

Adrian Grycuk\*

## Najważniejsze tendencje na rynkach pracy w krajach rozwiniętych

**Major labour market trends in the developed countries:** The article reviews the main trends which have been shaping work and working lives of employees in the developed world. It begins with describing economic, technological, demographical and social factors that influence modern labour market. Next, the author looks at the changes in the character of work and how it is performed. The final section surveys some recent labour market developments in Poland.

**Słowa kluczowe:** *praca czasowa, praca tymczasowa, Polska, rynek pracy, tendencje w zatrudnieniu, tendencje na rynku pracy*

**Keywords:** *part-time employment, temporary employment, Poland, labour market, employment trends, labour market trends*

\* Specjalista ds. systemu gospodarczego w Biurze Analiz Sejmowych, doktorant w Akademii Leona Koźmińskiego w Warszawie;  
e-mail: [adrian.grycuk@sejm.gov.pl](mailto:adrian.grycuk@sejm.gov.pl)

---

### Wstęp

Globalizacja gospodarki, rozwój internetu i technologii komunikacyjnych, a także zachodzące w społeczeństwach wielu krajów zmiany kulturowe i demograficzne mają duży wpływ na zatrudnienie oraz to, gdzie i w jaki sposób świadczona jest ludzka praca. Celem niniejszego artykułu jest syntetyczne przedstawienie najważniejszych tendencji na rynkach pracy w krajach rozwiniętych. W jego pierwszej części scharakteryzowane zostały najważniejsze czynniki, które mają wpływ na współczesny rynek pracy. Następnie przedstawiono zmiany, które nastąpiły w ostatnich latach w charakterze i sposobie świadczenia pracy. W ostatniej części znalazły się najważniejsze dane mówiące o tym, czy i w jakim stopniu globalne tendencje dotyczące zatrudnienia znalazły odzwierciedlenie na rynku pracy w Polsce.

## Czynniki mające wpływ na współczesny rynek pracy

Według szacunków Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) liczba zatrudnionych na świecie wynosiła w 2012 r. ok. 3,3 mld osób<sup>1</sup>. Była ona zatem najwyższa w historii, co wynika przede wszystkim z rosnącej liczby ludności. Sytuacja na rynkach pracy różni się jednak, często w sposób bardzo znaczny, pomiędzy krajami. Wynika to z ich poziomu rozwoju gospodarczego, tradycji kulturowej, położenia geograficznego, a także z decyzji politycznych podejmowanych przez ich rządy. Można jednak wskazać czynniki, które mają wpływ na współczesny rynek pracy i które w dużym stopniu są wspólne dla większości krajów świata. Zwykle dzieli się je na trzy grupy:

- czynniki ekonomiczne, wynikające przede wszystkim ze zmian, jakie zachodzą w światowej gospodarce, a także powiązanych z nimi zmian w zarządzaniu przedsiębiorstwami,
- czynniki technologiczne, związane z szeroko rozumianym postępem technicznym,
- czynniki demograficzne i społeczne.

### Zmiany w światowej gospodarce oraz w zarządzaniu przedsiębiorstwami

Jedną z najważniejszych zmian, jakie zaszły w ostatnich kilkadziesiąt latach w światowej gospodarce, był wzrost znaczenia sektora usług. Udział sektorów usługowych w PKB w krajach Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) przekracza obecnie 70%. To zjawisko ma zasadnicze znaczenie dla struktury zatrudnienia, a także charakteru i sposobu wykonywania pracy. Wzrost znaczenia w gospodarce sektorów usługowych, gdzie organizacja pracy umożliwia znacznie większą elastyczność niż w przemyśle, sprzyja zjawisku świadczenia pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz umożliwia szersze stosowanie przez pracodawców alternatywnych do stałej umowy o pracę form zatrudnienia. To z kolei sprawia, że stosunek pracy w sektorze usług jest mniej stabilny niż w przemyśle czy w rolnictwie. Pojawiło się tutaj także wiele nowych zawodów, przede wszystkim w usługach finansowych, informatyce, ochronie zdrowia, edukacji i rozrywce.

Zmniejszanie barier celnych i inwestycyjnych, niskie koszty transportu morskiego oraz poprawa szybkości komunikowania się spowodowały w ostatnich latach zasadnicze zmiany na gospodarczej mapie świata. Na-

---

<sup>1</sup> *World of Work Report*, International Labour Organization, Genewa, czerwiec 2013 r., s. 8.

stąpił dynamiczny rozwój rozproszonych geograficznie łańcuchów dostaw (ang. *supply chains*), nazywanych również często globalnymi łańcuchami wartości dodanej (*global value chains*, GVC)<sup>2</sup>. W dużym uproszczeniu są to wszystkie czynności i działania wykonywane przez przedsiębiorstwo i jego partnerów – przede wszystkim dostawców – dla wytworzenia i dostarczenia końcowemu klientowi produktu lub usługi. Przedsiębiorstwa z wielu sektorów w coraz większym stopniu tworzą wartość dla klienta dzięki sieciom współpracujących ze sobą podmiotów<sup>3</sup>.

Od lat 80. XX wieku nasilił się także trend polegający na tym, że wiele komponentów oraz czynności niezbędnych do wytworzenia finalnego produktu zaczęto wytwarzać w innych krajach, nieraz w bardzo odległych regionach świata. Jednym z najważniejszych powodów umiędzynarodowienia przez przedsiębiorstwa ich działalności, dokonywanego albo przez bezpośrednie inwestycje za granicą, albo też rozwijanie współpracy handlowej z zagranicznymi partnerami, jest chęć uzyskania przez nie kosztowej przewagi konkurencyjnej. Początkowo przenoszenie działalności z krajów rozwiniętych za granicę dotyczyło najprostszych, pracochłonnych prac w sektorach produkcyjnych, takich jak produkcja odzieży, obuwia, zabawek czy też montaż elektroniki. Do największych beneficjentów tego zjawiska historycznie należały Chiny. Jednak w wyniku wzrostu płac w tym kraju coraz częściej ten rodzaj produkcji trafia do Wietnamu, Bangladeszu, Kambodży i Indonezji<sup>4</sup>.

