

Zenon Wiśniewski

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
e-mail: zenwis@umk.pl

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA I FORMY ZATRUDNIENIA W POLSCE

PROFESSIONAL ACTIVITY AND EMPLOYMENT FORMS IN POLAND

DOI: 10.15611/pn.2018.511.24
JEL Classification: J210, J230, J410

Streszczenie: W opracowaniu podjęto próbę analizy tendencji zmian na rynku pracy w Polsce. Szczególną uwagę zwrócono na aktywność zawodową ludności, pracujących i ich strukturę oraz formy zatrudnienia. Podstawowym źródłem informacji o sytuacji na rynku pracy było kwartalne Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności. Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej liczba pracujących rośnie, co spowodowało wzrost wskaźnika zatrudnienia w II kwartale 2017 r. do 53,9%. Słabą stroną polskiego rynku pracy jest natomiast dwukrotnie wyższy udział zatrudnienia na czas określony w porównaniu ze średnią dla krajów Unii Europejskiej. Wobec postępującego procesu depopulacji i starzenia się społeczeństwa oraz rosnącego zagrożenia dla stabilności systemu emerytalnego, wydłużanie aktywności zawodowej osób starszych staje się obecnie ważnym wyzwaniem rozwojowym.

Słowa kluczowe: rynek pracy w Polsce, aktywność zawodowa, struktura zatrudnienia, formy zatrudnienia.

Summary: This article attempts to analyze the tendency of changes on the Polish labour market. Professionally active population, the employed and their structure and also a form of employment were especially taken into consideration. The main source of information on situation on the labour market was the quarterly Labour Force Survey. After Poland's accession to the European Union the number of employed increased and it caused the growth of employment rate in the second quarter of 2017 till 53.9%. The weakness of Polish labour market is more than twice as high as in other EU member states the percentage of the employed under fixed-term contracts. Extending the professional activity of the elderly is now an important developmental challenge, especially given the shrinking and ageing of the population and the increasing risk to the stability of the pension system.

Keywords: Polish labour market, professional activity, employment structure, forms of employment.

1. Wstęp

Sytuacja na rynku pracy w Polsce uzależniona jest od współczesnych szybkich przemian cywilizacyjnych, a w szczególności globalizacji. Globalizacja wywiera coraz większy wpływ na stosunki pracy i prowadzi do uelastycznienia rynków pracy [Wiśniewski 2004, s. 286-297]. Zmiany podejmowane w kierunku uelastycznienia rynku pracy doprowadziły w Polsce do obniżenia standardu norm prawa pracy. Nastąpiła dualizacja i segmentacja rynku pracy, tzn. powstał segment pierwotny składający się z atrakcyjnych miejsc pracy, do którego dostęp jest ograniczony, i wtórny, charakteryzujący się niskimi płacami i gorszymi warunkami pracy. Przykładem tego podziału mogą być pracownicy zatrudnieni na czas określony oraz w innych nietypowych formach zatrudnienia, funkcjonujący w segmencie wtórnym, i pracownicy zatrudnieni na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony, ulokowani w pierwotnym segmencie rynku pracy.

Uelastycznianie rynku pracy ma odmienny przebieg w obu segmentach [Bąk-Grabowska 2016, s. 22-24]. Jeśli chodzi o segment pierwotny, to elastyczność związana jest z procesem pracy i tutaj oczekuje się od pracownika elastyczności myślenia, innowacyjności i ciągłego rozwoju. W zamian pracownicy mają zagwarantowane stabilne zatrudnienie i przyzwoite wynagrodzenie. W segmencie wtórnym elastyczność ma inne cechy i jest rezultatem przewagi pracodawcy nad pracownikiem i przejawia się głównie w nietypowych formach zatrudnienia.

