

**nr 1-2
(176-177)
2021**

■ Na straży miejsc pracy – słowo wstępne

Marlena Małąg

■ Daliśmy radę. Rynek pracy w rzeczywistości
covidowej

Ewa Flaszyńska

■ Cyfrowy nomadyzm – nowy trend na rynku
pracy

Ewa Fibingier

■ System kształcenia zawodowego w Niemczech

Zenon Wiśniewski

■ Segmentacja rynku pracy w Polsce

Marek Bednarski, Iwona Kukulak-Dolata

■ Sytuacja na śląskim rynku pracy w aspekcie
społeczno-gospodarczym w perspektywie 2021 r.
w opiniach przedsiębiorców – omówienie wyników
badań

Ilona Antoniewicz, Monika Kowalczyk-Gnyp

KWARTALNIK

RYNEK PRACY

MINISTERSTWO RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

nr 1-2
(176-177)
2021

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

Thomas Alva Edison

SPIS TREŚCI

Na straży miejsc pracy.....	4
-----------------------------	---

ARTYKUŁY

Daliśmy radę. Rynek pracy w rzeczywistości covidowej	5
--	---

Ewa Flaszyńska

Cyfrowy nomadyzm – nowy trend na rynku pracy.....	19
---	----

Ewa Fibingier

System kształcenia zawodowego w Niemczech	32
---	----

Zenon Wiśniewski

Segmentacja rynku pracy w Polsce.....	48
---------------------------------------	----

Marek Bednarski, Iwona Kukulak-Dolata

KOMUNIKATY Z BADAŃ

Sytuacja na śląskim rynku pracy w aspekcie społeczno- -gospodarczym w perspektywie 2021 r. w opiniach przedsiębiorców – omówienie wyników badań.....	63
--	----

Ilona Antoniewicz, Monika Kowalczyk-Gnyp

STATYSTYKA

Niedobór talentów największy od 15 lat.....	85
---	----

ManpowerGroup

Rosnąca popularność pracy czasowej.....	88
---	----

Bartosz Dąbkowski

Praca zdalna jako alternatywa dla migracji i sposób na pozyskanie kandydatów z innych regionów kraju.....	96
--	----

Mateusz Żydek

RECENZJE / OMÓWIENIA

Zenon Wiśniewski (2021). Młodzież na niemieckim ryнку pracy. Kształcenie, przechodzenie do pracy, aktywizacja zawodowa	103
--	-----

Monika Maksim

NA STRAŻY MIEJSC PRACY



Praca jest jedną z najważniejszych wartości w życiu człowieka. Ale także praw. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka stanowi: „Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru oraz godnych i zadowalających jej warunków, jak również do ochrony przed bezrobociem”. Praca, obok zapewnienia utrzymania, może być również źródłem samorealizacji, miejscem nawiązywania relacji, niekiedy wręcz nadając sens życiu. Z drugiej strony, bezrobocie może być jednym z najbardziej traumatycznych doświadczeń w życiu człowieka, szczególnie długotrwałe – nie tylko pozbawiającym poczucia bezpieczeństwa, ale niejednokrotnie odbierającym godność.

Procesy zachodzące na rynku pracy mają zatem fundamentalne znaczenie zarówno dla zrównoważonego rozwoju całego społeczeństwa, jak i z punktu widzenia każdego człowieka z osobna. Monitorowanie tych procesów, badanie, analizowanie, wskazywanie odpowiednich kierunków i rozwiązań – to działania nie do przecenienia, a kwartalnik „Rynek Pracy” ma w tym swój udział. Jest bowiem od lat platformą m.in. do prezentacji wyników badań, analiz, ale także eksperckich polemik, ścierania poglądów, co niewątpliwie jest impulsem do poszukiwań najlepszych dróg, podejmowania najlepszych decyzji. Nabiera to jeszcze bardziej szczególnego znaczenia teraz, w związku z epidemią COVID-19 i jej wpływem na rynek pracy.

Warto jednak zwrócić uwagę, że dzięki szybkiej i sprawnej reakcji rządu, m.in. dzięki uruchomieniu Tarczy Antykryzysowej, wsparliśmy tysiące firm, co pozwoliło ochronić miliony miejsc pracy i utrzymać bezrobocie na jednym z najniższych poziomów w Unii Europejskiej. Co więcej, stoimy obecnie przed dziejową szansą, ponieważ śmiała wizja rozwoju Polski, zaprezentowana w „Polskim Ładzie”, to m.in. ogromne plany inwestycyjne, a co za tym idzie – setki tysięcy nowych miejsc pracy.

Wierzę, że „Rynek Pracy” również może mieć swój udział w realizacji tej śmiałej wizji, oddając (podobnie jak dotychczas) swoje łamy ekspertom, którzy dzięki swojej wiedzy, kompetencjom i doświadczeniu mogą mieć pozytywny wpływ na polski rynek pracy.

Marlena Małag
Minister Rodziny i Polityki Społecznej

DALIŚMY RADĘ. RYNEK PRACY W RZECZYWISTOŚCI COVIDOWEJ

Ewa Flaszyńska

ABSTRAKT

Polska od kilku miesięcy jest krajem o jednym z najniższych wskaźników bezrobocia w Unii Europejskiej. Uniknęła również głębokiej recesji, która dotknęła wiele państw na świecie na skutek pandemii COVID-19. W artykule dokonano analizy rynku pracy podczas pandemii. W ramach interwencji państwa Polska wdrożyła szereg działań wspierających przedsiębiorców i pracowników mających na celu ochronę miejsc pracy. Działania te pomogły przezwyciężyć trudności finansowe i umożliwiły kontynuację działalności gospodarczej wielu firmom. Postawiono również tezę, że pandemia pokazała, iż dobrze zorganizowane służby publiczne są gwarancją skutecznego działania w czasie kryzysu i pomagają ten kryzys przezwyciężyć.

Słowa kluczowe: bezrobocie, COVID-19, rynek pracy, tarcza anty-kryzysowa

DOI: 10.5604/01.3001.0015.5843

WPROWADZENIE

*Idą potężne zwolnienia. Ponad milion osób może stracić pracę, jeśli państwo nie pomoże firmom („Rzeczpospolita”, 23.03.2020), Bezrobocie w Polsce wyższe niż rok wcześniej. Koniec pewnej epoki (Żuławiński, bankier.pl, 2020), Szykujemy się na najgorsze. Citi przewiduje w Polsce gospodarczą katastrofę (Szymański, businessinsider.pl, 2020), Kryzys: przed nami rozwarstwienie na rynku pracy i czwarta fala prekaryzacji (Archiwum Forbes, <https://www.forbes.pl>, 2020) – media, eksperci, przedsiębiorcy i inni wieszczili, że pandemia koronawirusa grozi katastrofą na polskim rynku pracy. Specjaliści różnych banków przewidywali ponad 10% stopę bezrobocia na koniec 2020 r. Prognozowano, że wzrost liczby bezrobotnych spowodowany będzie z jednej strony zmniejszeniem liczby osób wyrejestrowywanych w związku z podjęciem zatrudnienia (ze względu na trwający *lockdown* i mniej nowych miejsc pracy), a z drugiej – będzie konsekwencją oczekiwanego*

zwiększenia napływu nowych bezrobotnych (osób, które tracą pracę lub inne źródło dochodów w związku epidemią).

Tymczasem kryzys gospodarczy w Polsce okazał się najmniej głęboki wśród krajów Unii Europejskiej. W trakcie trwania pandemii liczba zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych wzrosła z 920 tys. w końcu lutego 2020 r. do 1046,4 tys. osób pod koniec 2020 r., a stopa rejestrowanego bezrobocia – z 5,5% do 6,2%, co na tle innych europejskich krajów zwyżka była stosunkowo niewielka. Od marca 2021 r. bezrobocie zaczęło szybko spadać, osiągając we wrześniu 2021 r. poziom 5,6%, a w niektórych regionach Polski, jak np. w województwie wielkopolskim – 3,3% (MRiPS, 2021). Nie sprawdziły się czarne scenariusze, co było wynikiem przede wszystkim ogólnej dobrej kondycji polskiej gospodarki i rynku pracy przed pandemią oraz niewątpliwie szybko podjętych działań antykryzysowych rządu (w ramach tzw. tarcz antykryzysowych).

Przed pandemią pracodawcy borykali się z brakiem pracowników, co niewątpliwie również wpłynęło na ich decyzje o utrzymaniu pracowników w zatrudnieniu. Bardzo ważny był też fakt, że w sytuacji kryzysu epidemicznego sprawdziły się instytucje państwowe, które udzielały pomocy przedsiębiorcom, m.in. urzędy pracy i Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Gdyby nie sprawne i szybkie przygotowanie przepisów przez urzędników, wdrożenie przez nich procedur i wypłata środków, przedsiębiorstwa i osoby prowadzące własną działalność gospodarczą miałyby większe problemy z płynnością finansową.

W prezentowanym artykule dokonano analizy sytuacji na rynku pracy w Polsce w czasie pandemii COVID-2019, oceniono wpływ odpowiednich instrumentów normujących gospodarkę oraz przedstawiono rekomendacje na przyszłość.

CZARNE SCENARIUSZE

Pierwsze dni i miesiące pandemii wywoływały obawy przed gwałtownym wzrostem bezrobocia. Na podstawie doświadczeń światowego kryzysu gospodarczego z lat 2008–2009 uważano, że sytuacja odbije się na polskim rynku pracy znacznie poważniej. Pojawiły się nawet opinie, że należy się liczyć ze wzrostem bezrobocia do ok. 20–30% w zależności od regionu. Niekorzystne prognozy dla polskiego rynku pracy przedstawiały banki. Ekonomści mBanku prognozowali, że na koniec roku bezrobocie w Polsce będzie wynosić 10% (tabela 1), później nawet pogorszyli prognozę do 13% przewidywanej stopy bezrobocia na koniec 2020. Ekonomści innego banku, Citi Handlowego, przepowiadali, że dynamika PKB Polski

w 2020 r. będzie ujemna i wyniesie -3,2%, a stopa bezrobocia to 10,9% w 2020 i 11,1% w 2021 r.

Tabela 1

Prognozy stopy bezrobocia na koniec 2020 roku

Autor prognozy	Wartość prognozy (%)	Data prognozy
mBank	10,0	30.03.2020
mBank	13,0	02.04.2020
Credit Agricole	6,3	30.03.2020
Credit Agricole	8,2	06.04.2020
BOŚ	7,0	13.03.2020
BOŚ	6,5	24.03.2020
Citi Handlowy	8,8	23.03.2020
Citi Handlowy	10,9	30.03.2020

Źródło: Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2020.

Dodatkowo obawiano się stopniowego wzrostu liczby Polaków powracających z zagranicy do Polski z powodu strachu przed zarażeniem się wirusem w państwie, w którym przebywają. Zwiększona liczba osób rejestrujących się w urzędach pracy jako bezrobotne spowodować miała brak środków Funduszu Pracy na zwiększoną konieczność stosowania instrumentów rynku pracy dla bezrobotnych i pracodawców. Pandemia ujawniła słabości w systemach ochrony socjalnej. Te sektory, które były najmniej doinwestowane w poszczególnych krajach (kadrowo, sprzętowo, finansowo), zmierzyły się z największymi problemami. Jednocześnie przy kryzysie o tym charakterze były to sektory kluczowe (ochrona zdrowia, opieka długoterminowa) z punktu widzenia zdrowia i życia obywateli.

Początkowo obserwowano silny spadek aktywnych działalności gospodarczych po ograniczeniu swobody ich prowadzenia (liczba aktywnych działalności gospodarczych w rejestrze CEIDG spadła na przełomie marca i kwietnia 2020 r. o 15,2 tys.). Spadek ten wynikał z obawy przedsiębiorców o przyszłość i utratę płynności finansowej. Po wdrożeniu pomocy rządowej nastąpiło ograniczenie trendu spadkowego, a potem nastąpił

powrót aktywności gospodarczej do poziomu przewyższającego w końcu czerwca stan sprzed kryzysu wraz ze stopniowym odmrażaniem polskiej gospodarki.

Przewidywania Międzynarodowego Funduszu Walutowego – MFW (World Economic Outlook, 2020) dotyczyły bankructw firm wskutek zamknięcia gospodarek poszczególnych państw (*lockdown*) i związanym z nimi przemieszczaniem się czynników produkcji (kapitał, siła robocza, surowce) do innych sektorów gospodarki, które mogły dalej działać nawet podczas pandemii (np. do sektora sprzedaży przez internet). Efektem tego miały być zmiany strukturalne w gospodarce. MFW prognozował znaczny wzrost stopy bezrobocia w latach 2020–2021 zarówno w skali gospodarki światowej, w strefie euro, jak i w poszczególnych państwach. Przy czym dla Polski te prognozy były stosunkowo dobre.

Tabela 2

Prognoza Międzynarodowego Funduszu Walutowego stopy bezrobocia w wybranych państwach w latach 2020–2021

Państwo	Stopa Bezrobocia w %		
	2019	2020	2021
Strefa Euro	7,6	8,9	9,1
Polska	3,3	3,8	5,1
Niemcy	3,1	4,3	4,2
Francja	8,5	8,9	10,2
Hiszpania	14,1	16,8	16,8
Czechy	2,0	3,1	3,4
Słowacja	5,8	7,8	7,1
Węgry	3,4	6,1	4,7

Źródło: opracowanie na podstawie: World Economic Outlook, 2020.

Również Bank Światowy (2020) wskazywał, że globalna stopa bezrobocia wzrośnie do najwyższego poziomu od co najmniej 1965 r. Recesja miała być najgłębsza od ośmiu dekad, a późniejsze ożywienie niewystarczające, aby osiągnąć wyniki gospodarcze na poziomie sprzed pandemii COVID-19.

Niemiecki Instytut Badań Ekonomicznych (IFO, 2020) przewidywał, że po zakończeniu wsparcia ze strony rządów w Unii Europejskiej

należy liczyć się z dużą falą zwolnień i wzrostem bezrobocia. W swoim raporcie udowadniał, że *lockdown* wpłynie na pogorszenie prognozy wielkości sprzedaży i zmniejszy napływ kapitału. Taka sytuacja wywoła wzrost liczby upadłości firm. Utrata miejsc pracy w czasie kryzysu tylko częściowo zostanie zrekompensowana przez utworzenie miejsc pracy w innych sektorach gospodarki, mniej dotkniętych skutkami pandemii. Do podjęcia pracy w nowym miejscu często konieczne będzie nabycie nowych lub uzupełnienie dotychczasowych kwalifikacji. Dopiero po przekwalifikowaniu lub podniesieniu swoich umiejętności osoby zatrudnione w nowej pracy będą mogły przyczynić się do wzrostu produktywności przedsiębiorstwa.

Te czarne scenariusze sprawdziły się w wielu krajach (np. Hiszpania), ale nie sprawdziły się w Polsce. Kryzys pandemii COVID-19 pokazał jednak, jak niezbędne są te struktury państwa, które wspierają finansowo i organizacyjnie gospodarkę w czasie kryzysu. Stało się oczywiste, że jeśli instytucje reagują szybko i sprawnie, mają one w czasie takich kryzysów zasadnicze znaczenie dla stabilizacji podmiotów gospodarczych, a w konsekwencji dla rynku pracy (czy rynków pracy – jeśli spojrzymy na nie regionalnie czy lokalnie). Gospodarka oparta na samych dobrach nie zapewnia bezpieczeństwa w czasie kryzysu, co pokazały np. kłopoty ze sprzętem medycznym czy niewydolność (spowodowana przede wszystkim przeciążeniem pracą) służb ochrony zdrowia w wielu państwach. Patrząc na polską strukturę zawodów deficytowych (są to np. wyniki WUP, 2021), a zwłaszcza utrzymujące się tendencje (zawody w sektorze ochrony zdrowia są bowiem zawodami deficytowymi od 2015 r.), należy z całym przekonaniem stwierdzić, że pracownicy w sektorze zdrowia i pomocy społecznej będą zawsze niezbędni oraz że konieczne jest inwestowanie w rozwój tych kadr. Kryzys pokazał także, jak dla funkcjonowania firm, a przede wszystkim państwa, ważne jest posiadanie i znajomość odpowiednich procedur i umiejętności (np. związanych z obsługą sprzętu komputerowego i przejściu na pracę zdalną).

Pandemia COVID-19 na pewno na trwale zmieniła rynek pracy. Bardziej należy oczekiwać stopniowego przyzwyczajenia społeczeństwa i gospodarki do tych zmian (np. praca zdalna, zmiany technologiczne, telemedycyna) i do ich kontynuacji niż do powrotu do stanu sprzed pandemii. Te zmiany i tak by nastąpiły, bo są nieuniknioną konsekwencją rozwoju, ale na pewno pandemia je przyspieszyła.

ZASKOCZENIE

Wstępując w struktury Unii Europejskiej (UE) w 2004 r., Polska była krajem o najwyższym wskaźniku bezrobocia w całej UE, wynoszącym

20%. Warto to podkreślać, bo od tego czasu stopa bezrobocia zmniejszyła się ok. 6-krotnie i Polska awansowała do grona krajów o najniższym bezrobociu w UE. W 2020 r. stopa bezrobocia w grupie 15–64 lata wyniosła w Polsce 3,2% i nawet mimo pandemii była o 0,1 p.p. niższa niż rok wcześniej. W tym samym czasie wartość tego wskaźnika, obliczona dla UE27, była ponad 2-krotnie wyższa niż w Polsce i wyniosła 7,2%, a do tego w skali roku wzrosła o 0,4 p.p. (Eurostat, 2020). Spadek stopy bezrobocia w Polsce w 2020 r. w porównaniu do 2019 r. zanotowano wśród kobiet (dla mężczyzn pozostał bez zmian), osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym oraz w wieku 50–64 lata. Wzrosło bezrobocie osób młodych – stopa bezrobocia zwiększyła się do 10,8%.

W 2020 r. aktywność zawodowa ludności w wieku 15–64 lata pozostawała w Polsce niższa od średniej unijnej, choć w porównaniu do 2019 r. wzrosła w przeciwieństwie do sytuacji w 27 krajach UE. Współczynnik aktywności zawodowej, określający odsetek liczby aktywnych zawodowo (pracujących i bezrobotnych) do liczby ludności w danej grupie wiekowej, wynosił w Polsce 71,0% (wzrost r/r o 0,4 p.p.), w UE27 zaś – 72,9% (spadek w porównaniu do 2019 r. o 0,5 p.p.) (Eurostat, 2020). Tym samym współczynnik aktywności zawodowej w Polsce był w 2020 r. o 1,9 p.p. niższy niż w UE27, podczas gdy rok wcześniej różnica sięgała 2,8 p.p. Zwiększyła się zarówno aktywność zawodowa kobiet, jak i mężczyzn, choć silniejszy wzrost dotyczył mężczyzn. Natomiast zmniejszył się współczynnik aktywności zawodowej osób z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej, którzy zapewne z uwagi na rodzaj wykonywanej pracy w sytuacji lockdownu nie mieli możliwości świadczenia pracy zdalnej i wobec tego częściej mogli stracić zatrudnienie.

Wzrósł za to wskaźnik zatrudnienia (udział pracujących w liczbie ludności ogółem), który w Polsce w 2020 r. był wyższy od średniej unijnej o 1,1 p.p., a do tego w skali roku zwiększył się, w sytuacji gdy w Unii Europejskiej w ogóle zanotowano znaczący spadek. W 2020 r. wskaźnik ten wynosił 68,7% w Polsce (wzrost r/r o 0,5 p.p.) wobec 67,6% w UE (spadek o 0,8 p.p.) (Eurostat, 2020). Wzrósł zarówno wskaźnik zatrudnienia kobiet, jak i mężczyzn, przy czym w przypadku mężczyzn wskaźnik zatrudnienia w Polsce było ponad 3 p.p. wyższy niż w UE (75,9% wobec 72,8%). Podobnie zdecydowanie wyższy niż średnia w UE był wskaźnik dla osób z wykształceniem wyższym (88,1% wobec 83,9%).

Tabela 3

Podstawowe wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy w Polsce i UE w latach 2019–2020

Rok	Polska	UE27
Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku 15–64 lata		
2019	70,6%	73,4%
2020	71,0%	72,9%
Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku 15–64 lata		
2019	68,2%	68,4%
2020	68,7%	67,6%
Stopa bezrobocia ludności w wieku 15–64 lata		
2019	3,3%	6,8%
2020	3,2%	7,2%

Źródło: Departament Rynku Pracy, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

11

Według danych z lipca 2021 r. tzw. zharmonizowana stopa bezrobocia wyniosła w Polsce 3,4% wobec 6,9% w UE. Wskaźnik w Polsce pozostał bez zmian w stosunku do lipca 2020 r. i był o 0,2 p.p. niższy niż w czerwcu 2021 r.

Przywołane wskaźniki pokazują, że w trudnym roku 2020 polski rynek pracy radził sobie ze skutkami pandemii stosunkowo dobrze. Nie odnotowano masowych zwolnień. Powodów było kilka. Po pierwsze, jeszcze przed pandemią przedsiębiorcy informowali o brakach kadrowych w wielu branżach, niechętnie więc podejmowali decyzje o zwolnieniach. Sprzyjała temu dobra sytuacja gospodarczo-fiskalna, w tym na rynku pracy, przed wybuchem epidemii, ale nie bez znaczenia były również zdecydowane działania antykryzysowe rządu, mające na celu ochronę miejsc pracy (np. dofinansowania do wynagrodzeń). Po drugie, pandemia wymusiła cyfryzację i powstanie nowych modeli biznesowych, np. praca zdalna. Tryb zdalny pomógł zachować wiele miejsc pracy, bo firmy mogły utrzymać ciągłość działań operacyjnych. Po trzecie, na pewno istotne było to, że w miarę utrzymywania się pandemii kolejne działania antykryzysowe były wypracowywane wspólnie z przedstawicielami branż dotkniętych kryzysem i były sprofilowane pod ich kątem (zwłaszcza branża turystyczna, hotelarska, gastronomiczna, szkoleniowa, eventowa).

SPRAWNE SŁUŻBY GWARANCJĄ SUKCESU

Polski rząd nazwał program rozwiązań wprowadzanych w związku z pandemią COVID-19 w Polsce tarczą antykryzysową. Rozwiązania tarczy antykryzysowej wprowadziły szereg instrumentów wspierających przedsiębiorców w utrzymaniu istniejących miejsc pracy w związku z COVID-19. Od 8 marca 2020 r. weszła w życie ustawa. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Ustawa z dnia 2 marca 2020 r....). Była ona kilkakrotnie nowelizowana i to właśnie poszczególne jej nowelizacje nazywano „tarczami”. Główne jej cele – to ochrona miejsc pracy i przeciwdziałanie bezrobociu, zapewnienie firmom płynności finansowej i szybkiego ich powrotu na ścieżkę wzrostu już po zniesieniu ograniczeń.

Pandemia pokazała, że dobrze zorganizowane służby publiczne są gwarancją skutecznego działania w czasie kryzysu. Głównymi instytucjami zaangażowanymi we wdrażanie pomocy rządowej były i są: Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy (WUP i PUP) oraz Polski Fundusz Rozwoju (PFR). ZUS zapewniał m.in. możliwość zwolnień z opłacania składek oraz świadczenia postojowe. PFR gwarantował subwencje dla firm oraz inne formy ich finansowania. Na bieżąco wsparciem przedsiębiorców zajmował się (i zajmuje nadal) Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK) i Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Dla firm dotkniętych skutkami epidemii BGK oferuje „Pakiet pomocy BGK” zawierający różne środki wsparcia, jak gwarancję *de minimis* do 80% kwoty kredytu, natomiast PARP – oprócz finansowania – świadczy także usługi szkoleniowe i doradcze, np. w ramach programu „Kompetencje dla sektorów zadanie COVID-19”, którego celem jest pomoc firmom w przystosowaniu do nowej rzeczywistości. Urzędy pracy natomiast wprowadziły i realizowały instrumenty związane ze wspieraniem pracodawców i ich pracowników (również osób samozatrudnionych) w utrzymaniu miejsc pracy (w kolejnych miesiącach urzędy pracy będą zaangażowane w rozliczanie tej pomocy).

W ciągu półtora roku (do lipca 2021 r.) do polskich firm trafiło ponad 236 mld zł. Były to środki w ramach tzw. tarczy finansowej PFR (ok. 71,4 mld zł w ramach programu pożyczek płynnościowych i preferencyjnych dla dużych pracodawców, zatrudniających powyżej 249 pracowników) i w ramach umorzenia 100% wartości subwencji dla mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw dla 54 branż objętych zasadami bezpieczeństwa, gwarancje płynnościowe i *de minimis* Banku Gospodarstwa

Krajowego dla przedsiębiorstw (ok. 93,8 mld zł), wsparcie w ramach instrumentów ZUS (35,65 mld zł) i pomoc w ramach instrumentów udzielanych przez urzędy pracy (ok. 35,5 mld zł)¹.

Pandemia pokazała, jak ważne jest pozostawienie w dyspozycji (rezerwie) państwa odpowiednich środków finansowych z Funduszu Pracy (FP) i Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), przeznaczonych na ochronę miejsc pracy w sytuacjach kryzysowych. Te dwa fundusze były zasilane specjalnie do tego celu utworzonym przez rząd Funduszem Przeciwdziałania COVID-19. Powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy przyznały pomoc dla ok. 8,3 mln miejsc pracy na kwotę ok. 35,5 mld zł: 1,7 mln miejsc pracy objętych przestojem ekonomicznym i obniżonym wymiarem czasu pracy wsparto dofinansowaniem ze środków FGŚP na kwotę 6,8 mld zł, 2,2 mln miejsc pracy ochroniono dzięki wsparciu z FGŚP w ramach świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy na kwotę 9,3 mld zł, 1,9 mln mikroprzedsiębiorców przyznano pożyczki na kwotę 9,4 mld zł, 1,5 mln pracowników otrzymało pomoc w ramach dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników na kwotę 5 mld zł, 0,4 mln samozatrudnionych uzyskało dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej na kwotę ok. 2 mld zł, 0,6 mln mikro- i małych przedsiębiorców otrzymało wsparcie w ramach dotacji (MRiPS, 2021) na łączną kwotę 3 mld zł.

Uzupełnieniem doraźnych działań osłonowych jest Polityka Nowej Szansy, której celem jest długofalowa ochrona firm. Powstała ona na wypadek zaistnienia trudnych sytuacji w przedsiębiorstwach, które są objęte postępowaniem upadłościowym lub stają wobec groźby likwidacji. Firmy w kryzysie mogą ubiegać się o środki z budżetu państwa na ratowanie lub restrukturyzację z kwoty 120 mln zł rocznie przez 10 lat i – dodatkowo – z kwoty środków przeznaczonych na ten cel z Funduszu Przeciwdziałania COVID-19 do końca 2021 r. Operatorem pomocy jest Agencja Rozwoju Przemysłu S.A.

Należy podkreślić, że realizacja całego wsparcia nie byłaby możliwa bez zaangażowania i profesjonalizmu instytucji, które je świadczyły (czy nadal świadczą). Co warto również podkreślić, instytucje te bardzo szybko dostosowały się do nowej rzeczywistości związanej ze świadczeniem usług w dobie pandemii, również pod kątem technologicznym. Powiatowe urzędy pracy, poza udzielaniem przedsiębiorcom doraźnego wsparcia wynikającego z tarczy antykryzysowej, realizowały bieżące

¹ Dane pochodzą z wywiadów z ministrami oraz informacji publikowanych na stronach internetowych Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej oraz Ministerstwa Rozwoju i Technologii.

zadania w zakresie pomocy osobom bezrobotnym w znalezieniu pracy oraz w przystosowaniu się do nowej sytuacji na rynku pracy, w ramach określonych w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, usług i instrumentów rynku pracy (Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. ...).

Wprawdzie w początkowych miesiącach zamrożenia gospodarki widoczny był znaczący spadek liczby osób aktywizowanych, ale w kolejnych miesiącach sytuacja wyglądała dużo lepiej, a od sierpnia do końca 2020 r. liczba tych osób była nawet wyższa niż w analogicznych miesiącach 2019 r. W całym 2020 r. z aktywnych form wsparcia skorzystało 213,5 tys. bezrobotnych (287,7 tys. w 2019 r.), z czego 103,1 tys. zostało skierowanych do pracy subsydiowanej, 75,8 tys. osób rozpoczęło staż, 19,8 tys. osób – szkolenie, a 14,7 tys. osób – prace społecznie użyteczne. Od stycznia do lipca 2021 r. udział w aktywnych formach rozpoczął 165,1 tys. bezrobotnych (tj. o 47,4 tys., czyli o 40,3% więcej niż w analogicznym okresie 2020 r.).

Pandemia COVID-19 wymusiła więc refleksję nad znaczeniem stabilności państwa, zatrudnienia administracji państwowej, jej sprawności i jakości. Obecnie na te kwestie został w większości krajów, w tym w Polsce, położony szczególny nacisk. Jak wspomniano już wcześniej, we wszystkich krajach na świecie pandemia ujawniła słabości w systemach zależnych od państwa. Te sektory, które były najmniej doinwestowane w poszczególnych krajach (kadrowo, sprzętowo, finansowo), zmierzyły się z największymi problemami. Dlatego można przyjąć tezę, że każdy kraj musi być przygotowany instytucjonalnie na kryzysy o różnym charakterze, również na kryzysy na rynku pracy. Dobrze zorganizowane służby publiczne, które od razu mogą sprawnie reagować na pojawiające się trudności, w tym wypadku gospodarcze, są gwarancją skutecznego wyjścia z kryzysu.

ODBUDOWAĆ POTENCJAŁ ZATRUDNIENIA – PODSUMOWANIE

Ekonomista i socjolog J. Rifkin (2001) w swojej książce *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej* przestrzegał, że nowe technologie informatyczne i telekomunikacyjne wywierają wpływ na rynek pracy i gospodarkę, polegający na eliminowaniu siły roboczej.

Najtańsza siła robocza nigdy bowiem nie będzie tak tania jak praca inteligentnych maszyn, a co za tym idzie, następuje kurczenie się liczby miejsc pracy dla typowych robotników. Według innego myśliciela, Daniela Bella (1998), w przyszłości praca zostanie wyparta przez wiedzę. Uważał on, że osobowość człowieka oraz stosunki społeczne są w znacznym

stopniu kształtowane przez pracę. Skoro zaś traktujemy pracę jako czynnik różnicujący cechy osobowości, możemy mówić o pracy w społeczeństwie preindustrialnym, industrialnym i postindustrialnym.

Gdyby zadać dziś pytanie: Co na rynku pracy pozostanie po pandemii?, to można odpowiedzieć, że zmieni się wiele. Przede wszystkim pozostaną nowe formy i sposoby świadczenia pracy – praca na platformach, zdalna, w elastycznym czasie. Spowoduje to, że pracować będziemy, co już się dzieje, z dowolnego miejsca. Praca zdalna będzie szansą na aktywizację zawodową osób, które są bierne z powodu obowiązków rodzinnych, oraz tych, które mieszkają w znacznej odległości i mają problem z regularnymi dojazdami do większych aglomeracji miejskich, gdzie mogłyby podjąć pracę.

Postępująca automatyzacja i robotyzacja spowoduje zmianę w strukturze zawodów, powstaną miejsca pracy wysokiej jakości, wymagające kompetencji intelektualnych, które zastąpią miejsca pracy o rutynowym lub fizycznym charakterze. Zmiany te będą niosły za sobą ryzyko wystąpienia zjawiska bezrobocia technologicznego, czyli takiego bezrobocia, które dotknie osoby gorzej radzące sobie z automatyzacją i bez odpowiednich umiejętności cyfrowych. Rozwiązania oparte na zastosowaniu sztucznej inteligencji w wielu obszarach już pozwalają na zastąpienie powtarzalnych i nużących czynności algorytmami lub maszynami (obecnie jest to powszechnie widoczne w postaci kas samoobsługowych w wielu sklepach). Dla polskiej gospodarki oznacza to przede wszystkim konieczność odejścia od działalności gospodarczej opartej na niskich kosztach pracy na rzecz rozwiązań zaawansowanych technologicznie.

Kluczowy będzie więc rozwój kompetencji cyfrowych i tzw. umiejętności zielonych (dodatkowe miejsca pracy może wygenerować proekologiczny rynek pracy). Umiejętności zawodowe osób wchodzących na rynek pracy muszą po prostu za tymi zmianami nadążyć. Warto przywołać tu dane World Economic Forum. Wskazują one, że aż 65% dzisiejszych uczniów szkoły podstawowej będzie pracowało w zawodzie, który jeszcze nie istnieje.