Od lat 90. za granicę zaczęły być przenoszone czynności o rosnącym stopniu złożoności i wymagające większej wiedzy, takie jak proste usługi prawnicze i analityczne, obsługa kart kredytowych, telefoniczna obsługa klienta czy też produkcja oprogramowania. Natomiast prace wymagające wysokich kwalifikacji, m.in. działalność badawczo-rozwojowa czy marketing, w dalszym ciągu są w większości wykonywane w Stanach Zjednoczonych, krajach Europy Zachodniej, Japonii czy Singapurze.

Wzrost zainteresowania przedsiębiorstw przenoszeniem swojej działalności za granicę wzmocniły także zmiany w zarządzaniu przedsiębiorstwami. W wyniku zaostrzającej się konkurencji firmy stale poszukują rozwiązań, które pozwolą im na obniżenie kosztów i zwiększenie wydajności pracy.

<sup>2</sup> *World Investment Report 2013. Global Value Chains: Investment and Trade for Development*, UNCTAD, Genewa 2013, s. 125.

<sup>3</sup> Stąd też w literaturze zarządzania często spotyka się pogląd, że we współczesnej gospodarce coraz częściej na rynku konkurują nie pojedyncze przedsiębiorstwa, tylko całe łańcuchy dostaw.

<sup>4</sup> *The boomerang effect*, „The Economist” z 21 kwietnia 2012 r., Special section, s. 8–11.

Zaczęły one analizować, jakie czynności i procesy powinny w dalszym ciągu być wykonywane przez nie same (te czynności definiowane są zwykle jako tzw. kluczowe kompetencje, *core competences*), a które – zwłaszcza, jeżeli mogą być one wykonane taniej – mogą być zlecone innym przedsiębiorstwom<sup>5</sup>. W wyniku tego w zarządzaniu pojawiły się dwa ważne zjawiska:

- **outsourcing**, czyli wydziałanie ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa niektórych realizowanych przez nie samodzielnie funkcji i przekazywanie ich do wykonania innym podmiotom<sup>6</sup>,
- **offshoring**, czyli częściowe lub całkowite przeniesienie działalności firmy za granicę – albo do jej istniejącej lub tworzonej tam filii, albo do innego przedsiębiorstwa (co w tym drugim wypadku określane jest zwykle pojęciem *offshore outsourcing*); proces ten dotyczy zarówno sektorów produkcyjnych, jak i usługowych<sup>7</sup>.

Dążenie do obniżania kosztów oraz decyzje firm o wydzieleniu i/lub przeniesieniu niektórych rodzajów działalności ma poważne konsekwencje dla rynków pracy wszystkich krajów, których ono dotyczy. W krótkim czasie ma to zwykle negatywne efekty dla kraju, z którego przenoszona jest działalność, natomiast w długim okresie często są one dla niego pozytywne. Zależy to jednak od wielu czynników<sup>8</sup>. Do najważniejszych bezpośrednich skutków *offshoringu* należy zmniejszanie się liczby miejsc pracy dla osób niżej wykształconych (zwłaszcza w przemyśle) w krajach rozwiniętych oraz ich zwiększanie się w krajach rozwijających się.

Te tendencje stwarzają nowe szanse, ale i zagrożenia krajów przyjmujących (*host countries*). Przede wszystkim lokowanie działalności za granicą zawsze niesie dla przedsiębiorstwa pewne ryzyko, związane m.in. z rosnącymi kosztami transportu, pracy i surowców, jakością wytwarzanych produktów lub świadczonych usług, przerwaniem dostaw w wyniku katastrof naturalnych, a także zagrożeniem kopiowania wzorów, patentów i technologii produkcji przez lokalnych poddostawców. We współczesnej gospodarce, której cechą są częste zmiany poziomu popytu, coraz bardziej liczy

<sup>5</sup> J.H. Dunning, S.M. Lundan, *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Edward Elgar, Cheltenham 2008, s. 196.

<sup>6</sup> M. Trocki, *Outsourcing*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2001, s. 13.

<sup>7</sup> *Offshoring and Employment. Trends and Impacts*, OECD Publishing, Paryż 2007, s. 15. Należy jednak pamiętać, że wiele rodzajów działalności nie podlega tym zjawiskom lub podlega im w bardzo niewielkim stopniu. Do najważniejszych z nich należą m.in. administracja publiczna, ochrona zdrowia, edukacja, a także wiele innych rodzajów usług, które wymagają osobistego kontaktu z klientem.

<sup>8</sup> *Offshoring and Employment*, op. cit., s. 35.

się szybkość dostarczenia produktu na rynek. Wiele produktów staje się również tak bardzo zaawansowanych technologicznie, że konieczna jest fizyczna bliskość działalności badawczo-rozwojowej i produkcji. W wyniku automatyzacji procesów produkcyjnych koszty pracy stanowią o wiele mniejszy niż dawniej procent ogólnych kosztów wytwarzania. Dla przykładu, koszty pracy związane z produkcją IPada stanowiły w 2012 r. ok. 6,5% jego ceny detalicznej, natomiast koszty pracy związane z finalnym montażem w Chinach – jedynie ok. 1,5% ceny detalicznej<sup>9</sup>. To powoduje, że rośnie liczba przypadków ponownego przenoszenia działalności przez przedsiębiorstwa z krajów rozwijających się do krajów wysoko rozwiniętych (zjawisko określane angielskimi terminami *inshoring* lub *reshoring*<sup>10</sup>). Coraz częściej w krajach rozwiniętych w „tradycyjne” rodzaje działalności inwestują przedsiębiorstwa pochodzące z krajów rozwijających, czego jednym z najnowszych przykładów może być rozpoczęcie w 2013 r. w Stanach Zjednoczonych wytwarzania niektórych ze swoich najbardziej innowacyjnych produktów przez chiński koncern informatyczny Lenovo<sup>11</sup>.

