teoria bezrobocia w stanie równowagi*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa 2012.
 135. Politaj A., *Sytuacja kobiet na rynku pracy w dobie obowiązywania programu „Rodzina 500+”*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, (529), 2018.
 136. Potapenko K., *Wpływ imigrantów z Ukrainy na stan rynku pracy w Polsce*, [w:] Pujer K. (red.), *Rynek pracy w Polsce szanse i zagrożenia*, Exante, Wrocław 2016.
 137. Pereira H. R., *Rigour in phenomenological research: Reflections of a novice nurse researcher*. Nurse researcher, 19(3), 2012.
 138. Przekota G., *Ocena poziomu i przyczyn zróżnicowania wynagrodzeń w Polsce*, Roczniki Ekonomiczne Kujawsko-Pomorskiej Szkoły Wyższej w Bydgoszczy, Wyd. 9, 2016.
 139. Pudzianowska D., *Aktualne problemy statusu prawnego cudzoziemców w Polsce. Status cudzoziemca w Polsce wobec współczesnych wyzwań międzynarodowych*. Wolters Kluwer, Warszawa, 2016.
 140. Puzio – Waclawik B., *Ekonomia behawioralna a wybrane aspekty rynku pracy*, Problems of Economics and Law, 5(2), 2021.
 141. Rękas M., *Podaż pracy kobiet a posiadanie dzieci – analiza rynku pracy w Polsce w latach 2004-2017*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, (529), 2018.
 142. Rogers A., *a regression analysis of interregional migration in California*, The Review of Economics and Statistics, 1967.
 143. Ron A., *Regression analysis and the philosophy of social science: a critical realist view*, Journal of Critical Realism, 1(1), 2002.
 144. Rymsza M., *Polityka rodzinna*, [w:] Wołek A. (red.), *Polityki publiczne*, Wydawnictwo Naukowe Akademii Ignatianum w Krakowie, Kraków 2021.

145. Sadowska – Snarska C., *Aktywizacja zawodowa osób po 50. roku życia. Dobre praktyki z Włoch*, Tom III, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok, 2012.
146. Sadowska – Snarska C., *Pracownicy w wieku 50+ w opinii pracodawców*, [w:] Sadowska – Snarska C., Juchnicka M., Klimczuk-Kochańska M., Muczyński M. (red.), *Uwarunkowania utrzymania aktywności zawodowej osób pracujących po 50. roku życia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok, 2011.
147. Sagan A., *Przyczynowość w badaniach marketingowych*, Marketing i Zarządzanie, 38, 2015.
148. Sapsford D., *Labour Market Economics*, Routledge 2013.
149. Shelest – Szumilas O., *Migranci na polskim rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi*, Education of Economists and Managers Vol. 51, I. 1, 2019.
150. Sipurzyńska-Rudnicka K., *Przyszłość demograficzna Polski a rynek pracy*, Wrocławskie Studia Politologiczne, (24), 2018.
151. Sieradzki P., *Przeobrażenia rynku pracy z perspektywy procesów deindustrializacji i reindustrializacji*, Zarządzanie innowacyjne w gospodarce i biznesie, nr 1(20), Łódź 2015.
152. Sieroń A., *Wpływ imigracji na rynek pracy*, Rynek – Społeczeństwo – Kultura, nr 2(18), 2016.
153. Silva O., Sousa Á., *Gestion de la qualité dans la recherche en sciences sociales et humaines: articulation entre les méthodes qualitatives et quantitatives*, Recherches Qualitatives: Hors-série, Vol. 18, 2016.
154. Sitek M., Stasiowski J., *Zmiany w organizacji i funkcjonowaniu kształcenia zawodowego w Polsce. Bilans reform 1989–2022*, Studia BAS, 2(70), 2022.
155. Skiera B., Reiner J., Albers S., *Regression analysis*, Handbook of market research. Cham: Springer International Publishing, 2021.
156. Skórska A., *Rynek pracy, Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2016.
157. Sloane P., Latreille P., O’Leary N., *Modern Labour Economics*, Routledge. Taylor & Francis Group 2013.
158. Słabińska E., *Ewolucja działań publicznych służb zatrudnienia w latach 1918-1939 i 1944-1949. Zarys problematyki*, Optimum. Economic Studies, 96(2), 2019.
159. Sparreboom T., Powell M., *Labour market information and analysis for skills development*, “Employment Sector”, Employment Working Paper No. 27, International Labour Organization 2009.
160. Spytek – Bandurska G., *Aktywizacja zawodowa szczególnych kategorii bezrobotnych*, Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2010.
161. Stankiewicz W., *Ekonomika instytucjonalna. Narodziny i rozwój*, PWSBiA, Warszawa 2012.
162. Stasiak J., *System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce*, „Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica”, nr 248, 2011.