W literaturze przedmiotu podkreśla się, że rośnie udział zatrudnionych w nietypowych formach i tworzy się nowa, niebezpieczna klasa – prekariat. Popularyzatorem tego terminu jest Guy Standing [2009, 2011], który używa go do określenia pracowników o niestabilnym zatrudnieniu, niskich płacach i ograniczonym pakiecie świadczeń socjalnych. Innymi słowy, praca prekaryjna to praca gorsza, jeśli chodzi o wysokość płacy, pewność zatrudnienia, stopień ochrony miejsca pracy i warunków pracy, a także możliwość dochodzenia swoich praw. Upowszechnienie w zbyt szerokim zakresie nietypowych form zatrudnienia może stanowić duże zagrożenie dla etosu pracy i negatywnie wpływać na wydajność pracy i więzi społeczne [Wiśniewski 2001, s. 309]. Okazuje się, że w praktyce łatwiej jest uelastyczyć rynki pracy niż kompensować skutki społeczne tej strategii.

Ranga i złożoność zjawisk występujących na rynku pracy wymaga prowadzenia systematycznych badań i ich diagnozowania. Potrzebne są analizy czynników warunkujących stosunki pracy i determinant aktywizacji zawodowej, które są niezbędnym warunkiem trafności diagnoz i proponowanych na ich podstawie sposobów równoważenia rynku pracy. Dlatego w prezentowanym opracowaniu podjęto próbę analizy zmian tendencji na rynku pracy w Polsce. Szczególną uwagę zwrócono na aktywność zawodową ludności, pracujących i ich strukturę oraz formy zatrudnienia.

Do analiz empirycznych wykorzystano dane statystyczne pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego, a w szczególności z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) za IV kwartał 2016 r. Badanie to obejmuje wszystkie osoby

w wieku 15 lat i więcej, będące członkami wylosowanych gospodarstw domowych. Ponadto korzystano ze statystyk rynku pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

2. Aktywność zawodowa

Dane o rekordowo niskim bezrobociu i silnym popycie na pracowników zaburzą obraz poważnych problemów strukturalnych dotyczących zatrudnienia i aktywności zawodowej. Zbiorowość aktywnych zawodowo w Polsce według danych BAEL liczyła w IV kwartale 2016 r. 17 286 tys. osób, a współczynnik aktywności zawodowej kształtował się na poziomie 56,3% (tab. 1). Natomiast populacja biernych zawodowo liczyła 13,410 mln osób – to jest 43,7% ogółu krajowych zasobów pracy w wieku 15 i więcej lat. Spadek liczby bezrobotnych przy tak dużej liczbie osób biernych zawodowo rodzi wiele problemów z pozyskiwaniem przez przedsiębiorstwa nowych pracowników.

Tabela 1. Aktywność ekonomiczna ludności według poziomu wykształcenia w IV kwartale 2016 roku* (w tys. osób)

Wykształcenie	Ogółem	Aktywni zawodowo				Bierni zawodowo
		razem		pracujący	bezrobotni	
		liczba	%			
Wyższe	7122	5714	33,0	5545	169	1408
Policealne	928	592	3,4	554	38	335
Średnie zawodowe	6331	4057	23,5	3863	194	2274
Średnie ogólnokształcące	3077	1550	9,0	1422	128	1527
Zasadnicze zawodowe	7447	4401	25,5	4905	307	3046
Gimnazjalne, podstawowe, niepełne podstawowe	5792	972	5,6	849	122	4820
Ogółem	30 696	17 286	100,0	16 328	958	13 410

*Dane BAEL dotyczą osób w wieku 15 i więcej lat.

Źródło: [GUS 2017, s. 117].

Grupa aktywnych zawodowo w IV kwartale 2016 r. obejmowała 16,328 mln pracujących i 958 tys. bezrobotnych. Wśród aktywnych zawodowo 58,3% stanowili mieszkańcy miast. Mężczyźni aktywni zawodowo w wieku 15 i więcej lat stanowili 65,1% ogólnej liczby mężczyzn, a wśród kobiet współczynnik aktywności zawodowej wynosił 48,3%.