### Zmiany technologiczne

Pojawienie się na początku lat 90. internetu rozpoczęło trwającą do dzisiaj rewolucję w obszarze technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Ma to wpływ na pracę oraz zatrudnienie na kilku różnych płaszczyznach.

- Rewolucja technologiczna spowodowała rozwój sektorów z dużym udziałem wiedzy, co stymuluje wzrost popytu na pracę wysoko wykwalifikowanych pracowników<sup>12</sup>. Innowacje powodują także szybszą dezaktualizację posiadanych kwalifikacji, przez co konieczne jest poświęcanie przez pracowników większej niż dawniej ilości czasu na doksztalcanie się i rozwijanie swoich umiejętności przez cały czas trwania kariery zawodowej (konceptcja tzw. uczenia się przez całe życie, *lifelong learning*).
- Pojawienie się nowych technologii (zwłaszcza szerokopasmowego internetu), umożliwiających szybki i tani transfer głosu oraz danych, wzmocniło tendencje do przenoszenia i lokowania w krajach rozwi-

<sup>9</sup> *The Third industrial revolution*, „The Economist” z 21 kwietnia 2012 r., Special section, s. 3–4.

<sup>10</sup> *Coming home*, „The Economist” z 19 stycznia 2013 r., Special section, s. 6–9.

<sup>11</sup> *Lenovo Announces Official Opening of U.S. Computer Manufacturing Line in North Carolina*, <http://finance.yahoo.com/news/lenovo-announces-official-opening-u-150000849.html> [dostęp: 2 października 2013 r.].

<sup>12</sup> R. Dobb i in., *The world at work: jobs, pay and skills for 3.5 billion people*, McKinsey Global Institute, czerwiec 2012, s. 41.

jających się działalności usługowej analogicznie do trwającego już procesu umiędzynarodowienia działalności produkcyjnej. Umożliwiło to także powstanie globalnego sektora nowoczesnych usług biznesowych. Działają na nim m.in. przedsiębiorstwa świadczące usługi *outsourcingu* procesów biznesowych (*business process outsourcing*) oraz tzw. centra usług wspólnych (*share service centres*), w których wielooddziałowe przedsiębiorstwa konsolidują niektóre rodzaje działalności (m.in. księgowość, finanse, zakupy, IT i obsługa klienta) prowadzonej wcześniej w ich filiach; bardzo często takie centra są tworzone w krajach o niższych kosztach pracy, m.in. w Polsce<sup>13</sup>.

- Powszechna dostępność i niski koszt korzystania z telefonów komórkowych, smartfonów oraz innych urządzeń mobilnych sprawiły, że możliwe stało się zdalne świadczenie pracy poza miejscem zatrudnienia (biurem). Dało to pracodawcom większą swobodę w kształtowaniu stosunku zatrudnienia, a także dostęp do większej liczby potencjalnych pracowników, często w tańszych lokalizacjach<sup>14</sup>. Z kolei pracownicy zyskali możliwość świadczenia pracy dla odległych geograficznie pracodawców.
- Technologie są prawdopodobnie najważniejszym czynnikiem wpływającym na obserwowany w ostatnich latach w większości krajów świata systematyczny wzrost wydajności pracy<sup>15</sup>. Wydajność (produktywność) pracy jest z kolei jednym z najważniejszych czynników mających wpływ na rynek pracy<sup>16</sup>. Dzięki podnoszeniu wydajności pracy przedsiębiorstwa mogą m.in. obniżyć ceny wytwarzanych dóbr i usług, co sprawia, że konsumenci są w stanie nabyć większą ich ilość lub też przeznaczyć zaoszczędzone środki na zakup innych dóbr, co z kolei powoduje wzrost popytu na pracę i wzrost wynagrodzeń.

---

<sup>13</sup> Według szacunków Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych w Polsce (Association of Business Service Leaders in Poland, ABSL), organizacji branżowej zrzeszającej przedsiębiorstwa z tego sektora, w 2014 r. liczba zatrudnionych w zagranicznych centrach usług biznesowych w Polsce wyniesie ok. 125 tys. osób. Zob. *Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2013*, ABSL, Warszawa 2013, s. 11.

<sup>14</sup> J. Manyjka, S. Lund, B. Auguste, S. Ramaswamy, *Help wanted: the future of work in advanced economies*, McKinsey Global Institute, 2012, s. 3, 7.

<sup>15</sup> P. Krugman, R. Wells, *Makroekonomia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012, s. 136.

<sup>16</sup> „Wydajność” lub „produktywność” pracy to wartość produkcji wytworzonej w danym okresie przez jednego pracującego. Najczęściej jest ona definiowana jako realny PKB podzielony przez liczbę pracowników lub liczbę przepracowanych godzin pracy.

W praktyce można wskazać wiele przykładów, jak zachodzący postęp technologiczny, najczęściej w połączeniu z innymi trendami i zjawiskami opisanymi w niniejszym artykule, ma wpływ na ilość, jakość i lokalizację miejsc pracy. Interesującym przykładem może być technologia tzw. chmury obliczeniowej (*cloud computing*), polegająca na przechowywaniu, przetwarzaniu oraz udostępnianiu danych przez internet z dowolnego miejsca na świecie. Wykorzystywanie modelu chmury obliczeniowej umożliwia przedsiębiorstwom nie tylko obniżenie kosztów, ale również opracowywanie nowych innowacyjnych usług, które mogą być świadczone dla klientów na całym świecie z odległych, często wiejskich, regionów. Technologia chmury obliczeniowej stwarza również możliwości do świadczenia pracy zdalnej, a tym samym umożliwia tworzenie nowych miejsc pracy dla specjalistów IT w miejscu ich zamieszkania. Według szacunków z 2012 r. wykorzystanie chmury obliczeniowej może przyczynić się do powstania na świecie do 2015 r. 14 milionów nowych miejsc pracy<sup>17</sup>.