163. Strzelec G., *Samoinicjowana ekspatriacja a makrotrendy kształtujące międzynarodowy rynek pracy*, Prace naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 511, 2018.
164. Strzelecki P. A., *Czy Polska jest skazana na spadek podaży pracy w przyszłości?* „Zeszyty Naukowe” Instytutu Statystyki i Demografii SGH, 2012, nr 24.
165. Strzelecki P., Growiec J., Wyszyński R., *The contribution of immigration from Ukraine to economic growth in Poland*, NBP Working Paper No. 322, Warsaw 2020.
166. Sykes A. O., *An introduction to regression analysis*, Coase-Sandor Institute for Law & Economics Working Paper No. 20, 1993.
167. Szpakowska J., Buchwald T., Romanowski R., *Atrakcyjność polskiego rynku pracy dla obywateli Ukrainy – przyczyny, mechanizmy, konsekwencje migracji zarobkowych*, Optimum Studia Ekonomiczne, nr 2 (80), 2016.
168. Sztanderska U., *Czynniki kształtujące bezrobocie w Polsce*, [w]: S. Golinowska (red.), *Bezrobocie – nowy problem społeczny w krajach dokonujących transformacji systemu gospodarczego i restrukturyzacji gospodarki*, Raport Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 1992.
169. Szydlik – Leszczyńska A., *Funkcjonowanie współczesnego rynku pracy. Wybrane uwarunkowania*, Difin, Warszawa 2012.
170. Tkaczuk M., *Podnoszenie wieku emerytalnego a problemy polskiej polityki społecznej*, Studia Ekonomiczne, (179), 2014.
171. Unolt J., *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Wydawnictwo Śląsk, Katowice 1999.
172. Verbeek M., *Using linear regression to establish empirical relationships*, IZA World of Labor, 2017.
173. Walawender P., *Rynek pracy i bezrobocie* [w:] Malikowski M., Szluz B. (red.), *Współczesny Rzeszów: problemy społeczno-kulturowe*, Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów 2016.
174. Warżala R., *Wahania koniunkturalne a rynek pracy w Polsce*, Studia ekonomiczne „Economic studies”, nr 4 (LXXIX) 2013, s.543.
175. Wencel K., *Dyskryminacja cudzoziemców w dostępie do usług mieszkaniowych w Polsce. Między teorią a praktyką*, Stowarzyszenie Interwencji Prawnej, Analizy, Raporty, Ekspertyzy 5/2011.
176. Wendt J.A., Lewandowska I., Wiskulski T., *Migranci Ukraińscy w Polsce w latach 2014-2017*, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, „Organizacja i zarządzanie”, z.126, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej w Gliwicach, Gliwice 2018.
177. Werner-Sinn H., *The pay-as-you-go pension system as fertility insurance and an enforcement device*, Journal of Public Economics 88, Germany.
178. Williams A. M., Balaz V., Wallace C., *International Labour Mobility and Uneven Regional Development in Europe: Human Capital, Knowledge*, SAGE, “European Urban and Regional Studies” 2004 11: 27.
179. Woźniak – Jęchorek B., *Instytucjonalne uwarunkowania polskiego rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2006.