Jeśli chodzi o liczbę pracujących, to po przystąpieniu naszego kraju do Unii Europejskiej rośnie ona systematycznie, poza niewielkimi wahaniem w latach 2008-2009 i 2011-2012. W roku 2004 przeciętna liczba pracujących według BAEL wynosiła 13 795 tys. osób w wieku 15 i więcej lat, co odpowiadało wskaźnikowi zatrudnienia na poziomie 44,3%, a w II kwartale 2017 r. wzrosła już do 16 496 tys. osób, co spowodowało wzrost wskaźnika zatrudnienia do 53,9%.

Tabela 2. Pracujący w Polsce w latach 2004-2017 (przeciętne w roku)

Lata	Liczba pracujących (w tys.)	Wskaźnik zatrudnienia (w %)
2004	13 795	44,3
2007	15 241	48,5
2010	15 473	50,0
2014	15 862	51,2
2016	16 197	52,8
2017*	16 496	53,9

*Dane BAEL za II kwartał.

Źródło: GUS, na podstawie danych BAEL.

Wypada przypomnieć, że w strategii „Europa 2020 – Strategia inteligentnego, zrównoważonego i integrującego wzrostu” [European Commission 2010] jako cel dla Unii Europejskiej przyjęto pełne zatrudnienie, określone za pomocą przeciętnego wskaźnika zatrudnienia w wysokości 75% dla osób w przedziale wieku 20-64 lata. W strategii Europa 2020 każdy kraj indywidualnie określał cel, jaki planuje osiągnąć w roku docelowym. Polska przyjęła, że w 2020 r. osiągnie wskaźnik zatrudnienia na poziomie 71%. Należy podkreślić, że średnio w trzech kwartałach 2017 r. wskaźnik zatrudnienia dla przedziału wieku 20-64 lata wyniósł już 70,8%.

W IV kwartale 2016 r. wśród pracujących dominowali mężczyźni – 9035 tys. osób, a kobiety w liczbie 7293 tys. stanowiły tylko 44,7% ogółu pracujących. Należy podkreślić, że wskaźnik zatrudnienia mężczyzn jest dużo wyższy (61,6%) niż kobiet (45,5%) i różnica ta wynosi aż 16,1 pkt proc.

Tabela 3. Aktywność ekonomiczna i zatrudnienie według płci i wykształcenia w IV kwartale 2016 r.*

Wykształcenie	Mężczyźni		Kobiety		Wskaźnik zatrudnienia – różnice między płciami (w pkt proc.)
	współczynnik aktywności (w %)	wskaźnik zatrudnienia (w %)	współczynnik aktywności (w %)	wskaźnik zatrudnienia (w %)	
Wyższe	84,3	82,2	77,5	74,9	7,3
Policealne	78,3	74,2	58,7	54,6	19,6
Średnie zawodowe	73,9	70,7	53,1	50,2	20,5
Średnie ogólnokoszt.	65,6	61,0	41,4	37,5	23,5
Zasadnicze zawodowe	67,4	63,0	46,1	42,3	20,9
Gimnazjalne i niższe	25,8	22,2	9,9	8,9	13,3
Ogółem	65,1	61,6	48,3	45,5	16,1

*Ludność w wieku 15 i więcej lat.

Źródło: [GUS 2017, s. 117].

Niska aktywność zawodowa kobiet wiąże się między innymi z tym, że zaczęły one podlegać specyficznym dla swojej płci uwarunkowaniom, podobnie jak w innych krajach europejskich. Zalicza się do nich ograniczanie pracy zawodowej na rzecz aktywności domowej. Choć kobiety są lepiej wykształcone, ich pozycja na rynku pracy jest słabsza niż przed transformacją. Płeć niejako zmniejsza szanse aktywności zawodowej. Najczęściej wskazuje się na siedem głównych przyczyn tego stanu rzeczy [Sztanderska, Grotkowska 2007, s. 168-169]:

- model rodziny,
- nierówny podział obowiązków domowych,
- słaby dostęp do instytucji opiekuńczych,
- niedostateczne upowszechnienie usług zastępujących i ułatwiających pracę domową,
- bariery w podejmowaniu pracy i osiągnięciu godziwych wynagrodzeń,
- trudna integracja z rynkiem pracy po okresie macierzyństwa i
- nieelastyczny czas pracy.