Brytyjski tygodnik „The Economist” w swoim ostatnim raporcie na temat tendencji na rynku pracy podaje jako przykład połączenia globalizacji i rewolucji w technologiach informacyjnych serwis oDesk, za pomocą którego można zlecić wykonanie usługi (np. tłumaczenia, zaprojektowania logo firmy, opracowania aplikacji internetowej, stworzenia strony www lub jej pozycjonowanie) osobom wykonującym wolne zawody<sup>18</sup>. Wiele z takich zleceń trafia do osób w krajach rozwijających się, m.in. Filipin i Indii. Wykonanie usługi za pomocą tego serwisu pozwala uzyskać oszczędności nawet do 90%. Jest to tylko jeden z wielu przykładów, w jaki sposób obserwowane od lat zjawisko przenoszenia produkcji za granicę do krajów o niższych kosztach pracy przestało być dłużej ograniczone do przemysłu – współcześnie dotyczy ono także prac wykonywanych przez pracowników umysłowych<sup>19</sup>.

### Zmiany demograficzne i społeczne

Zjawiskiem, które ma ogromny wpływ na sytuację na rynku pracy, jest starzenie się społeczeństw. Dotyczy ono, chociaż w różnym stopniu, wszystkich krajów OECD<sup>20</sup>. Istnieją dwa powody zwiększenia się liczby osób starszych na rynku pracy:

<sup>17</sup> *Cloud Computing to Create 14 Million New Jobs by 2015*, <http://www.microsoft.com/en-us/news/features/2012/mar12/03-05cloudcomputingjobs.aspx> [dostęp: 1 października 2013 r.].

<sup>18</sup> Adres strony internetowej: [www.odesk.com](http://www.odesk.com).

<sup>19</sup> *The great mismatch*, „The Economist” z 10 września 2011 r., Special section, s. 5.

<sup>20</sup> *Live longer, work longer*, OECD Publishing, Paryż 2006, s. 20.



- wydłużanie się średniej długości życia; według szacunków ONZ średnia długość życia w krajach rozwiniętych wzrośnie do 2050 r. z obecnych 77 lat do 83 lat<sup>21</sup>,
- malejąca liczba urodzeń, co sprawia, że zmniejsza się liczba młodych pracowników wchodzących na rynek pracy.

Starzenie się społeczeństw ma istotny wpływ zarówno na popyt, jak i na podaż pracy. W wielu krajach można zaobserwować wzrost liczby zatrudnionych w najstarszych grupach wiekowych i odsuwanie w czasie momentu przechodzenia na emeryturę. Duży wpływ na to mają wprowadzane rozwiązania prawne mające na celu wydłużenie okresu aktywności zawodowej, takie jak podniesienie wieku emerytalnego czy też ograniczanie możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę.

Wydłużanie się długości życia ma również wpływ na rynek produktów i usług m.in. w farmacji, edukacji i turystyce. Wzrośnie również popyt na usługi związane z ochroną zdrowia i opieką nad osobami starszymi. Według amerykańskiego Biura Statystyki Pracy (U.S. Bureau of Labor Statistics) to właśnie w tych sektorach w latach 2010–2020 powstanie w Stanach Zjednoczonych największa liczba nowych miejsc pracy<sup>22</sup>.

Kolejnym ważnym zjawiskiem jest wzrost poziomu wykształcenia kobiet oraz ich rosnąca aktywność na rynku pracy. W krajach OECD liczba aktywnych zawodowo kobiet w grupie wiekowej 15–64 lata wzrosła z 58% w 1990 r. do 65% w roku 2011<sup>23</sup>. Powodem są m.in. ich rosnące aspiracje zawodowe, chęć uzyskania finansowej niezależności oraz potrzeba sprawowania większej kontroli nad własnym życiem. Dla zwiększającej się liczby osób samotnie wychowujących dzieci, wśród których zdecydowanie dominują kobiety, praca stała się ekonomiczną koniecznością.

Kobiety częściej niż mężczyźni decydują się na zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednocześnie zarabiają mniej niż mężczyźni, gdyż częściej niż oni podejmują gorzej płatne prace w edukacji, służbie zdrowia, opiece społecznej, hotelarstwie, gastronomii i handlu detalicznym<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> *World Populations Prospects. The 2012 Revision*, United Nations, Nowy Jork 2013, s. 15.

<sup>22</sup> *Employment projections – 2010–20*, Bureau of Labor Statistics, 1 lutego 2012 r., <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ecopro.pdf> [dostęp: 4 listopada 2013 r.].

<sup>23</sup> *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing 2012, s. 150, 259.

<sup>24</sup> *Ibidem*, s. 151, 153.



## Zmiany w charakterze i sposobie wykonywania pracy

Zmiany w światowej gospodarce, postęp techniczny oraz przemiany zachodzące w społeczeństwach wielu krajów mają wpływ na charakter oraz sposób świadczenia pracy. Można tutaj wskazać kilka charakterystycznych tendencji.

**Mniejsza trwałość stosunku pracy.** Przedsiębiorstwa i instytucje w większym stopniu niż dawniej polegają na pracy osób, z którymi pozostają w innym niż tradycyjny – długoterminowa umowa o pracę na pełnym etacie z jednym pracodawcą – stosunku pracy. W ostatnich latach nastąpił wzrost popularności alternatywnych, bardziej elastycznych form zatrudnienia, co pozwala pracodawcom m.in. obniżyć koszty pracy, a pracownikom pogodzić obowiązki zawodowe z życiem prywatnym. Częściowo związane jest to również ze zmieniającym się charakterem pracy, która m.in. częściej niż dawniej przybiera postać pracy projektowej.