Globalizacja tworzy wyzwania, ale także nowe możliwości i nowe rynki. Zmieniające się koncepcje długości okresu zatrudnienia powodują w efekcie możliwości poszukiwania pracy w każdej praktycznie fazie aktywności zawodowej. Kształtowanie się społeczeństwa informacyjnego, powszechniejsze i wszechstronne zastosowanie nowoczesnych technologii w istotny sposób wpływa na przemiany na rynku pracy. Po stronie pracodawców oznacza to potrzebę oferowania miejsc pracy dobrej jakości, stabilnych warunków zatrudnienia i inwestowania w umiejętności pracowników. Po stronie pracowników zaś – gotowości

do reorientacji zawodowej, podnoszenia umiejętności cyfrowych i elastyczności w planowaniu swojej kariery. Do tych wyzwań także trzeba dopasowywać systemy kształcenia, również po to, aby podnosić materialne korzyści wynikające z wykonywania określonych profesji.

Konsekwencją utrzymujących się niedoborów siły roboczej na polskim rynku pracy jest wzrost zainteresowania pracodawców pozyskiwaniem pracowników z zagranicy. Obecnie nie sposób sobie wyobrazić funkcjonowania polskiej gospodarki bez pracy cudzoziemców, bo wymaga ona ciągłego uzupełniania podaży pracy. Dlatego przyszły rynek pracy będzie wymagał sprawnego zarządzania procesami migracji zarobkowej.

I w końcu nie można zapomnieć o tym, że szczególnie w okresach pogarszania się sytuacji ekonomicznej najbardziej narażonymi na utratę pracy bądź zmiany utrudniające warunki pracy są osoby najstańsze, określone obecnie w przepisach prawnych jako grupy defaworyzowane. Coraz większego znaczenia będą nabierać również działania na rzecz aktywizacji zawodowej dostępnych rezerw w postaci realokacji z sektorów, gdzie utrzymywało się tzw. ukryte bezrobocie. W szczególności chodzi o rolnictwo, które dysponuje sporą nadwyżką siły roboczej, którą można przekierować do innych sektorów gospodarki. Czas po kryzysie to po prostu okres indywidualnej pomocy dla osób, które same na rynek pracy nie powrócą. Wymaga to zapewnienia odpowiednich zasobów organizacyjnych, finansowych i kadrowych w urzędach pracy, a także zagwarantowania usług publicznych na potrzeby pracy z osobami wykluczonymi z rynku.

W czasie największej zachorowalności na COVID-19 Polska „dała radę”, jednak wciąż istnieje przestrzeń dla podejmowania działań, które pozwolą na ograniczenie negatywnych skutków pandemii na rynku pracy. Odbudowywanie potencjału zatrudnienia stanowi dobry moment do podjęcia dalszych kroków na rzecz zapewnienia wszystkim pracownikom dostępu do bezpiecznych, stabilnych miejsc pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Archiwum Forbes, <https://www.forbes.pl>.
- Bell, D. (1998). *Kulturowe sprzeczności kapitalizmu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 182 i nast.
- Bank Światowy (2020). *Raport Banku Światowego „Globalne perspektywy gospodarcze”* („Global economic prospects”). Czerwiec.
- Eurostat (2020) database. Pobrane z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/citi-o-pkb-w-polsce-i-wzroscie-bezrobocia-koronawirus-a-polska-gospodarka/p8w29ms>.

<http://www.citibank.pl/poland/homepage/polish/files2/weekly200330.pdf>.

<http://www.citibank.pl/poland/homepage/polish/files2/weekly200330.pdf>.

<https://www.money.pl/gospodarka/zwolnienia-i-wzrost-bezrobocia-ekonomista-uspokaja-to-nie-beda-kryzysowe-pozio-my-6494453913229441v.html>.

Jak głęboka recesja?, *CitiWeekly*, 30.03.2020.

Kryzys: przed nami rozwarstwienie na rynku pracy i czwarta fala prekaryzacji. Pobrane z: <https://www.forbes.pl/gospodarka/koronawirus-skutki-kryzysu-na-ryнку-pracy-w-polsce/j4r5c1r>.

MRiPS (2021). *Bezrobocie rejestrowane, raport miesięczny 9/2021*, Warszawa: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

OECD (2020). *Interim Economic Assessment Coronavirus: The world economy at risk.* OECD. Pobrane z: <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Interim-Economic-Assessment-2-March-2020.pdf>.

IFO (2020). *Raport „Ożywienie traci dynamikę – gospodarka i polityka dalej pod znakiem pandemii”* (Erholung verliert an Fahrt – Wirtschaft und Politik weiter im Zeichen der Pandemie) IFO. Jesień.

Rifkin, J. (2001). *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej.* Wrocław: Wydawnictwo Dolnośląskie.

Rzeczpospolita, 23.03.2020. Pobrane z: <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art816051-ida-poteczne-zwolnienia-nawet-milion-osob-straci-prace>.

Szymański, D. businessinsider.pl, 2020.

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 374 z nast.zm.).

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, usług i instrumentów rynku pracy (Dz. U. z 2004 r., nr 99, poz. 1001).

World Economic Outlook, *October 2020: A Long and Difficult Ascent*. Pobrane z: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/09/30/world-economic-outlook-october-2020>.

World Economic Forum. *Zawody przyszłości 2020/2030*. pollub.pl

WUP w Krakowie (2020). *Barometr zawodów 2021, Raport podsumowujący badanie w Polsce*. Kraków: Wojewódzki Urząd Pracy. Pobrane z: https://barometrzwodow.pl/forecast-card-zip/2021/report_pl/raport_ogolnopolski_2021.pdf.

Żuławiński, M. bankier.pl, 06.05.2020. Pobrane z: <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Bezrobocie-w-Polsce-wyzsze-niz-rok-wczesniej-Koniec-pewnej-epoki-7877819.html>.

WE MANAGED TO DO IT. THE LABOUR MARKET IN THE REALITY OF COVID

ABSTRACT

For several months, Poland has been a country with one of the lowest unemployment rates in the European Union. It also avoided the deep recession that affected many countries around the world as a result of the COVID-19 pandemic. This paper analyzes the state of the labour market during the pandemic. As part of the state intervention, Poland has implemented a number of measures to support entrepreneurs and employees which were aimed at protecting workplaces. These actions helped overcome financial difficulties and enabled many companies to continue to be economically active. It was also theorized that the pandemic demonstrated that well-organized public services are a guarantee of effective action in times of crisis and help overcome said crisis.

Key words: *unemployment, COVID-19, labour market, crisis shield.*

Ewa Flaszyńska (ORCID: 0000-0003-1554-1400) – doktor nauk humanistycznych, adiunkt w Katedrze Ustroju Pracy i Rynku Pracy, Wydział Nauk Politycznych i Studiów Międzynarodowych, Uniwersytet Warszawski; wieloletni pracownik administracji rządowej. Obecnie pełni funkcję dyrektora Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej.

Ewa Fibingier

ABSTRAKT

W artykule opisano coraz popularniejszy na rynku pracy trend, jakim jest cyfrowy nomadyzm. W pierwszej części znalazły się najistotniejsze pojęcia, które przybliżają i charakteryzują zjawisko oraz związane z nim fakty, takie jak praca zdalna i zmiany na rynku pracy, spowodowane pandemią COVID-19. W kolejnej części przedstawiono przykładowe zalety i wady trybu życia cyfrowego koczownika, a także przybliżono główne problemy i mity, z jakimi cyfrowi nomadzi muszą się zmierzyć w codziennym funkcjonowaniu. W końcowej części wymieniono główne zawody, które najczęściej wybierają nomadzi z uwagi na możliwość ich wykonywania bez stałej alokacji oraz w elastycznym wymiarze czasu. W podsumowaniu zaś zaprezentowano prognozę co do popularności zjawiska do roku 2035 oraz podjęto próbę odpowiedzi na pytanie: Czy każdy może zostać cyfrowym nomadą?

Słowa kluczowe: cyfrowi nomadzi, praca zdalna, rynek pracy, pandemia, elastyczne godziny pracy

DOI: 10.5604/01.3001.0015.5844

WPROWADZENIE

Celem artykułu było przybliżenie zjawiska cyfrowego nomadyzmu oraz próba odpowiedzi na pytanie, czy jest możliwe, aby ten styl życia zrewolucjonizował rynek pracy w Polsce i był atrakcyjny dla każdego. Z uwagi na dopiero rosnącą popularność zagadnienia, inspirację do napisania tekstu stanowiły głównie raporty i blogi z autorskimi tekstami osób, które nazywają siebie cyfrowymi koczownikami i prowadzą ten tryb życia. Wszelkie badania i analizy zostały zaczerpnięte z raportów o pracy zdalnej oraz cyfrowym nomadyzmie.

CYFROWY NOMADYZM I PRACA ZDALNA – WYJAŚNIENIE POJĘĆ

Pięć lat temu o cyfrowych nomadach słyszało niewiele Polek i Polaków. „Cyfrowy nomadyzm” to w Polsce w dalszym ciągu nowe pojęcie, głównie ze względu na to, że w miarę powszechny dostęp do stosunkowo taniej technologii i taniego przemieszczania się do niedawna był nieosiągalny. Jednak tysiące ludzi na całym świecie co roku decyduje się łączyć pracę zdalną z podróżami. Co dokładnie oznacza to pojęcie oraz z czym wiąże się taki styl życia i czy wymaga jakichś przygotowań? Czy taka właśnie przyszłość czeka rynki pracy zarówno w Europie, jak i na całym świecie?

Cyfrowy nomada (*digital nomad*) to określenie osoby wędrującej (tak jak w przypadku tradycyjnych nomadów), która pracuje zdalnie, wymienia się informacjami i porozumiewa się z innymi, korzystając z narzędzi, takich jak: telefon komórkowy, przenośny komputer i internet – i to właśnie dzięki tym zasobom może pracować wszędzie i praktycznie z każdego miejsca na świecie. Zakorzenie w podróży często jest tak głębokie, że cyfrowi nomadzi nie potrafią sobie wyobrazić osiedlenia się w jednym miejscu. Nie są związani tradycyjnie rozumianym etatem, uważają się za mobilnych, niezależnych i ciekawych świata ludzi.

Od kilku lat można zauważyć znaczny wzrost popularności pracy zdalnej, a wydarzenia związane z pandemią COVID-19 niewątpliwie przyspieszyły proces przejścia wielu osób na taki system pracy i jego znaczenie wzrosło. Jeszcze do niedawna praca z domu (*home office*) w wielu firmach traktowana była jak bonus. W sytuacji zagrożenia pandemią znaczna część firm oraz instytucji, które oczywiście mogły sobie na to pozwolić, zezwoliła swoim pracownikom, by wykonywali obowiązki zdalnie. Wielu pracodawców przekonało się, że pracownicy są w stanie pracować na odległość, ponieważ praca to nie miejsce realizowania zadań, a czynność, która przy odpowiednim wsparciu technologii może być wykonywana z dowolnego miejsca. Z raportu *Praca w dobie koronawirusa. Nowa normalność zawodowa*, przygotowanego przez Pracuj.pl (Grupa Pracuj, 2020), wynika, że aż 7 na 10 respondentów jest przekonanych, iż pracodawcy w niedalekiej przyszłości będą inwestować w narzędzia wspierające pracę zdalną. Wynika to zapewne z zadowolenia pracowników z takiego rodzaju pracy. W raporcie możemy bowiem przeczytać, że jedynie 11% respondentów deklaruje chęć całkowitej rezygnacji z pracy zdalnej i tradycyjne przychodzenie do pracy, a największą popularnością cieszy się model mieszany, aż 40% respondentów chciałoby mieć możliwość przyścia do

biura przynajmniej raz w tygodniu, 39% – tylko w pojedyncze dni w miesiącu, a 10% chciałoby pracować wyłącznie zdalnie (rysunek 1).



Rysunek 1. Czy po zniesieniu ograniczeń chciałbyś pracować zdalnie?

Źródło: Grupa Pracuj.pl, 2020. s. 13.

Należy jednak wspomnieć o różnicy między cyfrowym nomadą a pracownikiem zdalnym, bo nie są to pojęcia tożsame, które mogłyby być wykorzystywane zamiennie. Cyfrowy nomadyzm to ogólnie pojęty styl życia, w którym wykorzystywana jest praca zdalna, jednak nie każdy, kto pracuje zdalnie, jest cyfrowym nomadą. W przypadku pracy dla firm lub instytucji, które oferują swoim pracownikom opcję pracy z domu, ale bez możliwości pracy z innego miejsca (np. w innym kraju), są oni wyłącznie pracownikami zdalnymi. Jedynie gdy pracodawca nie ogranicza w żaden sposób swobody wyboru miejsca, w którym pracownik wykonuje swoje zadania, a ten korzysta z tej możliwości, wówczas można nazwać go cyfrowym nomadą.

Termin cyfrowego nomadyzmu pojawił się już kilkanaście lat temu, ale to właśnie po wybuchu pandemii koronawirusa zjawisko przybrało mocno na sile. Popyt na tego rodzaju styl życia zwiększył się, kiedy okazało się, że znaczna część firm nadal może właściwie prosperować, gdy ich pracownicy rozrzucają się po całym świecie, a kontakt z przełożonymi, partnerami i współpracownikami ogranicza się do korespondencji e-mailowej i wideokonferencji.

CHARAKTERYSTYKA ORAZ ZALETY I WADY STYLU ŻYCIA CYFROWEGO NOMADY

Z uwagi na to, że cyfrowy nomadyzm jest dość nowym zjawiskiem, trudno jest jednoznacznie je scharakteryzować i włożyć w konkretne

ramy. Jest to dość zróżnicowana grupa, jednak jest kilka cech, które po bliższej analizie można uznać jako wspólne:

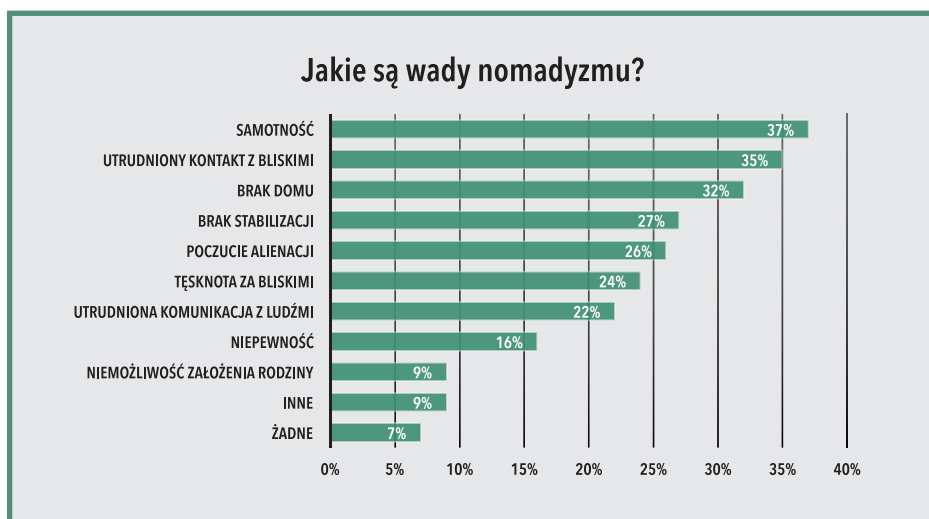
- przemieszczanie się – styl życia bazujący na chęci przeciwdziałaniu nudzie, wypaleniu zawodowemu, poszukiwaniu nowych przeżyć, a także poznawaniu nowych kultur;
- kultura innowacji – większość cyfrowych nomadów pracuje w obszarze high-tech;
- oderwanie od korzeni – społeczność znajomych i przyjaciół, a nawet obcych ludzi bliższa jest cyfrowym nomadom niż więzy rodzinne, stawianie na niezależność i samowystarczalność;
- indywidualizm – jednostka najwyższym dobrem, liczy się poznawanie siebie, własnych granic i możliwości;
- minimalizm – wszystkie niezbędne rzeczy lepiej pożyczyć lub wynająć na miejscu;
- infrastruktura cyfrowa – miejsce pobytu uzależnione od dostępu do Wi-Fi, możliwości korzystania z internetu.

Styl życia cyfrowego nomady niewątpliwie umożliwia zwalczenie rutyny, dostarcza licznych doświadczeń, pozwala także w nieograniczony sposób odkrywać nowe miejsca i nawiązywać znajomości. Jak każdy styl życia, ma szereg zalet i wad, dalej wymieniono najważniejsze z nich (patrz również: rysunki 2 i 3).



Rysunek 2. Jakie są zalety nomadyzmu? (Dozwolone było udzielenie więcej niż 1 odpowiedzi).

Źródło: Hatałska, 2017, s. 42.



Rysunek 3. Jakie są wady nomadyzmu? (Dozwolone było udzielenie więcej niż 1 odpowiedzi).

Źródło: Hatałska, 2017, s. 40.

Zalety:

- Poziom życia, wolność i ciągła możliwość zmiany miejsca – dla cyfrowego nomady podróż i nowe miejsca to zazwyczaj główny cel życia. Może wybrać swoje miejsce zamieszkania dowolnie, zależnie od tego, gdzie akurat chce mieszkać i co zobaczyć. Częstość destynacją cyfrowych nomadów są tańsze kraje, gdzie koszty życia są niskie. Jest to niejednokrotnie zabieg umyślny, ponieważ zarabiając w silniejszej walucie, np. w dolarach amerykańskich lub funtach brytyjskich, a wydając w słabszej, np. peso meksykańskim lub kunie chorwackiej, nawet przy nieco niższych zarobkach można sobie pozwolić na dużo bardziej luksusowe życie niż w ojczyźnie i bez ograniczeń przenosić się z miejsca na miejsce. Taki tryb nie tylko pozwala żyć w innym kraju, ale również zaoszczędzić znaczną sumę pieniędzy.
- Nienormowany czas pracy, niezależność i elastyczność – dla większości osób decydujących się na zerwanie z tradycyjnym modelem pracy to właśnie jej nienormowany czas najbardziej zachęca do zostania cyfrowym nomadą. Ponadto można rozłożyć pracę na godziny najwyższej wydajności i najlepszej produktywności. Zdarzają się również przypadki łączonego modelu. Spora część cyfrowych nomadów cieplejsze miesiące spędza we własnym kraju, a wyjeżdża tylko na okres zimowy.
- Szansa na realizację pasji – nomadzi są grupą, która niezwykle mocno ceni sobie *work-life balance* (życie zawodowe i prywatne tworzą spójną całość, zachowana jest równowaga między karierą a życiem

rodzinnym, towarzyskim i rozrywką). Dzięki elastycznemu podejściu do pracy, a także biorąc pod uwagę fakt, że osoby te są przeważnie samozatrudnione, pojawia się opcja poświęcenia większej ilości czasu na rzeczy z pracą niezwiązane. Dodatkowo mieszkanie w krajach, gdzie życie jest dużo tańsze niż np. w Europie, daje szansę na pozostanie w nich na dłużej, co wiąże się z możliwością realizowania podróżniczych pasji.

- Szansa na obcowanie z innymi kulturami – cyfrowy nomadyzm nie jest z pewnością wyborem dla domatorów i ludzi lubiących stabilizację w jednym miejscu. Jednak to, co z jednej strony, zwłaszcza w bardziej tradycyjnych społecznościach, uważane jest za wadę, jest szansą dla tych, których pasją są podróże i poznawanie nowych kultur, a mobilność i otwartość nie jest im obca. Regularne przemieszczanie się z miejsca na miejsce może zaowocować niepowtarzalnymi doświadczeniami, których w inny sposób nie udałoby się zebrać.

Wady:

- Samotność – poczucie będące następstwem braku satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi. Życie w pojedynkę jest coraz bardziej powszechne, a przy tym łączy się z większą wolnością i poziomem życia. Będąc singlem, można bez przeszkód robić karierę zawodową, być niezależnym, przedsiębiorczym i realizującym się człowiekiem. Niestety jest to stan, który – permanentnie utrzymywany – wpływa niekorzystnie na zdrowie psychiczne, a co za tym idzie, również fizyczne.
- Brak stabilizacji – cyfrowy nomada to osoba, która systematycznie się przemieszcza i jest w ciągłym ruchu. Dla większości ludzkiej populacji nie jest to stan docelowy, pojawia się potrzeba osiedlenia się na stałe w jednym miejscu wraz z najbliższymi osobami. Regularna zmiana otoczenia, poznawanie nowej rzeczywistości i rozpoczynanie w niej wszystkiego od nowa może stawać się z biegiem lat męczące.
- Tęsknota – poczucie braku czegoś lub kogoś. Rozpoczynanie życia za granicą rodzi uczucie tęsknoty za krajem ojczystym. Wówczas może to potęgować poczucie bycia obcym i samotnym, co może mieć nawet niekorzystny wpływ na koncentrację i ogólne samopoczucie.
- Brak chorobowego i płatnego urlopu – cyfrowy nomada to przeważnie osoba prowadząca działalność na własny rachunek i odpowiedzialność. Oznacza to, że nie może korzystać z przywilejów pracownika, takich jak np. zwolnienie czy urlop. Ponadto samozatrudnienie wiąże się dodatkowo z większą odpowiedzialnością, np. finansową, ponieważ prowadzący działalność odpowiada za nią swoim majątkiem oraz sam odprowadza podatki i składki. W przypadku pracy za

granicą pojawia się jeszcze kwestia odmiennego prawa podatkowego, z którym należy się zapoznać.

FUNKCJONOWANIE CYFROWEGO NOMADY W PRAKTYCE

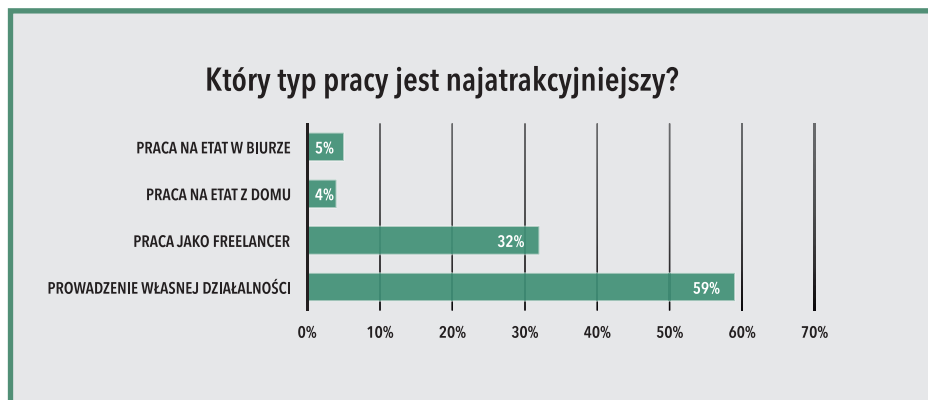
Rozpoczęcie życia cyfrowego nomady nie oznacza wyłącznie beztrojskiego porzucenia dotychczasowej stałej pracy, domu i ruszenia w nieznaną. Zostanie nim i późniejsze utrzymanie tego trybu życia nie jest proste. Niezbędny jest szczegółowy plan, który pozwoli bez komplikacji ulokować się w nowym miejscu i funkcjonować zgodnie z założeniem. Kluczem do sukcesu przy tym stylu życia jest systematyczność, samodyscyplina i umiejętność samodzielnego zorganizowania sobie pracy. Konieczna jest też pewność, że osiągnęte zarobki pozwolą na utrzymanie się w danym miejscu świata. Pod uwagę należy wziąć szereg zagadnień, aby życie w zgodzie z duchem cyfrowego nomadyzmu miało szansę się udać: przez zwyczajne zaplanowanie miejsca i przygotowanie niezbędnego sprzętu umożliwiającego pracę zdalną, po sprawy formalne i finansowe:

- Wybór miejsca do pracy zdalnej i odpowiedni podział czasu – należy wziąć pod uwagę nie wyłącznie miejsce, które nie tylko przyciąga walorami estetycznymi, ale przede wszystkim oferuje stały dostęp do stabilnego internetu oraz jasne przepisy podatkowe. Ważne są również koszty życia i przelicznik waluty, a także znajomość języków, umożliwiająca komunikację. Problemem stają się pokusy – aktywny wypoczynek i zwiedzanie potrafi skutecznie odciągnąć od wykonywania obowiązków zawodowych. Należy więc odpowiednio podzielić czas na pracę i odpoczynek.
- Stabilne źródło dochodów i inne kwestie finansowe – dobrze zaplanowany budżet to podstawa funkcjonowania każdego gospodarstwa domowego. Ta prawidłowość dotyczy również cyfrowych nomadów, muszą zapewnić sobie odpowiednie zlecenia lub generować dochód pasywny (np. z wynajmu lokalu pozostawionego w kraju) i rozsądnie gospodarować dostępnym budżetem. Niezbędne jest również cięcie wydatków, kontrola nad finansami, a szczególnie umiejętność przeliczania kosztów życia/zakupów w odniesieniu do waluty, w której naliczane są zarobki.
- Pozbycie się nadmiaru rzeczy – ograniczenie do minimum posiadanych rzeczy oraz w miarę możliwości zmniejszanie wielkości posiadanych to kolejny ważny aspekt. Minimalizm w dostępie do rzeczy znacząco ułatwia dalekie podróże i przenoszenie się z miejsca na miejsce.
- Sprawy formalne i wizy – wyjazd za granicę wymaga odpowiedniego przygotowania. Do wielu krajów niezbędne do wjazdu są wizy,

a bardzo przydatne są m.in. ubezpieczenia zdrowotne. Sprawy związane z załatwieniem formalności oraz kupno np. biletów lotniczych należy załatwiać z odpowiednim wyprzedzeniem. Nierzadko też nomadzi upoważniają najbliższych do ich pełnej reprezentacji w kraju ojczystym.

KTO I W JAKIM ZAWODZIE MOŻE ZOSTAĆ CYFROWYM NOMADĄ?

Współczesnego nomadę przedstawia się zazwyczaj jako młodego mężczyznę, singla, bez zobowiązań, pracującego w branży IT. Jak się okazuje, wiele z tych stwierdzeń to stereotypy. Z badań wynika, że współcześni nomadzi to rzeczywiście osoby stosunkowo młode (88% respondentów stanowiły osoby w wieku 25–44 lat), ale płeć w ich przypadku nie jest już elementem różnicującym (wśród badanych znalazło się 51% mężczyzn i 49% kobiet). Stereotypem jest również fakt, że nomadzi wykonują wyłącznie zawody związane z branżą IT. Jest to rzeczywiście znaczący odsetek, jednak wśród osób żyjących w ten sposób spotkać można przedstawicieli innych dziedzin. Faktem niezaprzeczalnym jest, że większość nomadów uważa prowadzenie swojej własnej działalności za najbardziej atrakcyjną formę spośród innych możliwości wykonywania pracy, co obrazuje rysunek 4.



Rysunek 4. Który typ pracy jest najatrakcyjniejszy?

Źródło: Hatałska, 2017, s. 50.

Nie każdy, oczywiście, może zostać cyfrowym nomadą i prowadzić związany z tym tryb życia. Podstawowymi blokadami są przede wszystkim niechęć do regularnych zmian i przeprowadzek oraz praca wymagająca ciągłej lub przynajmniej częstej osobistej obecności. Co zrozumiałe, do

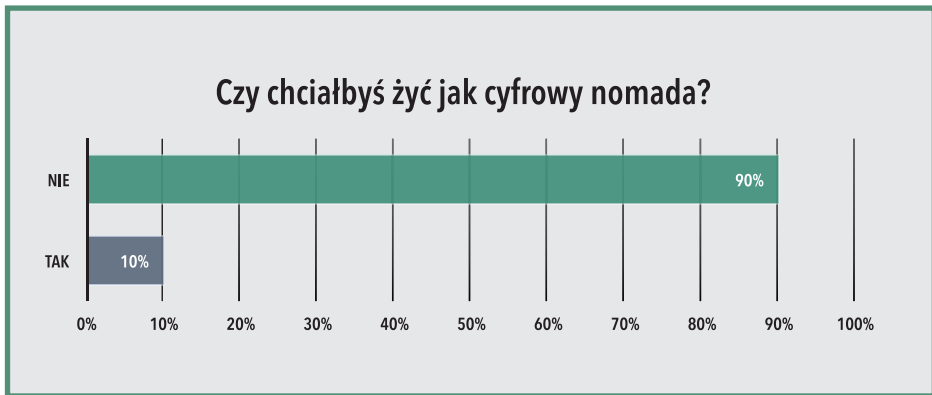
świata cyfrowego praktycznie niemożliwe jest przeniesienie profesji wymagających osobistego kontaktu lub pracy na żywym organizmie (np. lekarze). Jednak wachlarz zawodów, które nomada może wykonywać, jest całkiem spory i regularnie się powiększa. Cyfrowym nomadą mogą zostać przede wszystkim osoby prowadzące swoją własną działalność zdalnie jako:

- bloger/vloger,
- marketer,
- tłumacz,
- copywriter,
- fotograf,
- webdeveloper,
- specjalista UX,
- programista,
- grafik komputerowy
- PR-owiec,
- specjalista SEO,
- projektant stron internetowych,
- menedżer mediów społecznościowych (social media),
- grafik,
- asystent,
- gracz komputerowy (w tym np. poker),
- trader/inwestor.

Należy podkreślić, że lista ta nie stanowi katalogu zamkniętego. Każda inna osoba, która ma możliwość korzystania z internetu, ma również perspektywę wykonywania działalności zarobkowej w sieci. Ponadto do listy mogą dołączyć nawet takie zawody, jak: architekt, psycholog, nauczyciel języka lub dziennikarz, czyli zajęcia uchodzące za „tradycyjne”, ale przy wsparciu odpowiedniej technologii i urządzeń otwierają się przed nimi opcje pracy niewymagającej stałej obecności w biurze, poradni lub szkole językowej. Nie można też pominąć różnego rodzaju twórców internetowych, którzy swoją pracę wiążą wyłącznie z aktywnością w sieci (youtuberzy, streamerzy).

CZY TO PRACA DLA KAŻDEGO? MITY O CYFROWYCH NOMADACH

Według badań cyfrowy nomadyzm nie wydaje się polskim internautom pociągającym pomysłem na życie. Po zapoznaniu się ze zjawiskiem zaledwie 10% osób uznało taki tryb życia za przekonujący (rysunek 5).



Rysunek 5. Czy chciałbyś żyć jak cyfrowy nomada?

Źródło: Hatałska, 2017, s. 11.

Może to wynikać z dość tradycyjnego poglądu na życie badanych, którzy określali siebie przede wszystkim jako rodzinni, domatorscy, ostrożni i rozważni. Nic więc dziwnego, że elastyczny i mobilny tryb życia nie przypadł im do gustu, głównie dlatego że wartości stawiane przez cyfrowych nomadów wyżej niż sama praca i zarobki to wolność, niezależność i możliwość wyboru.

Co interesujące, przy zawężeniu wyników do osób, które określały się jako mobilne i spontaniczne, liczba deklarujących chęć życia jako cyfrowy nomada wzrosła prawie dwukrotnie. Oprócz zauważalnego dystansu do zjawiska cyfrowego nomadyzmu i dość szczątkowej wiedzy badanych na ten temat w opinii publicznej pojawia się również szereg stereotypów i nieprawdziwych informacji. Dalej zostały wymienione najczęściej pojawiające się mity:

- Praca cyfrowego nomady to praca na plaży – w rzeczywistości warunki do pracy zdalnej są zupełnie inne. Praca bez odpowiedniego biurka i krzesła jest możliwa, jednak bardzo niepraktyczna. Brak klimatyzacji, niewygodna pozycja oraz inne czynniki utrudniające pracę, np. światło słoneczne padające na ekran komputera, nie pozwalają na efektywne wykonywanie zadań. Jak każdy pracownik, cyfrowy nomada również potrzebuje ciszy i skupienia do działania, a obrosnięta w legendy praca pod palmami na plaży nie ma nic wspólnego z rzeczywistością. Lokum idealne do pracy jest przede wszystkim tanie, wygodne z odpowiednio dostosowanym miejscem pracy.
- Pracując zdalnie, jest więcej czasu wolnego – niestety praca na własny rachunek, a przy tym chęć utrzymania się na godnym poziomie życia z myślą o przyszłości, wymaga czasu i poświęcenia. Jak już wcześniej zostało wspomniane, własna działalność uniemożliwia korzystanie z płatnego urlopu, w związku z tym nie może być mowy o przewadze

czasu wolnego nad czasem pracy. Ponadto w pracy zdalnej można udowodnić swoją wartość wyłącznie efektami, co wiąże się często z pracą w dłuższym wymiarze czasu niż praca na etacie.

