

nr 2
(193)
2025

- Podwójne obciążenie: wyzwania rynku pracy i pracowników wobec rosnącej liczby nieformalnych opiekunów rodzinnych osób starszych

Agnieszka Krawczyk-Dąbrowska

- Poland's Gig Game: A Deep Dive into Europe's Flexible Workforce Trends

Łukasz Cywiński

- Dostosowanie zabezpieczenia na wypadek bezrobocia w dwudziestoleciu międzywojennym do warunków społecznych

Magdalena Lewandowska

- Samoocena a sytuacja zawodowa po ustaniu zatrudnienia: rola poziomu samooceny w bezrobociu i aktywności zawodowej

Damian Badzmirowski

- Nowe regulacje rynku pracy a wsparcie długotrwale bezrobotnych

Ewa Flaszyńska

- Nowości w Głównej Bibliotece Pracy i Ubezpieczenia Społecznego

KWARTALNIK

RYNEK PRACY

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

**nr 2
(193)
2025**

Nie przepracowałem ani jednego dnia w swoim życiu.

Wszystko, co robiłem, to była przyjemność.

Thomas Alva Edison

SPIS TREŚCI

Od redakcji 3

Łukasz Arendt

ARTYKUŁY

Podwójne obciążenie: wyzwania rynku pracy
i pracowników wobec rosnącej liczby nieformalnych
opiekunów rodzinnych osób starszych 6

Agnieszka Krawczyk-Dąbrowska

Poland's Gig Game: A Deep Dive
into Europe's Flexible Workforce Trends 14

Łukasz Cywiński

Dostosowanie zabezpieczenia na wypadek
bezrobocia w dwudziestoleciu międzywojennym
do warunków społecznych 32

Magdalena Lewandowska

Samoocena a sytuacja zawodowa po ustaniu
zatrudnienia: rola poziomu samooceny
w bezrobociu i aktywności zawodowej 45

Damian Badzmirowski

Nowe regulacje rynku pracy a wsparcie
długotrwale bezrobotnych 57

Ewa Flaszyńska

NOWOŚCI WYDAWNICZE

Nowości w Głównej Bibliotece Pracy
i Ubezpieczenia Społecznego 70

OD REDAKCJI

Szanowni Państwo,

w drugim tegorocznym numerze „Rynku Pracy” prezentujemy tematy związane z wpływem zmian demograficznych i technologicznych na rynek pracy, a także ze wspieraniem osób bezrobotnych – w tym długotrwale – w (re)integracji z rynkiem pracy.

W pierwszym tekście Agnieszka Krawczyk-Dąbrowska skupia się na wyzwaniach związanych z „podwójnym obciążeniem” osób aktywnych na polskim rynku pracy, którzy łączą pracę z pełnieniem funkcji opiekuńczych wobec seniorów – członków gospodarstw domowych. Wskazuje na możliwe kierunki wsparcia tych osób ze strony pracodawców czy instytucji państwowych.

W drugim artykule Łukasz Cywiński porusza ciekawą problematykę pracy z sferze tzw. gig economy, której skala rośnie w miarę rozwoju technologii i platform cyfrowych oferujących tę niestandardową formę zatrudnienia. Artykuł skupia się na analizie tego zjawiska – głównie w Polsce – bazując na danych z ofert pracy pozyskanych z internetu. Wnioski płynące z analiz są interesujące, szczególnie w kontekście przestrzennego rozkładu *gig economy* według województw.

Kolejny artykuł autorstwa Magdaleny Lewandowskiej wprowadza czytelnika w problematykę wsparcia osób bezrobotnych – w tym konkretnym przypadku z perspektywy historycznej. Autorka analizuje rozwiązania wprowadzone w Polsce w okresie XX-lecia międzywojennego, co było o tyle istotne, iż po odzyskaniu niepodległości nie istniały regulacje prawne zabezpieczające pracowników w razie bezrobocia.