Kobiety – niezależnie od posiadanego wykształcenia – są mniej aktywne zawodowo. Najmniejsza różnica w wysokości wskaźnika zatrudnienia występuje w przypadku wykształcenia wyższego. Wynosi ona 7,3 pkt proc. i pozostaje stabilna od dłuższego czasu (tab. 3). Świadczy to o tym, że w tej grupie wykształcenia w najmniejszym stopniu występuje zjawisko wypierania aktywności zawodowej przez aktywność domową. Najwyższa zaś różnica w wysokości wskaźnika zatrudnienia między płciami jest zauważalna dla wykształcenia średniego ogólnokształcącego – 23,5 pkt proc. Relatywnie niska różnica w wielkości wskaźnika zatrudnienia mężczyzn i kobiet dotyczy osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – 13,3%. Można stwierdzić, że straciła aktualność wcześniej obserwowana prawidłowość, że im niższy poziom wykształcenia, tym większa różnica w aktywności zawodowej między kobietami a mężczyznami.

W miastach w IV kwartale 2016 r. pracowało 9888 tys. osób, co stanowiło 60,6% ogółu pracujących. Wskaźniki zatrudnienia dla mieszkańców miast i wsi cechuje małe zróżnicowanie i wynosi ono tylko 0,5 pkt proc. na korzyść ludności miejskiej.

W Polsce mamy do czynienia ze zróżnicowaniem regionalnym wskaźnika zatrudnienia. W IV kwartale 2016 r. najwyższy jego poziom odnotowano w województwach: mazowieckim (56,9%), wielkopolskim (55,2%) i pomorskim (54,7%), a najniższy w województwach: warmińsko-mazurskim (49,2%), zachodniopomorskim (49,4%) i świętokrzyskim (50%).

Ekspansja sektora usług i jego efektywność stają się obecnie w świecie głównymi wyznacznikami wysokiego tempa wzrostu gospodarczego. W Polsce w 1995 r. w sektorze usługowym zatrudnienie znajdowało 46% pracujących – było to 6,7 mln ludzi. Dwanaście lat później było to już 8 mln, a w 2010 r. – 9 mln pracowników. W roku 2000 udział pracujących w usługach przekroczył 50% i od tej pory stale rośnie. W 2016 r. w sektorze usług pracowało 9489 tys. osób, co oznaczało 58,1% wszystkich pracujących. Pracujący w przemyśle w liczbie 5121 tys. osób, stanowili

31,4% ogółu pracujących, natomiast rolnictwo zapewniało miejsca pracy dla 1663 tys. osób – 10,2% ogółu pracujących.

O możliwościach rozwojowych gospodarki przesądzają kompetencje pracowników. W 2016 r. udział osób z wyższym wykształceniem stanowił 34% ogółu pracujących. Należy podkreślić, że pracujące kobiety są lepiej wykształcone od mężczyzn. Wśród pracujących kobiet 43,5% posiadało wyższe wykształcenie, podczas gdy wśród mężczyzn tylko 26,3%. Prawie 70% pracujących w Polsce posiadało wykształcenie co najmniej średnie. Udział osób z tym wykształceniem w grupie kobiet był jednak znacznie wyższy niż wśród mężczyzn – 79,2% wobec 62%. Najmniejszy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym – 5,2% pracujących.