- Praca w dowolnych godzinach – jest to oczywiście zależne od rodzaju wykonywanej pracy, jednak bardzo często trzeba być w kontakcie z osobami zlecającymi zadania, co oznacza konieczność dostosowania się do klientów. Ponadto należy pamiętać o różnych strefach czasowych, co skutkuje nierzadko pracą np. w godzinach nocnych.
- Każdy może zostać cyfrowym nomadą – niestety nie jest to wcale łatwy proces. Przede wszystkim należy mieć pomysł na rozwój osobisty, wybrać odpowiednie miejsce docelowe oraz raczej prowadzić własną działalność. Ponadto trzeba być elastycznym, skupionym na produktywności i mobilnym, co jest w opozycji do nastawienia, jakie zazwyczaj przedstawia tradycyjne społeczeństwo.
- Cyfrowi nomadzi wykonują łatwą pracę, w której nie ma dyscypliny – z uwagi na wciąż dość niską świadomość społeczeństwa na temat pracy zdalnej i zjawiska cyfrowego nomadyzmu większość osób sądzi, że praca jako grafik komputerowy lub copywriter to zajęcia niewymagające specjalnych umiejętności. W pracy zdalnej najważniejsze są efekty, nie liczba godzin spędzonych na wykonywaniu zadania, a w Polsce cały czas panuje kult ciężkiej pracy fizycznej, w związku z tym praca wykonywana w całości na komputerze nie budzi skojarzeń z trudnym i wymagającym zajęciem.
- Hedoniści z głowami w chmurach – nomadzi są często odbierani jako beztroscy samotnicy i egoiści, którzy na swoją obecną sytuację i życie według własnych marzeń oraz założeń nie zapracowali ciężką pracą ani poświęceniem. Zgodnie z materiałem *Wędrowcy. Raport o współczesnych nomadach* (Hatałska, 2017) aż 1/3 cyfrowych nomadów zadeklarowała, że żyje w klasycznej rodzinie (mąż/zona/dzieci), a ok. 2/3 badanych pozostaje w związku. Ponadto znakomita większość, jak już zostało wcześniej wspomniane, prowadzi własną działalność gospodarczą, co jednoznacznie wskazuje na to, że styl cyfrowego nomady nie może być prowadzony przez osoby nieodpowiedzialne i beztroskie.

PODSUMOWANIE

Otwarcie firm i pracodawców na nową, postcovidową rzeczywistość sprawia, że zostanie cyfrowym nomadą nie musi być jedynie niespełnionym marzeniem. Dzięki nowym możliwościom udając się do innego, nawet odległego miejsca na świecie, nadal możemy wykonywać

swoją codzienną pracę. Oczywiście styl życia cyfrowego nomady nie jest na tyle atrakcyjny, że przyciągnie do siebie każdego. Zjawisko z pewnością nie stanie się powszechne, przynajmniej w najbliższym czasie. Zdarzają się również przypadki, że nomadzi po paru latach w ciągłej podróży, rezygnują z takiego stylu życia, osiedlając się na stałe w wybranym miejscu. Rozpoczęcie życia cyfrowego nomady nie jest więc decyzją ostateczną i nieodwracalną. Ponadto ten tryb życia jest zachęcający głównie z uwagi na praktycznie nieograniczone możliwości przemieszczania się i zdobywania nowych doświadczeń. Dla osób elastycznych i mobilnych to idealna alternatywa dla pracy na etacie. Jednak takich osób jest mniejszość, a brak stabilizacji i pewności jutra jest dla większości osób nie do zaakceptowania.

Niewątpliwie jest to zjawisko wymagające dużo bardziej wnikliwej analizy również dlatego, że według szacunków do 2035 r. na taki styl życia przejdzie aż 1 miliard osób na świecie. A więc będzie to ogromna grupa społeczna, mająca swoje wartości, cele czy upodobania, którym warto przyjrzeć się zdecydowanie bliżej, chociażby pod kątem wyzwań i potrzeb nowoczesnego rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Gasparska, K. (2021). Cyfrowi nomadzi – konsumenci życia. *Równość*, 3. Pobrane z: <https://rownosc.eu/cyfrowi-nomadzi-konsumenci-zycia/>.
- Grupa Pracuj.pl (2020). *Raport: Praca w dobie koronawirusa. Nowa normalność zawodowa*, s. 13.
- Hatalska, N. (2017). *Wędrowcy. Raport o współczesnych nomadach*. Hatalska.com przy współpracy z infuture hatalska foresight institute, 40, 42, 52.
- Kołpuć, G. 5 MITÓW O ŻDALNEJ PRACY – Jak naprawdę pracują cyfrowi nomadzi. Pobrane z: <https://rodzinanomadow.pl/5-mitow-cyfrowi-nomadzi/>.
- Podgórska, A. (2018). *Spędzają pół roku w Polsce, a zimę tam, gdzie ciepło*. Pobrane z: <https://podroze.gazeta.pl/podroze/7,114158,22175219,spedzaja-pol-roku-w-polsce-a-zime-tam-gdzie-cieplo-praca.html>.
- Szreder, J. (b.d.). *Cyfrowy nomada: Jak rzucić pracę i zacząć zarabiać przez Internet?*. Pobrane z: <https://www.theblondtravels.com/pl/cyfrowy-nomada/>.
- Wieczorkowski, M. (2021). *Cyfrowi nomadzi: z laptopem pod palmą*. Forbes Women, 1/2021. Pobrane z: <https://www.forbes.pl/life/praca-zdalna-z-dowolnego-miejsca-jak-bedzie-wygladac-przyszlosc-cyfrowi-nomadzi/pp0zpfy>.

DIGITAL NOMADISM – A NEW TREND ON THE LABOUR MARKET

ABSTRACT

The article describes the digital nomadism, which is becoming increasingly popular on the Polish and global labour market. The first section describes the most relevant concepts that introduce and characterize this lifestyle and related facts, such as remote working and changes in the labour market due to the COVID-19 pandemic. Among these changes the fundamental one is the opening up of employees and employers to more flexible working hours and modes of work, which has also contributed to the popularization of the phenomenon of digital nomadism. In the next part, the article describes the advantages and disadvantages of a digital nomad lifestyle, as well as introduce the main problems and myths that digital nomads have to face in their everyday life. The main challenges are finances and proper organization of their own work. Nomads usually run their own businesses, which forces them to be self-disciplined and plan responsibly. The article also includes a general profile of a person who describes himself as a digital nomad. The final section lists the main occupations that nomads most often choose because of their ability to do them without a fixed allocation and with flexible hours. The conclusion includes a forecast relating to the popularity of the phenomenon by 2035, which predicts that there will be as many as one billion digital nomads in the world by then. However, this lifestyle will not be attractive, at least in the near future, to all labour market participants.

Key words: digital nomads, remote work, labour market, pandemic, flexible working hours

Ewa Fibingier – starszy specjalista w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej. Zainteresowania naukowe: tożsamość narodowa w dobie migracji, sekularyzacja, technologiczne i post-covidowe zmiany na rynku pracy.

SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO W NIEMCZACH

Zenon Wiśniewski

ABSTRAKT

System kształcenia zawodowego w Niemczech składa się z trzech części: dualnego kształcenia młodzieży, szkolnej edukacji zawodowej i sektora przejściowego. Dualne kształcenie zawodowe, zakładające połączenie nauki teoretycznej z praktyczną nauką zawodu u pracodawcy, jest wysoce uregulowane i cieszy się dobrą reputacją. O bardzo dobrej sytuacji młodzieży na rynku pracy w Niemczech, którą uosabia bardzo niska stopa bezrobocia tej grupy, przesądza wiele czynników, ale najważniejszym wydaje się być dualne kształcenie zawodowe. Umożliwia ono młodzieży szybkie podejmowanie stałego zatrudnienia po nauce zawodu i stanowi bramę wejściową na rynek pracy.

Słowa kluczowe: niemiecki rynek pracy, system kształcenia zawodowego, dualne kształcenie zawodowe.

DOI: 10.5604/01.3001.0015.5845

WPROWADZENIE

Pomimo usilnych starań stopa bezrobocia młodzieży w wieku 15–24 lata w krajach Unii Europejskiej jest od ponad trzydziestu lat wyższa aż o 6 p.p. w porównaniu ze Stanami Zjednoczonymi Ameryki. Jedynie Niemcy mają niższą stopę bezrobocia młodzieży.

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w przedziale wieku 15–24 lata osiągnęła w tym kraju w 2019 r. poziom 205,4 tys. osób, co oznaczało stopę bezrobocia na poziomie 4,4%. Niemcy są pierwszą potęgą gospodarczą Unii Europejskiej i mają niezwykle bogate doświadczenia w przeciwdziałaniu bezrobociu młodzieży. Szukając odpowiedzi na pytanie o czynniki sukcesu Niemiec, należy podkreślić, że ich osiągnięcia są nierozdzielnie związane z koncepcją społecznej gospodarki rynkowej, która jest oryginalną propozycją ustrojową i stanowi funkcjonalną alternatywę względem anglosaskiego modelu neoliberalnego. System

ten cechuje się wysokim stopniem instytucjonalnej kooperacji między pracą, kapitałem i państwem. Na dobrą sytuację młodzieży na rynku pracy, oprócz ogólnej sytuacji gospodarczej i procesów demograficznych, wpływa przyjęta koncepcja ustrojowa, w której przedsiębiorcy czują się odpowiedzialni za kształcenie zawodowe w systemie dualnym.

DUALNY SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

W Niemczech przyjęto założenie, że system edukacji powinien być oparty na formule 70–30 (Neumann, Schmidt, Werner, 2010, s. 48). W tej formule 70% młodzieży kształci się zawodowo w systemie dualnym lub szkole zawodowej, a tylko 30% uzyskuje wykształcenie ogólne, które jest przepustką do studiowania.

Dualny system edukacji zawodowej zakłada połączenie nauki teoretycznej z praktyczną nauką zawodu (Wolter, Ryan, 2011, s. 521–576). Kształcenie w tym systemie opiera się na ścisłej współpracy dwóch partnerów, przedsiębiorstwa i szkoły zawodowej. Firma i szkoła dzielą między siebie obowiązki związane z kształceniem uczniów. W szkole przekazywana jest wiedza teoretyczna, a przedsiębiorstwo przejmuje odpowiedzialność za kształcenie praktyczne. Dualne kształcenie zawodowe może stać się również ważnym elementem zarządzania zasobami ludzkimi w organizacji i być odpowiedzią na takie problemy, jak niedobór wykwalifikowanych pracowników lub niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb firmy.

Jedynym warunkiem koniecznym do rozpoczęcia nauki w systemie dualnym jest uzyskanie świadectwa ukończenia szkoły. Nie ma innych dodatkowych wymagań – możliwość kształcenia w systemie dualnym jest otwarta dla wszystkich. Większość kandydatów decyduje się na podjęcie kształcenia w tym systemie od razu po zakończeniu edukacji na poziomie średnim pierwszego stopnia, choć około 20% uczniów wybiera tę formę kształcenia dopiero po ukończeniu szkoły średniej drugiego stopnia.

Młodzież zdobywająca wykształcenie zawodowe w systemie dualnym przechodzi na ogół trzyletnią naukę zawodu w szkole i zakładzie pracy w wybranym zawodzie lub też w specjalistycznych szkołach zawodowych podlegających wyłącznemu nadzorowi państwa (Dustmann, Schönberg, 2008, s. 85–108). Należy podkreślić, że w 2019 r. 54% przedsiębiorstw w Niemczech posiadało uprawnienia do nauki zawodu. Prawie wszystkie duże organizacje były zaangażowane w ten proces, podczas gdy wśród mikrofirm odsetek ten wynosił tylko 40% (Leber, Schwengler, 2021). W system kształcenia dualnego w Niemczech –

oprócz przedsiębiorstw – zaangażowani są zarówno partnerzy na szczeblu federalnym, jak i krajów związkowych. Są to następujące podmioty: rządy krajów związkowych, partnerzy społeczni – reprezentanci pracodawców i pracowników oraz izby przemysłowo-handlowe czy izby rzemieślnicze (Ulrich, Eberhard, 2008, s. 13–57).

Część praktyczna nauki zawodu odbywa się w zakładzie pracy 3–4 razy w tygodniu, natomiast jeden do dwóch dni w tygodniu zajęcia odbywają się w szkole zawodowej. Aby brać udział w tym systemie edukacji, niezbędne jest znalezienie przedsiębiorcy, któremu zależy na solidnym wyuczeniu przyszłego pracownika. Kształcenie zawodowe odbywa się na podstawie umowy zawartej pomiędzy zakładem pracy a uczniem (*Ausbildungsvertrag*) i uwieńczona jest egzaminem końcowym (*Abschlussprüfung*), który potwierdza nabycie fachowej wiedzy praktycznej. W zawodach rzemieślniczych nazywa się on egzaminem czeladniczym (*Gesellenprüfung*). Oprócz dualnego systemu kształcenia zawodowego istnieje także nauczanie w specjalistycznych szkołach zawodowych. Te ostatnie są zorientowane na zawody socjalne, pielęgniarские (pielęgniarka, opiekunka do starszych osób) oraz informatykę.

Na niemieckim rynku pracy przywiązuje się dużą wagę do formalnych kwalifikacji i świadectw. Aby otrzymać pracę na danym stanowisku, należy posiadać oficjalnie potwierdzone kwalifikacje. W celu utrzymania jednolitego systemu edukacyjnego zawody w ramach dualnego systemu kształcenia zawodowego określone są przez państwo. Dla każdego z 350 zawodów wydawane są przepisy (*Ausbildungsordnung*) regulujące program nauczania. Częścią takich przepisów jest ramowy plan edukacji, przy pomocy którego przedsiębiorca ustala program nauczania. Przepisy określają również czas trwania edukacji, zazwyczaj od dwóch do trzech i pół roku. Uczeń lub czeladnik otrzymuje od swojego zakładu pracy wynagrodzenie oraz świadczenia socjalne. Część praktyczną nauki finansuje przedsiębiorstwo, a teoretyczną kraje związkowe. Jedno miejsce nauki zawodu w roku szkolnym 2019/2020 kosztowało przeciętnie ponad 18 tys. euro.

Uczeń zawiera umowę ze swoim pracodawcą i szkołą, a w trakcie nauki otrzymuje wynagrodzenie oraz dodatkowo posiada ubezpieczenie społeczne. Przez pierwsze 4 miesiące uczeń jest na okresie próbnym, który umożliwia jemu i pracodawcy wypowiedzenie nauki bez podawania powodu. Na podstawie układów zbiorowych dla poszczególnych grup zawodowych (*Tarifverträge*) określone jest wynagrodzenie dla uczniów. Jest ono zróżnicowane według krajów związkowych i branż. Wzrasta ono z każdym rokiem kształcenia i wynosi przeciętnie około jednej trzeciej pensji początkującego, wyszkolonego fachowca. Na przykład w branży budowlanej uczniowie zarabiają we wschodnich landach 950 euro, a w zachodnich 1227 euro. Roczne dochody uczniów nie przekraczają maksymalnej kwoty zwalniającej z podatku dochodowego od osób fizycznych. Uczniowie mogą otrzymywać dodatki

dla osób o niskich dochodach, jak na przykład dodatek mieszkaniowy (*Wohn-geld*). Kształcenie w zakładzie pracy przynosi bezpośrednie ekonomiczne korzyści dla przedsiębiorcy. Dobrze wykształcony personel ze specjalistyczną wiedzą nabytą w zakładzie jest ważnym czynnikiem konkurencji. Podczas kształcenia przedsiębiorca ma okazję dobrze poznać przyszłego pracownika. Jeżeli po zakończeniu edukacji i egzaminie końcowym uczeń zostanie zatrudniony jako pracownik, to zna on już dobrze swoje miejsce pracy. Edukacja w tym systemie powoduje silną identyfikację z przedsiębiorstwem jako przyszłym miejscem pracy. Należy podkreślić, że 60% absolwentów kształcenia dualnego podejmuje bezpośrednio po nauce pracę w przedsiębiorstwie, w którym się kształciło, a 21% – w innej organizacji, ale w wyuczonym zawodzie (Siebert, 2011, s. 98). Innymi słowy, około 80% absolwentów znajduje zatrudnienie bezpośrednio po ukończeniu szkoły.

Ustawa o kształceniu zawodowym przewiduje, że zakład pracy, w którym odbywa się kształcenie, powinien być odpowiednio wyposażony i przygotowany do szkolenia zawodowego. Ponadto powinien istnieć odpowiedni stosunek kadry zawodowej do szkolonych uczniów. Pracodawca zamierzający szkolić przyszły personel w swoim zakładzie musi wykazać swoje kwalifikacje udokumentowane egzaminem końcowym, odpowiednim dla kierunku zawodowego (np. tytuł mistrzowski w zawodach rzemieślniczych).

Z dualnym systemem kształcenia zawodowego wiążą się też pewne problemy. Aby ten system przyniósł spodziewane rezultaty, potrzebne są instytucjonalne ramy oraz porozumienie partnerów społecznych i gotowość pracodawców do ponoszenia nakładów na szkolenie zawodowe uczniów. Trudno oczekiwać, aby dualny system kształcenia zawodowego działał sprawnie w warunkach nieunormowanej współpracy między partnerami społecznymi. Kraje odnoszące sukcesy we wchodzeniu młodzieży na rynek pracy, takie jak: Niemcy, Austria, Szwajcaria, Holandia czy Dania, mają dopracowane formy współpracy między państwem, związkami zawodowymi a przedsiębiorcami (Bosch, 2018, s. 15–20).

SZKOLNA EDUKACJA ZAWODOWA

Oprócz kształcenia zawodowego w systemie dualnym zawodu można też uczyć się w szkołach. Kształcenie wyłącznie w szkołach zawodowych jest uznawane za równorzędne z nauką w systemie dualnym i zaliczane do drugiego sektora edukacji zawodowej. Wybór kierunków nauki w szkołach zawodowych jest bardzo duży. Niektórych zawodów można uczyć się tylko w szkole. Chodzi tutaj o zawody w służbie zdrowia i opiece socjalnej, jak na przykład: pielęgniarka, asystent farmaceuty, opiekun osób starszych, asystent ds. socjalnych czy wychowawcy. Również tylko w systemie szkolnym

można się uczyć języków obcych, nabyć kompetencje z dziedziny techniki i IT lub z projektowania. Nauka odbywa się w państwowych lub prywatnych szkołach zawodowych (*Berufsfachschule*) albo akademiach zawodowych (*Berufsakademie*) w systemie dziennym i trwa od 1 roku do 3 lat. Prywatne szkoły zawodowe mogą pobierać czesne. W trakcie nauki szkolnej uczeń nie otrzymuje wynagrodzenia. Uczniowie szkół zawodowych mają jednak w pewnych okolicznościach prawo do pomocy finansowej zgodnie z ustawą o wspieraniu edukacji (*Schüler – Bafög*).

Przedsiębiorstwa oferują programy kształcenia przygotowane specjalnie dla maturzystów. Określa się je terminem kształcenia specjalistycznego w gospodarce (*Sonderausbildungen der Wirtschaft*) lub kształcenia dla maturzystów (*Abiturientenausbildung*). W ramach tej formy edukacji w poszczególnych krajach związkowych funkcjonują bardzo różne modele, które z reguły charakteryzują się programem o dominującym aspekcie praktycznym, silnie nawiązującym do potrzeb biznesu, a także wysokimi wymaganiami teoretycznymi. Oferty tego modelu kształcenia dotyczą branży handlowej, IT, języków obcych i komunikacji (kontroler ruchu lotniczego). Szkoły zawodowe prowadzą klasy o różnych profilach, specjalizujące się w księgowości, rachunkowości, marketingu, informatyce lub językach obcych. Specjalistyczne kształcenie dla maturzystów jest oferowane przede wszystkim w następujących zawodach: przetwarzanie danych, asystent informatyka, informatyk, informatyk ze specjalizacją ekonomiczną i kontroler ruchu lotniczego. W trakcie kształcenia uczeń otrzymuje wynagrodzenie z przedsiębiorstwa, w którym uczy się zawodu.

Na początku obecnego tysiąclecia niewystarczająca liczba miejsc nauki zawodu w systemie dualnym była przyczyną wzrostu bezrobocia młodzieży. Co więcej, niektórzy uczniowie ze względu na słabe wyniki osiągnięte w szkole nie mieli szansy na naukę zawodu w tym systemie i zaliczani byli do grupy zmarginalizowanej (*benachteiligte Jugend*). Dla tej młodzieży stworzono możliwość podnoszenia kwalifikacji w ramach trzeciego, przejściowego sektora (*Übergangssektor*). Są to jednoroczne działania wspomagające młodzież w ramach systemu edukacji. W tym czasie osoby te przygotowywane są do nauki w systemie dualnym, a młodzież nieposiadająca świadectwa ukończenia szkoły ma możliwość uzupełnienia braków. Po ukończeniu tych szkół nie otrzymuje się żadnego uznanego certyfikatu zawodowego.

Oferta szkolna dla młodzieży, która nie znalazła miejsca nauki zawodu, uzupełniona jest przez dwa instrumenty Federalnej Agencji Pracy, szkolenie przygotowujące do zawodu (*berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – BvB*) i szkolenie „na wejście” (*Einstiegsqualifizierung – EQ*). W tym przypadku w aktywizację bezrobotnej młodzieży włączani są

doradcy zawodowi agencji pracy, którzy określają słabe i mocne strony zainteresowanego oraz tworzą jego profil. Na tej bazie dobierany jest odpowiedni instrument. Z tych dwóch form wsparcia nie można korzystać dłużej niż 10 miesięcy, a w przypadku kobiet i osób z niepełnościami nie dłużej niż 11 miesięcy.

Szkolenie przygotowujące do zawodu (BvB) przeznaczone jest dla młodzieży bez dyplomu ukończonej szkoły (*Hauptabschluss*). Na zajęciach stopnia podstawowego poznaje ona wymagania zawodowe na rozmaitych stanowiskach. Podczas jednorocznej nauki młodzież odwiedza zakłady pracy i nawiązuje kontakty z ich centrami szkoleniowymi. Zapoznaje się także z technikami informatycznymi i nowoczesnymi mediami. W aktywizację bezrobotnej młodzieży włączani są doradcy zawodowi, którzy, jak wcześniej podano, określają słabe i mocne strony ucznia oraz tworzą jego profil. W ramach praktycznych szkoleń uczeń może podjąć decyzję o nauce określonego zawodu i być przygotowywany do rekrutacji.

Skuteczność szkoleń przygotowujących do nauki zawodu nie jest wysoka, gdyż po czterech latach od ich ukończenia tylko 56% absolwentów podejmuje naukę zawodu w systemie dualnym. Przejście do nauki zawodu zdeterminowane jest cechami demograficzno-społecznymi uczniów i jakością usług doradczych publicznych służb zatrudnienia. W przypadku mężczyzn odsetek przechodzących do nauki zawodu jest o 4% wyższy niż kobiet, a uczniowie nieposiadający obywatelstwa niemieckiego mają o 12% niższe szanse na naukę zawodu w systemie dualnym.

W ramach szkolenia wejściowego (EQ) zainteresowany odbywa praktykę w zakładzie pracy w celu nawiązania kontaktu i ewentualnego podjęcia nauki zawodu w tym przedsiębiorstwie. Organizacja może w tym czasie bliżej poznać kandydata oraz ocenić jego umiejętności i zaangażowanie, a zainteresowany zaznajomić się z wybranym zawodem od strony praktycznej i warunkami pracy. Szkolenie wejściowe musi się odbywać na podstawie wcześniej zawartej umowy z młodym kandydatem, w której powinny być wyszczególnione cele i program szkolenia. Szkolenia wejściowe są instrumentem, który można ocenić pozytywnie, gdyż na przykład w 2015 r. 56,3% uczestników w ciągu sześciu miesięcy po udziale w programie uczyło się zawodu w systemie dualnym, a 10% uzyskało stałe zatrudnienie.

Od lat toczy się dyskusja nad efektywnością szkoleń w ramach sektora przejściowego (Eberhard, Beicht, Krewerth, Ulrich, 2013). Niektórzy bardzo krytykują to rozwiązanie i uważają je jako „wyczekiwanie w kolejce” (*Warteschleife*).

RYNEK KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO

Niemieckie publiczne służby zatrudnienia są pośrednikami na rynku kształcenia zawodowego i przyjmują w statystyce do określenia liczby zgłaszanych miejsc nauki zawodu okres roku doradztwa zawodowego (roku szkolnego), który rozpoczyna się 1 października i kończy 30 września roku następnego. Z tej statystyki wynika, że do połowy lat dziewięćdziesiątych poprzedniego stulecia około 550 tys. młodych osób rocznie podejmowało naukę zawodu. Następnie liczba miejsc nauki zawodu w systemie dualnym zaczęła maleć, chociaż ze względów demograficznych zapotrzebowanie na nie rośnie. Szczególnie w pierwszej dekadzie tego tysiąclecia spadła liczba oferowanych miejsc nauki zawodu. W 2014 r. liczba nowych uczniów podejmujących naukę zawodu w systemie dualnym wynosiła tylko 481,1 tys. osób.

Tabela 1

Uczniowie rozpoczynający kształcenie zawodowe według sektorów w latach 2005–2019

Rok	System dualny		Szkoły zawodowe		Sektor przejściowy	
	liczba	%	liczba	%	liczba	%
2005	517 342	45,0	215 874	18,8	417 648	36,3
2010	509 899	49,1	212 363	20,4	316 494	30,5
2014	48 1136	51,1	207 632	22,1	252 671	26,8
2016	48 1422	48,1	217 139	21,7	302 881	30,2
2018	49 2668	50,7	215 819	22,2	263 935	27,1
2019	49 2276	50,7	222 582	22,9	255 282	26,3

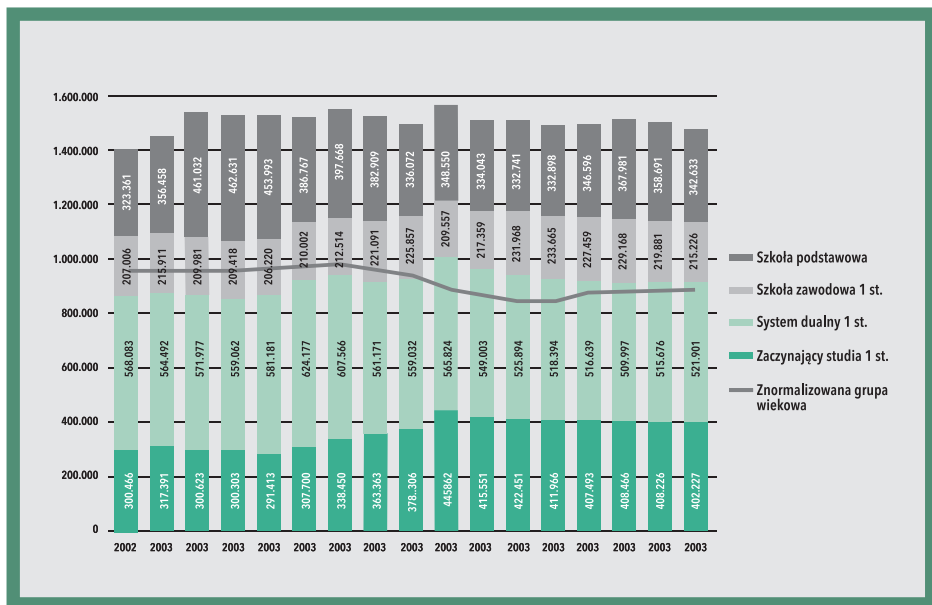
Źródło: BA, 2020, s. 152.

O ile w 2007 r. zawodu w systemie dualnym uczyło się 1594 tys. młodych ludzi, to w 2015 r. liczba ta spadła do 1337 tys., a w 2019 r. wynosiła 1329 tys. osób. Naukę zawodu w systemie dualnym w 2019 r. podjęło 50,7% ogółu uczniów, natomiast w systemie szkolnym 22,9% uczniów, do systemu przejściowego zaś trafiło aż 26,3% ogółu uczniów. Jeśli chodzi o proporcje według płci, to udział mężczyzn w dualnym kształceniu był wyższy niż kobiet i w 2019 r. stanowili oni aż 64,7%.

Tabela 2*Miejsca nauki zawodu i kandydaci w latach 2018-2020 (w tys.)*

Rok*	Zgłoszone miejsca nauki zawodu	Liczba kandydatów	Miejsca nieobsadzone	Kandydaci bez miejsca nauki
2018	565	536	58	25
2019	572	512	53	25
2020	530	473	60	29

* stan na 30 września Źródło: BA, 2020, s. 35.



Rysunek 1. Uczniowie przechodzący do kształcenia zawodowego i na studia w latach 2002–2018.

Źródło: Dohmen, 2020.

Chociaż obecnie dualny system konkuruje ze szkolnictwem wyższym, to ze względu na jego bezpośrednie powiązanie z praktyką nie traci on aż tak mocno na atrakcyjności. W roku 2017/2018 liczba zgłoszonych miejsc nauki zawodu wynosiła 565 tys., po czym w następnym roku wzrosła o 7 tys., by we wrześniu 2020 r. spaść do poziomu 530 tys. (tabela 2). Miejsca nauki były najczęściej zgłaszane w zawodzie zaopatrzeniowca, sprzedawcy w handlu detalicznym, logistyka magazynowego, zaopatrzeniowca w przemyśle, medycznego pracownika biurowego, mechanika

samochodowego, mechatronika czy mechanika przemysłowego. W porównaniu z rokiem poprzednim zmalała liczba miejsc w zawodach metalowych, elektrotechnicznych, fryzjerstwie, gastronomii i hotelarstwie.

Od października 2019 r. do 30 września 2020 r. liczba zgłoszonych w publicznych służbach zatrudnienia miejsc nauki zawodu, jak również chętnych, zmalała w porównaniu z okresem poprzednim, co po części było rezultatem pandemii. Ogółem zgłoszonych zostało 530,3 tys. miejsc nauki zawodu, to jest o 41,7 tys. mniej niż w poprzednim okresie (BA, 2020, s. 32). Aż 514,6 tys. oferowanych miejsc nauki zawodu pochodziło z zakładów pracy. Tylko 15,7 tys. miejsc zaoferowanych udostępniły podmioty edukacji pozazakładowej. Spadek liczby zgłoszonych miejsc nauki zawodu miał miejsce we wszystkich krajach związkowych. Obniżkę liczby miejsc nauki zawodu w wysokości 10 tys. można przypisać pandemii. Pozostały spadek można wytłumaczyć dwoma faktami, zgłoszeniem w 2019 r. największej liczby miejsc nauki zawodu od początku tysiąclecia i tym, że zakłady nie mogły pozyskać odpowiedniej jakości uczniów (BA, 2020, s. 32).

Począwszy od 1 października 2019 r. do końca września następnego roku z usług pośrednictwa publicznych służb zatrudnienia, dotyczącego miejsca nauki zawodu, skorzystało 473 tys. młodych osób. Z tej grupy 446 tys. osób ubiegało się o rozpoczęcie nauki w pierwszym terminie, to jest na przełomie lata i jesieni 2020 r., a 26,4 tys. w drugim możliwym terminie, czyli z końcem 2019 r.

W roku szkolnym 2019/2020 zgłoszono o 41,6 tys. miejsc nauki zawodu więcej, niż było chętnych, co daje 92 starających się na 100 wolnych miejsc nauki. Dlatego 30 września 2020 r. nieobsadzonych było jeszcze prawie 60 tys. miejsc, co oznacza 12% wszystkich oferowanych. Wzrost nieobsadzonych miejsc nauki zawodu nastąpił w prawie wszystkich krajach związkowych. Do 30 września 2020 r. 216,2 tys. osób korzystających z pośrednictwa publicznych służb zatrudnienia zgłosiło, że znalazło miejsce nauki zawodu. W porównaniu z rokiem poprzednim było to o 33,8 tys. zgłoszeń mniej (-14%). Udział kandydatów, którzy zawarli umowy o naukę zawodu, wyniósł zatem 46% w odniesieniu do całej populacji korzystającej z pośrednictwa publicznych służb zatrudnienia. Wskaźnik ten zbliżony był do kryzysowego 2009 r., kiedy to wynosił 49%. Nadal jednak 48,9 tys. osób poszukiwało miejsca nauki zawodu. Spośród osób, które nie znalazły stosownego miejsca, 43% kontynuowało naukę w szkole zawodowej (berufsbildende Schule), 21% podjęło pracę, 16% korzystało ze środków przygotowania zawodowego, a 14% kontynuowało kształcenie zawodowe w systemie edukacji. Tylko 5% młodzieży z tej populacji miało status osoby bezrobotnej.

Bez miejsca nauki zawodu 30 września 2020 r. pozostawało 29,3 tys. osób, czyli 6% zarejestrowanych kandydatów. W porównaniu z rokiem poprzednim wskaźnik ten wzrósł o 1 p.p. Ponadprzeciętny udział młodzieży bez miejsca nauki zawodu odnotowano w dużych miastach, takich jak na przykład Berlin czy Hamburg. Do dyspozycji osób bez miejsca nauki zawodu było 60 tys. wolnych miejsc. Jeśli do osób bez miejsca nauki zawodu dodamy zarejestrowanych 48,9 tys. osób, które 30 września 2020 r. poszukiwały miejsca nauki, to w sumie otrzymujemy 78,2 tys. młodych ludzi poszukujących miejsca nauki zawodu.