Następnie Damian Badzmirowski analizuje, sięgając po materiał empiryczny zgromadzony w ramach badania przeprowadzonego techniką CATI, zależność między poziomem samooceny a sytuacją na rynku pracy w okresach przejściowych w zatrudnieniu. Wnioski płynące z analizy podkreślają ważną rolę działań mających na celu podtrzymanie dobrostanu psychicznego osób tracących pracę, co ma praktyczne znaczenie dla działań podejmowanych przez pracodawców i publiczne służby zatrudnienia.

W ostatnim tekście Ewa Flaszyńska porusza istotną problematykę z obszaru aktywnej polityki rynku pracy dotyczącej wsparcia osób długotrwale bezrobotnych w powrocie na rynek pracy. Przedstawia zmianę podejścia do wspierania tej grupy przez urzędy pracy, wprowadzoną na mocy ustawy z 20 marca 2025 roku o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Na szczególną uwagę zasługuje wzmocnienie potrzeby kompleksowego wsparcia dla osób oddalonych od rynku pracy, realizowane m.in. poprzez ulepszone formy współpracy instytucjonalnej.

Od tego numeru będziemy publikować nowości wydawnicze w Głównej Bibliotece Pracy i Zabezpieczenia Społecznego.

Życzymy Państwu przyjemnej
lektury!

Łukasz Arendt
redaktor naczelny

PODWÓJNE OBCIĄŻENIE: WYZWANIA RYNKU PRACY I PRACODAWCÓW WOBEC ROSNĄCEJ LICZBY NIEFORMALNYCH OPIEKUNÓW RODZINNYCH OSÓB STARSZYCH

Agnieszka Krawczyk-Dąbrowska

ABSTRAKT

W artykule przedstawiono analizę zjawiska podwójnego obciążenia: zawodowego i opiekuńczego w kontekście starzenia się społeczeństwa oraz jego wpływu na rynek zatrudnienia w Polsce. Głównym celem była identyfikacja wyzwań, przed jakimi stają pracownicy łączący obowiązki zawodowe z nieformalną opieką nad bliskimi w podeszłym wieku oraz określenie kierunków pomocy ze strony pracodawców. Artykuł zwraca uwagę na rosnącą rolę miejsc pracy jako istotnego źródła wsparcia dla pracowników pełniących funkcje opiekuńcze, a także wskazuje dostępne rozwiązania, z uwzględnieniem różnych możliwości finansowych firm.

Słowa kluczowe: nieformalna opieka, opiekun rodzinny, starzenie się społeczeństwa, rynek pracy, zarządzanie wiekiem, polityka zatrudnienia

DOI: 10.5604/01.3001.0055.1987

WPROWADZENIE

Starzejące się społeczeństwo to jedno z najpoważniejszych wyzwań demograficznych i gospodarczych, przed którymi stoi nie tylko Polska, lecz także cała Europa. Zgodnie z prognozami GUS do 2050 roku osoby w wieku 60+ będą stanowiły blisko 40% mieszkańców kraju (GUS, 2020). Będzie to jednak grupa bardzo zróżnicowana: jej część będzie kontynuować aktywność zawodową po osiągnięciu wieku emerytalnego, inni zdecydują się na zakończenie kariery i przejście na emeryturę. Znajdą się wśród nich, niestety, również osoby w późnej dorosłości, które wymagają pomocy w codziennym funkcjonowaniu z powodu pogarszającego się zdrowia fizycznego lub psychicznego.

Badania wskazują, że zapotrzebowanie na takie wsparcie rośnie gwałtownie po 80. roku życia; wśród osób powyżej 85 lat już ponad 20% wymaga stałej opieki (Błędowski, 2021). W związku z tym należy się spodziewać zwiększonego zapotrzebowania na opiekę długoterminową,

która w dużej mierze sprawowana w sposób nieformalny, spoczywa na członkach rodziny (najczęściej na kobietach). Nieformalny opiekun seniora to osoba, która zajmuje się podopiecznym ponad 4 godziny tygodniowo i nie pobiera za to wynagrodzenia (Eurofamcare, 2006).