180. Wrzosek W., *Funkcjonowanie rynku*, PWE, Warszawa 1997.
181. Wyduba W., Kalinowski S., *Zawody deficytowe i nadwyżkowe w kontekście potrzeb wiejskiego rynku pracy*, [w:] Sadowska – Snarska C. (red.), *Zmiany na rynku pracy w perspektywie społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 2019.
182. Yi S., Xiao-li A., *Application of threshold regression analysis to study the impact of regional technological innovation level on sustainable development*, *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 89, 2018.
183. Zemlyak S., Gusarova O., Khromenkova G., *Tools for Correlation and Regression Analyses in Estimating a Functional Relationship of Digitalization Factors*, *Mathematics*, 10(3), 2022.
184. Zieliński M., *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, CeDeWu.PL, Warszawa 2012.

Akty prawne:

185. Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy z dnia 7 sierpnia 2014 roku – tekst jednolity (Dz. U. Z 2018 r. poz. 227 z późn. Zm.)
186. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. W sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. Z 2022 r. poz. 1558).
187. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 kwietnia 2015 r. W sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. Z 2015 r., poz. 588)
188. Traktat o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (wersja skonsolidowana) (Dz. Urz. UE 2016 C 202).
189. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Z 2004 r., poz. 1001, Art. 87)
190. Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. 2013 poz. 1650 z późn. Zm.).

Inne źródła:

191. Barometr Zawodów, *Prognoza na 2020, Polska, Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - fizjoterapeuci i masażyści*, https://barometr-zawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2020&profession%5B0%5D=28, [data dostępu: 19.06.2023 r.]
192. Barometr Zawodów, *Prognoza na 2020, Polska, Relacja między dostępnymi pracownikami a potrzebami pracodawców - blacharze i lakiernicy samochodowi*, https://barometr-zawodow.pl/modul/prognozy-na-mapach-wyniki?map_type=country&map_details=counties&relation=1&year%5B0%5D=2020&profession%5B0%5D=288, [data dostępu: 19.06.2023 r.].

193. Barometr zawodów, *Prognoza na rok 2019*, <https://barometrzawodow.pl/module/prognozy-na-plakatach?publication=national&year=2019&form-group%5B%5D=all>, [data dostępu: 19.06.2023 r.]
194. Barometr zawodów, *Prognoza na rok 2020*, <https://barometrzawodow.pl/module/prognozy-na-plakatach?publication=national&year=2020&form-group%5B%5D=all>, [data dostępu: 19.06.2023 r.]
195. Eurostat, *Population by educational attainment level, sex and age (%) - main indicators*, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, [data dostępu: 11.08.2022 r.]
196. Giełdowy Racjonalista, <https://gielowyracjonalista.blogspot.com/2018/01/>, [data dostępu: 10.08.2023 r.]
197. Gov.pl, Serwis Rzeczypospolitej Polskiej, <https://www.gov.pl/web/rodzina/rodzina-500-plus>, [data dostępu: 02.03.2024 r.]
198. GUS, *Bank Danych Lokalnych*, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/temat>, [data dostępu: 30.05.2023 r.];
199. GUS, *Bank Danych Makroekonomicznych, Rachunki Narodowe ESA 2010*, <https://bdm.stat.gov.pl/>, [data dostępu: 16.04.2022 r.]
200. GUS, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2021,4,1.html> [data dostępu: 28.12.2021 r.]
201. GUS, *Kwartalna informacja o rynku pracy I-IV kwartał 2004 r.*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/kwartalna-informacja-o-rynku-pracy-i-iv-kwartal-2004-r-12,3.html> [data dostępu: 16.04.2022 r.]
202. GUS, *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, Popyt na pracę*, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3011,pojecie.html> [data dostępu: 13.06.2023 r.]
203. GUS, *Popyt na pracę w 2020 r.*
204. GUS, *Popyt na pracę w 2021 roku*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2021-roku,1,17.html#>, [data dostępu: 13.06.2023 r.]
205. GUS, *Popyt na pracę*, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/popyt-na-prace-w-2020-roku,1,16.html#> [data dostępu: 16.04.2022 r.]
206. GUS, *Rynek pracy, Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne), Ludność aktywna zawodowo wg typu aktywności, wieku produkcyjnego i płci*, <https://bdl.stat.gov.pl> [data dostępu: 28.12.2021 r.]
207. GUS, *Rynek Pracy, Bezrobocie Rejestrowane*, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica> [data dostępu: 11.08.2022 r.]
208. GUS, *Rynek Pracy, Bezrobocie Rejestrowane*, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/tablica> [data dostępu: 10, 11.08.2022 r.]
209. GUS, *Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, stopa bezrobocia rejestrowanego*, <https://bdl.stat.gov.pl>, [data dostępu: 28.12.2021 r.]