Struktura kwalifikacyjna pracujących w naszym kraju nie jest dostosowana do potrzeb rynku pracy i mamy do czynienia z luką kompetencyjną, czyli nierównowagą między umiejętnościami oferowanymi przez osoby w wieku produkcyjnym a potrzebami pracodawców. Do oceny kompetencji pracowników można wykorzystać Hays Global Skills Index [2017]. Polska uzyskała w 2017 r. notę 4,7 na skali dziesięciopunktowej, podczas gdy w 2014 r. wskaźnik ten wynosił 5¹. Ta ocena pozycjonuje polską gospodarkę wśród krajów o rynku konkurencyjnym, atrakcyjnym zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Pracodawcy sygnalizują już jednak trudności w rekrutacji pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, w szczególności specjalistów w obszarze IT, inżynierów i wykwalifikowanych robotników. Najczęstszym wyzwaniem rekrutacyjnym jest brak umiejętności technicznych, doświadczenia i kompetencji miękkich lub zbyt wysokie oczekiwania płacowe. Dobre prognozy wzrostu gospodarczego i malejące przyrosty zasobów pracy mogą doprowadzić do zwiększenia trudności firm w pozyskaniu i zatrzymaniu pracowników dysponujących określonymi kompetencjami. W wielu branżach obserwowany jest już „rynek pracownika”, gdzie specjaliści dyktują warunki zatrudnienia i wysokość wynagrodzeń.

Aktualne trendy demograficzne zmieniające na niekorzyść strukturę populacji i prowadzące do starzenia się zasobów pracy są wyzwaniem, z którym musi zmierzyć się nasz rynek pracy. Według prognoz Komisji Europejskiej w ciągu 50 lat na rynku pracy pozostanie 2/3 obecnej liczby osób aktywnych zawodowo [European Commission 2012]. Starzenie się społeczeństw stanowi również zagrożenie dla bezpieczeństwa systemu emerytalnego. Już dzisiaj trzeba zaproponować zmianę paradygmatu polegającą na odchodzeniu od rozwiązań sprzyjających dezaktywizacji zawodowej i przedwczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy osób starszych

¹ W raporcie Hays Global Skills Index każdy kraj objęty badaniem otrzymuje notę w skali 0-10, oceniającą profil rynku pracy. Ocena ta jest wynikiem analizy siedmiu wskaźników określających mechanizmy działania rynku pracy w danym kraju. Do wskaźników zaliczają się m.in.: poziom edukacji, elastyczność rynku pracy czy ogólna presja płacowa. Noty powyżej 5 świadczą, że w danym państwie funkcjonuje rynek pracy pracodawcy. Ocena poniżej 5 świadczy o rynku, który jest atrakcyjniejszy dla pracowników niż dla firm.

w kierunku działań promujących kontynuowanie pracy zawodowej nawet po osiągnięciu ustawowego wieku emerytalnego. Gdyby profil aktywności zawodowej osób w Polsce stopniowo upodabniał się do obserwowanych obecnie w krajach przodujących pod tym względem w Europie, to w perspektywie najbliższych lat mogłoby to w znaczącym stopniu kompensować spadek podaży pracy wywołany zmianami demograficznymi. Rozwiązanie to nie zlikwiduje jednak przyczyn spadku podaży pracy i w dłuższej perspektywie kompensować będzie coraz mniejszą część ubytku związanego ze zmianami demograficznymi.

Reasumując, nie ma jednej skutecznej drogi złagodzenia spadku podaży pracy, który obserwowany będzie w Polsce w najbliższym okresie. Skuteczne działania wymagać będą wprowadzania rozwiązań mających na celu zwiększenie dzietności, zwiększenia podaży pracy osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym, jak również prowadzenia aktywnej polityki migracyjnej.

3. Formy zatrudnienia

Forma zatrudnienia to oparty na określonych podstawach prawnych stosunek między pracodawcą a osobą świadczącą pracę. Formy zatrudnienia można podzielić na typowe i nietypowe (niestandardowe, atypowe). Najbardziej popularną formą nawiązania typowego stosunku pracy z pracownikiem najemnym jest umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Nietypowe zatrudnienie obejmuje natomiast bardzo zróżnicowaną grupę form mniej lub bardziej odbiegających od normalnego zatrudnienia. Jest ono głównie stosowane na wtórnym rynku pracy i powiązane z niskimi płacami, wysoką fluktuacją i gorszymi warunkami pracy.