Często są to osoby aktywne zawodowo, zmuszone do łączenia zatrudnienia z intensywną opieką nad bliskimi. Prowadzi to do zjawiska podwójnego obciążenia, skutkującego wypaleniem, absencją czy obniżeniem efektywności. W skrajnych przypadkach może to oznaczać nawet konieczność rezygnacji z pracy. W artykule przeanalizowano to zjawisko zarówno z perspektywy pracownika, jak i pracodawcy. Został opracowany metodą danych zastanych i uwzględniono także wnioski z wieloletniej praktyki zawodowej autorki.

SKALA I CHARAKTERYSTYKA ZJAWISKA

Nieformalna opieka nad osobami starszymi obejmuje działania wykonywane bez wynagrodzenia, najczęściej przez żeńskich członków rodziny. W krajach OECD około 60% opiekunów nieformalnych to kobiety (OECD, 2022).

Według raportu World Health Organisation (WHO, 2024) wartość ekonomiczna sprawowanej opieki nieformalnej w wybranych krajach europejskich wynosi od 0,8% do 4,9% PKB, przy uwzględnieniu czasu poświęconego na opiekę oraz utracone dochody wynikające z rezygnacji z zatrudnienia. Przy czym należy zaznaczyć, że różnica w szacunkach wynika z wielkości gospodarki, poziomu wynagrodzeń oraz zastosowanych metod do oszacowania kosztów w poszczególnym kraju. Według danych Komisji Europejskiej opieka nieformalna pokrywa ponad 70% potrzeb opiekuńczych w UE i jest kluczowym wsparciem systemów organizowanych przez państwo (KE, 2018).

Analizując zjawisko znacznego udziału nieformalnych opiekunów rodzinnych w systemie pomocy niesamodzielnym seniorom, należy zwrócić uwagę na fakt, że wynika to nie tylko z ograniczonej dostępności usług instytucjonalnych, lecz także z uwarunkowań kulturowych. W Polsce to rodzina nadal pełni kluczową rolę społeczną, a osoby starsze często preferują opiekę sprawowaną właśnie przez najbliższych. Potwierdzają to badania CBOS i PolSenior1, które wykazały, że seniorzy oczekują wsparcia głównie ze strony członków rodziny, marginalizując rolę instytucji (Szatur-Jaworska, 2021 za: Szatur-Jaworska, 2012; CBOS, 2019).

W Polsce jest ok. 1,7 mln osób sprawujących opiekę nieformalną nad bliskimi (Podhorecka, 2025). Należy jednak zaznaczyć, że są to dane szacunkowe i mimo dostępnych informacji dotyczących nieformalnych

opiekunów trzeba wziąć pod uwagę, że nie są to źródła statystyczne i dokładna liczba pozostaje trudna do ustalenia. Kolejną z przyczyn braku dokładnych danych liczbowych jest to, że granica między okazjonalnym wsparciem a regularną opieką jest płynna i różnie definiowana. Dla jednych będzie to już codzienne robienie zakupów dla podopiecznego, dla innych nawet wspólne mieszkanie z osobą wymagającą pomocy nie oznacza jeszcze pełnienia roli opiekuna. Może to zakłócać proces badawczy, szczególnie przeprowadzany w formie ankietowej z pytaniami otwartymi.

Kolejnym aspektem, na który należy zwrócić uwagę, to w części analiz pod uwagę są brani wszyscy opiekunowie nieformalni, bez rozgraniczania grup, nad którymi sprawują opiekę (np. dzieci i seniorzy). Jest to istotna kwestia w opracowywaniu programów pomocy, ponieważ z punktu widzenia na przykład psychogerontologii opiekunowie tych dwóch grup mierzą się z innymi wyzwaniami. Co więcej, potrzeby nawet w obrębie jednej grupy osób wspierających mogą różnić się od siebie w zależności od stopnia i przyczyny niesamodzielności podopiecznego. Dlatego konieczne staje się indywidualne podejście oraz dostosowanie oferowanej pomocy do potrzeb opiekunów. Kwestie te zostały omówione w dalszej części tekstu.