Z ekonomicznego punktu widzenia większa elastyczność rynku pracy, pozwalająca na bardziej efektywną alokację zasobów pracy, jest zjawiskiem korzystnym. Niesie ona jednak ze sobą także negatywne skutki społeczne. Pojawienie się elastycznych form zatrudnienia, zwłaszcza jeżeli wiąże się to z pracą w niepełnym wymiarze czasu pracy (o czym szerzej w dalszej części artykułu), ma bowiem wpływ na wzrost liczby tzw. biednych pracujących (*working poor*) czy osób, których dochody z tytułu świadczonej pracy sytuują ich na granicy lub poniżej progu ubóstwa<sup>25</sup>.

**Praca tymczasowa.** W wielu krajach mamy do czynienia ze znacznym wzrostem popularności jednej z najważniejszych alternatywnych form zatrudniania, jaką jest praca tymczasowa<sup>26</sup>. Do najważniejszych przyczyn tego zjawiska należy konieczność zapewnienia przez przedsiębiorstwa elastyczności w celu dostosowywania się do częstych wahań popytu.

Wśród pracowników tymczasowych częściej reprezentowani są ludzie młodzi, kobiety oraz członkowie mniejszości etnicznych. Pracownicy tymczasowi są szczególnie narażeni na negatywne skutki zmian cyklu koniunkturalnego – jako pierwsi tracą pracę w sytuacji pogorszenia się sytuacji gospodarczej.

**Praca w niepełnym wymiarze czasu pracy.** W ostatnich latach nastąpił wzrost pracy świadczonej w niepełnym wymiarze czasu pracy, co wynika tak

<sup>25</sup> W. Kozek, J. Kubisa, P. Ostrowski, *Bliżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana, nisko płatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 10, s. 2, oraz artykuł M. Wójcik-Żołądek, *Bieda pracujących. Zjawisko working poor w Polsce*, s. 159–180 tej publikacji.

<sup>26</sup> *World of Work Report*, op. cit., s. 10.

z potrzeb pracodawców, jak i indywidualnych potrzeb pracowników. Praca świadczona w niepełnym wymiarze czasu pracy przez pracowników, którzy chcieliby pracować dłużej, stanowi jeden z wymiarów negatywnego zjawiska na rynku pracy, jakim jest niepełne zatrudnienie (*underemployment*)<sup>27</sup>.

**Większa elastyczność co do czasu świadczenia pracy.** Pracodawcy w krajach rozwiniętych zaczęli przywiązywać większą uwagę do zagadnień związanych z zapewnieniem ich pracownikom większej równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym (*work-life balance*), czyli kwestią bardziej harmonijnego godzenia obowiązków zawodowych z czasem wolnym (życie rodzinne, hobby, wolontariat). Jednym z przykładów tej tendencji jest wprowadzanie przez organizacje tzw. ruchomego czasu pracy (*flexi-time*), czyli umożliwienie pracownikom pewnej swobody co do godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy. Innymi przykładami są tzw. kumulacja godzin pracy (*compressed hours*), czyli przepracowanie pełnej wymaganej liczby godzin pracy w krótszym okresie (np. zamiast 8 godzin dziennie od poniedziałku do piątku przepracowanie 10 godzin dziennie od poniedziałku do czwartku), a także rozdzielanie godzin pracy pomiędzy dwóch pracowników, którzy wspólnie świadczą pracę jednej osoby zatrudnionej na pełen etat (*job sharing*).

**Większa elastyczność co do miejsca świadczenia pracy.** Coraz częściej praca to wynik realizowanych zadań, a nie konkretne miejsce, w którym jest ona wykonywana. Nowym sposobem świadczenia pracy stała się bowiem praca zdalna (telepraca), czyli świadczenie pracy poza jednostką organizacyjną pracodawcy (najczęściej w domu pracownika) z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Wzrost popularności tej formy zatrudnienia był możliwy przede wszystkim dzięki niskim kosztom i wysokiej jakości połączeń internetowych. Praca w domu oznacza obniżenie kosztów dla pracodawcy (m.in. mniejsze koszty powierzchni biurowej, energii elektrycznej, wody, wynajmu miejsc parkingowych). Dla pracownika ważne są m.in. oszczędności czasu związane z dojazdami do pracy, zmniejszenie ryzyka wypadków związanego z przemieszczaniem się, a także ograniczenie zanieczyszczenia środowiska. Popularyzacja telepracy ma również pozytywny wpływ na rozwój gospodarczy regionów, gdyż osoby świadczące pracę zdalną mogą mieszkać i pracować poza wielkimi miastami i aglomeracjami, w których często mają swoje siedziby atrakcyjni pracodawcy. Praca zdalna jest także wykorzystywana do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

---

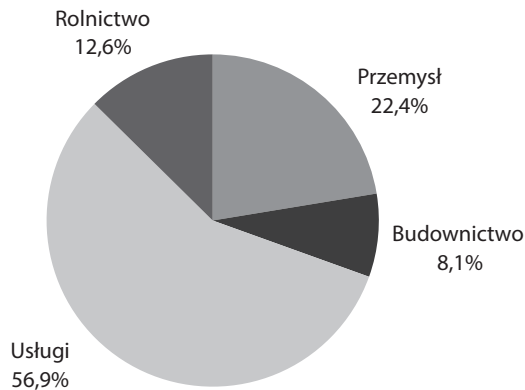
<sup>27</sup> A. Kiersztyn, *Underemployment: nowe zjawisko, czy nowy termin?*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10, s. 19.

**Częstsze zmiany wykonywanej pracy i większa liczba pracodawców.** Ludzie częściej niż kiedyś zmieniają kierunki kariery, z czym wiąże się zmiana zakresu obowiązków i charakteru świadczonej pracy. Wykonują oni również bardziej zróżnicowane zadania dla większej liczby pracodawców.