Przedstawiona statystyka nieobsadzonych miejsc nauki zawodu i osób pozostających bez miejsca nauki pokazuje, że na niemieckim rynku występują niedopasowania strukturalne. Badania przeprowadzone przez Instytut Badania Rynku Pracy i Zawodów Federalnej Agencji Pracy (IAB) przeprowadzone wśród 16 tys. przedsiębiorstw w roku szkolnym 2014/2015 wykazały, że 20% miejsc nauki zawodu nie zostało obsadzonych, podczas gdy do 2010 r. odsetek ten wynosił 10% (Dummert, Schwengler, 2017, s. 96). Problem ten był bardziej znaczący we wschodniej części Niemiec, gdyż co trzecie oferowane miejsce nauki nie było obsadzone, a w części zachodniej tylko 17%. Okazuje się, że główną przyczyną tego stanu rzeczy nie był brak kandydatów, gdyż tylko 22% badanych podmiotów wskazywało ten czynnik. Natomiast aż 66% respondentów uważało, że kandydaci nie posiadają odpowiednich predyspozycji i nie spełniają określonych wymagań do nauki wybranego zawodu.

Dużym problemem jest rozwiązywanie umów w czasie trwania nauki zawodu. Przedsiębiorstwa we wschodniej części Niemiec mają nie tylko większe problemy z rekrutacją kandydatów, ale także umowy są tam częściej rozwiązywane. W roku szkolnym 2013/2014 miało to miejsce w 17% przedsiębiorstw w części wschodniej, podczas gdy w zachodniej tylko w 14%. To zróżnicowanie jest jeszcze bardziej widoczne, jeśli odniesie się liczbę zerwanych umów do ogólnej liczby zawartych umów o naukę zawodu. Wskaźniki te wynoszą odpowiednio 17% i 10%. W skali całego kraju prawie połowa umów została rozwiązana przez uczniów, a 1/3 przez przedsiębiorstwa. Prawie co szósta nie doszła do skutku z powodu niestawiennictwa uczniów. Są różnice w tym względzie między obydwooma częściami Niemiec. W części zachodniej połowa umów o naukę zawodu została rozwiązana z inicjatywy uczniów, a tylko 28% przez przedsiębiorstwo. Natomiast we wschodniej części proporcje kształtowały się odwrotnie: 43% umów zostało rozwiązanych przez zakład i 37% na wniosek ucznia.

KSZTAŁCENIE DUALNE A STUDIA WYŻSZE

W przeszłości system kształcenia dualnego i szkoły wyższe były odrębnymi twórcami. Przejście absolwentów systemu dualnego do szkoły wyższej było bardzo trudne. Warunkiem przyjęcia na studia był zdany egzamin maturalny. Od 1997 r. można studiować bez matury z dyplomem szkoły zawodowej (*Berufsschule*), a także z dyplomem technika i mistrza. Dostęp do studiów bez matury określają ściśle przepisy ustanowione w poszczególnych krajach związkowych. W literaturze przedmiotu studiujący bez matury określani są jako zawodowo wykwalifikowani studiujący (*beruflich qualifizierte Studierende*) lub nietradycyjni studenci (*nicht traditionell Studierende*).

Tabela 3

Studiujący i absolwenci uczelni bez matury w Niemczech w latach 1997–2018

Wyszczególnienie	1997	2002	2007	2012	2017	2018
Rozpoczynający studia	1568	3240	3940	12464	14595	14837
Studiujący	8447	13609	15494	40339	59304	62107
Absolwenci bez matury	528	1288	1895	3492	8116	8728

Źródło: Nickel, Thiele, Leonowitsch, 2020, s. 6.

W 1997 r. studia bez matury rozpoczęło 8447 osób, a w 2018 r. liczba ta wzrosła do 62,1 tys., co stanowiło 2,17% ogółu studentów (tabela 3). O ile w 1984 r. jeszcze 56% kadry kierowniczej w Niemczech posiadało tylko wykształcenie zawodowe, o tyle w 2008 r. udział ten zmalał do 34%. Należy zauważyć, że szkoły wyższe w Niemczech są zorientowane na młodzież i nie oferują doskonalenia zawodowego dla praktyków. Dlatego wielu ambitnych mistrzów i techników, zamiast podejmować długoletnie studia, bierze udział w kursach doskonalących, organizowanych przez izby handlowo-przemysłowe.

Wraz ze wzrostem liczby studiujących w Niemczech wiele przedsiębiorstw straciło prawdopodobny lokalny wartościowy potencjał dla dualnego kształcenia zawodowego, gdyż wiele osób zaczęło podejmować studia w dużych miastach i tam rozpoczynać pracę po uzyskaniu dyplomu. Szczególnie w firmach w regionach wiejskich oraz w małej i średniej wielkości miastach trudno było pozyskać kandydatów na stanowiska kierownicze.

Dlatego przedsiębiorstwa podjęły współpracę z wyższymi szkołami zawodowymi (*Fachhochschulen*) i stworzyły ofertę tzw. studiów dualnych. W praktyce oznaczają one, że studiuje się wybrany kierunek, ucząc się jednocześnie zawodu (*Berufsausbildung*). Dzięki temu student poznaje specyfikę pracy w danym przedsiębiorstwie, zdobywając tym samym cenne doświadczenie. Po ukończeniu takich studiów posiada się wyższe wykształcenie zawodowe.

Liczba przedsiębiorstw zaangażowanych w dualne kształcenie wyższe wzrosła z 18 911 w 2005 r. do 47 458 w 2016 r. W tym okresie liczba studiujących w systemie dualnym wzrosła ponad dwukrotnie, a mianowicie z 42,5 tys. do 100,7 tys. osób. Rozszerzyła się też oferta dla studiujących. O ile w 2005 r. studiować można było na 542 kierunkach, o tyle w 2016 r. oferta wzrosła do 1592. Studia dualne koncentrują się na zawodach inżynierskich (38%) i zarządzaniu (35%). Absolwenci tych studiów są dobrze postrzegani na rynku pracy.

Liczne badania pokazują, że pracodawcy i pracownicy pozytywnie oceniają studia dualne. Szczególnie w przemyśle i w handlu wiążą one wykwalifikowanych pracowników z organizacją i – co więcej – nie powodują efektu wypychania w obszarze dualnego kształcenia zawodowego (Kuhlee, Irmscher, 2018, s. 16–20). Istnieje duży popyt na te studia ze strony pracowników, gdyż umożliwiają im one objęcie średnich stanowisk kierowniczych. Traktowane są jako alternatywna ścieżka kariery zawodowej w stosunku do akademickich stacjonarnych studiów wyższych.

OCENA SYSTEMU DUALNEGO

Rezultaty wielu analiz porównawczych dotyczących przechodzenia ze szkoły na rynek pracy pokazują, że znalezienie stałego zatrudnienia przez młodych ludzi następuje szybciej w krajach z dualnym systemem kształcenia zawodowego (Fay-Brzinsky, 2007, s. 409–422; Quintini, Manfredi, 2019). Na korzyść tego systemu przemawiają też niskie stopy bezrobocia w krajach go stosujących, jak Niemcy, Szwajcaria i Austria. Można wskazać pięć czynników decydujących o korzyściach płynących z tego rozwiązania.

Po pierwsze, szczególnie istotne znaczenie ma nabycie teoretycznych i praktycznych kompetencji w całym obszarze zawodowym. To umożliwia wielostronne wykorzystanie kwalifikacji absolwentów w przedsiębiorstwach i dalsze ich doskonalenie zawodowe. Po drugie, zawody te są uznane w skali całego kraju, gdyż pracodawcy je współtworzyli i w pełni akceptują stopnie awansu zawodowego. Z kolei dobrze rozwinięte zawodowe rynki pracy zapewniają mobilność pracowniczą. Po trzecie, przedsiębiorcy przygotowują sobie większą część następców przez kształcenie we własnej firmie i na

własny koszt. Traktują oni te wydatki jako inwestycje w przyszłość firmy, gdyż wiedzą, jaką wartość dla organizacji posiada dobrze wyszkolona załoga. Po czwarte, kształcenie zawodowe młodzieży jest traktowane przez politykę, związki zawodowe i większość przedsiębiorstw jako podstawowy obowiązek. Są one nawet gotowe w trudnych czasach zrezygnować z wzrostu płac, aby kontynuować kształcenie zawodowe w systemie dualnym. Po piąte, praca w wyuczonym zawodzie zapewnia pracownikowi wykwalifikowanemu dobre taryfowe wynagrodzenie.

Należy jednak zauważyć, że po zjednoczeniu Niemiec doszło do erozji systemu taryfowego i powiązanie wykształcenia zawodowego z dobrym wynagrodzeniem – wynikającym z układu zbiorowego – zostało osłabione. O ile w 1996 r. 70% umów o pracę w Niemczech Zachodnich był regulowane przez branżowe układy zbiorowe, o tyle w 2019 r. odsetek ten obniżył się do 46%. Jeśli chodzi o zatrudnionych w części wschodniej, to odsetek ten zmalał z 56% do 34%. Dzisiaj pracownicy wywodzący się z systemu dualnego zarabiają czasami trochę więcej, niż wynosi płaca minimalna. System płac stał się piętą Achillesową systemu dualnego i dlatego młodzież coraz częściej decyduje się na studia.

W dyskusji dotyczącej kształcenia zarówno na forum krajowym, jak i międzynarodowym, poruszany jest problem, czy zawody w niemieckim systemie dualnym nie są zdefiniowane zbyt specjalistycznie, co może doprowadzić do tego, że znikną one w przyszłości. Praktyka pokazuje jednak, że zawody mają stałe ugruntowanie na rynku pracy, gdyż w porównaniu z przeszłością różne zawody zostały zredefiniowane w szersze obszary zadaniowe (Möller, Paulus, 2010, s. 11–35). Ponadto powstały nowe zawody, jak na przykład w branży IT, które kompensują ginące profesje w branżach upadających, przede wszystkim w przemyśle przetwórczym.

Redefinicja zawodów stworzyła podstawy do modernizacji gospodarki niemieckiej, która od końca lat osiemdziesiątych poprzedniego stulecia została skonfrontowana ze wzrostem konkurencyjności Japonii. Najpierw przemysł, a potem sektor usług zostały zrestrukturyzowane i zaczęły szybko i elastycznie reagować na zmiany popytu. Ponadto zwrócono uwagę na koszty i zredukowano zapasy magazynowe, wprowadzając systemy *just in time*. Ta cicha rewolucja w przedsiębiorstwach nie została zauważona w dyskusji publicznej. Była ona jednak możliwa dzięki dużej elastyczności wykwalifikowanego potencjału pracy w gospodarce niemieckiej.

Międzynarodowe badania porównawcze dostarczają dowodów na korzyści dyskontowane przez przedsiębiorstwa niemieckie z tytułu dobrze wykwalifikowanego potencjału pracy. Na przykład w przemyśle budowy maszyn 84% zatrudnionych stanowią pracownicy wykwalifikowani, podczas gdy w Wielkiej Brytanii tylko 52%. To pozwala w niemieckich przedsiębiorstwach ograniczyć zatrudnienie kierowników

pierwszego stopnia (np. mistrz, technik) do poziomu 4%, podczas gdy w Wielkiej Brytanii ich udział w zatrudnieniu osiąga 11%. Generalnie rzecz biorąc, przedsiębiorstwa niemieckie zatrudniają więcej wykwalifikowanego personelu i mogą przez to specjalizować się w bardziej zaawansowanej produkcji, wprowadzać innowacje oraz lepiej i efektywniej wykorzystywać majątek produkcyjny. Optymalizują one też przebieg pracy i osiągają przez to wyższą produktywność. Z kolei w handlu detalicznym dobre przygotowanie zawodowe w systemie dualnym stwarza możliwość awansu sprzedawców na stanowiska kierownicze, co nie jest możliwe we Francji, Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych Ameryki. Przekłada się to na zatrudnienie w handlu mniejszej liczby przełożonych (Carre', Tilly, Klaveren, Voss-Dam, 2010, s. 211–268). W tym kontekście można postrzegać dobrze wykształcony personel jako tajemnicę konkurencyjności gospodarki niemieckiej.

Badania międzynarodowe pokazują, że uzawodowienie systemu edukacji, a w szczególności system dualny, wzmacnia siłę związku między pracą a zadowoleniem z życia. Szkolnictwo zawodowe sprzyja bowiem dopasowaniu absolwentów do zajmowanych stanowisk pracy. Wysoki poziom dopasowania kompetencyjnego łączy się zazwyczaj z pracą o wyższej jakości w trzech wymiarach, a mianowicie: bezpieczeństwa pracy, możliwości wykorzystania kompetencji i samodzielności w pracy (Buttler, 2020, s. 110).

BIBLIOGRAFIA

- BA (2020). *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit, s. 35.
- Bosch, G. (2018). Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland. *Notes du Cerfa*, 143.
- Buttler, D. (2020). *Praca a zadowolenie życia wśród młodych*. Poznań: Wydawnictwo UEP.
- Carre', F., Tilly, C., Klaveren, M. D., Voss-Dam, M. (2010). Retail Jobs in Comparative Perspective. W: J. Gantie', J. Schmitt, *Low-Wage Work in the Wealthy World*, New York: Russel Sage Foundation.
- Dohmen, D. (2020). *Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland in der Krisenzeiten*. FIBS Forum, 75.
- Dummert, S., Schwengler, B. (2017). Übergang von der Schule in die Ausbildung. W: J. Möller, U. Walwei (red.), *Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten*. Nürnberg-Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

- Dustmann, Ch., Schönberg, U. (2008). Why does the German apprenticeship system work? W: K. Mayer, U. Solga (red.), *Skill Formation. Interdisciplinary and Cross-National Perspectives*. Cambridge/New York: Cambridge University Press.
- Eberhard, V., Beicht, U., Krewerth, A., Ulrich, J. G. (2013). Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse aus der BIBB-Übergangsstudie 2011. *Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung*, 142.
- Fay-Brzinsky, C. (2007). Lost in Transition? Labour Market Sequences of School-leavers in Europe. *European Sociological Review*, 4.
- Kuhlee, D., Irmischer, M. (2018). Duales Studium vs. duale Ausbildung: Zur Diskussion um die Relevanz dualer Studienangebote unter Berücksichtigung der Unternehmensperspektive. *bwp@Ausgabe*, 34. Pobrane z: http://www.bwpat.de/ausgabe34/kuhlee_irmischer.bwpat34.pdf.
- Leber, U., Schwengler, B. (2021). Betriebliche Ausbildung in Deutschland. Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. *IAB-Kurzbericht*, 3.
- Möller, J., Paulus, W. (2010). Perspektiven einer modernen Berufsforschung. W: D. Euler, U. Walwei, r. Weiß, *Berufsforschung für eine moderne Berufsausbildung. Stand und Perspektiven*, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*.
- Neumann, M., Schmidt, J., Werner, D. (2010). *Die Integration Jugendlicher in Ausbildung und Beschäftigung*. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.
- Nickel, S., Thiele, A.-L. Leonowitsch, I. (2020). Update 2020: Studieren ohne Abitur in Deutschland. Überblick über aktuelle Entwicklungen. *CHE Arbeitspapier*, 28, 6.
- Quintini, G., Manfredi, T. (2019). Going Separate Ways? School to Work Transition in the United States and Europe. *OECD Social, Employment and Migration Papers*, 90.
- Siebert, H. (2017). Übergang von der Ausbildung in den Beruf. W: J. Möller, U. Walwei. (red.), *Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Ulrich, J. G., Eberhard, V. (2008). Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland seit der Wiedervereinigung. W: U. Beicht, M. Friedrich, J. G. Ulrich (red.), *Ausbildungschancen und Verbleib von Schulabsolventen*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Wolter, S. C., Ryan, P. (2011). Apprenticeship. W: E. Hanushek, S. L. Machin, L. Woessmann (red.), *Handbook of the Economics of Education*, Elsevier.

VOCATIONAL TRAINING SYSTEM IN GERMANY

ABSTRACT

The vocational training system in Germany consists of three parts: dual apprenticeship training for adolescents, vocational schools and the transitional sector. The dual apprenticeship training is a highly regulated and well-regarded system whereby young people learn through a mix of on-the-job training as well as in the classroom. The labour market situation of young people in Germany is favourable due to a very low youth unemployment rate. Reasons for that situation are manifold, but the most important factor appears to be the dual apprenticeship training for adolescents. It enables young people to secure permanent jobs quickly after completing their courses and acts as an entry gate to the labour market.

Key words: *German labour market, vocational training system, dual apprenticeship training*

Zenon Wiśniewski (ORCID: 0000-0003-3414-3678) – profesor doktor habilitowany, Katedra Gospodarowania Zasobami Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, były przewodniczący Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Autor 250 publikacji zagranicznych i krajowych z zakresu rynku pracy i jego regulacji w krajach Unii Europejskiej. Specjalizuje się w analizach efektywności programów zatrudnienia. Przebywał na prestiżowych stypendiach w znanych ośrodkach w Niemczech i Wielkiej Brytanii oraz realizował wiele międzynarodowych projektów badawczych.

Marek Bednarski, Iwona Kukulak-Dolata

ABSTRAKT

Główne założenie teorii segmentacji rynku pracy sprowadza się do twierdzenia, że rynek pracy nie jest homogeniczny. Cechuje go zróżnicowanie po stronie popytowej i podażowej, co prowadzi do wyodrębnienia części rynku, które obejmują zbliżone stanowiska pracy i pracobiorców o podobnych cechach. To zróżnicowanie, a równocześnie podobieństwo cech w obrębie zbliżonych grup stanowisk pracy i pracodawców, implikuje powstawanie części czy też segmentów rynku pracy. Celem artykułu jest zidentyfikowanie determinant segmentacji podażowej i popytowej strony rynku pracy ich wzajemnych powiązań oraz wskazanie liczby segmentów występujących na polskim rynku pracy. Wykorzystano w nim dane zastane pochodzące z zasobów statystyki publicznej (BAEL) oraz dane pierwotne pozyskane z badań ilościowych (CAWI), jakościowych (IDI, FGI) jakie zostały przeprowadzone w 2019 r. w przedsiębiorstwach.

Słowa kluczowe: segmentacja rynku pracy, stanowiska pracy, podaż pracy, popyt na pracę

DOI: 10.5604/01.3001.0015.5846

WPROWADZENIE

Badania rynku pracy, zależnie od ich celu, mogą być prowadzone z wielu rozmaitych perspektyw teoretycznych. Analizy wykorzystujące koncepcje segmentacyjne mają tę zaletę, że pozwalają zrozumieć mechanizmy ekonomiczne regulujące ten obszar w kontekście społecznym, pokazując występujące tu możliwe procesy dyskryminacyjne. Wynika to z faktu, że teorie segmentacji rynku pracy powstały w odpowiedzi na ograniczenia ujęć neoklasycznych, traktujących mechanizm cenowy jako równoważący homogeniczne strumienie popytu i podaży pracy. Innowacja zawarta w ujęciach segmentacyjnych polegała na uwzględnieniu tu dorobku nurtów instytucjonalnych w ekonomii (Kwiatkowski, 2017), a w szczególności nowej ekonomii instytucjonalnej (NEI), akcentującej wagę instytucji w przebiegu procesów gospodarczo-społecznych

(North, 2002). Przy czym ważne jest dla analizy przede wszystkim jednak ekonomicznego fenomenu, jakim jest rynek pracy, że ekonomia instytucjonalna nie odrzuca podstaw ujęcia neoklasycznego (maksymalizacja zysku przez producenta i użyteczności przez konsumenta konkurujących w warunkach ograniczoności zasobów czynników produkcji za pośrednictwem mechanizmu cenowego), a wzbogaca je o pierwiastek społeczny. Oznacza to odejście od abstrakcyjnego modelu „człowieka ekonomicznego” na rzecz człowieka zakorzenionego instytucjonalnie, który nie tylko prowadzi swoje rachunki optymalizacyjne, ale również podlega formalnym i nieformalnym oddziaływaniom sieci społecznych, w których funkcjonuje (Granovetter, 1985).

Istotą podejścia segmentacyjnego jest dostrzeżenie faktu, że rynek pracy w istocie podzielony jest na fragmenty, do których dostępu strzegą reguły instytucjonalne, formalne i nieformalne (Kryńska, 1996). Jednostka zatem, by zatrudnić się na konkretnym obszarze, musi spełnić określone warunki, wyróżniać się pewnymi cechami, nie zawsze od niej zależnymi (wiek, płeć, wykształcenie i kompetencje, narodowość, wcześniejszy status na rynku pracy – zdobyte doświadczenie, epizody bezrobocia). I dopiero w ramach segmentów następuje proces równoważenia strumieni podaży i popytu na pracę. Stąd na rynku pracy mogą jednocześnie występować segmenty zrównoważone i nie.

Z perspektywy społecznej istotne jest dostrzeżenie, że poszczególne segmenty nie są równorzędne z perspektywy zatrudnionych. Ze względu na pewne cechy wykonywanej pracy (wysokość wynagrodzeń, uciążliwość fizyczna i psychiczna, status w organizacji, możliwości szkoleń i awansów, benefity socjalne i inne), jedne segmenty są „lepsze”, a inne „gorsze”. A zatem ważne są mechanizmy rekrutacji do poszczególnych segmentów i ich związek z cechami aspirujących tu jednostek – zależnymi lub niezależnymi od nich. Dominacja cech niezależnych oznaczać będzie dyskryminację, na przykład, ze względu na wiek, płeć czy pochodzenie. Stąd też istotna jest kwestia łatwości przechodzenia pracowników między segmentami, na ile możliwe są tu awanse i degradacje. A także liczba segmentów identyfikowanych w danej gospodarce. Zwykle wyróżnia się dwa segmenty („lepszy” i „gorszy”), niekiedy trzy (dochodzi wówczas „pośredni”), choć bywają i podejścia poszukujące większej ich liczby.

Analizując procesy segmentacyjne, należy rozważyć ich źródła, by państwo mogło w swojej polityce uwzględnić aspekty związane z segmentacją. Przede wszystkim należy zauważyć, że procesy te mogą zachodzić na poziomie całego rynku pracy, jak i przedsiębiorstw. Segmentację kształtującą się na rynku pracy opisują przede wszystkim teorie wewnętrznych i zewnętrznych rynków pracy oraz teorie dualnego rynku pracy (Kryńska,

1996). O podziale na rynki wewnętrzne i zewnętrzne decyduje dominujący na danym obszarze mechanizm regulacyjny – rynek lub reguły instytucjonalne. Rynki zewnętrzne są zdominowane przez mechanizm rynkowy, a równowagę kształtuje tu poziom płac. Obejmują one zwykle zajęcia, gdzie wystarczają niskie kwalifikacje, umiejętności uniwersalne, pozwalające zatrudniać się w wielu miejscach. Siła robocza jest więc względnie homogeniczna i spełnia w zadowalającym stopniu założenia rynku konkurencyjnego. Rynki wewnętrzne, gdzie dominują reguły instytucjonalne, mogą mieć charakter zawodowy bądź zakładowy. Rynki zawodowe wiążą się z unikalnym charakterem kwalifikacji pracowników i przynależnością do „rdzenia” zatrudnienia o kluczowym charakterze dla egzystencji firmy, gdzie koszty rekrutacji i szkolenia są wysokie, a więc rotacja jest niepożądana. Stąd dominują tu reguły instytucjonalne, dające stabilne zatrudnienie, wyższe płace, jasne możliwości awansu, benefity socjalne, inaczej niż na rynkach zewnętrznych. Rynki wewnętrzne mogą też powstawać w przedsiębiorstwach, gdzie pozycja załogi jest mocna głównie za sprawą związków zawodowych, które wpływają na ograniczanie mechanizmów rynkowych na obszarze zatrudnienia i wprowadzanie tu reguł instytucjonalnych, co opisuje w szczególności teoria „insider-outsider” (Kwiatkowski, 2002).

Z kolei koncepcja dualnych rynków pracy wiąże segmentację z nierówną sytuacją firm na rynku. Te, które działają w sektorze zasadniczym gospodarki, cechuje korzystniejsza sytuacja ze względu na pozycję oligopolistyczną na rynku czy protekcję ze strony państwa (dotacje, ochrona celna, zamówienia publiczne). Funkcjonujące w sektorze brzegowym są zmuszone działać w warunkach niepewności, pod silną presją rynku. W efekcie te pierwsze z uwagi na swoje możliwości ekonomiczne będą raczej oferować miejsca pracy w segmencie pierwotnym, a te drugie – we wtórnym.

Segmentacja stanowisk pracy może również występować na poziomie przedsiębiorstw (Piasecki, 2018) w zależności od specyfiki technologii stosowanych w firmie czy sposobu jej zorganizowania. Będą tu bowiem stanowiska kumulujące cechy lepsze (wyższe płace, ciekawsze zadania szanse szkoleń i awansów), łączące cechy gorsze i, często, komasujące lepsze z gorszymi. Stąd podziały na segmenty pierwotny, wtórny i, czasem, pośredni. O faktycznej segmentacji zdecyduje zatem nałożenie się czynników związanych z funkcjonowaniem rynku pracy i sytuacją w przedsiębiorstwie.

Zarysowana perspektywa ilustruje problemy związane z popytową stroną rynku pracy. Pokazuje, jak i dlaczego stanowiska pracy są posegmentowane. Istotna jest jednak również strona podażowa, pokazująca, jak posegmentowana jest siła robocza – według kwalifikacji, płci, wieku i innych kryteriów. Pełna analiza procesów segmentacyjnych pokazuje, jak przebiega proces rekrutacji do „lepszyc” i „gorszych” segmentów

ze względu na cechy jednostek, co pozwala łączyć kontekst ekonomiczny i społeczny w analizie oraz stanowi, jak wspomniano, kluczową zaletę analiz segmentacyjnych.

SEGMENTACJA RNKU PRACY W POLSCE U PROGU PANDEMII. WNIOSKI Z BADAŃ EMPIRYCZNYCH

Segmentacja rynku pracy – perspektywa popytowa

Analiza segmentacji rynku pracy może być przeprowadzona z punktu widzenia popytu i podaży pracy. Istotne w tym przypadku jest poznanie czynników determinujących przynależność stanowisk pracy (strona popytowa) i pracowników (strona podażowa) do określonych segmentów (Kryńska, 1996; Piasecki, 2018). O przynależności tej decydować będą cechy stanowisk pracy i cechy pracowników. Identyfikacji ich dokonano na podstawie autorskich badań przeprowadzonych w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie¹ u progu pandemii w przedsiębiorstwach w formie ankiet i wywiadów, a w skali całego rynku pracy przy wykorzystaniu zbioru BAEL. Zastosowano metody o charakterze badań jakościowych (IDI oraz FGI), jak i ilościowych (CAWI oraz analiza danych z BAEL), przetwarzano uzyskane informacje metodami opisowymi, a także drogą modelowania ekonometrycznego, co pozwoliło wszechstronnie analizować procesy zachodzące na rynku pracy w sferze jego segmentacji.

W wyniku przeprowadzonej eksploracji zidentyfikowano dziewięć cech stanowisk, mających wpływ na przyporządkowanie ich do określonych segmentów, a siła ich oddziaływania była zróżnicowana (Bednarski, Arendt, Grabowski, Kukulak-Dolata, 2020). Należy do nich zaliczyć: miejsce stanowiska w strukturze organizacyjnej firmy i w jego strukturze funkcjonalnej, wysokość wynagrodzenia, standard wyposażenia technicznego stanowiska, uciążliwość pracy (fizyczna i psychiczna), organizację czasu pracy, rodzaje zawieranych umów o pracę, możliwości rozwoju i awansu, poziom świadczeń pracowniczych oraz trudności w obsadzie stanowisk pracy.

W literaturze przedmiotu od dawna wskazuje się na doniosłość w procesach segmentacji nie jednej cechy stanowiska, ale kilku (Leontardi, 1998), będących przesłanką trwałej nierówności warunków pracy i zatrudnienia. Na przykład niska płaca, połączona z uciążliwością fizyczną, brakiem możliwości awansowych, szkoleń, w systemie wielozmianowym, kwalifikuje stanowisko do segmentu „gorszego” (określane-

¹ Badania przeprowadzono w ramach projektu badawczego NCN nr 2016/23/B/HS4/02799 pt. „Segmentacja rynków pracy. Studium przypadku rynku polskiego”, a jego wyniki przedstawiono w książce: M. Bednarski, Ł. Arendt, W. Grabowski, I. Kukulak-Dolata, *Segmentacja rynku pracy w Polsce*, IPiSS, Warszawa 2020.

go tu mianem wtórnego), a korzystne charakterystyki tych cech zakwalifikują je do segmentu „lepszego” (pierwotnego). Gdyby opisy tych cech na określonych stanowiskach były średnie albo współwystępowały cechy korzystne i niekorzystne (wysoka płaca łączyłaby się z pracą w trudnych warunkach), można by identyfikować taki segment zatrudnienia jako pośredni. Przy czym należy podkreślić, że cechy stanowisk pracy kształtują się zarówno na poziomie przedsiębiorstw w następstwie ich charakterystyk technicznych i organizacyjnych, jak i są rezultatem pozycji poszczególnych firm w gospodarce.

Z przeprowadzonych obserwacji wynika, że czynnikiem najsilniej segmentującym jest miejsce w hierarchii organizacyjnej firmy i wysokość wynagrodzenia. Natomiast najmniej segmentującym okazały się przekroje funkcjonalne zatrudnienia, dzielące pracowników na kluczowych dla działalności podstawowej (np. procesu produkcyjnego) i pomocniczych z tej perspektywy.

Miejsce stanowiska pracy w hierarchii organizacyjnej przedsiębiorstwa jest w teorii traktowane jako istotna cecha podziału zatrudnionych. Cecha ta jest powiązana z innymi i wzmacnia procesy segmentacji zachodzące w firmach. Stanowiska kierownicze zwykle są zaliczane do wyższych segmentów niż wykonawcze, operacyjne. Zjawisko to jest silnie zarysowane w dużych firmach o rozbudowanej strukturze organizacyjnej. Natomiast w podmiotach mniejszych, o płaskich strukturach organizacyjnych, gdzie stanowiska kierownicze, poza szczyblem najwyższym, są wielofunkcyjne, kumulacja korzystnych atrybutów nie zawsze występowała. Dlatego czynnikiem słabo segmentującym okazały się, głównie w tych właśnie przedsiębiorstwach, przekroje funkcjonalne zatrudnienia, w tym te dzielące pracujących na kluczowych dla procesu produkcyjnego i pomocniczych.

Z kolei wynagrodzenia, zgodnie z poglądami wyrażanymi w literaturze, uznawane są za istotnie segmentujące zatrudnienie i pozostające w korelacji z innymi korzystnymi atrybutami miejsca pracy, jak np. rozwój pracowników czy benefity socjalne (Doeringer, Piore, 1971; Kryńska, 1996; Piasecki, 2018). Jednak na niektórych stanowiskach wykonawczych, a więc tych przyporządkowanych do segmentu „gorszych” miejsc pracy, występowały wysokie wynagrodzenia, które miały motywować do podjęcia pracy i pozostania w firmie. Praktyka taka jest stosowana przede wszystkim w przypadku miejsc zaliczanych do deficytowych na rynku pracy. Czynnikiem zmniejszającym siłę wpływu wynagrodzenia na procesy segmentacji okazała się działalność związków zawodowych, szczególnie w tych firmach, gdzie miały silną pozycję. Sprzyjały one spłaszczeniu struktury wynagrodzeń.

Kolejną ważką cechą dla segmentacji stanowisk pracy to ich wyposażenie techniczne. W tym przypadku należy zauważyć, iż pracodawcy, chcąc być konkurencyjni, dążą do ciągłej modernizacji swojej działalności, co znajduje odzwierciedlenie w wyposażeniu technicznym. Charakter tych zmian dotyczy określonych miejsc pracy oraz jest determinowany treścią wykonywanej pracy i stopniem jej digitalizacji. W przypadku stanowisk tzw. cyfrowych zauważono powiązanie tej cechy z innymi atrybutami (np. wysokim wynagrodzeniem, ciągłym szkoleniem), co kwalifikuje je do segmentu pierwotnego, obejmującego „lepsze” miejsca pracy. Oczywiście stanowiska w segmencie wtórnym są też unowocześniane, podlegają automatyzacji, ale poziom kompetencji cyfrowych jest niższy albo w ogóle nie jest wymagany. W tym segmencie pojawia się inna cecha istotna dla rozróżnienia stanowisk, czyli rutynizacja i uciążliwość psychiczna pracy, silnie skorelowane z innymi niekorzystnymi cechami miejsc pracy, takimi jak: niskie wynagrodzenie, małe możliwości awansu i rozwoju czy niskie wynagrodzenie. Należy nadmienić, że uciążliwość psychiczna towarzyszy też często stanowiskom w segmencie pierwotnym (np. kierownicze).

Następny czynnik determinujący procesy segmentacji to organizacja czasu pracy zatrudnionych. Praca w godzinach aspołecznych, czyli w nocy oraz w niedziele i święta, cechowała stanowiska segmentu wtórnego. Natomiast elastyczny czas pracy i możliwość pracy w domu (*home office*) spostrzegano jako czynnik pozytywnie wyróżniający miejsce pracy i lokujący je w segmencie pierwotnym. W pojedynczych przypadkach traktowano *home office* jako bonus adresowany do „lepszych” miejsc pracy (badania prowadzono tuż przed pandemią, która zmieniła status pracy zdalnej).