210. GUS, *Rynek Pracy, Stopa Bezrobocia Rejestrowanego*, <https://bdl.stat.gov.pl/bdl/dane/podgrup/wymiary>, [data dostępu: 11.08.2022 r.]
211. GUS, Rynek pracy: Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne), <https://bdl.stat.gov.pl>, [data dostępu: 29.12.2021 r.].
212. GUS, Rynek pracy: Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne), Pracujący wg sektorów ekonomicznych i płci, <https://bdl.stat.gov.pl>, [data dostępu: 29.12.2021 r.].
213. GUS, Rynek pracy: bezrobocie rejestrowane, stopa bezrobocia rejestrowanego; Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne), Wskaźnik zatrudnienia wg płci i miejsca zamieszkania, Współczynnik aktywności zawodowej wg grup wieku i miejsca zamieszkania, <https://bdl.stat.gov.pl> [data dostępu: 29.12.2021 r.].
214. GUS, Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2022, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2022,4,1.html> [data dostępu: 17.08.2022 r.].
215. GUS, Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990-2022, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-rejestrowanego-w-latach-1990-2022,4,1.html>, [data dostępu: 10.08.2022 r.].
216. GUS, *Zeszyt metodologiczny, Popyt na pracę*, Warszawa 2019, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5820/3/1/1/zeszyt_metodologiczny_popyt_na_prace.pdf, [data dostępu: 02.05.2021 r.].
217. Medicover, *Pandemia koronawirusa na świecie i w Polsce – kalendarium*, <https://www.medicover.pl/o-zdrowiu/pandemia-koronawirusa-na-swiecie-i-w-polsce-kalendarium,7252,n,192> [data dostępu: 10.09.2021 r.].
218. Migracje.gov.pl, <https://migracje.gov.pl/statystyki/zakres/polska/typ/dokumenty/widok/tabele/rok/2020/> [data dostępu: 08.08.2020 r.].
219. MPiPS, *Cudzoziemcy pracujący w Polsce – statystyki*, <https://archiwum.mrips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/>, [data dostępu: 10.03.2023 r.]; Tabela A.5.
220. MPiPS, Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/zatrudnianie-cudzoziemcow-w-polsce> [data dostępu: 10.03.2023 r.].
221. MPiPS, Zezwolenia na pracę cudzoziemców, <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/cudzoziemcy-pracujacy-w-polsce-statystyki/> [data dostępu: 10.08.2022 r..]
222. MRiPS, *Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane do ewidencji oświadczeń (obowiązujące od 2018 r.)*, <https://psz.praca.gov.pl/web/urzed-pracy/-/8180211-oswiadczenia-o-powierzeniu-wykonywania-pracy-cudzoziemcowi-wpisane-do-ewidencji-oswiadczen-obowiazujace-od-2018-r->, [data dostępu: 19.06.2023 r.].
223. Polski Instytut Ekonomiczny, *Od stycznia do września 2022 r. w Polsce powstało blisko 14 tys. ukraińskich firm*, <https://pie.net.pl/od-stycznia-do-wrzesnia-2022-r-w-polsce-powstalo-blisko-14-tys-ukrainskich-firm>, [data dostępu: 14.06.2023 r.]