## Zmiany na rynku pracy w Polsce

Większość z przedstawionych w pierwszej części artykułu tendencji znalazła swoje odzwierciedlenie w Polsce. Od lat 90. XX wieku w naszym kraju systematycznie rosło zatrudnienie w sektorach usługowych, a malało w przemyśle. Według obliczeń Instytutu Ekonomicznego Narodowego Banku Polskiego dokonanych na podstawie danych GUS w 2012 r. w usługach było zatrudnionych 56,9% pracujących Polaków (według definicji BAEL<sup>28</sup>), a w sektorach usługowych znajdowało się 62% etatów w gospodarce narodowej<sup>29</sup>. Odsetek pracujących w poszczególnych sektorach polskiej gospodarki przedstawiono na wykresie 1.

**Wykres 1. Średni odsetek pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki w Polsce w 2012 r. (według BAEL)**



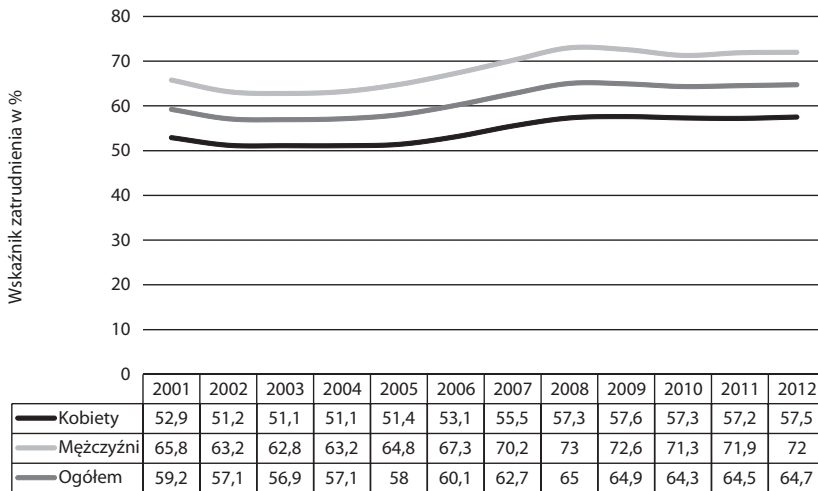
Źródło: na podstawie *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, J. Tyrowicz (red.), Instytut Ekonomiczny NBP, Warszawa 2013, s. 9.

<sup>28</sup> „Badanie aktywności ekonomicznej Polaków” cykliczne badania prowadzone od 1992 r. przez GUS, polegające na ankietowaniu ogólnopolskiej próby gospodarstwa domowych. Realizowane jest ono zgodnie z metodyką Międzynarodowej Organizacji Pracy. Wyniki tego badania publikowane są w serii „Informacje i Opracowania Statystyczne GUS”.

<sup>29</sup> *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, J. Tyrowicz (red.), Instytut Ekonomiczny NBP, Warszawa 2013, s. 9.

Wskaźnik zatrudnienia kobiet w Polsce, podobnie jak w innych krajach rozwiniętych, jest niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn i w 2012 r. wyniósł 57,5% (wykres 2).

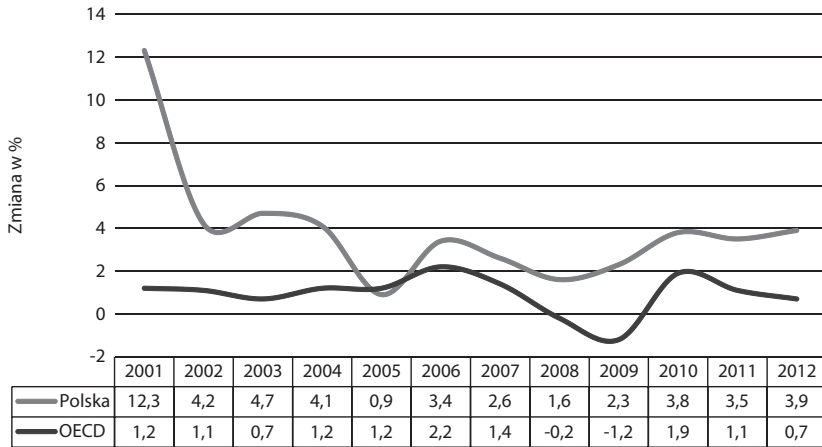
**Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w wieku 20–64 lat w Polsce w latach 2001–2012**



Źródło: na podstawie Bank Danych Lokalnych GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne). Wskaźnik zatrudnienia według wieku i płci (NTS-2, 1995–2012)*, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [dostęp: 6 października 2013 r.].

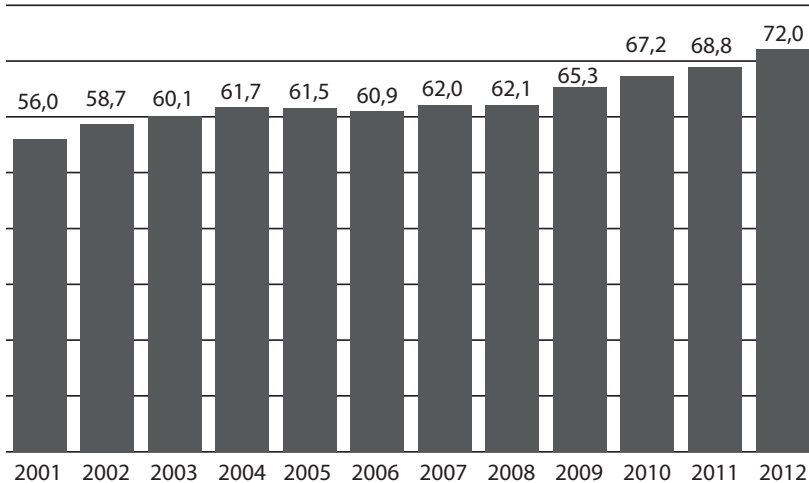
Pozytywnym zjawiskiem obserwowanym w Polsce w ostatnich latach jest wzrost wydajności pracy. Od 2001 r. produktywność pracy w Polsce rosła średnio o 3 pkt proc. szybciej niż średnia w krajach OECD. Poza jednym okresem (rok 2005) wzrost wydajności pracy w Polsce był zawsze wyższy niż średnia dla wszystkich państw OECD (wykres 3). Ten trend potwierdzają również dane Eurostatu dotyczące wydajności pracy na jednego zatrudnionego w krajach Unii Europejskiej (wykres 4).