Pozyskane wyniki świadczą o zmianie roli umów o pracę w procesach segmentacji polskiego rynku pracy. Na ogół rodzaj umowy jest przedstawiany w literaturze przedmiotu jako silna determinanta procesów segmentacyjnych (Garz, 2013, Giermanowska, 2013, Giesecke, 2009). Umowy pracownicze były identyfikowane jako cecha „dobrych” miejsc pracy, a niepracownicze (umowy-zlecenia, umowy o dzieło) jako atrybut „gorszych” stanowisk funkcjonujących w ramach wtórnego rynku pracy. Natomiast badania przeprowadzone w polskich przedsiębiorstwach dowodzą, że rola tego czynnika w procesie segmentacji maleje, umowy na czas nieokreślony zaczynają bowiem dominować wśród wszystkich grup pracowników i przestają je mocno różnicować (znów są to wnioski z badań wykonanych przed pandemią, ale istniejące i obecnie, po „odbiciu” gospodarki deficyty siły roboczej świadczyłyby o aktualności powyższych tez). Na zmianę tę wskazują również wyniki BAEL, mimo iż sygnalizują one, że jednak bezterminowe, pełnoetatowe umowy częściej charakteryzują zatrudnienie w segmencie pierwotnym.

Upowszechnienie umów regulowanych kodeksem pracy jest następstwem przynajmniej średniookresowej zmiany charakteru rynku pracy; staje się on coraz bardziej rynkiem pracownika. Zjawisko to jest szczególnie zauważalne w zawodach deficytowych i umożliwia pracownikom uzyskać lepsze warunki pracy pod względem bezpieczeństwa zatrudnienia. Problemy dotyczące obsady stanowisk pracy mogą tym miejscem przyporządkowywać nowe cechy, np. wyższe wynagrodzenia lub zatrudnienie pracownicze, ale nie będą one zwykle sprzężone z innymi walorami, które mogłyby decydować o umieszczeniu deficytowych stanowisk w pierwotnym segmencie. Trudności w pozyskaniu pracowników na określone wakaty nie są zatem czynnikiem determinującym przesunięcia zatrudnionych między segmentami. Deficytowy charakter stanowiska nie zmienia jego pozycji w strukturze organizacyjnej firmy, a to ona ma wiodące znaczenie dla alokacji czynnika pracy w określonych segmentach zatrudnienia.

Również nie jest jednoznaczna rola możliwości rozwoju, awansu, uczestnictwa w szkoleniach w procesach alokacji stanowisk między segmentami. Okazuje się, że czynniki te nie są wiodące dla podziału zatrudnionych. Z rezultatów badań można wywnioskować, że możliwości awansu i rozwoju występują na wszystkich stanowiskach, a więc we wszystkich segmentach, natomiast skorzystanie z nich jest determinowane posiadanymi zasobami kapitału ludzkiego i motywacją pracownika. Pewne różnice w ich wykorzystaniu są dostrzegane w przekroju form i czasu szkolenia. Krótsze formy (kursy jednodniowe) częściej pojawiają się w segmencie wtórnym, natomiast w pierwotnym – dłuższe szkolenia (np. studia podyplomowe, mentoring). W przypadku krótkich form występuje większa ich różnorodność (kursy, seminaria, konferencje).

Podobnie świadczenia pracownicze nie są zasadniczym czynnikiem polaryzującym stanowiska pracy. Na ogół te o charakterze grupowym są adresowane do wszystkich zatrudnionych w firmie. Pewne zróżnicowanie występuje w ramach benefitów indywidualnych, które są przyznawane pojedynczym osobom lub grupom pracowników. Dotyczy to najczęściej kadry kierowniczej mającej możliwość korzystania z telefonu służbowego lub samochodu. Jeszcze ostrzej widać różnice w przypadku kadry kierowniczej najwyższego szczebla, której oferuje się rozszerzony pakiet usług medycznych czy dostęp do akcji firmy. Tutaj benefity socjalne indywidualne kumulują się z innym korzystnymi atrybutami właściwymi dla tej grupy stanowisk pracy, lokując je w sektorze pierwotnym.

Konkluzje z przeprowadzonych badań wskazują, że stanowiska w segmencie wtórnym koncentrują się na działalności operacyjnej firmy,

charakteryzują się wyższą uciążliwością fizyczną, niższym stopniem cyfryzacji, wyższą rotacją pracowników, niższymi wymaganiami kompetencyjnymi i, co się z tym wiąże, niższym poziomem wykształcenia, pracą w systemie zmianowym. Natomiast stanowiska w segmencie pierwotnym mają kluczowe znaczenie dla działalności firmy i utrzymania jej konkurencyjności. Cechuje je: wysoki poziom wynagrodzeń, umowy pracownicz (najczęściej na czas nieokreślony), wysokie wymagania kwalifikacyjne, wyższa uciążliwość psychiczna, duże szanse na uczestnictwo w różnorodnych formach szkoleniowych oraz większa dostępność do indywidualnych benefitów. Jeśli wystąpi w przedsiębiorstwie segment pośredni, to znajdują się w nim stanowiska łączące cechy typowe dla sąsiednich segmentów. Na przykład relatywnie wysokiej stabilności zatrudnienia i wynagrodzeń mogą towarzyszyć niskie kwalifikacje. Z przeprowadzonych badań wynika, że stanowiska zaliczane do różnych segmentów mogą się lokować na wszystkich poziomach struktury organizacyjnej firmy i dotyczyć zarówno pracowników operacyjnych, jak i menedżerów (Bednarski i in., 2020).

Segmentacja rynku pracy – perspektywa podażowa

Segmentacja rynku pracy ma swoje aspekty społeczne, co jest m.in. dostrzegane w procesie naboru pracowników do poszczególnych segmentów na podstawie ich indywidualnych cech (płeć, wiek, poziom wykształcenia, narodowość, status na rynku pracy). Cechy te są w literaturze wskazywane jako czynniki istotnie determinujące rozkład pracowników między segmentami zatrudnionych (Kryńska, 1996). Prezentowane badania to potwierdziły, ale pozyskane z nich wyniki pokazały zróżnicowaną siłę oddziaływania poszczególnych cech na segmentację.

Czynnikami najbardziej polaryzującymi okazały się poziom wykształcenia i doświadczenie zawodowe. Rola tego pierwszego jest zauważana już na etapie rekrutacji i dopuszczenia pracowników do miejsc pracy w wyodrębnionych segmentach. Wyraźnie zarysowuje się rola wykształcenia wyższego jako „bramki” dopuszczającej pracowników do wejścia na segment pierwotny. Z wyników badań ilościowych i jakościowych oraz z analiz opartych na danych z BAEL wynika, że praca w segmencie pierwotnym wyraźnie wiąże się z wykształceniem wyższym, w segmencie pośrednim – z wyższym i średnim zawodowym, a w segmencie wtórnym – z gimnazjalnym bądź zasadniczym zawodowym. Należy dodać, iż wykształcenie (to formalne) jest następnie weryfikowane pod kątem posiadanej wiedzy i umiejętności oraz postaw wobec pracy i skłonności do dalszego rozwoju, co może implikować zmianę alokacji jednostki w firmie lub jej wyłączenie.

W świetle badań na poziomie przedsiębiorstw płeć również wpływała na alokację pracowników do określonych jednostek organizacyjnych firmy. Istotne dla oddziaływania tej zmiennej okazały się czynniki

instytucjonalne, np. przepisy prawne, moda, zwyczaje oraz profile i poziom wykształcenia, które powodowały, że kobiety rzadziej trafiały do prac wymagających wysiłku fizycznego. Mogłoby to wskazywać na ich mniejszy udział w segmencie wtórnym. Jednak badania w skali rynku pracy, na podstawie BAEL, pokazały, iż kobiety przeważały właśnie w segmencie wtórnym, a nie pierwotnym. Należy podkreślić, iż dominowały one w działach biurowo-administracyjnych, księgowych, w których praca często jest zrutynizowana, co jest symptomatyczne dla segmentu wtórnego w małych firmach lub pośredniego segmentu w dużych organizacjach. Ponadto kobiety częściej trafiają do firm mniejszych, słabszych, bardziej narażonych na wahania koniunktury, i zajmują w nich stanowiska gorzej płatne i mniej stabilne, co kwalifikuje je do segmentu wtórnego.

W świetle przeprowadzonych obserwacji wiek również okazał się czynnikiem determinującym procesy segmentacji zatrudnionych. Najmłodsi pracownicy, często bez doświadczenia zawodowego, lokują się początkowo w segmencie wtórnym lub pośrednim. Część z nich, lepiej wyedukowana i zmotywowana, szybko awansuje, część pozostaje w segmentach niższych, z których wychodzenie w miarę upływu czasu będzie coraz trudniejsze. Stąd analizy prowadzone na poziomie rynku pracy (dane z BAEL) pokazały, że w segmentach pierwotnym i pośrednim dominują osoby w wieku 30–45 lat, a we wtórnym – najmłodsi i najstarsi (Bednarski i in., 2020). Na podobną zależność wskazały wyniki badań ilościowych i jakościowych przeprowadzone w polskich przedsiębiorstwach. Generalnie osoby młode rozpoczynają swoją karierę zawodową w segmencie wtórnym. W pierwszej fazie zatrudnienia proponuje się im niższe wynagrodzenie, umowę na czas próbny (określony) i rzadziej w tym okresie są objęte specjalistycznymi szkoleniami. Osoby te szybko jednak przechodzą do segmentów cechujących się lepszymi warunkami pracy, co niejednokrotnie wynika z ich dużej mobilności zarówno zawodowej, jak i przestrzennej, motywacji i kompetencji cyfrowych.

Narodowość i obywatelstwo również okazały się istotne dla procesu alokacji pracowników. Migranci (a w grupie tej dominują osoby spoza Unii Europejskiej) na ogół zasilają segment wtórny, są angażowani do wykonywania prostych prac, niewymagających specjalistycznego przygotowania zawodowego. Oferuje się im wynagrodzenie niższe od tego proponowanego rodzimym pracownikom, pracując na podstawie umów cywilnoprawnych lub na czarnym rynku. Wynika to przede wszystkim z niskiego poziomu kwalifikacji, słabej znajomości języka polskiego, założonego z góry doraźnego charakteru zatrudnienia (planują przejście na rynki pracy Europy Zachodniej) i słabszej pozycji negocjacyjnej z pracodawcą.

Następny czynnik to wcześniejszy status na rynku pracy, który również wpływał na alokację jednostki w firmie. W przypadku osób bezrobotnych czy biernych zawodowo odnotowano napływ w pierwszej fazie ich zatrudnienia do wtórnego segmentu. Jednak fakt ten nie determinuje dalszej ich kariery, ponieważ umiejętności, efekty pracy, postawy, mogą stanowić podstawę awansu na stanowiska zaliczane do wyższych segmentów.

Przedstawione wyniki badań potwierdziły w przypadku Polski prawdziwość tezy o związku segmentacji z cechami jednostkowymi. O naborze pracowników na poszczególne stanowiska w określonych segmentach decydują oczekiwania pracodawców w zakresie produktywności zatrudnionych, a ona jest determinowana ich profilem społeczno-zawodowym. Osoby kumulujące w swoim profilu „gorsze” cechy trafiają raczej do segmentu wtórnego, co potwierdziły badania oparte na danych z BAEL oraz badaniach ilościowych i jakościowych przeprowadzonych w polskich przedsiębiorstwach.

ILE JEST SEGMENTÓW NA POLSKIM RYNKU PRACY I JAKA JEST MOBILNOŚĆ MIĘDZY SEGMENTAMI?

Konkludując, wyniki badania liczby segmentów, prowadzone na poziomie przedsiębiorstw (jakościowe i ilościowe) i rynku pracy (ilościowe korzystające z danych BAEL), należy stwierdzić, iż generalnie prowadziły one do zbliżonych, choć nie identycznych wniosków, ponieważ badacze mieli tu do czynienia z różnymi źródłami i zakresem danych. Wynika z nich, iż wyraźnie rysuje się podział w skali makroekonomicznej i mikroekonomicznej na trzy segmenty rynku pracy, choć niekiedy – w odniesieniu do wybranych obszarów – da się zidentyfikować tylko dwa.

Trzy segmenty rozpoznaje się w podmiotach większych, o rozbudowanej strukturze organizacyjnej, korzystających w swojej polityce personalnej ze zdywersyfikowanych umów z pracownikami (obok umów o pracę również umowy cywilnoprawne, w tym umowy B2B), uprawiających outsourcing. Natomiast dwa segmenty ostrzej rysują się w firmach mniejszych, o prostych strukturach organizacyjnych oraz mało skomplikowanych relacjach z kooperantami.

Segment wtórny charakteryzuje się najniższym poziomem wynagrodzeń, istotnie wyższym odsetkiem pracowników zatrudnionych na czas określony i w niepełnym wymiarze czasu pracy w porównaniu do pozostałych segmentów czy zatrudnianiem pracowników o niskim poziomie kwalifikacji. Segment pierwotny cechuje wysoki poziom wynagrodzeń, stabilizacja zatrudnienia (umowy pracownicze), wysoki

poziom kompetencji i doświadczenie zawodowe, ale uciążliwość psychiczna. Czasami pojawiają się problemy w rozróżnieniu segmentu pierwotnego i pośredniego, bo wiele stanowisk cechują podobne atrybuty. Z przeprowadzonych badań wynika, że kluczowym czynnikiem rozróżniającym dwa „lepsze” segmenty jest wysokość wynagrodzeń, która w segmencie pierwotnym była ponad dwukrotnie wyższa niż w pośrednim. Ponadto różnicowanie to jest również widoczne w przekroju kompetencji. W segmencie pierwotnym pojawiają się „specjaliści wysokiej klasy” o bardzo dużym doświadczeniu zawodowym (eksperci) i dla tej grupy proponowane są dodatkowe indywidualne bonusy.

Z analiz danych BAEL wynika również, że stanowiska zaklasyfikowane do segmentu pierwotnego występowały przede wszystkim w przedsiębiorstwach dużych, prowadzących działalność w obszarach dotyczących informacji i komunikacji (sekcja J PKD), finansów i ubezpieczeń (sekcja K), górnictwa (sekcja B) oraz zaopatrzenia w gaz, energię i wodę (sekcja D), a także były przypisane głównie do I i II wielkiej grupy zawodów z KZiS (przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy, specjaliści). Stanowiska w segmencie pośrednim miały zbliżone charakterystyki. Dołączyli tu jedynie zatrudnieni w administracji publicznej oraz obronie narodowej i zabezpieczeniu społecznym (sekcja O). Natomiast istotne różnice występowały w przypadku segmentu wtórnego. Obejmował on głównie gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników (sekcja T), działalność związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I) oraz usługi administrowania (sekcja N). Te wyniki wskazały, że granica między segmentem pierwotnym a pośrednim była płynna; były tu ulokowane stanowiska o zbliżonym charakterze. Natomiast istotnie inne miejsca pracy były w segmencie wtórnym (Bednarski i in., 2020).

Przejścia między segmentami są możliwe, choć w tym przypadku obserwujemy zróżnicowany stopień płynności w przekroju prowadzonych analiz. Bardziej są one widoczne na poziomie rynku pracy (dane z BAEL) niż na poziomie przedsiębiorstw (badania jakościowe i ilościowe). Konkludując, mobilność pomiędzy stanowiskami pracy należącymi do różnych segmentów jest dopuszczalna, ale nie ma charakteru powszechnego. Proces ruchliwości między segmentami umożliwiają przejścia między przedsiębiorstwami o różnych charakterystykach dotyczących głównie wielkości i struktury organizacyjnej, co wiąże się z istnieniem, lub nie, segmentu pośredniego, ułatwiającego mobilność (jego brak najczęściej dotyczy małych firm usługowych). Segment ten tworzy dla bardziej doświadczonych szansę na awans z segmentu wtórnego do pośredniego (na przykład na niższe stanowisko kierownicze) albo – szczególnie dla dobrze wykształconych i młodszych pracowni-

ków – stanowi pomost do segmentu pierwotnego (na wyższe stanowisko kierownicze). Natomiast awanse bezpośrednio z sektora wtórnego do pierwotnego zdarzają się rzadko, podobnie jak degradacje.

Z perspektywy pracownika, jak wskazują badania, awanse na stanowiska zaliczane do wyższych segmentów dotyczą raczej osób młodszych, ale z pewnym już doświadczeniem zawodowym, o wyższym poziomie wykształcenia, posiadających zdolność do uczenia się oraz kobiet. Ograniczone awanse kobiet do „lepszyc” segmentów w pierwszej fazie ich kariery zawodowej mogą wiązać się z ich sytuacją rodzinną (obowiązki macierzyńskie). Z badań jakościowych wynika, że część kobiet stara się później zrealizować swój potencjał zawodowy.

Pozyskane wyniki z badań wskazały, że głównym czynnikiem determinującym przejścia do lepszych miejsc pracy (znajdujących się w segmencie pośrednim i pierwotnym) jest staż pracy i związane z nim doświadczenie zawodowe. Istotne znaczenie ma tu również postawa pracownika wobec pracy i podnoszenia swoich kompetencji, co warunkowane jest często skłonnością pracodawcy do podejmowania ryzyka w inwestycje w kapitał ludzki.

ZAKOŃCZENIE

59

Badania empiryczne, z których wiodące tezy zaprezentowano, zostały przeprowadzone głównie w 2019 r., a więc w okresie bardzo dobrej koniunktury gospodarczej, niskiego bezrobocia, wręcz deficytu pracowników na niektórych obszarach, i przed pandemią, której nikt się wówczas nie spodziewał. Ten stan rzeczy oczywiście rzutował na kształt segmentacji na rynku pracy, generalnie sprzyjając awansom pracowników do wyższych segmentów.

Tymczasem pandemia miała bardzo istotne skutki dla gospodarki, prowadząc do wyłączenia dużych jej części, zatrudniania w trybie zdalnym oraz emisji pieniędzy na pomoc dla zamykanych gałęzi. Obecnie można obserwować system ekonomiczny w łagodniejszej fazie pandemii (choć jeszcze nie wiadomo, jaki przebieg będzie miała jej aktualna, czwarta, fala). Można zatem odnieść się do formułowanych wcześniej na obecny czas prognoz (Bukowski, 2020) i spróbować wyciągnąć, pośrednio, wnioski dotyczące segmentacji.

Przede wszystkim pandemiczna recesja okazała się krótkotrwała i nastąpił szybki, ponowny wzrost gospodarczy, z niskim bezrobociem i, jak wcześniej, z deficytami siły roboczej. Oznacza to realizację opisywanego w prognozach modelu „V” – szybki powrót do stanu wyjściowego. To by sugerowało, że w okresie krótkim generalne wnioski na temat segmentacji

wynikające z prezentowanych badań pozostają aktualne. Ewentualnie można postawić tezę, że istotnym czynnikiem segmentującym staje się zdolność do pracy zdalnej, co zwykle wiąże się z lepszymi kwalifikacjami i samodzielną pracą umysłową. Taka praca, mimo sygnalizowanych niedogodności (Mączyńska, 2021), ograniczając kontakty międzyludzkie, zmniejsza prawdopodobieństwo zakażenia COVID-19. W nieco dłuższej perspektywie pojawią się jednak nowe problemy dla rynku pracy i segmentacji, bo gospodarka, która nadchodzi, nie będzie identyczna jak dotychczasowa.

Dzieje się tak, bo zgodnie z sygnalizowanymi prognozami widać potrzebę przebudowy łańcucha dostaw, by zmniejszyć zależność Europy od półproduktów z Dalekiego Wschodu, głównie z Chin. Powstają tu pytania: Jak w tej sytuacji odnajdzie się gospodarka polska? Czy wejdzie w rolę dostawcy produktów zaawansowanych technologicznie, czy będzie mogła zaoferować tylko proste komponenty? Drugi wariant oznacza względną degradację polskich przedsiębiorstw i do oferowania przez nie stanowisk z niższych segmentów. Pierwszy postawi polskie firmy wobec wyzwań zmiany technologicznej o niejednoznacznych jednak konsekwencjach dla rynku pracy i w rezultacie jego segmentacji (Arendt, 2021). Z jednej strony prognozy dla Polski nie przewidują, przynajmniej w średnim okresie, bezrobocia technologicznego, z jego złymi konsekwencjami dla sytuacji zatrudnionych. Z drugiej jednak należy spodziewać się polaryzacji miejsc pracy w związku z hipotezą postępu technologicznego ukierunkowanego na rutynizację, co osłabi pozycję pracowników wykonujących zadania rutynowe, kognitywne i manualne. Chociaż specyfiką polskiej gospodarki jest występowanie tych trendów na mniejszą skalę, niemniej będzie to oddziaływać w kierunku pogłębiania procesów segmentacyjnych.

A więc należy w średnim okresie oczekiwać rosnącej segmentacji w ramach każdego, w zasadzie, scenariusza rozwoju Polski. Tym bardziej że obok wielorakości strony popytowej na rynku pracy, różnicować się może także strona podażowa, w szczególności ze względu, na przyrływ migrantów, lokujących się raczej w niskich segmentach. Stąd istotna rola państwowej polityki zatrudnienia, która winna wspierać ruchliwość między segmentami na rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Arendt, Ł. (2021). Zmiana technologiczna na polskim rynku pracy w kontekście pandemii COVID – 19. *Polityka Społeczna*, 4.
- Bednarski, M., Arendt, Ł., Grabowski, W., Kukulak-Dolata, I. (2020). *Segmentacja rynku pracy w Polsce*. Warszawa: IPiSS.

- Bukowski, M. (2020), *Orzeł z popiołów. Gospodarka po COVID-19*. Warszawa: WiseEuropa.
- Doeringer, P., Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Massachusetts.
- Garz, M. (2013). Labour Market Segmentation: Standard and Non-Standard Employment in Germany. *German Economic Review*, 14 (3).
- Giermanowska, E. (2013). *Ryzyko elastyczności czy elastyczność ryzyka. Instytucjonalna analiza kontraktów zatrudnienia*. Warszawa: Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Giesecke, J. (2009). Socio-Economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. *European Sociological Review*, 25 (6).
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American Journal of Sociology*, 3.
- Kryńska, E. (1996). *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Kwiatkowski, E. (2002). *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Kwiatkowski, E. (2017). Podejście instytucjonalne w analizie rynku pracy – tradycja i współczesność. W: E. Kwiatkowski (red.), *Instytucje rynku pracy w krajach OECD. Istota, tendencje i znaczenie ekonomiczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Leontaridi, M. R. (1998). Segmented labour markets: theory I evidence. *Journal of Economic Surveys*, 12 (1).
- North, D. (2002). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mączyńska, E. (2021). Praca zdalna. Dobrodrojeństwa i wynaturzenia. *Polityka Społeczna*, 5–6.
- Piasecki, P. (2018). *Segmentacja zatrudnienia w bankach spółdzielczych w Polsce*. Warszawa: Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

SEGMENTATION OF THE LABOUR MARKET IN POLAND

ABSTRACT

The main assumption of the labour market segmentation theory is that the labour market is not homogeneous. It is characterized by differentiation on the labour demand and labour supply, which leads to the separation of parts of the market that include similar jobs and employees with similar characteristics. This differentiation, and at the same time the similarity of features within similar groups of jobs and employers, implies the formation of some

or segments of the labour market. The aim of the article is to identify the determinants of the supply and demand segmentation of the labour market, their interrelationships and to indicate the number of segments present on the Polish labour market. It uses existing data from public statistics resources (BAEL) and primary data obtained from quantitative (CAWI), qualitative (IDI, FGI) surveys that were carried out in 2019 in enterprises.

Key words: labour market segmentation, jobs, labour supply, labour demand.

Marek Bednarski (ORCID: 0000-0002-5018-2151) – profesor doktor habilitowany, wiceprzewodniczący Komitetu Nauk o Pracy i Polityce Społecznej PAN. Autor i redaktor licznych publikacji w zakresie problematyki rynku pracy, partycypacji pracowniczej i szarej strefy gospodarczej. Wyróżniony przez Prezesa PAN Medalem im. prof. Wacława Szuberta.

Iwona Kukulak-Dolata (ORCID: 0000-0001-6294-3192) – doktor nauk ekonomicznych, absolwentka Wydziału Ekonomiczno-Socjologicznego Uniwersytetu Łódzkiego. Adiunkt w Zakładzie Zatrudnienia i Rynku Pracy w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych oraz w Katedrze Polityki Ekonomicznej Uniwersytetu Łódzkiego. Zainteresowania badawcze koncentrują się na zagadnieniach dotyczących funkcjonowania współczesnych rynków pracy – ze szczególnym uwzględnieniem problematyki instytucjonalnej obsługi podmiotów rynku pracy. Realizatorka wielu krajowych i międzynarodowych projektów badawczych dotyczących rynku pracy oraz autorka wielu publikacji i opracowań umieszczanych w recenzowanych opracowaniach ekonomicznych o wysokiej randze naukowej.

SYTUACJA NA ŚLĄSKIM RYNKU PRACY W ASPEKcie SPOŁECZNO-GOSPODARCZYM W PERSPEKTYWIE 2021 R. W OPINIACH PRZEDSIĘBIORCÓW – OMÓWIENIE WYNIKÓW BADAŃ

Ilona Antoniewicz, Monika Kowalczyk-Gnyp

ABSTRAKT

W artykule omówiono wyniki badania zrealizowanego w 2020 r. przez Główny Urząd Statystyczny na temat koniunktury gospodarczej na Śląsku oraz badania sondażowego przeprowadzonego w 2020 r. przez Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach na temat wpływu pandemii COVID-19 na funkcjonowanie firm śląskich w opinii przedsiębiorców w perspektywie 2021 r.

Słowa kluczowe: pandemia COVID-19, koniunktura gospodarcza, sytuacja ekonomiczna, sytuacja zatrudnieniowa, tarcza antykryzysowa

DOI: 10.5604/01.3001.0015.5847

NOTA METODOLOGICZNA

Głównym celem badań było zdiagnozowanie śląskiego rynku pracy – na podstawie opinii przedsiębiorców – w aspekcie koniunktury gospodarczej i prognozy zatrudnienia na 2021 r.

Problematyka badawcza obejmowała następujące zagadnienia:

- ocena koniunktury gospodarczej przez przedsiębiorców – na podstawie badań GUS;
- skutki pandemii COVID-19 dla funkcjonowania przedsiębiorstw w perspektywie 2021 r. w opiniach respondentów;
- ocena sytuacji firm pod względem ekonomicznym w perspektywie 2021 r. przez przedsiębiorców:
 - sytuacja przedsiębiorstw pod względem poziomu inwestycji,
 - sytuacja przedsiębiorstw pod względem popytu na produkty/usługi firmy,
 - sytuacja przedsiębiorstw pod względem płynności finansowej;
- korzystanie ze wsparcia w ramach tarczy antykryzysowej:
 - wsparcie otrzymane w ramach tzw. tarczy antykryzysowej a utrzymanie się firmy na rynku w perspektywie 2021 r. w opiniach przedsiębiorców;

- działania podejmowane dla utrzymania lub poprawy funkcjonowania firmy w czasie pandemii COVID-19 w perspektywie 2021 r. w opiniach przedsiębiorców;
- prognozowane zatrudnienie w perspektywie 2021 r. w opiniach przedsiębiorców.

Badanie realizowane było przy wykorzystaniu metod:

- analizy *desk-research* (badanie koniunktury gospodarczej GUS),
- metody sondażowej wśród przedsiębiorców województwa śląskiego z uwzględnieniem podziału na:
 - subregiony,
 - sektory gospodarki (w tym rodzaje działalności gospodarczej według sekcji PKD),
 - wielkość przedsiębiorstwa.

Dobór próby badawczej w badaniu sondażowym miał charakter warstwowo-losowy. Zakładana liczebność próby wynosiła 15 095 respondentów, co stanowiło 3,1% z 483 489 ogólnej liczby podmiotów zarejestrowanych w systemie REGON na koniec I kwartału 2020 r. w województwie śląskim (dane GUS) przy poziomie ufności próby 95% i wielkości frakcji 0,5 oraz błędzie maksymalnym na poziomie 1%. Ze względu na wprowadzane w trakcie realizacji badania obostrzenia związane z pandemią COVID-19 wykonano 14 085 kwestionariuszy wywiadu, tj. 93,3% zakładanej próby, zachowując te same parametry jej doboru. Badanie sondażowe przeprowadzono wśród przedsiębiorców techniką CATI (*computer-assisted telephone interview*), zgodnie z założeniami, czyli kontrolując próbę z uwagi na sektory gospodarki (w tym na sekcje PKD) i wielkość przedsiębiorstwa z uwzględnieniem podziału na subregiony.

OCENA KONIUNKTURY GOSPODARCZEJ PRZEZ PRZEDSIĘBIORCÓW – NA PODSTAWIE BADANIA GUS „KONIUNKTURA GOSPODARCZA, OPINIE FORMUŁOWANE PRZEZ JEDNOSTKI Z SIEDZIBĄ W WOJEWÓDZTWIE ŚLĄSKIM” W 2020 R.” (US W ZIELONEJ GÓRZE)

Badania koniunktury gospodarczej są realizowane przez Główny Urząd Statystyczny i polegają na systematycznym zbieraniu opinii przedsiębiorców na temat bieżącej oraz przyszłej sytuacji firm na temat m.in. portfela zamówień, produkcji, sytuacji finansowej, zatrudnienia, cen, działalności inwestycyjnej oraz napotykanych barier. Prowadzone pomiary pozwalają na określenie podstawowych wskaźników, w tym ogólnego wskaźnika klimatu koniunktury gospodarczej, przyjmującego

wartości od -100 do +100. Wartości utrzymujące się poniżej zera wskazują na gorszą koniunkturę, a powyżej zera – na jej poprawę (GUS, 2018). Od stycznia 2011 r. w każdym badaniu koniunktury gospodarczej realizowanym przez Główny Urząd Statystyczny wyniki według województw prezentowane są w informacjach sygnałnych obejmujących następujące rodzaje działalności:

- przetwórstwo przemysłowe,
- budownictwo,
- handel hurtowy,
- handel detaliczny,
- transport i gospodarka magazynowa,
- zakwaterowanie i gastronomia,
- informacja i komunikacja.

W marcu 2020 r. na Śląsku jedynie w takich obszarach gospodarczych, jak: przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarka magazynowa oraz informacja i komunikacja, odnotowano dodatni wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury gospodarczej.

W związku z pandemią i nakładanymi przez rząd obostrzeniami od kwietnia 2020 r. zaobserwowano gwałtowny spadek wartości tego wskaźnika we wszystkich obszarach gospodarki. W okresie lipiec–sierpień wskaźniki utrzymywały się nadal na poziomie poniżej zera, ale oceny przedsiębiorców w tym względzie były bardziej optymistyczne. Od października 2020 r. nastąpiło ponowne pogorszenie ocen koniunktury gospodarczej, przy czym tylko w obszarze informacja i komunikacja odnotowano dodatnią wartość wskaźnika ogólnego klimatu koniunktury. Jednocześnie największy spadek jego wartości w porównaniu do września dotyczył przedsiębiorców z branży zakwaterowanie i gastronomia (tabela 1).

Tabela 1

Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury gospodarczej (niewyrównany sezonowo) według obszarów działalności gospodarczej – Śląsk (dane od stycznia do października w latach 2019–2020)

Rok	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Przetwórstwo przemysłowe										
2020	3,5	5,6	0,9	-45,1	-36,0	-21,6	-9,1	-5,1	-0,9	-2,6
2019	8,5	8,3	8,7	8,0	7,9	4,7	4,7	6,8	5,4	4,9

Wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury gospodarczej (niewyrównany sezonowo) według obszarów działalności gospodarczej – Śląsk (dane od stycznia do października w latach 2019–2020) (cd.)

Rok	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Budownictwo										
2020	1,9	1,6	-5,7	-51,9	-44,8	-35,2	-23,5	-17,4	-17,0	-23,4
2019	-0,2	2,9	7,2	6,0	4,8	3,4	-2,1	1,2	-0,7	-3,1
Handel detaliczny										
2020	-2,2	-2,1	-2,9	-43,7	-41,3	-23,1	-16,2	-17,4	-14,4	-15,7
2019	-0,4	1,5	4,2	6,2	4,1	3,2	1,9	5,2	5,0	3,1
Handel hurtowy										
2020	3,9	10,0	-6,5	-48,2	-42,8	-22,7	-10,4	-6,7	-6,0	-9,1
2019	6,2	6,1	10,6	6,1	7,0	2,2	3,2	5,3	3,4	5,0
Transport i gospodarka magazynowa										
2020	2,3	6,1	0,9	-40,5	-35,4	-9,5	-10,9	-14,6	-5,5	-8,2
2019	-2,4	2,1	0,8	-1,0	4,0	1,3	-7,0	-7,8	-4,1	-10,2
Zakwaterowanie i gastronomia										
2020	-26,1	-1,7	-13,5	-36,6	-33,1	-23,8	-21,5	9,4	38,8	-17,0
2019	14,4	8,2	14,4	11,4	18,6	13,4	-16,3	-3,0	3,1	15,7
Informacja i komunikacja										
2020	18,8	21,2	14,1	-25,7	-11,7	-7,7	8,1	4,2	2,0	2,3
2019	24,8	28,1	22,7	24,7	16,7	18,8	15,0	22,4	21,8	16,3

Źródło danych: GUS, 2020.