W Polsce wśród pracujących dominują pracownicy najemni – w IV kwartale 2016 r. grupa ta liczyła 12 974 tys. osób, to jest 79,5% ogółu pracujących. Dane z BAEL pokazują, że aż 93,4% pracowników najemnych wykonywało pracę na podstawie umowy o pracę. Odsetek zatrudnionych na umowę o pracę wśród kobiet i mężczyzn jest zbliżony (93,7% i 93,1%). Umowa o pracę może być zawarta w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz na czas określony i nieokreślony.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie jest w Polsce zbyt popularne ze względu na niski poziom wynagrodzeń. W tym wymiarze czasu pracy pracowało 1182 tys. osób, to jest 7,2% ogółu pracujących. W czasie mniejszym niż pełen etat pracowało 10,5% ogółu pracujących kobiet i tylko 4,6% mężczyzn. BAEL wykazało, że 48,6% zatrudnionych taki wymiar czasu pracy odpowiada, a 20,5% nie było w stanie znaleźć pracy w pełnym wymiarze.

Umowy o pracę na czas określony umożliwiają pracodawcom elastyczne dostosowanie poziomu i struktury zatrudnienia do potrzeb przedsiębiorstwa. Udział zatrudnienia na czas określony wzrastał u nas bardziej dynamicznie niż w innych krajach Unii Europejskiej. O ile w latach 90. odsetek tych umów należał w Polsce do najniższych wśród krajów europejskich i nie przekraczał 5%, o tyle w 2016 r. wynosił już prawie 27% i był najwyższy w Europie. Było to możliwe, gdyż obowiązujące

Tabela 4. Pracujący według wybranych form zatrudnienia w IV kwartale 2016 r.

Wyszczególnienie	Pracownicy najemni według rodzaju umowy				Pracujący na własny rachunek niezatrudniający pracowników	
	ogółem	w tym			ogółem	w tym wyłącznie dla jednego klienta
		umowa o pracę	umowa-zlecenie	umowa o dzieło		
	w tysiącach					
Ogółem	12 974	12 117	403	37	2263	136
Mężczyźni	6 894	6 421	190	20	1519	89
Kobiety	6 079	5 696	214	17	744	47
Miasta	8 479	7 927	285	33	911	85
Wieś	4 495	4 190	118	.	1352	51

Źródło: [GUS 2017, s. 32].

regulacje dopuszczały zawieranie najwyżej dwóch umów na czas określony, jednak nie było regulacji dotyczącej długości okresu, na jaki mogły być zawierane. Wielu pracodawców wykorzystywało brak regulacji, dotyczących maksymalnego czasu, jaki obejmowały umowy na czas określony. Powszechnie funkcjonowały więc umowy zawierane na długie, nawet kilkuletnie okresy. Ponadto przewidywały one możliwość ich wcześniejszego, szybkiego wypowiedzenia.

Podjęcie pracy na czas określony jest silnie skorelowane ze słabszą pozycją jednostki na rynku pracy [Bednarski, Frieske (red.) 2012]. Te względy zdecydowały o tym, że w lutym w 2016 r. zostały wprowadzone zmiany w Kodeksie pracy i zniknęła możliwość zawierania dowolnie długich umów na czas określony [Kodeks pracy 1994]. Umowa na czas określony zawarta przez tego samego pracodawcę i pracownika nie może być zawarta na dłużej niż 33 miesiące. Wprowadzono także limit trzech umów na czas określony. Jeżeli okres zatrudnienia jest dłuższy lub liczba zawartych umów jest większa niż trzy, uważa się, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Można stwierdzić, że była to zmiana w dobrym kierunku.