224. *Puls Nieruchomości, Analizy Nieruchomości*, PKO BP, 2023, <https://www.pkobp.pl/centrum-analiz/nieruchomosci/nieruchomosci-mieszkaniowe/puls-nieruchomosci-cudzoziemcy-coraz-aktywniejsi-na-polskim-ryнку-mieszkalniowym/>, [data dostępu: 28.09.2023 r.].
225. VOSviewer, <https://www.vosviewer.com/> [data dostępu: 14.06.2023 r.].
226. ZUS, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – XII 2021*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Warszawa 2022.
227. ZUS, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych*, Departament Statystyki i Prognoz Aktuarnych, Warszawa 2020.

Raporty:

228. *Plany pracodawców - 42. edycja*, Randstad, <https://info.randstad.pl/plany-pracodawcow-42> [data dostępu: 16.08.2022 r.].
229. *Raport o inflacji. Luty 2005*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2005.
230. *Raport o inflacji. Styczeń 2006*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2006.
231. *Raport o inflacji. Styczeń 2007*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2007.
232. *Raport o inflacji. Październik 2008*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2008.
233. *Raport o inflacji. Luty 2009*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2009.
234. *Raport o inflacji. Listopad 2012*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2012.
235. *Raport o inflacji. Marzec 2016*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2016.
236. *Raport o inflacji. Lipiec 2018*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2018.
237. *Raport o inflacji. Listopad 2020*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2020.
238. *Raport o inflacji. Marzec 2020*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2020.
239. *Raport o inflacji. Lipiec 2021*, Narodowy Bank Polski, Rada Polityki Pieniężnej, Warszawa 2021.
240. *Raport o sytuacji na rynku nieruchomości mieszkaniowych i komercyjnych w Polsce w 2021 r.*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 2022.
241. *Raport o sytuacji na rynku nieruchomości mieszkaniowych i komercyjnych w Polsce w 2019 r.*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 2020.
242. *Raport o sytuacji na rynku nieruchomości mieszkaniowych i komercyjnych w Polsce w 2020 r.*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, 2021.

SPIS TABEL

Tabela 1. Rodzaje niedopasowań popytu i podaży na rynku pracy wraz z możliwymi przyczynami ich powstawania oraz działaniami wychodzącymi naprzeciw tym niedopasowaniom	63
Tabela 2. Pracujący według sektorów ekonomicznych w Polsce w latach 2004-2020 ..	80
Tabela 3. Aktywność ekonomiczna ludności Polski w wieku 15 lat i więcej w latach 2004-2020 – dane średnioroczne	83
Tabela 4. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Szwajcarii i Wielkiej Brytanii w latach 2008-2020	93
Tabela 5. Wskaźnik wolnych miejsc pracy według sekcji PKD w Polsce w latach 2005-2020	95
Tabela 6. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK, gdzie y- wynagrodzenia brutto, X1 - zmienna objaśniająca (zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom), X2- zmienna objaśniająca (ludność w wieku produkcyjnym), X3- zmienna objaśniająca (stopa bezrobocia), X4- zmienna objaśniająca (nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca), X5- zmienna objaśniająca (produkcja sprzedana przemysłu na 1 mieszkańca), X6- zmienna objaśniająca (podmioty gospodarcze w przeliczeniu na 1000 mieszkańców)	121
Tabela 7. Zezwolenia na pracę cudzoziemców oraz oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom wydane w Polsce w latach 2004-2020.....	127
Tabela 8. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla zmiennej zależnej „zezwolenia i oświadczenia dla obywateli Ukrainy”	157
Tabela 9. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla zmiennej zależnej „oświadczenia dla obywateli Ukrainy”	158
Tabela 10. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla zmiennej zależnej „zezwolenia dla obywateli Ukrainy”	161
Tabela 11. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla polskich województw, gdzie y- suma zezwoleń wydanych na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy dla obywateli Ukrainy, x1- wolne miejsca pracy.....	164