Na przestrzeni od marca do października 2020 r. większość przedsiębiorców uważała, że wpływ pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 na działalność ich firmy jest nieznaczny, przy czym wraz z kolejnymi miesiącami malał odsetek takich ocen. Jedyne wśród przedstawicieli branży handel detaliczny i usługi odnotowano wzrost odsetka osób oceniających wpływ pandemii na działalność firmy jako niewielki.

Z kolei porównując dane z marca (początek pandemii) i października (trwanie pandemii) wśród firm z branż handel detaliczny oraz usługi, odnotowano większy optymizm, czyli spadek odsetka przedsiębiorców

uważających, że pandemia poważnie wpływa na działalność lub zagraża stabilności ich firm (odpowiednio: o 30,1 p.p.; o 12,1 p.p.), a wśród firm z branż budownictwo i handel hurtowy większy pesymizm, czyli wzrost tego odsetka (odpowiednio: o 22,7 p.p.; o 6,1 p.p.).

W branży przetwórstwo przemysłowe odsetek przedsiębiorców oceniających wpływ pandemii jako poważny lub zagrażający stabilności firmy pozostał na podobnym poziomie (marzec 2020 r. – 43%; październik 2020 r. – 42,9%) (tabela 2).

Tabela 2

Wpływ pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 na działalność śląskich firm według obszarów działalności gospodarczej (dane w %)

Wyszczególnienie	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Przetwórstwo przemysłowe								
Nieznaczný wpływ	57,0	37,3	34,4	40,9%	50,4	58,8	56,7	49,1
Poważny wpływ	37,4	43,6	48,3	43,5%	37,8	30,6	31,5	34,3
Wpływ zagrażający stabilności firmy	5,6	18,5	13,4	12,5%	5,9	5,3	5,3	8,6
Brak negatywnego wpływu	-	0,6	3,9	3,1%	5,9	5,3	6,5	8,0
Budownictwo								
Nieznaczný wpływ	76,9	28,9	28,0	40,0%	37,0	45,9	45,2	49,0
Poważny wpływ	19,2	48,5	46,4	46,0%	29,8	33,5	32,9	27,4
Wpływ zagrażający stabilności firmy	3,9	14,7	22,8	11,2%	16,1	11,9	12,5	18,4
Brak negatywnego wpływu	-	7,9	2,8	2,8%	17,1	8,7	9,4	5,2

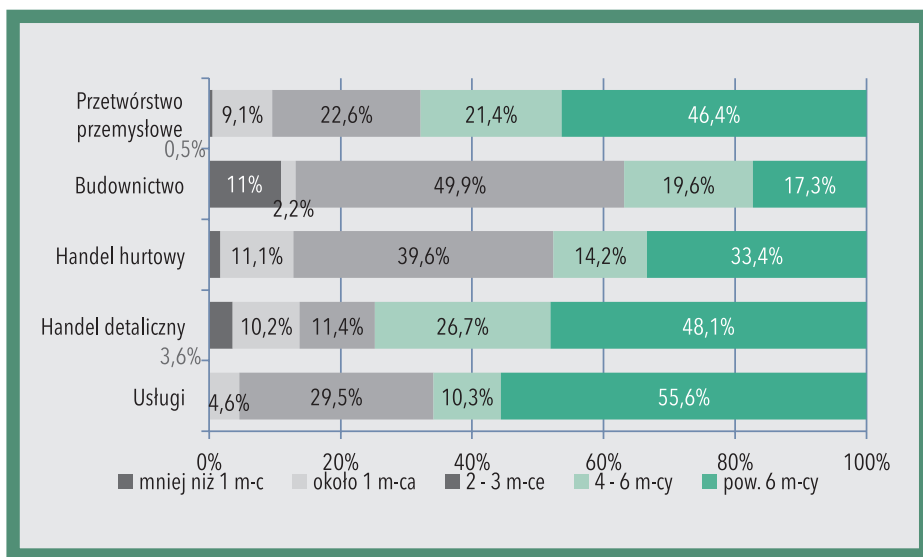
Wpływ pandemii koronawirusa SARS-CoV-2 na działalność śląskich firm według obszarów działalności gospodarczej (dane w %)(cd.)

Wyszczególnienie	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
Handel hurtowy								
Nieznacznym wpływ	74,1	40,5	40,8	34,3%	45,2	62,3	71,1	59,3
Poważnym wpływ	16,9	35,6	32,1	51,0%	32,4	17,3	20,5	27,2
Wpływ zagrażający stabilności firmy	9,0	22,0	12,9	2,2%	11,6	0,0	0,9	4,8
Brak negatywnego wpływu	-	1,9	14,2	12,5%	10,8	20,4	7,5	8,7
Handel detaliczny								
Nieznacznym wpływ	42,9	25,0	40,0	57,3%	48,6	62,6	61,5	64,6
Poważnym wpływ	39,9	45,7	39,2	27,8%	33,7	21,2	22,2	18,9
Wpływ zagrażający stabilności firmy	17,2	22,1	14,6	4,8%	6,1	7,8	7,6	8,1
Brak negatywnego wpływu	-	7,2	6,2	10,1%	11,6	8,4	8,7	8,4
Usługi								
Nieznacznym wpływ	50,2	36,0	41,6	52,3%	51,5	59,3	65,6	51,0
Poważnym wpływ	36,7	42,0	38,0	22,7%	20,3	27,5	20,0	21,0
Wpływ zagrażający stabilności firmy	13,1	17,8	14,7	13,4%	11,9	7,8	7,0	16,7
Brak negatywnego wpływu	-	4,2	5,7	11,6%	16,3	5,4	7,4	11,3

Źródło danych: GUS, 2020.

Co druga firma z takich branż, jak: usługi, handel detaliczny oraz przetwórstwo przemysłowe, deklarowała, iż w przypadku utrzymywania się obostrzeń wprowadzanych przez władze państwowe w Polsce i/ lub w innych krajach w związku z trwającą pandemią będzie w stanie przetrwać na rynku więcej niż 6 miesięcy.

W najgorszej sytuacji znalazły się firmy z branży budowlanej. Co dwięć jej przedstawiciel uważał, że jeśli utrzymają się obostrzenia, jego firma przetrwa na rynku nie więcej niż miesiąc, a tylko co szósty ocenił, że jego firma utrzyma się na rynku powyżej 6 miesięcy (rysunek 1).



Rysunek 1. Przewidywany czas przetrwania śląskich firm w przypadku utrzymania się bieżących działań i ograniczeń powziętych przez władze państwowe w Polsce, ale także wynikających z działań innych krajów, np. w zakresie ruchu granicznego w celu zwalczania koronawirusa SARS-CoV-2 (październik 2020 r.) według obszarów działalności gospodarczej. Źródło danych: GUS, 2020.

Większość śląskich firm korzystała z pomocy i ułatwień w ramach tzw. tarczy antykryzysowej, czyli: dopłat do wynagrodzeń, pożyczek lub subwencji i innej pomocy finansowej, zwolnień i odroczeń z tytułu płatności podatków oraz składek ZUS.

Oprócz dopłat do wynagrodzeń i zwolnień / odroczeń z tytułu płatności oraz składek ZUS przedsiębiorstwa z branży przetwórstwo przemysłowe korzystały często z ułatwień i uproszczeń zarządzania wewnątrz przedsiębiorstwa.

Ze wsparcia w ramach tzw. tarczy antykryzysowej nie korzystała co druga firma z branży handel hurtowy, co trzecia z branży przetwórstwo

przemysłowe, co czwarta z branży handel detaliczny, co piąta z branży usługi i co ósma z branży budownictwo (tabela 3).

Tabela 3

Korzystanie z pomocy i ułatwień w ramach tzw. tarczy antykryzysowej przez śląskich przedsiębiorców (wrzesień 2020 r.) (dane w %)

Wyszczególnienie	Przetwórstwo przemysłowe	Budownictwo	Handel hurtowy	Handel detaliczny	Usługi
Dopłaty do wynagrodzeń	53,2	27,3	27,6	32,8	37,3
Pożyczki lub subwencje i inna pomoc finansowa	14,1	68,4	29,7	45,1	33,2
Zwolnienia i odroczenia z tytułu płatności podatków oraz składek ZUS	35,4	62,4	28,2	54,6	60,3
Świadczenia postojowe dla osób prowadzących działalność gospodarczą	2,3	19,1	0,9	11,3	4,6
Ułatwienia i uproszczenia procedur administracyjnych (niefinansowe)	2,8	1,9	0,9	2,7	3,5
Ułatwienia i uproszczenia zarządzania wewnątrz przedsiębiorstwa	20,2	10,7	8,0	13,0	9,4
Firma nie korzystała z żadnych form pomocy w ramach tzw. Tarczy antykryzysowej	29,3	12,8	44,6	26,3	20,6

Źródło danych: GUS, 2020.

ANALIZA WYNIKÓW BADANIA SONDAŻOWEGO

Charakterystyka respondentów

Wśród przedsiębiorców biorących udział w badaniu ponad połowę stanowili przedstawiciele firm z subregionu centralnego, co dziewiąta miała swoją siedzibę w subregionie północnym lub subregionie zachodnim, a co szósta w subregionie południowym.

Co druga firma należała do sektora usług rynkowych, co trzecia do sektora usług nierynkowych, a co czwarta do sektora przemysłowego.

Niemal wszystkie firmy uczestniczące w sondażu należały do mikro- lub małych przedsiębiorstw (87,7% wskazań). Co dziewiąta reprezentowała średnie przedsiębiorstwo, a zaledwie 1,4% z nich zatrudniała 250 pracowników i powyżej.

Prawie 3/4 firm uczestniczących w sondażu funkcjonowało na rynku od przynajmniej 11 lat (tabela 4):

Tabela 4

Charakterystyka śląskich przedsiębiorców – uczestników sondażu według zmiennej metryczkowej (dane w %) N = 14 085

Charakterystyka śląskich przedsiębiorców – uczestników sondażu			
Siedziba firmy według subregionów			
Północny	Centralny	Zachodni	Południowy
10,7	61,8	11,2	16,3
Sektory gospodarki			
rolniczy	przemysłowy	usługi rynkowe	usługi nierynkowe
1,1	23,2	42,8	32,9
Wielkość zatrudnienia			
0-9 osób	10-49 osób	50-249 osób	250 osób i więcej
47,9	39,8	10,9	1,4
Czas funkcjonowania na rynku			
do 1 roku	1- 5lat	6-10 lat	11 lat i więcej
1,1	12,9	14,6	71,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

Wyniki badania analizowano z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia firmy oraz sektorów gospodarki. Pozostałe zmienne metryczkowe, czyli siedziba firmy (subregion województwa śląskiego) oraz czas funkcjonowania przedsiębiorstwa na rynku, nie wpływały znacząco na rozkład odpowiedzi uczestników badania.

Skutki pandemii COVID-19 dla funkcjonowania śląskich przedsiębiorstw w perspektywie 2021 r. w opiniach respondentów

Wśród respondentów zdecydowana większość oceniała negatywnie konsekwencje pandemii COVID-19 dla funkcjonowania przedsiębiorstw w perspektywie 2021 r. (75,8% wskazań), natomiast według co piątego przedsiębiorcy pandemia nie wpłynęła na działalność jego firmy. Jedynie 4,2% uczestników badania deklaroowało pozytywne skutki obecnej sytuacji dla swojej firmy w 2021 r. (tabela 5).

Analiza wyników wskazała, że wraz z wielkością firmy nieznacznie spada odsetek przedsiębiorców negatywnie oceniających konsekwencje pandemii dla swoich firm (od 77,3% w mikroprzedsiębiorstwach do 66,6% w średnich). Z kolei biorąc pod uwagę sektory gospodarki, można stwierdzić, że największymi pesymistami pod tym względem byli przedsiębiorcy z sektora rolniczego (97,5%) (tabela 5).

Tabela 5

Skutki pandemii COVID-19 dla funkcjonowania przedsiębiorstw w perspektywie 2021 r. w opiniach respondentów według subregionu, wielkości przedsiębiorstwa i sektora gospodarki

Wyszczególnienie	Województwo śląskie ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor gospodarki			
		do 9 pracowników	10 - 49 pracowników	50 - 249 pracowników	250 pracowników i powyżej	Sektor rolniczy	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
Liczba respondentów	14 085	6 741	5 609	1 540	195	159	3 270	6 024	4 632
%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
zdecydowanie negatywne	3 137	1716	1270	125	26	37	772	1437	891
%	22,3	25,5	22,6	8,1	13,3	23,3	23,6	23,9	19,2
raczej negatywne	7 535	3493	3034	901	107	118	1779	3146	2492
%	53,5	51,8	54,1	58,5	54,9	74,2	54,4	52,2	53,8

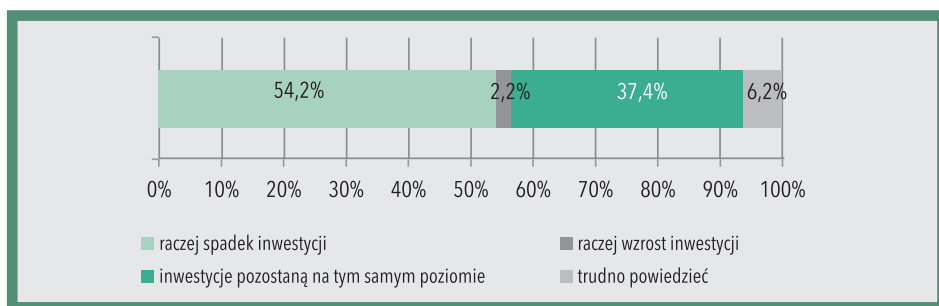
Skutki pandemii COVID-19 dla funkcjonowania przedsiębiorstw w perspektywie 2021 r. w opiniach respondentów według subregionu, wielkości przedsiębiorstwa i sektora gospodarki (cd.)

Wyszczególnienie	Województwo śląskie ogółem	Wielkość przedsiębiorstwa				Sektor gospodarki			
		do 9 pracowników	10 - 49 pracowników	50 - 249 pracowników	250 pracowników i powyżej	Sektor rolniczy	Sektor przemysłowy	Sektor usług rynkowych	Sektor usług nierynkowych
raczej pozytywne	553	208	257	81	7	1	111	286	155
%	3,9	3,1	4,6	5,3	3,6	0,6	3,4	4,7	3,3
zdecydowanie pozytywne	37	33	1	3	0	0	0	1	36
%	0,3	0,5	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
pandemia COVID-19 nie wpłynie na funkcjonowanie mojej firmy	2 823	1291	1047	430	55	3	608	1154	1058
%	20,0	19,2	18,7	27,9	28,2	1,9	18,6	19,2	22,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

Prognozowana sytuacja śląskich przedsiębiorstw w 2021 r. pod względem poziomu inwestycji

W badanych śląskich przedsiębiorstwach w odniesieniu do pierwotnych zamierzeń sprzed pandemii spadek poziomu inwestycji w roku 2021 zadeklarował co drugi respondent. W opinii co trzeciego poziom inwestycji utrzyma się na podobnym poziomie, a tylko 2,2% firm spodziewało się wzrostu inwestycji (rysunek 2).



Rysunek 2. Prognozowana sytuacja przedsiębiorstw pod względem poziomu inwestycji (dane w %) $N = 14\ 085$.

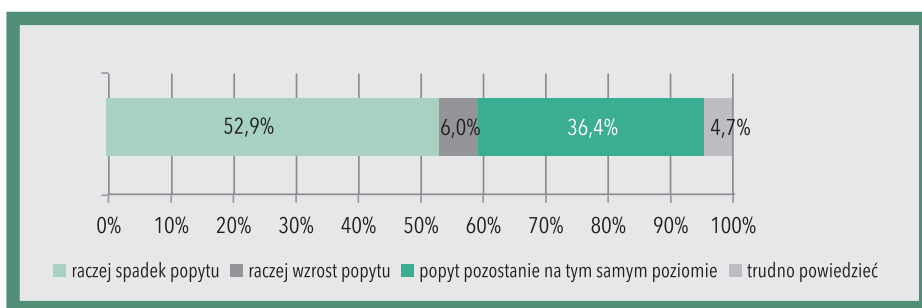
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

Spadek poziomu inwestycji dotyczył będzie głównie firm sektora przemysłowego (61% wskazań) i mikroprzedsiębiorstw (57%). Natomiast, według opinii przedsiębiorców, wzrost odnotują firmy z sektora usług nierynkowych i rynkowych (odpowiednio: 2,4%; 2,3%) oraz średnie przedsiębiorstwa (5%).

Poziom inwestycji w 2021 r. w porównaniu do okresu sprzed pandemii może zmniejszyć się o 30,6%.

Prognozowana sytuacja śląskich przedsiębiorstw w 2021 r. pod względem popytu na produkty/usługi firmy

Ponad połowa przedsiębiorców prognozowała spadek popytu na produkty/usługi swoich firm, a jedynie co siedemnasty z nich przewidywał jego wzrost (rysunek 3).



Rysunek 3. Prognozowana sytuacja przedsiębiorstw pod względem popytu na produkty/usługi (dane w %) $N = 14\ 085$.

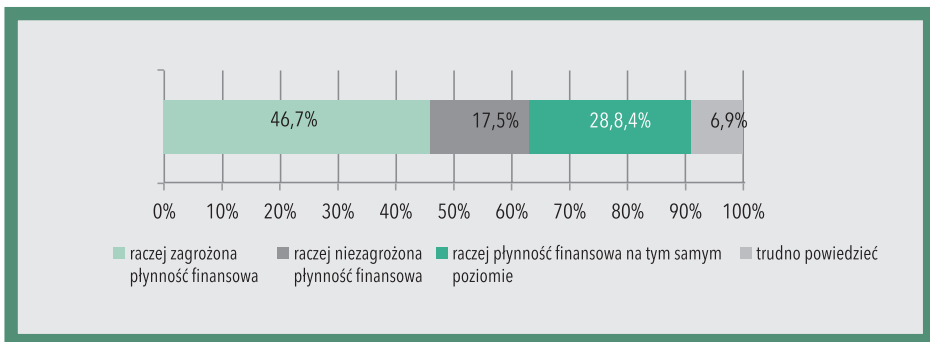
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

Spadek popytu na produkty/usługi prognozowano głównie w sektorach: rolniczym (57% wskazań) i usług rynkowych (56%) w mikro-

i małych przedsiębiorstwach (odpowiednio: 57%; 52%). Natomiast wzrost przewidywano w przypadku firm z sektora usług nierynkowych i rynkowych (po 7%), głównie duże i średnie podmioty (odpowiednio: 13%; 11%).

Prognozowana sytuacja przedsiębiorstw w 2021 r. pod względem płynności finansowej

Niemal co drugi przedsiębiorca przewidywał, że w 2021 r. płynność finansowa jego firmy raczej będzie zagrożona, co szósty prognozował, że raczej nie, a według co trzeciego pozostanie na tym samym poziomie, co przed pandemią (rysunek 4).



Rysunek 4. Prognozowana sytuacja przedsiębiorstw pod względem płynności finansowej (dane w %) $N = 14\ 085$.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

W niemal co drugiej firmie z sektora przemysłowego, usług rynkowych i nierynkowych płynność finansowa w 2021 r. raczej będzie zagrożona (odpowiednio: 48%; 47%; 46% wskazań). Natomiast w co piątym przedsiębiorstwie z sektora usług nierynkowych płynność finansowa będzie raczej niezagrożona (19%), podobnie jak w co szóstej firmie z sektora usług rynkowych i z sektora przemysłowego (po 17%).

Według deklaracji przedsiębiorców w 2021 r. połowa mikroprzedsiębiorstw będzie raczej narażona na utratę płynności finansowej w przeciwieństwie do dużych firm, w których tylko co trzeci przedsiębiorca prognozował taką sytuację (29% wskazań).

Z kolei co trzeci duży przedsiębiorca przewidywał brak zagrożenia płynności finansowej swojej firmy w przeciwieństwie do co siódmego mikroprzedsiębiorcy (odpowiednio: 40%; 15%).

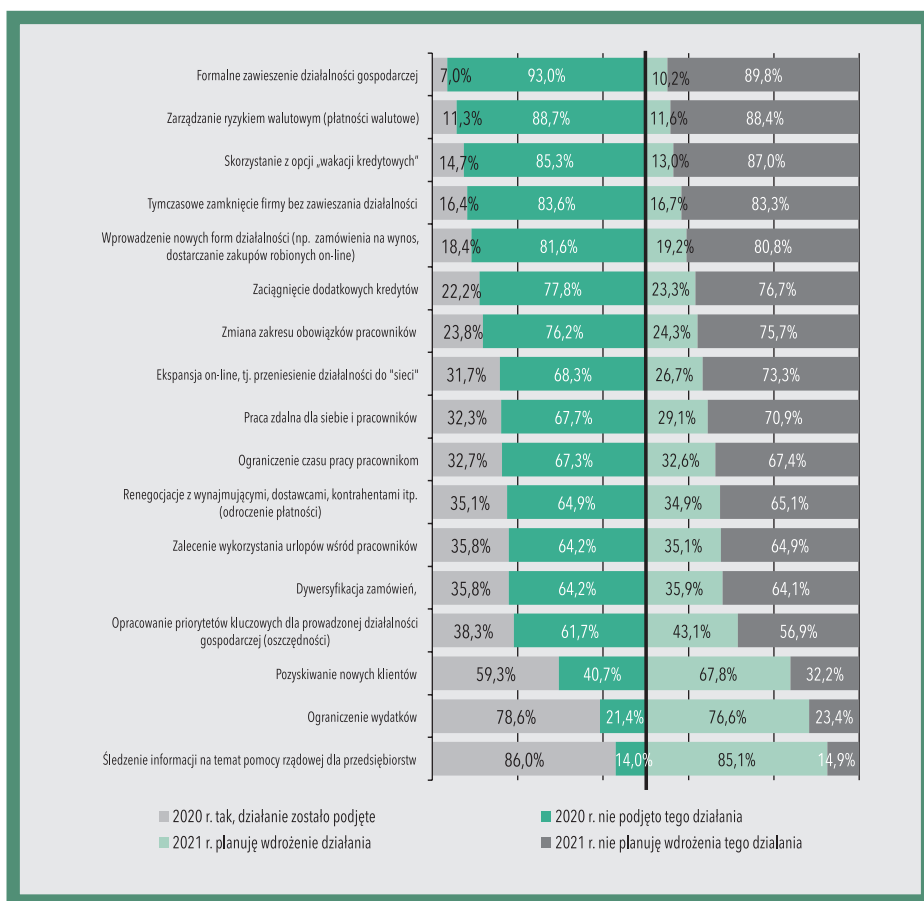
Działania podejmowane przez przedsiębiorstwa w województwie śląskim dla utrzymania lub poprawy funkcjonowania firmy w 2020 r. i w perspektywie 2021 r.

Działania podejmowane w trakcie trwania pandemii, jak i prognozowane na 2021 r., w przypadku większości badanych podmiotów to przede

wszystkim: śledzenie informacji na temat pomocy rządowej dla przedsiębiorstw celem skorzystania ze wsparcia, ograniczenie wydatków oraz pozyskiwanie nowych klientów.

Co trzeci podmiot oparł swoje funkcjonowanie na pracy zdalnej lub podjął ekspansję online, a co czwarty planował wdrożenie tych działań w 2021 r.

Pandemia wymusiła czasowe lub formalne zawieszenie działalności gospodarczej w co piątej firmie uczestniczącej w badaniu, przy czym w 2020 r. 16,4% podmiotów zamknęło tymczasowo swoje firmy, bez formalnego zawieszenia działalności gospodarczej, a 7% badanych zadeklarowało formalne zawieszenie działalności gospodarczej. Podobnie w 2021 r. 16,7% podmiotów zaplanowało zamknięcie tymczasowo swoich firm, bez formalnego zawieszenia działalności gospodarczej, a 10,2% badanych formalne zawieszenie działalności gospodarczej (rysunek 5).



Rysunek 5. Działania podejmowane przez przedsiębiorstwa w województwie śląskim dla utrzymania lub poprawy funkcjonowania firmy w 2020 r. i w perspektywie 2021 r. (dane w %) $N = 14\,085$.

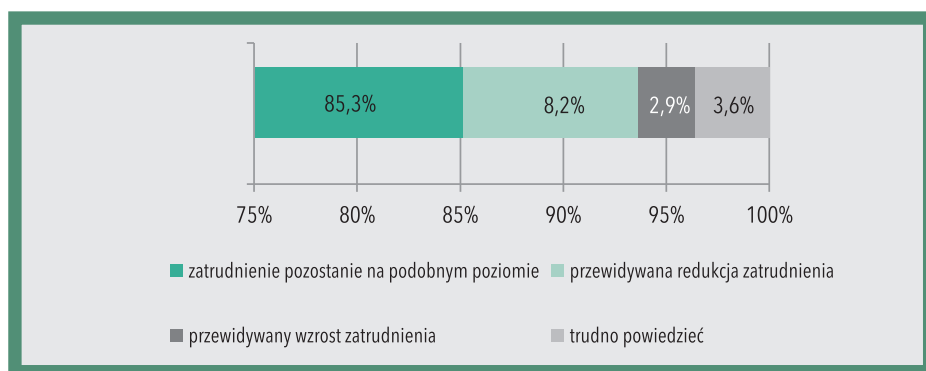
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

Analizując dane dotyczące realizowanych w 2020 r. i planowanych w 2021 r. działań mających służyć poprawie lub utrzymaniu się na rynku przedsiębiorstw oraz biorąc pod uwagę ich rozkład ze względu na zmienne metryczkowe (sektor gospodarki i wielkość przedsiębiorstwa), można zauważyć, że:

- Śledzenie informacji na temat pomocy rządowej dla przedsiębiorców celem skorzystania ze wsparcia, ograniczenie wydatków oraz działania nastawione na pozyskanie nowych klientów były wdrażane w 2020 r. i planowane w 2021 głównie przez mikro- i małe przedsiębiorstwa z sektora rolniczego, przemysłowego i usług rynkowych.
- Oparcie funkcjonowania firmy na pracy zdalnej oraz ekspansja online były wdrażane w 2020 r. i planowane w 2021 głównie przez podmioty z sektora usług rynkowych i nierynkowych w średnich i dużych przedsiębiorstwach.
- Tymczasowe zamknięcie firmy bez zawieszania działalności oraz formalne zawieszenie działalności gospodarczej realizowały w 2020 r. przede wszystkim mikro- i duże przedsiębiorstwa z sektora rolniczego, przemysłowego i usług rynkowych. Z kolei w 2021 r. planowano wdrożenie tych działań głównie w mikro- i małych firm z sektora usług rynkowych i nierynkowych.

Prognozowana sytuacja zatrudnieniowa w badanych przedsiębiorstwach w województwie śląskim w perspektywie 2021 r.

Według większości badanych przedsiębiorców sytuacja zatrudnieniowa w ich firmach w 2021 r. nie ulegnie zmianie (rysunek 6). Co dwunasty respondent przewidywał redukcję zatrudnienia, przy czym najczęściej byli to przedstawiciele sektora usług rynkowych oraz średnich firm (odpowiednio: 11%; 18% wskazań). Wzrost zatrudnienia w 2021 r. prognozowali nieliczni pracodawcy, w tym najczęściej z sektora przemysłowego (5%) oraz w średnich przedsiębiorstwach (8%).



Rysunek 6. Sytuacja zatrudnieniowa w przedsiębiorstwach w województwie śląskim w perspektywie 2021 r. (dane w %) $N = 14\ 085$.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

Według przedsiębiorców przewidujących spadek zatrudnienia zwolnienia dotkną przede wszystkim specjalistów (24,3% całego spadku zatrudnienia), którzy jednocześnie będą grupą pracowników najczęściej poszukiwaną na rynku przez respondentów prognozujących wzrost zatrudnienia w 2021 r. w swoich firmach (33,9% całego wzrostu zatrudnienia) (rysunek 7).

Zdaniem respondentów fluktuacja specjalistów dotyczyć będzie głównie sektora przemysłowego oraz usług nierynkowych, przy czym w sektorze przemysłowym spadek i wzrost zatrudnienia będzie na podobnym poziomie (odpowiednio: 34%; 37% wskazań), w sektorze usług nierynkowych wzrost zatrudnienia będzie dwukrotnie wyższy od spadku (odpowiednio: 60%; 29%). Spadek zatrudnienia prognozowano głównie w mikroprzedsiębiorstwach (35%), a wzrost w firmach zatrudniających 250 osób i więcej (56%).

Jak wynika z deklaracji przedsiębiorców, w znacznie gorszej sytuacji znajdują się:

- Pracownicy biurowi, wśród których dwa razy więcej osób straci pracę, niż ją znajdzie (spadek zatrudnienia – 16,6%; wzrost zatrudnienia – 8,2%) (rysunek 7). Spadek zatrudnienia będzie miał miejsce głównie w dużych firmach z sektora przemysłowego (odpowiednio: 67%; 21%), a wzrost w średnich z sektora usług nierynkowych (odpowiednio 25%; 29%).
- Operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń, wśród których co siódmy zostanie zwolniony z pracy, a tylko co siedemnasty ją znajdzie (odpowiednio: 14,2%; 5,9%) (rysunek 7). Fluktuacja kadr dotyczyć będzie sektora usług rynkowych na podobnym poziomie (spadek 16%, wzrost 13%) oraz małych i dużych firm, przy czym w małych zwolnienia dotyczyć będą 21% osób z tej grupy zawodowej, a zatrudnienia 33% w dużych przedsiębiorstwach.
- Pracownicy wykonujący prace proste, wśród których co siódmy zostanie zwolniony (14%), a zaledwie 2,7% zostanie zatrudnionych (rysunek 7). Ruch kadrowy będzie dotyczył sektora usług rynkowych (spadek 17%; wzrost 7%) oraz małych i dużych firm, przy czym w małych firmach nastąpi niemal dwukrotnie większy spadek zatrudnienia niż w dużych (odpowiednio: spadek 18%; wzrost 11%).

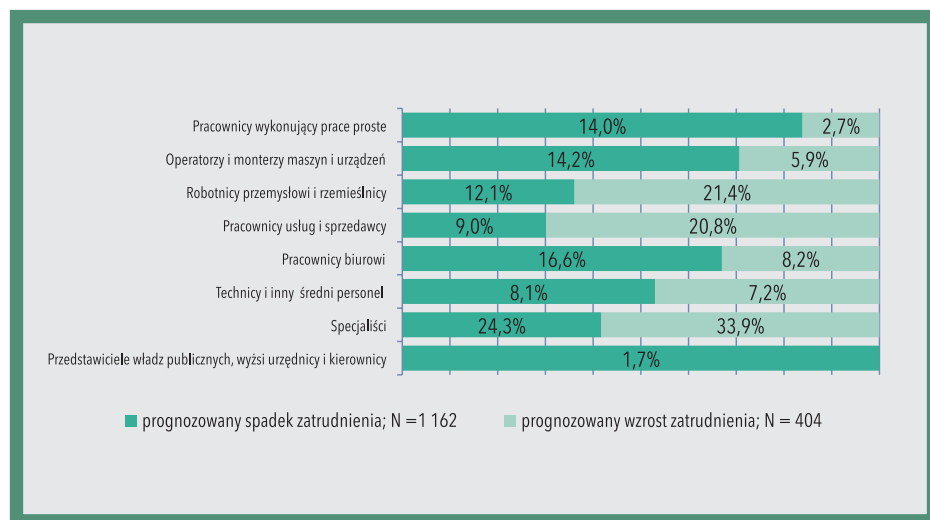
Z kolei w zdecydowanie lepszej sytuacji będą:

- Pracownicy usług i sprzedawcy, wśród których przedsiębiorcy planują znacznie większy wzrost zatrudnienia w porównaniu z jego spadkiem (odpowiednio: wzrost 20,8%; spadek 9%) (rysunek 7). Fluktuacja kadr dotyczyć będzie głównie sektora usług rynkowych, gdzie wzrost zatrudnienia będzie niemal czterokrotnie wyższy od spadku (odpowiednio: 53%; 14%) oraz mikro- i małych przedsiębiorstw, przy

czym spadek zatrudnienia w firmach mikro będzie na poziomie 16%, a wzrost w małych firmach na poziomie 27%.

- Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, wśród których pracownicy częściej będą zatrudniani (co piąty) niż zwalniani (co ósmy) (odpowiednio: wzrost 21,4%; spadek 12,1%) (zob. rysunek 7). Ruch kadrowy będzie dotyczył głównie małych firm, przy czym spadek zatrudnienia będzie ponad dwukrotnie niższy niż jego wzrost (odpowiednio: 15%; 35%) oraz sektora przemysłowego, gdzie zwolnienia dotkną 21% osób i sektora usług rynkowych, w którym zatrudnienia wyniosą 12%.