Liczba pracujących na umowę na czas określony wynosiła w IV kwartale 2016 r. 3474 tys. osób, co stanowiło 26,8% ogółu pracowników najemnych. Należy zaznaczyć, że wśród zatrudnionych na czas określony przeważali mężczyźni. Ich udział wynosił 52,4%, podczas gdy kobiet – 47,6%. Dla prawie 60% zatrudnionych powodem podjęcia pracy na czas określony była niemożność uzyskania zatrudnienia na czas nieokreślony. Tylko 18,6% zatrudnionych odpowiadała taka forma zatrudnienia.

Do innych form zatrudnienia niż umowa o pracę można zaliczyć umowę-zlecenie, umowę o dzieło, kontrakt menedżerski, formy mieszane i inne umowy cywilnoprawne. W ramach tych umów pracowało 479 tys. osób, to jest 3,7% ogółu pracowników najemnych. W tej grupie przeważali mieszkańcy miast i ich udział wynosił 71,9%.

W ramach zatrudnienia niepracowniczego, które odbywa się na podstawie umów cywilno-prawnych, w IV kwartale 2016 r. 403 tys. osób zatrudnionych było na umowę-zlecenie. Stanowili oni 3,1% ogółu pracowników najemnych. Osoby wykonujące umowy o dzieło były dużo mniejszą grupą, liczącą tylko 37 tys., czyli 0,3% ogółu pracowników najemnych.

Promocja samozatrudnienia staje się w Polsce metodą przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu. W IV kwartale 2016 r. samozatrudnieni stanowili w Polsce 18% wszystkich pracujących. Jednak spośród 2934 tys. samodzielnych przedsiębiorców tylko 22,9% zatrudniało pracowników. Pozostałe 2263 tys. osób zatrudniało wyłącznie siebie. Należy podkreślić, że spośród tej grupy 136 tys. osób pracowało wyłącznie dla jednego zleceniodawcy. Stanowili oni 6% pracujących na własny rachunek niezatrudniających pracowników. Wśród nich jest duża liczba przedsiębiorców, którzy są tak naprawdę samozatrudnionymi świadczącymi usługi dla swoich byłych pracodawców.

4. Uwagi końcowe

Jednym z największych wyzwań na rynku pracy jest starzenie się społeczeństwa. Polskę czeka nie tylko niedobór pracowników spowodowany starzeniem się społeczeństwa, ale i stale rosnący udział w zatrudnieniu osób w wieku niemobilnym, to jest powyżej 50. roku życia. Te zmiany demograficzne stawiają przed pracodawcami nowe wyzwania w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Konieczne staje się podejmowanie różnorodnych działań w organizacjach w ramach zarządzania wiekiem, które będą zmierzały do poprawy środowiska pracy w celu utrzymania osób starszych w miejscu pracy pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego.

Aby rozwiązać problem niedoboru rąk do pracy trzeba też aktywizować niewykorzystane zasoby pracy i biernych zawodowo. Szczególną uwagę należy zwrócić na te gospodarstwa domowe, w których nie ma osób aktywnych zawodowo. Uczynienie z pracy głównego źródła utrzymania rodziny obniżyłoby wydatki państwa na transfery socjalne.

W Polsce w coraz większym stopniu widoczne jest zaangażowanie w konstruowanie i realizację programów rządowych dotyczących zwiększania aktywności zawodowej ludzi starszych. Pomimo podejmowanych działań osoby 50+ stanowiły na koniec 2017 r. 27,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (298,5 tys. osób), a przed 2005 r. tylko 16%.