Tabela 12. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla polskich województw, gdzie y- oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy, x1 - wolne miejsca pracy.....	166
Tabela 13. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla polskich województw, gdzie y- zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy x1- wolne miejsca pracy.....	169
Tabela 14. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla wybranych sekcji PKD, gdzie y- wolne miejsca pracy, x1-suma zezwoleń wydanych na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy dla obywateli Ukrainy.....	173
Tabela 15. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla sekcji PKD, gdzie y- wolne miejsca pracy– oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy.....	175
Tabela 16. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK dla sekcji PKD, gdzie y- wolne miejsca pracy, x1 – zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy	177
Tabela 17. Oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy zarejestrowane w ramach polskich elementarnych grup zawodów deficytowych oraz elementarnych grup zawodów zawierających zawody deficytowe w 2020 r.	179
Tabela 18. Oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy obywatelom Ukrainy zarejestrowane w ramach polskich elementarnych grup zawodów deficytowych oraz elementarnych grup zawodów zawierających zawody deficytowe w 2019 r.	182
Tabela A.1. Wyniki estymacji modelu regresji przy wykorzystaniu KMNK, gdzie y- wynagrodzenia brutto, X1 - zmienna objaśniająca (oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom), X2- zmienna objaśniająca (ludność w wieku produkcyjnym), X3- zmienna objaśniająca (stopa bezrobocia), X4- zmienna objaśniająca (nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca), X5- zmienna objaśniająca (produkcja sprzedana przemysłu na 1 mieszkańca), X6- zmienna objaśniająca (podmioty gospodarcze w przeliczeniu na 1000 mieszkańców).....	198
Tabela A.2. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom ze względu na kraj pochodzenia w 2004 r.....	212
Tabela A.3. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom ze względu na kraj pochodzenia w 2005 r.....	213
Tabela A.4. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom ze względu na kraj pochodzenia w 2006 r.....	214
Tabela A.5. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom ze względu na kraj pochodzenia w 2007 r.....	215
Tabela A.6. Zezwolenia na pracę wydane cudzoziemcom z uwzględnieniem sekcji PKD w latach 2004-2007	216

Tabela A.7. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy, z uwzględnieniem sekcji PKD w latach 2004-2007.....	216
Tabela A.8. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy, z uwzględnieniem sekcji PKD w latach 2004-2007.....	216
Tabela A.9. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy z uwzględnieniem polskich województw w latach 2004-2007.....	217

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Podaż pracy pojedynczej osoby	24
Wykres 2. Równowaga na rynku pracy	26
Wykres 3. Krzywa Beveridge'a.....	31
Wykres 4. Kształtowanie wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwie w krótkim okresie	43
Wykres 5. Krzywa popytu na pracę przedsiębiorstwa w krótkim okresie.....	45
Wykres 6. Krzywe popytu na pracę w krótkim i w długim okresie	46
Wykres 7. Efektywna podaż pracy, a rozmiary zatrudnienia	74
Wykres 8. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w latach 2004-2020.....	82
Wykres 9. Wolne miejsca pracy w Polsce w latach 2004-2020 – dane na koniec IV kwartału sprawozdawczego	86
Wykres 10. Wolne miejsca pracy i pracujący w Polsce w latach 2004-2020	87
Wykres 11. Tempo wzrostu produktu krajowego brutto w Polsce w latach 2004-2020	88
Wykres 12. Tempo wzrostu wydajności pracy, wynagrodzeń oraz jednostkowych kosztów pracy w gospodarce polskiej w okresie I kwartał 2004 – IV kwartał 2020.....	89
Wykres 13. Wskaźnik wolnych miejsc pracy w Polsce w latach 2005-2020.....	94
Wykres 14. Wskaźnik wolnych miejsc pracy według zawodów w Polsce w latach 2005-2020	97
Wykres 15. Wskaźnik wolnych miejsc pracy według województw w Polsce w latach 2005-2020	98
Wykres 16. Stopa bezrobocia w Polsce a liczba zezwoleń na pracę w latach 2004 – 2020	107
Wykres 17. Przyrost naturalny w Polsce w latach 2004-2021	119