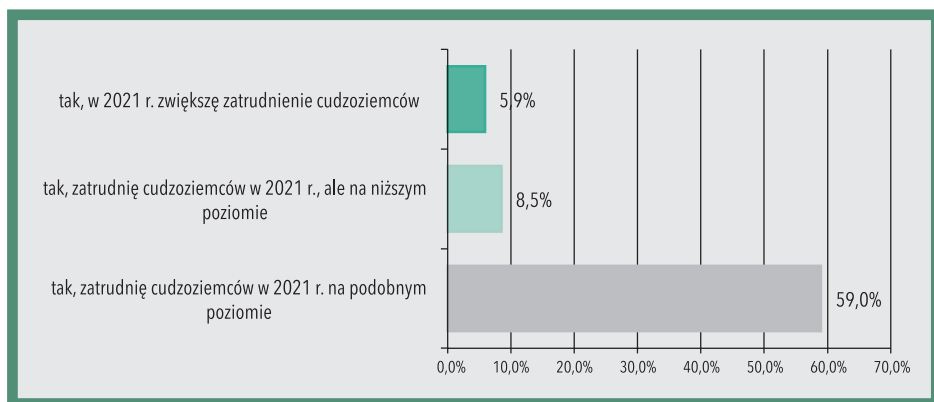
Najbardziej na zwolnienia będą narażeni przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy (1,7%), przy czym respondenci nie planują w ogóle wzrostu zatrudnienia w tej grupie (rysunek 7).



Rysunek 7. Prognostyczny spadek/wzrost zatrudnienia w przedsiębiorstwach w województwie śląskim w perspektywie 2021 r. (dane w %).

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

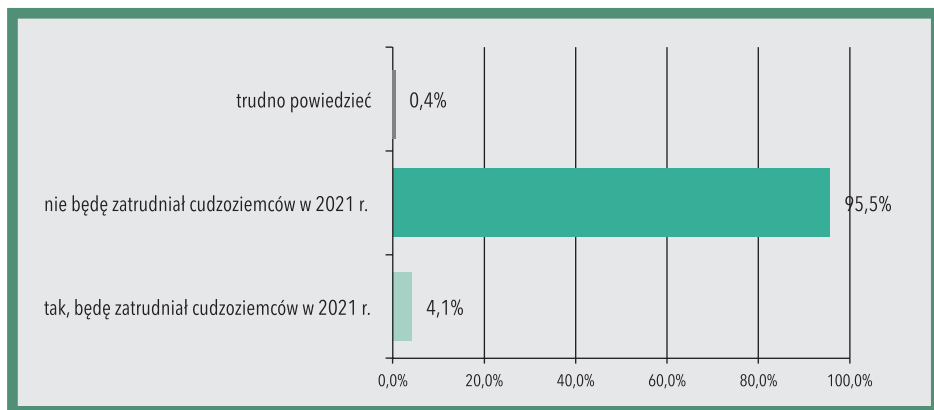
Przed pandemią tylko co dziesiąty przedsiębiorca w województwie śląskim zatrudniał cudzoziemców i w większości zamierza ich zatrudniać również w 2021 r. (73,4% wskazań). Ponad połowa tych przedsiębiorców będzie zatrudniała cudzoziemców na podobnym poziomie jak przed pandemią (59,0%), co dwunasty będzie ich zatrudniał w mniejszym stopniu (8,5%), a 5,9% planowało zwiększyć zatrudnienie (rysunek 8).



Rysunek 8. Zatrudnianie cudzoziemców w perspektywie 2021 r. przez przedsiębiorców zatrudniających obcokrajowców w 2020 r. (dane w %) $N = 1430$.

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

Wśród przedsiębiorców niezatrudniających cudzoziemców przed pandemią 95,5% nie przewidywało ich zatrudnienia także w 2021 r., a zaledwie 4,1% planowało ich zatrudnianie (rysunek 9).

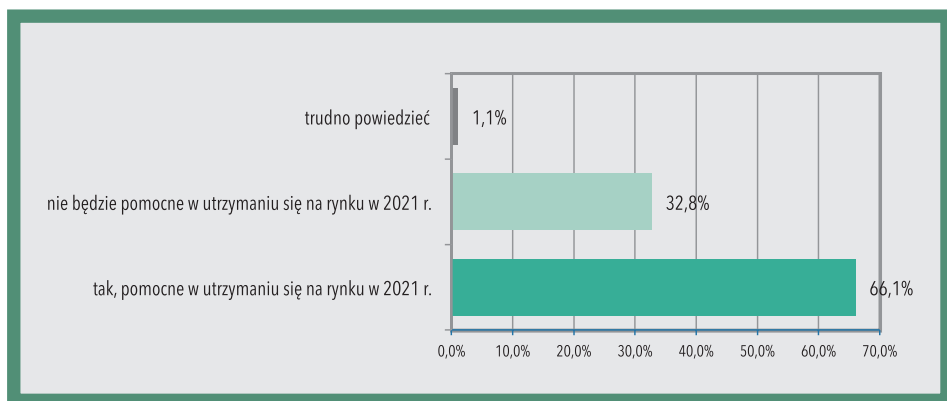


Rysunek 9. Zatrudnianie cudzoziemców w perspektywie 2021 r. przez przedsiębiorców niezatrudniających obcokrajowców w 2020 r. (dane w %) $N = 13\,034$.
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

Korzystanie przedsiębiorstw w województwie śląskim ze wsparcia w ramach tzw. tarczy antykryzysowej

W województwie śląskim 76% przedsiębiorstw skorzystało ze wsparcia w ramach tzw. tarczy antykryzysowej (do listopada 2020 r.), a co czwarta firma jeszcze nie ubiegała się o pomoc (24%).

Wśród firm, które skorzystały ze wsparcia, 66,1% z nich oceniało je jako pomocne w utrzymaniu się na rynku w 2021 r. (rysunek 10).



Rysunek 10. Korzystanie przedsiębiorców ze wsparcia w ramach tzw. tarczy antykryzysowej w 2020 r. (dane w %) $N = 10\,678$

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań zrealizowanych dla WUP w Katowicach.

WNIOSKI Z ANALIZY WYNIKÓW BADANIA SONDAŻOWEGO

81

W 2021 r. negatywnych skutków pandemii dla funkcjonowania przedsiębiorstw doświadczą trzy na cztery podmioty gospodarcze zlokalizowane w województwie śląskim.

- W odniesieniu do pierwotnych zamierzeń sprzed pandemii w 2021 r.:
 - zmniejszy się poziom inwestycji średnio o 31% w ponad połowie przedsiębiorstw; spadek inwestycji dotyczył będzie głównie sektora przemysłowego, a najmniej sektora rolniczego;
 - ponad połowa przedstawicieli śląskich przedsiębiorstw prognozowała spadek popytu na produkty i/lub usługi głównie w sektorze rolniczym i przemysłowym;
 - niemal połowa przedsiębiorców przewidywała zagrożenie płynności finansowej ich firm zwłaszcza w sektorze przemysłowym.

W dobie pandemii przedsiębiorcy podjęli działania, które były kontynuowane również w 2021 r., polegające przede wszystkim na:

- śledzeniu informacji na temat pomocy rządowej dla przedsiębiorstw celem skorzystania ze wsparcia;
- ograniczeniu wydatków;
- pozyskiwaniu nowych klientów.

W czasie trwania pandemii co trzecia firma oparła swoje funkcjonowanie na pracy zdalnej lub ekspansji do strefy online. Te działania były kontynuowane także w 2021 r.

W 2021 r. co ósmy respondent przewidywał tymczasowe zamknięcie swojej firmy, a co dziesiąty – formalne zawieszenie działalności (podobnie jak w 2020 r.).

Większość badanych deklarowała utrzymanie zatrudnienia na poziomie podobnym do obecnego, a co trzynasty przedsiębiorca – redukcję zatrudnienia w roku 2021, głównie wśród:

- specjalistów,
- pracowników biurowych,
- operatorów i monterów maszyn i urządzeń zwłaszcza w sektorze przemysłowym.

Według przedsiębiorców, którzy prognozowali wzrost zatrudnienia (3%), poszukiwani będą:

- specjaliści,
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy,
- pracownicy usług i sprzedawcy.

Trzy na cztery badane przedsiębiorstwa skorzystały ze wsparcia oferowanego w ramach tzw. tarczy antykryzysowej, a dwie trzecie z nich oceniało je jako pomocne w utrzymaniu się firmy na rynku w roku 2021.

BIBLIOGRAFIA

- Urząd Statystyczny w Zielonej Górze (2020). *Koniunktura gospodarcza, opinie formułowane przez jednostki z siedzibą w województwie śląskim – luty 2020 r.* Pobrane z : <https://katowice.stat.gov.pl/opracowania-biezace/opracowania-sygnalne/inne-opracowania/koniunktura--gospodarcza-w-wojewodztwie-slaskim-w-grudniu-2020-r-,4,103.html>.
- GUS (2018). *Zeszyt Metodologiczny. Badanie koniunktury gospodarczej*. Pobrane z : <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/koniunktura/koniunktura/badanie-koniunktury-gospodarczej-zeszyt-metodologiczny,5,9.html>.
- GUS (2020). *Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000–2019 (styczeń–październik 2019), 2000–2020 (styczeń–październik 2020)*. Pobrane z : <https://katowice.stat.gov.pl>.
- GUS (2021). *Sytuacja na śląskim rynku pracy w aspekcie społeczno-gospodarczym w perspektywie 2021 roku w opiniach przedsiębiorców – badanie sondażowe*. Pobrane z : <https://wupkatowice.praca.gov.pl/documents/162604/11336330/Synteza%20wynik%C3%B3w%20Badania%20sonda%C5%BCowego.pdf/55747a96-3de0-4fa3-82d1-961cba40b794>.

SITUATION ON THE SILESIAN LABOUR MARKET IN THE SOCIO-ECONOMIC ASPECT IN THE PERSPECTIVE OF 2021 IN THE OPINION OF ENTREPRENEURS – DISCUSSION OF RESEARCH RESULTS

ABSTRACT

The article is a summary of the results of a survey entitled. “Situation on the Silesian labour market in the socio-economic aspect in the perspective of 2021 in the opinion of entrepreneurs” carried out in the months September - November 2020 by the Voivodeship Labour Office in Katowice. It consists of two parts relating to the survey carried out by the Central Statistical Office (CSO - GUS) on the assessment of economic situation by Silesian entrepreneurs and a survey conducted by the Voivodeship Labour Office in Katowice on the economic and employment situation of Silesian entrepreneurs in relation to the COVID-19 pandemic in the perspective of 2021.

The section relating to the Economic Sentiment Survey (CSO) discusses the results, which indicate the significant impact of the pandemic on the Silesian economy. From April 2020, there is a decline in the value of the overall business climate index in all sections of the PKD and a gradual improvement in the assessments of entrepreneurs in the following months until October 2020, when there was a renewed deterioration in business climate especially in the Accommodation and Catering industry, which was associated with the maintenance and introduction of further restrictions by the government. The survey also shows that the most common forms of support used by employers under the so-called “Anti-Crisis Shield Act” were: wage subsidies, loans or subsidies and other financial assistance, as well as exemptions and deferrals from payment of taxes and social security contributions.

The results of a survey study on the situation of Silesian entrepreneurs in relation to the COVID-19 pandemic are another issue presented in the article.

Looking ahead to 2021, the impact of the pandemic, according to the majority of entrepreneurs participating in the survey, will be negative for the operation of their businesses. Respondents primarily declare a decrease in: the level of investment and demand for products/services and a threat to financial liquidity. At the same time, in order to cope with the difficult situation in companies, they are taking the following measures: following the information on government assistance to companies, reducing expenses and acquiring new customers, pledging to continue in 2021.

In 2020, the pandemic forced the temporary or formal suspension of business operations, in one in five companies participating in the survey, and according to respondents, the same will be true in 2021.

Despite the difficult economic situation, most businesses say they are maintaining employment at the same level as before the pandemic. The outlook for the labour

market is characterized by high turnover, particularly among specialists, office workers, operators and assemblers of machines and devices and employees performing simple works. On the other hand, entrepreneurs who forecast an increase in employment expect it among service and sales workers and industrial and craftworkers.

In Silesia, before the pandemic, every tenth entrepreneur employed foreigners and most intend to employ them also in 2021.

Key words: *pandemic COVID-19, economic prosperity, economic situation, employment situation, Anti-Crisis Shield Act.*

Ilona Antoniewicz i Monika Kowalczyk-Gnyp – pracują w Zespole ds. Statystyki, Badań i Analiz Wydziału ds. Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Katowicach. Nadzorują i realizują badania regionalnego rynku pracy m.in. na temat zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje i umiejętności, potrzeb edukacyjno-szkoleniowych przedsiębiorców, sytuacji kobiet na regionalnym rynku pracy, aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. Prowadzą analizy statystyczne dotyczące bezrobocia rejestrowanego. Współrealizują ogólnopolskie badanie „Barometr zawodów w województwie śląskim”.

NIEDOBÓR TALENTÓW NAJWIĘKSZY OD 15 LAT

ManpowerGroup

ABSTRAKT

Aż 81% polskich pracodawców ma trudności z pozyskiwaniem nowych pracowników.

8 na 10 pracodawców w Polsce twierdzi, że znalezienie pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami jest dla nich wyzwaniem. W roku 2019 o tym problemie mówiło 70% organizacji, natomiast w 2018 odsetek ten wynosił 51%. Zgodnie z opublikowaną analizą ManpowerGroup najtrudniejsi do pozyskania są obecnie kandydaci z obszaru logistyki, produkcji przemysłowej oraz IT. Na rynku brakuje także pracowników administracji i obsługi biura oraz osób zajmujących się obsługą klienta. W skali globalnej o niedoborze talentów mówi 69% organizacji, a Polska jest w pierwszej dziesiątce rynków, gdzie o nowe ręce do pracy jest najtrudniej.

Słowa kluczowe: niedobór talentów, COVID-19, rewolucja technologiczna

WPROWADZENIE

Jak wynika z badania „Niedobór talentów”, największym wyzwaniem dla firm jest obsadzanie stanowisk pracownikami logistycznymi. Kolejną trudną do zrekrutowania grupą zawodową są pracownicy obszaru produkcji przemysłowej. W najnowszej analizie ManpowerGroup przedsiębiorcy zwracają również uwagę na niedobór pracowników IT oraz odpowiednio wykwalifikowanych pracowników administracji i obsługi biura, a także osób zajmujących się bezpośrednią obsługą klienta.

Jesteśmy obecnie świadkami postępującej rewolucji technologicznej, znacząco przyspieszonej przez pandemię COVID-19. Rzeczywistość biznesowa firm zauważalnie zmieniła się w ciągu ostatnich dwóch lat. Nic dziwnego, że w wielu organizacjach pojawiło się zapotrzebowanie na nowe umiejętności, które pracownicy niekoniecznie zdążyli już nabyć. Rezultatem są odczuwalne braki wykwalifikowanych kandydatów na

rynku pracy, które przecież jeszcze przed pojawieniem się globalnego zagrożenia zdrowotnego były niemałe. Wiele organizacji na czas pandemii zawiesiło swoje procesy rekrutacyjne, które z początkiem bieżącego roku, razem z luzowaniem obostrzeń, zostały przywrócone. Dotyczy to niemal wszystkich sektorów, które chcą nadrobić zaległości wynikające z lockdownu, do czego potrzebują nowych zasobów kadrowych. W wyniku tego na rynku znacznie wzrosło zapotrzebowanie na nowych pracowników, doprowadzając do masowych rekrutacji, jeszcze bardziej wzmacniając trudności w pozyskaniu pożądanych talentów. Firmy na całym świecie nie mogą zatrudnić wystarczającej liczby pracowników, by zaspokoić swoje potrzeby. (Iwona Janas, dyrektor generalna ManpowerGroup w Polsce)

W porównaniu z poprzednią edycją badania, która była przeprowadzona w ostatnim kwartale 2019 r., czyli tuż przed wybuchem pandemii COVID-19, największa zmiana dotyczy pracowników IT oraz bezpośredniej obsługi klienta, którzy wówczas znajdowali się poza listą 10 profesji najtrudniejszych do pozyskania. Podobna sytuacja dotyczy pracowników obsługi biura, którzy dwa lata temu zajmowali ostatnie miejsce w rankingu. W tegorocznej edycji raportu na liście zabrakło inżynierów i niewykwalifikowanych pracowników fizycznych.

Małe przedsiębiorstwa (zatrudniające od 10 do 49 osób) zgłaszają największe trudności w pozyskiwaniu kadry dysponującej pożądanymi kwalifikacjami. Niedobór talentów dotkliwie odczuwa aż 87% z nich. Problem zauważa również 86% dużych organizacji (ponad 250 osób). Niewiele łatwiej jest znaleźć pracowników średnim firmom (50–250 osób). Aż 81% z nich deklaruje, że pozyskanie odpowiednich specjalistów stanowi dla nich wyzwanie. Najmniejsze problemy zgłaszają mikroprzedsiębiorstwa (do 9 osób), choć także wśród nich odsetek organizacji mających trudności z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników jest wysoki i wynosi 67%.

Aby zapewnić sobie dostęp do wykwalifikowanej kadry, pracodawcy powinni promować w organizacji kulturę nieustannego uczenia się. Wsparcie personelu w konsekwentnym realizowaniu swojego planu rozwojowego to rozwiązanie korzystne dla firm w perspektywie długofalowej. Wiele przedsiębiorstw decyduje się na wdrożenie działań z obszaru reskillingu i upskillingu pracowników, by pozyskać pożądane umiejętności. (Iwona Janas)

W ujęciu globalnym wyzwania związane z pozyskiwaniem odpowiednich pracowników zgłasza 69% firm. W Polsce odsetek przedsiębiorców odczuwających niedobór talentów jest więc wyższy niż ten notowany na świecie. Nie jesteśmy jednak rekordzistami regionu EMEA. Największe problemy związane z przyciągnięciem wykwalifikowanych pracowników mają firmy zlokalizowane we Francji (88%), Rumunii (86%) i Włoszech

(85%). Silny niedobór talentów odczuwany jest również w Turcji, Szwajcarii, Belgii (wszystkie 83%) oraz Niemczech (82%). Polska plasuje się tuż za tymi krajami i zajmuje ósme miejsce w rankingu, co stanowi stosunkowo wysoką pozycję. Gdzie w takim razie najłatwiej znaleźć odpowiadające potrzebom pracodawców kadry? Mniejsze trudności w zakresie rekrutacji odpowiednich kandydatów zgłaszają organizacje w Republice Południowej Afryki (46%), Portugalii (60%), Chorwacji (61%) oraz Norwegii (62%).

THE BIGGEST TALENT IN 15 YEARS

ABSTRACT

As many as 81% of Polish employers find it difficult to recruit new employees.

8 out of 10 employers in Poland say that finding employees with appropriate qualifications is a challenge for them. In 2019, 70% of organizations talked about this problem, while in 2018 the percentage was 51%. According to a published analysis by ManpowerGroup, the hardest to recruit are currently candidates from the areas of logistics, industrial manufacturing and IT. There is also a shortage of administrative and office support staff and customer service representatives. On a global scale, 69% of organizations talk about talent shortage, and Poland is in the top ten markets, where it is the most difficult to find new employees.

Key words: talent shortage, COVID-19, technological revolution

O badaniu: Raport ManpowerGroup „Niedobór talentów” dla 2021 r. został opracowany na podstawie wyników badania ilościowego, przeprowadzonego metodą CAWI pomiędzy 7 a 27 kwietnia. W wywiadzie wzięli udział pracodawcy z 43 krajów i terytoriów. W Polsce grupa badanych liczyła 550 uczestników reprezentujących 7 sektorów gospodarki – budownictwo, finanse / usługi dla biznesu, inne usługi, handel detaliczny i hurtowy, produkcję przemysłową, inne obszary produkcji oraz restauracje/hotele. Celem badania było uzyskanie informacji na temat wyzwań, z jakimi spotykają się firmy chcące pozyskać kandydatów z pożądanymi kompetencjami. Wnioski z badania zostały zaprezentowane w formie infografiki, dostępnej na stronie www.manpowergroup.pl, w zakładce „Raporty rynku pracy”.

Bartosz Dąbkowski

ABSTRAKT

Pandemia udowodniła wielu firmom, iż przyszłość globalnego rynku pracy w dużej mierze będzie bazować na elastyczności. Praca tymczasowa, outsourcing procesów i kontraktowanie usług niejednokrotnie pozwalały bowiem zachować ciągłość biznesową w najtrudniejszych momentach. Potrzeby organizacji wobec większej elastyczności często idą w parze z preferencjami specjalistów. Choć zatrudnienie czasowe nigdy nie będzie marzeniem każdego pracownika, to nowoczesne formy zatrudnienia zyskują na popularności.

Słowa kluczowe: COVID-19, zatrudnienie czasowe, elastyczne formy zatrudnienia, outsourcing procesów, kontraktowanie usług

88

WPROWADZENIE

Zawirowania nowej rzeczywistości skłoniły firmy do przyjrzenia się nowoczesnym formom zatrudnienia i wypracowania wewnętrznych procedur korzystania z nich. Organizacje, które w momencie wybuchu kryzysu nie miały opracowanych procedur stosowania różnych rozwiązań pracy czasowej, często znajdowały się w niekorzystnej sytuacji. Nie były bowiem przygotowane do szybkiego dopasowania poziomu zatrudnienia do bieżących potrzeb. Stanowiło to problem szczególnie dla tych organizacji, które wykazywały zapotrzebowanie na określone specjalistyczne kompetencje, lecz nie mogły zatrudniać na stałe.

Pod względem zainteresowania firm pracą czasową na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich zaobserwowano tendencję wzrostową. Co prawda, kolejne fale zachorowań skłaniały część organizacji do wstrzymania decyzji o podjęciu współpracy z pracownikami czasowymi, jednak za każdym razem skala takich działań była coraz mniejsza. Pod względem biznesowym firmy stopniowo uodparniały się na skutki pandemii i w mniejszym stopniu motywowały swoje decyzje wprowadzanymi obostrzeniami.

Jak wynika z raportu Hays Poland *Nowoczesne formy zatrudnienia 2021*, zarówno pracodawcy, jak i pracownicy deklarowali większą otwartość na podejmowanie współpracy na określony czas. Raport powstał na podstawie badania przeprowadzonego przez Hays Poland w okresie od kwietnia do czerwca 2021 r. Wśród respondentów znalazło się ponad 600 przedstawicieli firm korzystających z nowoczesnych form zatrudnienia oraz blisko 1000 umysłowych pracowników czasowych (pracowników tymczasowych, interim managerów, osób świadczących usługi w ramach współpracy B2B oraz outsourcingu procesów).

PROFIL PRACOWNIKA CZASOWEGO

Zatrudnienie tymczasowe, pozaetatowe, zewnętrzne, przez długi czas kojarzyło się z pracownikami fizycznymi, a przez wielu kandydatów było traktowane jako gorsza alternatywa dla umowy o pracę. Tymczasem w praktyce praca czasowa jest z powodzeniem wykorzystywana na stanowiskach wszystkich szczebli, również menedżerskich, a w przypadku kontraktorów – nawet dyrektorskich.

O zachodzącej zmianie profilu pracownika zatrudnionego na określony czas może świadczyć fakt, że po wyeliminowaniu czynnika COVID-19 wartość rynku pracy tymczasowej wzrosłaby przy jednoczesnym spadku liczby pracowników tymczasowych. Pracownicy pozaetatowi to coraz częściej specjaliści i menedżerowie, którzy zarabiają zdecydowanie więcej od pracowników fizycznych. Jest to konsekwencją kilku czynników. Po pierwsze, pracownicy umysłowi coraz częściej świadomie rezygnują z pracy na etacie. Po drugie, rośnie świadomość swoich praw wśród osób aktywnych zawodowo. W efekcie z roku na rok maleje skala niewłaściwego zastosowania pracy tymczasowej wobec tych pracowników, którzy w świetle prawa powinni być zatrudnieni w firmach na stałe.

Jak wynika z badania, stanowiska asystenckie zajmuje 34% pracowników umysłowych pracujących w elastycznej formie zatrudnienia, a specjalistyczne – najwięcej, bo aż 57%. Niezależni eksperci, menedżerowie i dyrektorzy stanowią 8% pracowników umysłowych zatrudnionych na określony czas. Największy odsetek stanowią osoby łącznie posiadające od roku do trzech lat doświadczenia zawodowego.

Tabela 1*Poziom zajmowanego stanowiska*

Stanowisko asystenckie	34%
Stanowisko specjalistyczne	57%
Stanowisko eksperckie	5%
Stanowisko menedżerskie	3%
Stanowisko dyrektorskie	1%

Źródło: raport Hays Poland *Nowoczesne formy zatrudnienia 2021*.

Pracownik umysłowy zatrudniony na określony czas to najczęściej osoba młoda, w wieku od 21 do 30 lat. Posiada od jednego do trzech lat doświadczenia zawodowego i pełni stanowisko specjalistyczne. Zgodnie z danymi z badania Hays Poland zazwyczaj zawodowo zajmuje się obszarem finansów i księgowości (15%), administracją lub prawem (po 12%) oraz IT lub obsługą klienta (po 11%).

Pracownicy czasowi zatrudniani są w ramach różnorodnych umów. Należą do nich m.in.: umowa o pracę na czas określony, umowa o dzieło czy B2B (samozatrudnienie). Wyniki badania Hays Poland jednoznacznie wskazują na to, że duża część kontraktów czasowych stała się znacznie bardziej popularna w zaledwie rok.

KORZYŚCI DLA FIRM I PRACOWNIKÓW

Część organizacji w ciągu ostatnich kilkunastu miesięcy odkryła zalety elastycznej strategii zatrudnienia, umożliwiającej nie tylko optymalizację kosztów, ale również szybką reakcję na pojawiające się zapotrzebowanie kompetencyjne. Według obserwacji Hays Poland w 2021 r. plany podjęcia współpracy z pracownikami czasowymi zadeklarowało 79% firm, co stanowi wynik o 5 p.p. wyższy niż przed pandemią. Jednocześnie 54% firm współpracujących z pracownikami czasowymi przewiduje, że w bieżącym roku ich liczba wzrośnie.

Jako powód korzystania z elastycznych form zatrudnienia organizacje najczęściej wskazują chęć zapewnienia elastyczności w zarządzaniu kosztami zatrudnienia, konieczność odpowiedzi na zwiększony popyt na swoje produkty lub usługi, a także pozyskania kompetencji niezbędnych do ukończenia konkretnych projektów.

Tabela 2

*W jakim celu firma planuje zatrudnić pracowników w ramach pracy tymczasowej, outsourcingu procesów, projektów interimowych oraz B2B?**

Dla zapewnienia elastyczności w zarządzaniu kosztami zatrudnienia	63%
W odpowiedzi na zwiększony popyt na produkty lub usługi firmy	53%
W celu pozyskania kompetencji niezbędnych dla konkretnych projektów	44%
W zastępstwie za pracowników przebywających na długotrwałych zwolnieniach	31%
W związku z blokadą etatów w firmie (headcount freeze)	31%
Z powodu trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy stałej	28%
W celu sprawdzenia pracownika, a następnie zatrudnienia go na stałe (try & hire)	21%
W celu ograniczenia odpowiedzialności za administrację personalną	6%
Inny**	7%

Źródło: raport Hays Poland *Nowoczesne formy zatrudnienia 2021*.

* Wyłącznie firmy planujące zatrudniać pracowników na określony czas.

**Wśród innych respondenci wymieniali konieczność dopasowania formy zatrudnienia do oczekiwań kandydatów, duży nakład projektów czasowych oraz programy stażowe. Procenty nie sumują się do 100, gdyż możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

Warto również przypomnieć, że największy odsetek pracowników umysłowych współpracujących z firmami na podstawie nowoczesnych form zatrudnienia stanowią osoby młode, które dopiero zdobywają doświadczenie zawodowe. Znajduje to odzwierciedlenie w odpowiedziach udzielanych przez respondentów. Najwięcej z nich – aż 61% – jako motywację do podjęcia pracy czasowej wskazało możliwość zdobycia doświadczenia. Jednocześnie 44% za najlepszy aspekt pracy na określony czas uznało możliwość rozwoju, a 43% – możliwość pozostania w firmie na stałe. Osoby z krótszym stażem zawodowym postrzegają zatrudnienie czasowe jako możliwość zdobywania różnorodnych doświadczeń, weryfikację, jak w praktyce wygląda praca w wybranym

przez nich zawodzie, a także szansę poznania różnych firm przed związaniem się z jedną z nich na dłużej.

Tabela 3

Najlepsze aspekty pracy czasowej według pracowników

Możliwość pracy wyłącznie w modelu zdalnym	61%
Możliwość rozwoju	44%
Możliwość pozostania w firmie na stałe	43%
Wynagrodzenie	34%
Elastyczne godziny pracy	33%
Świadczenia dodatkowe	17%
Stabilność zatrudnienia	16%
Forma zatrudnienia	15%
Czas codziennego dojazdu do pracy	7%
Inne*	6%

Źródło: raport Hays Poland *Nowoczesne formy zatrudnienia 2021*.

* Wśród innych respondentów wymieniali łatwość w zmianie pracy, krótki czas wypowiedzenia, możliwość dołączenia do wybranej branży lub sprawdzenia się w nowej specjalizacji. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi.

ZALETY, ALE TEŻ WADY

Pracodawcy są zgodni – nowoczesne formy zatrudnienia spełniają ich oczekiwania, a różnorodność dostępnych rozwiązań pozwala odpowiedzieć na bieżące potrzeby firm. Organizacjom łatwiej jest realizować strategię zatrudnienia i odpowiadać na dynamicznie zmieniające się potrzeby biznesowe, gdy mogą skorzystać z rozwiązań, adekwatnych do sytuacji. Dostrzegają jednak bariery związane z ich wdrażaniem.

Zdaniem pracodawców nowoczesne formy współpracy najlepiej spełniają wymagania w kontekście elastyczności i dostępności pracowników. Odpowiedzi „zdecydowanie spełniają”, „spełniają” oraz „raczej spełniają” w ocenie elastyczności udzieliło 98% respondentów, natomiast w kontekście dostępności pracowników – 94%.

Nowoczesne formy zatrudnienia nie są związane wyłącznie z aspektami pozytywnymi. W badaniu Hays Poland 35% ankietowanych firm odpowiedziało, że największą barierą we wprowadzaniu nowoczesnych

form zatrudnienia jest dostęp do jakościowych pracowników. To z kolei skutkuje wyzwaniem natury rekrutacyjnej. Znalezienie skutecznego i zmotywowanego pracownika z określonym doświadczeniem i kompetencjami nie zawsze jest łatwe.

Tabela 4

Jakie są największe bariery we wprowadzaniu nowoczesnych form zatrudnienia?

Aspekty prawne związane z tą formą zatrudnienia	66%
Dostęp do jakościowych pracowników	35%
Pozostałe aspekty prawne i organizacyjne (np. dostęp do danych)	34%
Dostosowanie procesów w firmie do innych form zatrudnienia	26%
Otwartość pracowników na współpracę	19%
Otwartość zarządu na tego typu rozwiązania	18%
Otwartość centrali firmy na tego typu rozwiązania	14%
Wyzwania związane z on-boardingiem	14%
Otwartość menedżerów na zarządzanie takimi członkami zespołów	11%
Wyzwania związane z przestrzenią biurową	8%
Otwartość klientów firmy	5%
Inne*	5%

Źródło: raport Hays Poland *Nowoczesne formy zatrudnienia 2021*.

* Wśród innych respondentów wymieniali przede wszystkim negatywne postrzeganie pracy czasowej i preferencje kandydatów oraz koszty współpracy – zwłaszcza związane z outsourcingiem procesów. Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

Jako przeszkodę we wprowadzaniu nowoczesnych form zatrudnienia respondenci badania Hays Poland wskazali również aspekty prawne związane z tą formą współpracy (46% wskazań w 2020 r. w porównaniu do 66% w 2021). Te organizacje, które w momencie wybuchu pandemii nie miały opracowanych wewnętrznych procedur korzystania z różnych rozwiązań pracy czasowej, często znajdowały się w niekorzystnej sytuacji. Musiały sprawnie opracować odpowiednie polityki i dokonać analizy prawnej poszczególnych umów, tak aby móc skutecznie i zgodnie z literą prawa zatrudniać na określony czas.

Pracodawcy zwracają też uwagę na pozostałe aspekty organizacyjne (dostęp do danych, dostosowanie wewnętrznych procesów do innych form zatrudnienia) oraz na ograniczony dostęp do jakościowych kandydatów,

którzy spełniliby precyzyjne oczekiwania. Wiele barier stawiają też zarządy firm, centrale międzynarodowych organizacji oraz menedżerowie.