Szczególne role w utrzymaniu osób 50+ na rynku pracy przypada publicznym służbom zatrudnienia. Mają one zapewnić starszym bezrobotnym takie wsparcie, które umożliwi ponowne podjęcie i utrzymanie pracy. Podkreśla się również wagę usług o charakterze prewencyjnym, które byłyby adresowane do pracujących osób starszych oraz pracodawców i miały na celu utrzymanie starszych pracowników w zatrudnieniu. Jest to zgodne z zaleceniami Komisji Europejskiej, dla której odraczenie momentu wyjścia z rynku pracy i wydłużanie okresu aktywności zawodowej przez osoby starsze, wspierane przez odpowiednie działania publicznych służb za-

trudnienia, jest środkiem prowadzącym do realizacji zintegrowanych wytycznych do strategii Europa 2020 [European Commission 2010].

Aby częściowo rozwiązać powstałe problemy, należy przeorientować cele i instrumenty polityki rynku pracy. Jest ona zorientowana dzisiaj w dużym zakresie na przeciwdziałanie bezrobociu za pomocą instrumentów oddziałujących na popytową stronę rynku pracy, głównie za pomocą zatrudnienia subsydiowanego. Musimy jednak pamiętać, że zatrudnienie subsydiowane jest bardzo kosztochłonne i może generować takie negatywne efekty pośrednie, jak na przykład substytucji, wypierania czy jałowego biegu. Krótkookresowy pozytywny efekt tego instrumentu odnosi się do zatrudnienia na drugim rynku pracy. Metaanalizy aktywnych instrumentów polityki rynku pracy wskazują natomiast na niską skuteczność tego instrumentu w długim okresie [Caliendo, Hujer, Thomsen 2005; Card, Kluve, Weber 2010]. W celu rozwiązania problemu niedoboru rąk do pracy należy aktywne programy zatrudnienia zorientować na podażową stronę rynku pracy, czyli wzmocnić rolę pośrednictwa i doradztwa zawodowego oraz szkoleń i przekwalifikowań zawodowych. Instrumenty polityki rynku pracy powinny zostać zdyswersyfikowane i dopasowane do potrzeb grup problemowych.

Literatura

- Bąk-Grabowska D., 2016, *Zarządzanie zasobami ludzkimi w warunkach stosowania niestandardowych form zatrudnienia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław.
- Bednarski M., Frieske K. (red.), 2012, *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Caliendo M., Hujer R., Thomsen S., 2005, *The Employment Effect of Job Creation Schemes in Germany. A Microeconomic Evaluation*, IZA Discussion Paper No. 1512, Bonn.
- Card D., Kluve J., Weber A., 2010, *Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis*, NBER Working Paper No. 1617.
- European Commission, 2010, *Europe 2020. Integrated guidelines for the economic and employment policies of the Member States*, Brussels, http://ec.europa.eu/europe2020/services/europe-2020-step-by-step/index_pl.htm#1 (26.09.2017).
- European Commission, 2012, *The 2012 ageing report: Economic and budgetary projections for the EU27 member states (2010-2060)*.
- GUS, 2017, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski, IV kwartał 2016*, Warszawa.
- Hays Recruiting Experts Worldwide, *Regional dynamics of the global labour market. Skills in demand and tomorrow's workforce. The Hays Global Skills Index 2017*.
- Kodeks pracy, Dz.U. z 1994, nr 113, poz. 547 ze zm.
- Standing G., 2009, *Work after Globalization: Building Occupational Citizenship*, Edward Elgar, Cheltenham-Northampton.
- Standing G., 2011, *The Precariat: The New Dangerous Class*, Bloomsbury Academic, London.
- Sztanderska U., Grotkowska G., 2007, *Aktywność ekonomiczna ludności*, [w:] Kotowska I., Sztanderska U., Wóycicka I. (red.), *Aktywność zawodowa i edukacyjna a obywatelstwo rodzinne w Polsce w świetle badań empirycznych*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Wiśniewski Z., 2001, *Elastyczne rynki pracy: moda czy konieczność*, [w:] Wiśniewski Z. (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi – wyzwania u progu XX wieku*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Wiśniewski Z., 2004, *Rynki pracy w przyszłości – deregulacja a zatrudnienie*, [w:] Borkowska S. (red.), *Przyszłość pracy w XXI wieku*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.