**Wykres 3. Zmiany w godzinowej wydajności pracy w Polsce oraz w krajach OECD w latach 2001–2012**



Źródło: na podstawie *Dataset: Labour productivity growth*, OECD, <http://www.oecd-ilibrary.org/> [dostęp: 10 września 2013 r.].

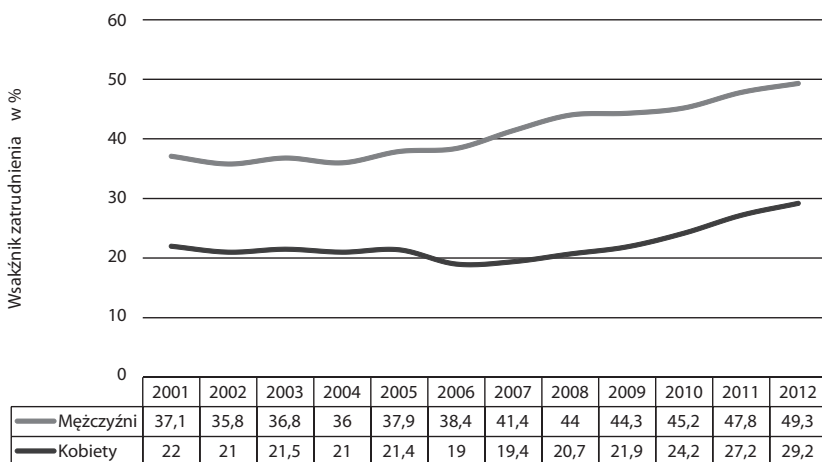
**Wykres 4. Wydajność pracy w Polsce na jednego zatrudnionego na tle średniej państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27 = 100) w latach 2001–2012**



Źródło: na podstawie *Labour productivity per person employed*, Eurostat 2013, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [dostęp: 10 września 2013 r.].

Kolejnym pozytywnym zjawiskiem na polskim rynku pracy w ostatnich latach był wzrost liczby zatrudnionych, tak kobiet jak i mężczyzn, w najstarszej grupie wiekowej (wykres 5).

**Wykres 5. Aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 55–64 lat w Polsce w latach 2001–2012**

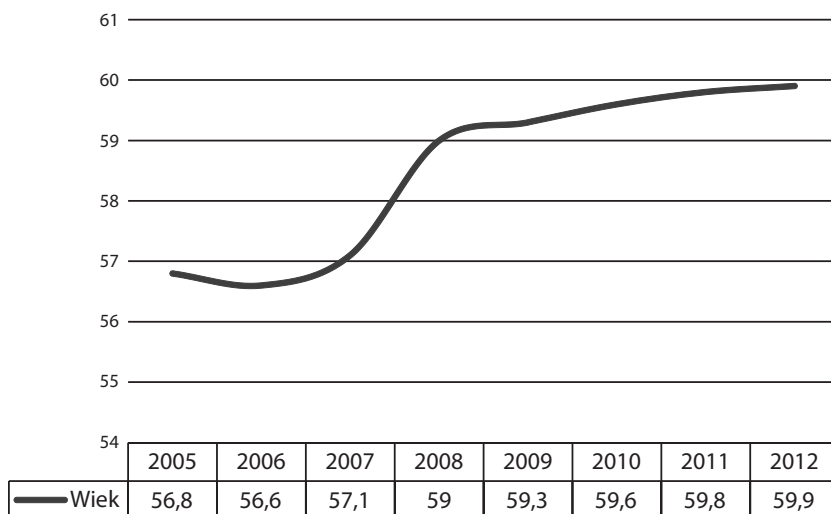


Źródło: na podstawie Bank Danych Lokalnych GUS, *Aktywność ekonomiczna ludności (dane średnioroczne). Wskaźnik zatrudnienia według wieku i płci (NTS-2, 1995–2012)*, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [dostęp: 5 października 2013 r.].

Trend polegający na wydłużaniu się aktywności zawodowej i późniejszego opuszczania przez Polaków rynku pracy potwierdzają również dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). W 2005 r. średni wiek osób, którym przyznano emeryturę w ZUS, wynosił 56,8 lat, w 2012 r. było to już 59,9 lat (wykres 6)<sup>30</sup>.

<sup>30</sup> ZUS wypłaca ok. 80% emerytur w Polsce. Pozostałym świadczeniobiorcom emerytury wypłacają: Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwo Obrony Narodowej, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych oraz Ministerstwo Sprawiedliwości.

**Wykres 6. Średni wiek osób, którym w latach 2005–2012 przyznano emeryturę w ZUS**



Źródło: na podstawie seryjnej publikacji *Ważniejsze informacje z zakresu ubezpieczeń społecznych*, (raporty z lat: 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 i 2012), ZUS, <http://www.zus.pl/default.asp?id=5&p=5> [dostęp: 1 października 2013 r.].

Polska należy do krajów o bardzo wysokim udziale elastycznych form zatrudnienia. Udział pracujących na podstawie umów o pracę na czas określony zwiększył się wyraźnie po 2003 r. Według NBP w Polsce ok. 27% pracujących jest zatrudnionych na podstawie tego rodzaju umów i jest to najwyższy wskaźnik w Unii Europejskiej<sup>31</sup>. Inną cechą wyróżniającą nasz kraj jest jednoczesne stosowanie z umowami o pracę tzw. zatrudnienia niepracowniczego (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia). To zjawisko dotyczy jednak tylko 0,4% pracujących i ok. 22% przedsiębiorstw<sup>32</sup>.