Wykres 18. Liczba zezwoleń na pracę wydanych cudzoziemcom z uwzględnieniem wybranych sekcji PKD w latach 2004-2020	130
Wykres 19. Liczba zezwoleń na pracę cudzoziemców wydanych w latach 2004-2020 z uwzględnieniem wybranych państw pochodzenia cudzoziemców	132
Wykres 20. Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom w latach 2004-2020 według obywatelstwa cudzoziemców	133
Wykres 21. Liczba zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w latach 2004-2020 z uwzględnieniem dynamiki zmian.....	135
Wykres 22. Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w latach 2004-2020 z uwzględnieniem dynamiki zmian.....	136
Wykres 23. Liczba zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy z uwzględnieniem wybranych sekcji PKD w latach 2004-2020	137
Wykres 24. Liczba oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy z uwzględnieniem wybranych sekcji PKD w latach 2011-2020.....	139
Wykres 25. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy w latach 2004-2016, z uwzględnieniem grup pracowniczych	141
Wykres 26. Zezwolenia na pracę wydane obywatelom Ukrainy w latach 2017-2020, według grup wielkich Klasyfikacji Zawodów i Specjalności	142
Wykres 27. Oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w latach 2014-2020, według grup wielkich Klasyfikacji Zawodów i Specjalności	143

SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Łączna liczba zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w latach 2004-2020 z uwzględnieniem województw	145
Rysunek 2. Łączna liczba oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w latach 2011-2020 z uwzględnieniem województw	147
Rysunek 3. Schemat organizacyjny przeprowadzonych w rozprawie badań	152
Rysunek 4. Korelogram wzajemny pomiędzy zmiennymi oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy oraz wolnymi miejscami pracy w Polsce.....	159
Rysunek 5. Korelogram wzajemny pomiędzy zmiennymi zezwolenia wydane na pracę obywatelom Ukrainy oraz wolnymi miejscami pracy w Polsce.....	162
Rysunek 6. Przeciętny wzrost liczby oświadczeń i zezwoleń na pracę dla obywateli Ukrainy w sytuacji zwiększenia liczby wolnych miejsc pracy o 1, <i>ceteris paribus</i> z uwzględnieniem polskich województw	166
Rysunek 7. Przeciętny wzrost liczby oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy w sytuacji zwiększenia liczby wolnych miejsc pracy o 1, <i>ceteris paribus</i> z uwzględnieniem polskich województw	169
Rysunek 8. Przeciętny wzrost liczby zezwoleń na pracę wydanych obywatelom Ukrainy w sytuacji zwiększenia liczby wolnych miejsc pracy o 1, <i>ceteris paribus</i> z uwzględnieniem polskich województw	172
Rysunek A.1. Mapa słów kluczowych wykonana w programie VOSviewer	197
Rysunek A.2. Fragment mapy słów kluczowych wykonanej w programie VOSviewer, ze szczególnym uwzględnieniem słowa: wakaty	198
Rysunek A.3. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2004 r.	199
Rysunek A.4. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2005 r.	199

Rysunek A.5. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2006 r.	200
Rysunek A.6. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2007 r.	200
Rysunek A.7. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2008 r.	201
Rysunek A.8. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2009 r.	201
Rysunek A.9. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2010 r.	202
Rysunek A.10. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2011 r.	202
Rysunek A.11. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2012 r.	203
Rysunek A.12. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2013 r.	203
Rysunek A.13. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2014 r.	204
Rysunek A.14. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2015 r.	204
Rysunek A.15. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2016 r.	205
Rysunek A.16. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2017 r.	205
Rysunek A.17. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2018 r.	206
Rysunek A.18. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2019 r.	206
Rysunek A.19. Struktura przestrzenna wydanych zezwoleń na pracę obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2020 r.	207
Rysunek A.20. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2011 r.	207
Rysunek A.21. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2012 r.	208

Rysunek A.22. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2013 r.	208
Rysunek A.23. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2014 r.	209
Rysunek A.24. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2015 r.	209
Rysunek A.25. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2016 r.	210
Rysunek A.26. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2017 r.	210
Rysunek A.27. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2018 r.	211
Rysunek A.28. Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2019 r.	211
Rysunek A.29 Struktura przestrzenna zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy wg. Województw w 2020 r.	212