JAK BĘDZIE WYGLĄDAĆ PRZYSZŁOŚĆ PRACY CZASOWEJ?

Według badania Hays Poland 45% pracowników czasowych deklaruje obecnie większą gotowość do podjęcia takiej formy współpracy. Główną przyczyną są okołopandemiczne zawirowania, które zmotywowały niektórych profesjonalistów do poszukiwania nowej pracy. Współpraca na określony czas często była rozwiązaniem tymczasowym, na czas zamknięcia poszczególnych branż lub do momentu całkowitego odmrożenia gospodarki. Idealnie odpowiadała na te potrzeby i w związku z tym cieszyła się większym zainteresowaniem. Po drugie, wiele osób pod wpływem pandemii zdecydowało się przebranżowić, a zatrudnienie czasowe pozwala zdobyć doświadczenie i sprawdzić, jak w praktyce wygląda praca w danym zawodzie.

Tabela 5

Czy w wyniku pandemii COVID-19 zmieniła się Pana/Pani gotowość do podjęcia pracy czasowej?

Zdecydowanie większa gotowość	16%
Większa gotowość	29%
Brak zmian	45%
Mniejsza gotowość	8%
Zdecydowanie mniejsza gotowość	2%

Źródło: raport Hays Poland *Nowoczesne formy zatrudnienia 2021*.

Firmy objęte badaniem zidentyfikowały potencjalne scenariusze przyszłości pozaetatowego zatrudnienia. Według nich wzrośnie skala zastosowania pracy czasowej. Pracodawcy wskazali, iż firmy będą nadal dążyły do większej elastyczności zatrudnienia. Będzie to motywowane koniecznością poradzenia sobie w sytuacji, gdy na polskie filie międzynarodowych organizacji nakładane są tzw. blokady etatów. Respondenci odpowiedzieli również, że rozwój pracy czasowej będzie konsekwencją preferencji samych pracowników, dla których etat czasem jest mniej atrakcyjny niż praca projektowa. Jako argument wymieniana jest także wygoda korzystania z zatrudnienia

zewnętrznego z uwagi na szybkość i efektywność firm świadczących tego typu usługi.

Firmy przewidują również, że zmianie ulegnie profil pracownika zewnętrznego. Pracownikami czasowymi coraz rzadziej będą pracownicy fizyczni, a częściej – wysoko wykwalifikowani pracownicy umysłowi. Jako przykład wskazywani byli eksperci w dziedzinie IT i nowoczesnych technologii, a także inżynierowie realizujący projekty wdrożeniowe w zakładach przemysłowych.

Można zatem powiedzieć, że praca czasowa będzie stanowiła istotną część rynku pracy w przyszłości, a elastyczność pozostanie cenną wartością przez następne lata.

THE GROWING POPULARITY OF TEMPORARY WORK

ABSTRACT

The pandemic has proven to many companies that the future of the global labour market will rely heavily on flexibility. Temporary work, process outsourcing and contracting of services have, in fact, often made it possible to maintain business continuity in the most difficult moments. An organization's needs for greater flexibility often go hand-in-hand with the preferences of professionals and specialists. While temporary employment will never be every employee's dream, modern forms of employment are growing in popularity.

Key words: COVID-19, temporary employment, flexible forms of employment, process outsourcing, contracting of services

Bartosz Dąbkowski – dyrektor wykonawczy w Hays Poland, ekspert ds. elastycznych form zatrudnienia.

PRACA ZDALNA JAKO ALTERNATYWA DLA MIGRACJI I SPOSÓB NA POZYSKANIE KANDYDATÓW Z INNYCH REGIONÓW KRAJU

Mateusz Żydek

ABSTRAKT

W związku ze słabnącą rotacją na rynku pracy przedsiębiorcy stają przed wyzwaniem konkurencji o pracowników. W tym tekście postawiono tezę, że praca zdalna z innego regionu kraju może być sposobem na uzupełnienie braków kadrowych w miejscach o niskim bezrobociu i wysokim zapotrzebowaniu na wykształconych pracowników. Możliwości takie wynikają z faktu regionalnych różnic w poziomie bezrobocia oraz zapotrzebowania na szeroko rozumianych specjalistów.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, migracja, presja płacowa, praca zdalna

96

WPROWADZENIE

Ostatnia, 43. edycja badania „Plany Pracodawców” (Randstad, Pollster, 2021a) pokazała, że przedsiębiorcy mają ambitne plany rekrutacyjne, ale z dwóch ostatnich edycji (44. i 45.) „Monitora Rynku Pracy” (Randstad, Pollster, 2021b i 2021c) wynika jednocześnie, że rotacja na rynku pracy słabnie, a chęć zmiany pracy wśród zatrudnionych się zmniejsza. W wyniku tej różnicy pracodawców czeka wzmożona konkurencja o pracowników. Nie każda organizacja będzie jednak w stanie ulec presji płacowej wynikającej z tej konkurencji. W tym artykule postawiono tezę, że sposobem na zapełnienie wakujących stanowisk może być praca zdalna, świadczona z innego regionu kraju. Problem nieobsadzonych ról w firmach jest bowiem skoncentrowany geograficznie. W dużo większym stopniu dotyczy regionu zachodniego czy województwa dolnośląskiego, ale także dużych aglomeracji. W znacznie mniejszej mierze jest to wyzwanie dla wschodnich rejonów Polski, gdzie historycznie, choćby ze względu na rozwój przemysłu, wskaźniki bezrobocia są wyższe, a zapotrzebowanie na specjalistów – mniejsze.

Podstawę argumentów wspierających postawioną tezę stanowią przede wszystkim wyniki 45. edycji badania „Monitor Rynku Pracy”, w którym zapytano pracowników między innymi o gotowość do pracy

zdalnej w innych regionie kraju. Polacy tradycyjnie nie są skorzy do migracji z jednego regionu do innego z powodów zawodowych. Dane zebrane przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster (Randstad, Pollster, 2021b, 2021c) sugerują, że opcja pracy zdalnej jest sposobem na zachęcenie potencjalnych kandydatów, którzy nie są gotowi na zmianę miejsca zamieszkania.

AMBITNE PLANY PRACODAWCÓW, BIERNOŚĆ PRACOWNIKÓW

O tym, jak ambitne plany rekrutacyjne mają pracodawcy, świadczą wyniki 43. edycji badania przeprowadzonego przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster „Plany Pracodawców”, zrealizowanego na przełomie kwietnia i maja 2021 r. 29% przedsiębiorców deklarowało wtedy, że zamierza zwiększyć zatrudnienie – było to aż o 12 p.p. więcej niż dwa kwartały wcześniej oraz o 5 p.p. więcej niż pod koniec 2019 r., czyli w ostatnim kwartale przed pandemią (Randstad, Pollster, 2021a, s. 19). Najczęściej nowe miejsca pracy zamierzały tworzyć firmy z sektora nowoczesnych usług dla biznesu SSC/BPO (deklarował tak co drugi przedsiębiorca z tej branży). Zwiększyć zatrudnienie zamierzało też ponad 1/3 pracodawców z branży przemysłowej, sektora budowlanego oraz logistyki (2021a, s. 21).

Skala planów rekrutacyjnych mogła wynikać z generalnego optymizmu wśród przedsiębiorców, który widać było w ocenach kondycji finansowej firm oraz spodziewanego wzrostu gospodarczego – te podniosły się w porównaniu do naznaczonego lockdownem 2020 r. Wyraźnie poprawiającym się po okresie obostrzeń nastrojom pracodawców odpowiadały też lepsze nastroje pracowników. Jak pokazują wyniki przeprowadzonego przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster (Randstad, Pollster, 2021b, s. 31 i 36) 44. edycji badania „Monitora Rynku Pracy”, przeprowadzonego w pierwszej połowie czerwca, do poziomów sprzed koronawirusa spadły obawy przed utratą zatrudnienia, a oceny szansy na znalezienie nowej pracy od całkiem wysokich, przedpandemicznych wyników dzieliło raptem kilka punktów procentowych.

Te pozytywne nastroje wśród pracowników nie znalazły jednak odzwierciedlenia w rotacji na rynku pracy ani w zamiarach zmiany zatrudnienia. Według danych zgromadzonych przez Instytut Badawczy Randstad i Instytut Badań Pollster podczas 44. i 45. fali badania „Monitor Rynku Pracy”, odsetek osób, które zmieniały pracę spadł w 2021 r. o 4 p.p. do 19% (Randstad, Pollster, 2021c, s. 5, 12). Powodów słabnącej rotacji na rynku pracy może być wiele. Z jednej strony, może ona wynikać ze słabnącego optymizmu pracowników. Dotyczy to zarówno oceny szans na znalezienie nowego zatrudnienia, jak i rosnącej inflacji. Pierwszy czynnik zwią-

zany jest z obawami o czwartą falę pandemii i potencjalne spowolnienie gospodarcze. Pracownicy zabezpieczają się przed ryzykiem wynikającym ze zmiany miejsca zatrudnienia. Inflacja to także niepokojący sygnał dla pracowników, bo traktowana jest przez nich jako generalny barometr sytuacji gospodarczej. Z drugiej jednak strony, spadek wagi czynników tradycyjnie istotnych przy zmianie zatrudnienia sugeruje, że powód może być zgoła inny. Pracodawcy spełnili oczekiwania części zatrudnionych, podnosząc pensje, co w efekcie przełożyło się na to, że typowe czynniki ważące na zmianie pracy straciły na znaczeniu. Wśród powodów zmiany pracy najczęściej wymieniano wysokość zarobków (41%), a w dalszej kolejności korzystniejszą formę zatrudnienia u nowego pracodawcy (37%) i chęć rozwoju zawodowego (36%). W porównaniu jednak z poprzednim kwartałem straciły one na znaczeniu (o około 3 p.p.), podobnie jak utrata pracy u poprzedniego pracodawcy (do 26%). Jedynym czynnikiem zmiany pracy, który wymieniano częściej – i to ponad dwukrotnie – było przekonanie, że pracownicy pracują już na tyle długo u danego pracodawcy, iż najwyższy czas na zmianę (wzrost z 12% do 28%).

Jednak niezależnie od tego, który z tych powodów przeważał, słabnąca rotacja przekłada się na zmniejszanie się rezerwuaru kandydatów, z którego czerpać mogą pracodawcy pragnący zapełnić wakuujące stanowiska. To z kolei oznacza, że w obliczu ambitnych planów rekrutacyjnych stają oni przed wyzwaniem konkurencji o pracowników. Dotyczy to w zasadzie większości branż, ale tradycyjnie w największym stopniu tych, które polegają na wykształconej i wyspecjalizowanej sile roboczej. Malejąca waga wysokości wynagrodzenia, bardziej atrakcyjnej formy zatrudnienia czy benefitów pozapłacowych jako czynników istotnych dla zmiany pracy powoduje z kolei, że wykorzystanie ich jako zachęt dla kandydatów będzie wymagało większych nakładów środków. Nie wszystkie organizacje będą gotowe na taką konkurencję, zwłaszcza na uleganie presji płacowej.

REGIONALNE RÓŻNICE I NIECHĘĆ DO MIGRACJI

To, w jakim stopniu przedsiębiorstwa są dotknięte problemem wypełnienia wakujących stanowisk, ma w dużej mierze charakter regionalny. Nie można oczywiście pominąć różnic branżowych – niektóre sektory, jak hotelarstwo czy gastronomia, pandemia dotknęła mocniej, inne z kolei, jak logistyka, zyskały – ale w istotnej mierze rozbieżności te są geograficzne i wynikają z powiązanych ze sobą takich zmiennych, jak: stopa bezrobocia, dostępność szeroko rozumianych specjalistów oraz stopień koncentracji branż, które polegają na wyspecjalizowanych i wykształconych pracownikach. Rozbieżności w tych zmiennych są

efektem nierównomiernego rozwoju społeczno-ekonomicznego. Pytanie, na ile różnice rozwojowe między regionami są wynikiem nierównej dystrybucji korzyści przemian ustrojowych, zaniedbań poprzedniego systemu czy zaszłości historycznych sięgających czasów zaborów, jest w tym momencie bez znaczenia. To, co z punktu widzenia omawianego zagadnienia jest istotne, to fakt, że te nierówności występują i przekładają się na sytuację na rynku pracy, a co za tym idzie, na regionalny charakter niedoboru i nadmiaru konkretnych rodzajów siły roboczej.

Historycznie z gospodarczymi dysproporcjami borykają się regiony północno-zachodnie oraz wschodnie. Dużo lepiej radzą sobie uprzemysłowione i zurbanizowane części kraju. Kolejna linia podziału przebiega między największymi miastami i aglomeracjami z jednej strony a mniejszymi ośrodkami i terenami wiejskimi z drugiej. Te pierwsze są naturalnym magnesem dla siedzib większych i dynamicznie rozwijających się przedsiębiorstw. Tam też bezrobocie jest najniższe. Te dwie linie podziału często nakładają się, potęgując wzajemnie swoje efekty.

Za przykład miasta o bardzo niskim bezrobociu w prosperującym regionie może posłużyć Poznań, gdzie według danych GUS (2021) wynosi ono 2%, a odsetek ten dla całej Wielkopolski wynosi 3,5%. Niskie bezrobocie jest też w Katowicach, we Wrocławiu czy w Warszawie – nie więcej niż 2,5% – a w otaczających je województwach odsetek ten jest poniżej średniej. Zgoła odmienna sytuacja panuje w województwach warmińsko-mazurskim czy podkarpackim, gdzie stopa bezrobocia w sierpniu 2021 r. wynosiła odpowiednio 8,7% i 8,4% i które tradycyjnie znajdują się w czołówce tych zestawień.

Choć często powtarza się, że główną przyczyną migracji wewnętrznej w Polsce są względy ekonomiczne, to badania nie potwierdzają tego przekonania. Według danych z początku XXI wieku dominującym powodem migracji wewnętrznej były kwestie rodzinne – śluby lub rozwody – oraz problemy mieszkaniowe. Badania Kałuży z Uniwersytetu Łódzkiego (2007, s. 117) pokazują, że te czynniki były motywacją do zmiany miejsca zamieszkania w odpowiednio 43% i 36% przypadków. Kwestie zawodowe stanowiły jedynie 13%.

Dezagregacja tych danych wskazuje, że w regionach o wyższym bezrobociu praca jako motyw migracji zyskiwała na znaczeniu, ale mimo to nie była najważniejsza. Co więcej, zmiany, jakie nastąpiły od tamtego czasu – przede wszystkim wejście Polski do Unii Europejskiej i otwarcie rynków krajów lepiej rozwiniętych dla polskich pracowników – spowodowały, że migracja zewnętrzna stała się substytutem zmiany miejsca zamieszkania wewnątrz kraju. Innymi słowy, od Wrocławia, Warszawy czy Poznania atrakcyjniejszym miejscem do relokacji z powodów ekonomicznych stały się Wielka Brytania, Niemcy, Irlandia czy Norwegia.

PRACA ZDALNA ZAMIAST PRZEPROWADZKI... I PODWYŻEK

Ostatnich kilkanaście miesięcy pokazało jednak, że zmiana miejsca zamieszkania nie jest warunkiem koniecznym do pracy w innym regionie kraju. Znamy historie pracowników pochodzących z mniejszych miejscowości, którzy wykorzystywali pracę zdalną do tego, aby wrócić w rodzinne strony i zaoszczędzić na kosztach życia w większych ośrodkach. Do pewnego stopnia to zjawisko potwierdziły wyniki 45. „Monitora Rynku Pracy” (Randstad, Pollster, 2021c, s. 40), które pokazują, że ważnym czynnikiem w ogłoszeniach o pracę jest to, czy oferty dotyczą wyłącznie zdalnej formy pracy – aż 41% badanych zadeklarowało, że zwraca na to uwagę. Co istotne, robi tak ponad połowa osób z wyższym wykształceniem.

Niemal połowa badanych niepracujących obecnie zdalnie stwierdziła, że byłaby skłonna podjąć pracę zdalną w innym rejonie Polski. Im młodszy wiek badanych, tym większa skłonność do takiej formy zatrudnienia. Zgłaszało tak 37% badanych w wieku 50–64 lata, a już 59% w wieku 18–29 lat. Powody zachęcające do zmiany pracy na formę całkowicie zdalną w innym rejonie Polski to przede wszystkim brak konieczności dojazdów (54%) oraz możliwość swobodnego zarządzania czasem pracy (50%). Wyższe zarobki niż w zamieszkiwanym regionie zachęcały 32% badanych (Randstad, Pollster, 2021c, s. 37 i 39). Możliwość pracy zdalnej dla takich osób może być funkcjonalnym ekwiwalentem podwyżek – wielkomiejskie pensje, choć atrakcyjne, są jeszcze atrakcyjniejsze w mniejszych miejscowościach, gdzie koszty życia są zasadniczo niższe. Wyniki 45. „Monitora Rynku Pracy” (Randstad, Pollster, 2021c, s. 34 i 37) pokazały jednak, że jest to w dużej mierze niewykorzystany potencjał. Z jednej strony, raptem 12% respondentów stwierdziło, że pracuje zdalnie w przeważającej mierze lub w całości dla firmy w innym regionie kraju. Z drugiej zaś jedynie 13% osób, które nigdy nie pracowało zdalnie, stwierdziło, że charakter ich pracy im tego nie umożliwia. Najwięcej chętnych do pracy zdalnej dla przedsiębiorstw z innych regionów jest wśród osób z wyższym wykształceniem (aż 52%) i mieszkańców mniejszych miast o populacji od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców. Dzięki sięgnięciu po pracowników z innych regionów kraju – zwłaszcza tych o wyższym bezrobociu i niższych kosztach życia – firmy w dużych ośrodkach o niskim bezrobociu będą mogły przynajmniej częściowo uciec od presji płacowej, jaką wywiera na nie lokalny rynek pracy.

W tekście tym autor postawił tezę, wedle której sposobem na wypełnienie wakuujących stanowisk jest skorzystanie przez pracodawców z możliwości, jakie daje praca zdalna. Wskazano, że wyzwanie to ma w sporej części charakter skoncentrowany geograficznie – w dużych miastach w województwach o niskim bezrobociu. Korzystając z danych

dotyczących migracji wewnętrznej, pokazano, że Polacy nie są skłonni do przenoszenia się z powodów ekonomicznych, a jeśli już – to chętniej migrują za granicę niż do innych części Polski.

Przywołane wyniki 45. „Monitora Rynku Pracy” wykazały też, że praca zdalna znosi pozostałe istotne koszty zatrudnienia w firmach z innego regionu: konieczność czasochłonnych i kosztownych dojazdów. Dzięki niej mogą oni przyciągnąć pracowników, którzy niechętnie spoglądają na przeprowadzkę czy dojazdy – i w ten sposób zwyciężyć w konkurencji o najlepsze talenty.

BIBLIOGRAFIA

- GUS (2021). *Bezrobotni zarejestrowani i stopa bezrobocia. Stan w końcu sierpnia 2021 r.* Główny Urząd Statystyczny. Pobrane z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-stan-w-koncu-sierpnia-2021-r-2,109.html>.
- Kałuża, D. (2007). Migracje wewnętrzne w Polsce a rozwój społeczno-ekonomiczny województw. W: I. Sobczak, (red.), *Czynnik demograficzny w rozwoju społeczno-gospodarczym Polski: przeszłość – teraźniejszość – przyszłość*. Gdańsk: Polskie Towarzystwo Demograficzne, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego.
- Randstad, Pollster (2021a). 43. *Plany Pracodawców*. Instytut Badawczy Randstad, Instytut Badań Pollster. Pobrane z: <https://info.randstad.pl/plany-pracodawcow-43>.
- Randstad, Pollster (2021b). 44. *Monitor Rynku Pracy*. Instytut Badawczy Randstad, Instytut Badań Pollster. Pobrane z: <https://info.randstad.pl/monitor-rynku-pracy-44-i>.
- Randstad, Pollster (2021c). 45. *Monitor Rynku Pracy*. Instytut Badawczy Randstad, Instytut Badań Pollster. Pobrane z: <https://info.randstad.pl/monitor-rynku-pracy-45-i>.

REMOTE WORK AS AN ALTERNATIVE TO MIGRATION AND A WAY TO ATTRACT CANDIDATES FROM OTHER REGIONS OF THE COUNTRY

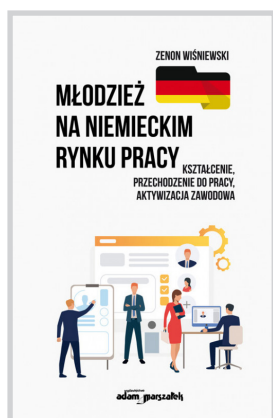
ABSTRACT

Recent reports demonstrate that the rotation on the Polish labour market is weakening. At the same time, data shows that employers have ambitious recruitment plans. Because of this disparity, employers face the challenge of competition for

specialists and increasing wage pressure. This situation is aggravated by the fact of low internal work-related mobility in Poland. In this article the author argues that virtual working can be a solution for this issue. In his argument he relies on quantitative data that demonstrates regional differences in unemployment and by extension in the need for employees with higher education. The author concludes that remote working from regions with lower costs of living can be perceived as a substitute for migration and a functional equivalent of increasing wages.

Key words: *employment, migration, wage pressure, remote working*

Mateusz Żydek – specjalista w dziedzinie komunikacji firm, związany z Randstad Polska od 2016 r. Jego głównym polem zainteresowania jest język przekazu i wpływ języka na skuteczność komunikacji. Od wielu lat współtworzy szczegółowe analizy polskiego i globalnego rynku pracy, powstające w Instytucie Badawczym Randstad. Przez wiele lat pracował jako dziennikarz radiowy, prasowy i internetowy. Zajmował się m.in. tematyką rynku pracy, rozwoju umiejętności i pozyskiwania talentów.



Zenon Wiśniewski

MŁODZIEŻ NA NIEMIECKIM RYNKU PRACY. KSZTAŁCENIE, PRZECHODZENIE DO PRACY, AKTYWIZACJA ZAWODOWA

Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2021

Sytuacja młodzieży na rynku pracy stanowi przedmiot zainteresowań badaczy reprezentujących różne dyscypliny naukowe. Jest to pochodna coraz większej złożoności współczesnego świata, którego immanentną cechą jest wysoka dynamika postępu technicznego i technologicznego oraz szybki rozwój technik informacyjno-komunikacyjnych. W tych nowych uwarunkowaniach rodzi się pytanie o sposób kształtowania systemów edukacyjnych, a w szczególności kształcenia zawodowego i przechodzenie młodzieży ze szkoły na rynek pracy.

Profesor Zenon Wiśniewski znany jest w środowisku jako osoba, która swoimi dokonaniem wnoszą znaczący wkład do badań nad rynkiem pracy. Tym razem podjął on udaną próbę analizy sytuacji młodzieży na niemieckim rynku pracy. Punktem wyjścia do przemyśleń autora stały się wyzwania kwalifikacyjne w kontekście nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych i postawy wobec pracy reprezentowane przez pokolenia Y i Z. Wielowymiarowa diagnoza sytuacji młodzieży na rynkach pracy krajów członkowskich Unii Europejskiej stała się natomiast tłem dalszych rozważań nad sytuacją młodzieży na niemieckim rynku pracy. W monografii została sformułowana hipoteza, że „na dobrą sytuację młodzieży na niemieckim rynku pracy, oprócz ogólnej sytuacji gospodarczej i procesów demograficznych, wpływa przyjęta koncepcja ustrojowa, nierozzerwalnie związana ze społeczną gospodarką rynkową, w której przedsiębiorcy czują się odpowiedzialni za kształcenie zawodowe w systemie dualnym”.

Monografia zawiera 6 rozdziałów, dobrze uporządkowanych pod względem merytorycznym i formalnym. Układ treści zaproponowanych w tej książce oceniam jako zgodny z dążeniem do ułatwienia czytelnikowi zrozumienia poruszanych w niej problemów. Problematyka młodzieży na niemieckim rynku pracy została ujęta w kompleksowy sposób, o czym świadczy zawartość poszczególnych rozdziałów:

1. Zmiany na współczesnym rynku pracy w kontekście pracy młodzieży
2. Sytuacja młodzieży na rynkach pracy w państwach Unii Europejskiej

3. System kształcenia w Niemczech
4. Przechodzenie ze szkoły do nauki zawodu i na rynek pracy
5. Aktywizacja zawodowa bezrobotnej młodzieży
6. Bezrobocie młodzieży w czasach kryzysu.

Wybór Niemiec w pełni uzasadnia fakt, że od 2005 r. sytuacja na rynku pracy u naszych sąsiadów systematycznie się poprawia. Stopa bezrobocia młodzieży jest w tym kraju najniższa w Unii Europejskiej i niższa niż w Stanach Zjednoczonych Ameryki. Co więcej, doświadczenia globalnego kryzysu lat 2008–2009 ukazały niemiecki rynek pracy w zupełnie nowym świetle. Wykazał się on zadziwiającą odpornością na niekorzystne impulsy płynące z zewnątrz, a otwarta gospodarka Niemiec szybko powróciła na ścieżkę wzrostu. W 2019 r. średnioroczna stopa bezrobocia kształtowała się na bardzo niskim poziomie 5%. Poprawiła się dynamika tworzenia miejsc pracy i przepływy na rynku, spadło długookresowe bezrobocie i wzrosła aktywność osób w wieku 50+. Niemcy przebyły drogę „od chorego człowieka Europy do ekonomicznej supergwiazdy”.

Autor poświęcił wiele uwagi dualnemu systemowi kształcenia zawodowego w Niemczech w kontekście przechodzenia młodzieży ze szkoły na rynek pracy. Kształcenie zawodowe, które służy nabywaniu kompetencji profesjonalnych, niezbędnych w pracy zawodowej, a więc wiedzy, umiejętności i właściwości osobowych koniecznych do wykonywania działalności zawodowej, zachowuje w poszczególnych krajach pewne cechy specyficzne. Najogólniej można wskazać na trzy podstawowe modele tego kształcenia: dualny, rynkowy i szkolny. Ze względu na ograniczone ramy omówienia skoncentruję się na systemie dualnym w Niemczech.

Dualny system edukacji zawodowej zakłada połączenie kształcenia teoretycznego z praktyczną nauką zawodu. Młodzież zdobywająca wykształcenie zawodowe w drodze kształcenia dualnego przechodzi na ogół trzyletnią naukę zawodu w szkole i zakładzie pracy w wybranym zawodzie lub też w specjalistycznych szkołach zawodowych podlegających wyłącznemu nadzorowi państwa. W 2019 r. 54% niemieckich przedsiębiorstw posiadało uprawnienia do nauki zawodu, przy czym wszystkie duże przedsiębiorstwa partycypowały w kształceniu zawodowym młodzieży. Na niemieckim rynku pracy przywiązuje się dużą wagę do certyfikacji formalnych kwalifikacji i świadectw. W celu utrzymania jednolitego systemu kształcenia dualnego rząd federalny określił wymagania dla 350 zawodów.

Część praktyczna nauki zawodu odbywa się w zakładzie pracy przez 3–4 dni w tygodniu, natomiast w czasie jednego do dwóch dni w tygodniu zajęcia odbywają się w szkole zawodowej. Aby brać udział w tym

systemie edukacji, jest konieczne znalezienie miejsca nauki zawodu. W Niemczech publiczne służby zatrudnienia pośredniczą w znalezieniu tego miejsca. Kształcenie zawodowe odbywa się na podstawie umowy zawartej między zakładem pracy a uczniem i uwieńczone jest egzaminem zawodowym. Praktyczną naukę finansuje przedsiębiorstwo, a teoretyczną kraje związkowe. Uczeń w trakcie nauki otrzymuje wynagrodzenie i posiada ubezpieczenie społeczne.

Model dualny stosowany jest w Szwajcarii, Niemczech, Austrii, państwach Beneluksu i innych krajach europejskich. Należy podkreślić, że w krajach wykorzystujących dualny system kształcenia zawodowego występuje bardzo niska stopa bezrobocia młodzieży. W Niemczech przyjęto założenie, że system edukacji powinien być oparty na formule 70–30. W tym systemie 70% młodzieży kształci się zawodowo, najczęściej w dualnym systemie i zdobywa zawód oraz doświadczenie podczas nauki w przedsiębiorstwie, a 30% wykształcenie ogólnokształcące, które upoważnia do studiów wyższych.

Autor zauważa, że zawodu można też uczyć się w szkołach. Kształcenie wyłącznie w szkołach zawodowych jest uznawane za równorzędne z kształceniem w systemie dualnym i zaliczane do drugiego sektora kształcenia zawodowego. Ponad połowa absolwentów podejmujących naukę zawodu rozpoczyna ją w systemie dualnym, a około 23% decyduje się na szkołę zawodową. Podkreślić należy, że miejsc nauki zawodu nie starcza dla wszystkich chętnych i aż 26% chcących zdobyć kwalifikacje zawodowe w systemie dualnym trafia najpierw do tzw. systemu przejściowego, przygotowującego do nauki zawodu. Naukę zawodu w systemie dualnym podejmuje bowiem coraz więcej maturzystów, którzy wypychają młodzież z ukończoną szkołą główną i realną.

Analizując przejścia ze szkoły do nauki zawodu w systemie dualnym, prof. Wiśniewski zauważa, że młodzi ludzie bez ukończonej szkoły lub nawet ze świadectwem trafiają coraz częściej do systemu przejściowego i nie są rejestrowani jako bezrobotni. W ostatnim czasie liczba ta nawet zbliżała się do 360 tys. młodych osób. System przejściowy stał się swojego rodzaju „przechowalnią” osób, które nie znalazły miejsca nauki zawodu. Co prawda, otrzymują oni wsparcie zgodne z unijnymi „Gwarancjami dla młodzieży”, ale nie podnoszą swoich kwalifikacji, tylko przygotowują się do aplikowania o miejsce nauki zawodu lub próbują ukończyć szkołę.

Przejście do pracy po skończeniu nauki w systemie dualnym odbywa się w zasadzie płynnie. Około 60% absolwentów otrzymuje zatrudnienie w miejscu nauki zawodu, a następne 20% podejmuje bezpośrednio po nauce pracę u innego pracodawcy. W przypadku 16% absolwentów przejście to odbywa się z krótką przerwą i pozostają oni bez pracy do trzech miesięcy od ukończenia nauki. W pełni zgadzam się z konkluzją

autora, że dualny system kształcenia zawodowego jest dla młodzieży bramą otwierającą jej wejście na rynek pracy.

W przeszłości system dualny kształcenia i szkoły wyższe były odrębnymi systemami. Od 1997 r. można jednak studiować bez matury z dyplomem szkoły zawodowej, a także z dyplomem technika i mistrza. Przedsiębiorstwa podjęły współpracę z wyższymi szkołami zawodowymi i stworzyły ofertę tzw. studiów dualnych. Pracodawcy i pracownicy pozytywnie oceniają studia dualne. Szczególnie w przemyśle i w handlu wiążą one wykwalifikowanych pracowników z organizacją.

Omawiana monografia wnosi wiele nowych elementów do naszej wiedzy. Wszyscy zajmujący się problematyką młodzieży na rynku pracy i szkolenia zawodowego znajdą w niej wiele trafnych ocen, inspirujących myśli oraz wartościowych sugestii. Doświadczenia Niemiec są szczególnie przydatne przy podejmowaniu decyzji o kształcie i zakresie reform systemu edukacji zawodowej w naszym kraju, przy poszukiwaniu bardziej efektywnych niż dotąd rozwiązań i wskazywaniu działań umożliwiających zmniejszenie bezrobocia absolwentów szkół zawodowych.

Monika Maksim

*Uniwersytet Mikołaja Kopernika
w Toruniu*

Rada Programowa

prof. dr hab. Marek Bednarski, Uniwersytet Warszawski

prof. Igor Cvečić, Uniwersytet w Rijece

prof. Ivano Dileo, Uniwersytet „Aldo Moro” w Bari

prof. Frank M. Fossen, Uniwersytet Nevady, Reno

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

dr Krzysztof Głuc, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

dr Marcin Gubała, Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

prof. Zoran Ježić, Uniwersytet w Rijece

dr hab. Ewa Gałęcka-Burdziak, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie

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

prof. dr hab. Jacek Męcina, Uniwersytet Warszawski

prof. Fernando Núñez Hernández, Uniwersytet w Sewilli

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

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

Kolegium redakcyjne

dr hab. Łukasz Arendt, prof. UŁ – redaktor naczelny

dr Ewa Flaszyńska – redaktor

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

Małgorzata Zdancewicz – sekretarz redakcji

Projekt graficzny
Lena Maminajszwili

Redaktor językowa i korekta – język polski
Jolanta Lewińska

Redaktor językowy i korekta – język angielski
Michał Zdancewicz

Wydawca
Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

Adres
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Kontakt z redakcją
rynekpracy@praca.gov.pl

Poglądy wyrażone w artykułach są tylko i wyłącznie poglądami ich autorów, wydawca nie ponosi odpowiedzialności za ich treść