Z danych OECD wynika, że odsetek osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy od kilku lat spada i obecnie jest w naszym kraju dwukrotnie niższy niż średnia dla krajów rozwiniętych (wykres 7). W 2012 r. kobiety stanowiły 67,6% osób świadczących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce przy średniej dla wszystkich krajów OECD wynoszącej 69,3%<sup>33</sup>.

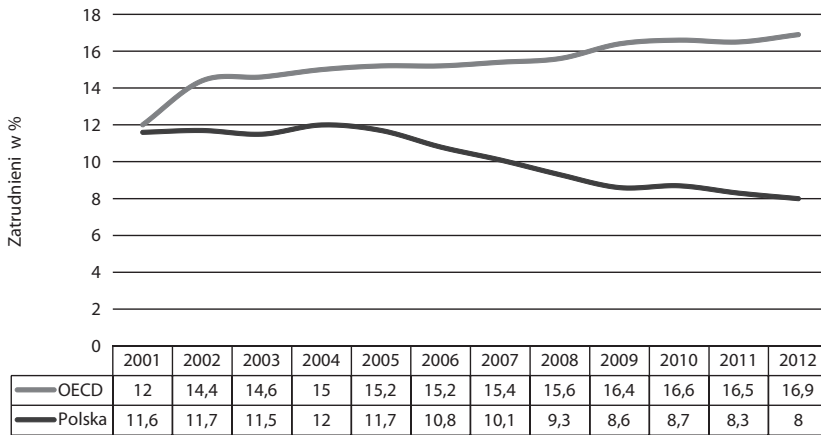
<sup>31</sup> *Badanie ankietowe, op. cit.*, s. 33.

<sup>32</sup> *Ibidem*.

<sup>33</sup> *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paryż, sierpień 2013 r., s. 251.



**Wykres 7. Średni procentowy udział osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce i w krajach OECD w latach 2001–2012**



Źródło: na podstawie *Incidence of part-time employment*, OECD, <http://stats.oecd.org> [dostęp: 10 października 2013 r.].

## Podsumowanie

Jak pokazują przytoczone wyżej dane, zjawiska kształtujące rynki pracy w krajach rozwiniętych, są także – chociaż z różnym natężeniem – obserwowane w Polsce. W naszym kraju rośnie liczba pracujących kobiet oraz pracujących kobiet i mężczyzn w najstarszej grupie wiekowej. Jednocześnie ponad ¼ pracowników jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony. Z kolei cechą, która odróżnia polski rynek pracy od rynków pracy większości krajów rozwiniętych, jest stosunkowo niski wskaźnik zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Znalezienie odpowiedzi na pytanie, jaka będzie „praca przyszłości”, nie jest łatwe. Zachodzące zmiany – ekonomiczne, technologiczne i demograficzne – stwarzają dla pracowników, pracodawców i rządów wiele nowych szans i możliwości, ale także nowe zagrożenia. Jednym ze skutków procesów globalizacyjnych w światowej gospodarce jest coraz wyraźniejsze łączenie się ze sobą narodowych rynków pracy. Niektórzy ekonomiści mówią wręcz o powstaniu globalnego rynku pracy, czemu sprzyjają m.in. integracja gospodarcza i polityczna, której najlepszym przykładem jest Unia Europejska i wspólny rynek wewnętrzny z zasadami swobodnego przepływu osób, towarów, usług oraz kapitału. Polityka gospodarcza i sytuacja makro-

ekonomiczna zawsze silnie oddziaływały na zatrudnienie, jednak obecnie w coraz większym stopniu to czynniki ponadnarodowe mają wpływ nie tylko na liczbę miejsc pracy w każdym kraju, ale również ich jakość, trwałość, a także poziom wynagrodzeń.

## Bibliografia

- Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*, J. Tyrowicz (red.), Instytut Ekonomiczny Narodowy Bank Polski, Warszawa 2013.
- The boomerang effect*, „The Economist” z 21 kwietnia 2012 r., Special section.
- Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD Publishing, Paris 2012.
- Coming home*, „The Economist” z 19 stycznia 2013 r., Special section.
- R. Dobb i in., *The world at work: jobs, pay and skills for 3.5 billion people*, McKinsey Global Institute, czerwiec 2012 r..
- J.H. Dunning, S.M. Lundan, *Multinational Enterprises and the Global Economy*, Edward Elgar, Cheltenham 2008.
- Global Employment Trends 2013*, International Labour Organization, Genewa, styczeń 2013 r..
- The great mismatch. The future of jobs (special report)*, „The Economist” z 10 września 2011 r., Special section.
- A. Kiersztyn, *Underemployment: nowe zjawisko, czy nowy termin?*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 10.
- W. Kozek, J. Kubisa, P. Ostrowski, *Blżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana, nisko płatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” 2005, nr 10.
- P. Krugman, R. Wells, *Makroekonomia*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2012.
- J. Manyjka, S. Lund, B. Auguste, S. Ramaswamy, *Help wanted: the future of work in advanced economies*, McKinsey Global Institute, 2012.
- OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing, Paryż, sierpień 2013 r.
- Offshoring and Employment. Trends and Impacts*, OECD Publishing, Paryż 2007.
- Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2013*, ABSL, Warszawa 2013.
- The Third industrial revolution*, „The Economist” z 21 kwietnia 2012 r., Special section.
- M. Trocki, *Outsourcing*, PWE, Warszawa 2001.
- World Investment Report 2013. Global Value Chains: Investment and Trade for Development*, UNCTAD, Genewa 2013.
- World Populations Prospects. The 2012 Revision*, United Nations, Nowy Jork 2013.
- World of Work Report*, International Labour Organization, Genewa, czerwiec 2013 r.