KONSEKWENCJE DLA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW

Pomimo wielu zalet sprawowania opieki nad seniorami przez nieformalnych opiekunów rodzinnych, jak choćby: ograniczenie wydatków państwa i samorządów na opiekę instytucjonalną, pozostawianie osoby niesamodzielnej jak najdłużej w miejscu zamieszkania, co ma pozytywny wpływ na jej dobrostan, zmniejszenie ryzyka hospitalizacji czy budowanie społecznej solidarności pokoleń, należy zwrócić uwagę na szereg obciążeń (finansowych i emocjonalnych) związanych ze sprawowaniem opieki długoterminowej przez osoby będące jednocześnie aktywnymi zawodowo.

Skutki nieformalnej opieki nie dotyczą wyłącznie gospodarstw domowych, mogą mieć wpływ także na pracodawców i państwo. Przedsiębiorstwa ponoszą koszty związane z obniżoną produktywnością oraz rotacją i absencją pracowników zaangażowanych w opiekę. Jednocześnie państwa doświadczają spadku wpływów z podatków i składek, co w dłuższej perspektywie osłabia potencjał gospodarczy. Jeśli dodatkowo wziąć pod uwagę negatywne skutki zdrowotne u opiekunów, szczególnie tych, którzy zajmują się seniorami nisko funkcjonującymi, rzeczywiste koszty ponoszone przez społeczeństwo byłyby znacznie wyższe (WHO, 2024).

Badania longitudinalne (podłużne) pokazują, że osoby pełniące funkcje opiekuńcze dłuższy czas bez odpowiedniej pomocy (powyżej 20 godzin tygodniowo) doświadczają pogorszenia zdrowia fizycznego i psychicznego. Może to w efekcie prowadzić do wypalenia opiekuńcze-

go (Xue i in., 2025). Pierwsze objawy, a mianowicie: chroniczne zmęczenie, stres, rozdrażnienie, bywają często bagatelizowane i przypisywane na przykład pracy zawodowej. Brak reakcji może doprowadzić w efekcie do poważnych zaburzeń zdrowotnych, obniżenia efektywności i zaangażowania w pracę, a nawet rezygnacji z niej.

Pracownik doświadczający dolegliwości związanych z wypaleniem opiekuńczym jest narażony na:

- wzrost absencji chorobowej,
- spadek wydajności,
- dodatkowe wypalenie – tym razem zawodowe,
- ubóstwo w przypadku konieczności rezygnacji z pracy.

Ma to negatywne konsekwencje nie tylko dla niego, lecz także dla firmy. W interesie pracodawców leży więc dostrzeżenie tej grupy i jej potrzeb, a następnie zaproponowanie odpowiednich form pomocy.

Z punktu widzenia rynku zatrudnienia niezbędne jest szczególnie wsparcie aktywnych zawodowo kobiet, sprawujących opiekę nad niepełnosprawną osobą starszą. Poprzez bariery, jakie kobiety napotykają podczas swojej pracy zawodowej, którą łączą z rolą opiekuńczą, np. nieelastyczny czas pracy, wynagrodzenie nieadekwatne do wykonywanej pracy, zbyt duże obciążenie obowiązkami domowymi, brak instytucji świadczących usługi opiekuńcze dla zależnych członków rodziny, część z nich zmniejsza wymiar swojego etatu lub w ogóle przestaje pracować. Niesie to za sobą ryzyko wykluczenia społecznego oraz ubóstwa w późniejszym wieku (Fłaszyńska, Męcina 2021).

Dodatkowym wyzwaniem są tzw. sandwich carers, czyli osoby opiekujące się jednocześnie dziećmi i rodzicami. Również najczęściej są to kobiety, aktywne zawodowo, które przez mnogość obowiązków ograniczają czas zatrudnienia, co skutkuje niższymi dochodami i emeryturami (Szatur-Jaworska, 2021). Problem ten pogłębia się w przypadku kobiet dotkniętych tzw. ageizmem zwielokrotnionym, czyli dyskryminacją wynikającą z nakładających się czynników, takich jak: wiek, płeć czy miejsce zamieszkania (Szukalski, 2020). Może to im znacznie utrudnić powrót na rynek pracy, jeśli zdecydują się na to po zakończeniu sprawowania obowiązków opiekuńczych.

KIERUNKI POMOCY: DOBRE PRAKTYKI I REGULACJE

Nowelizacja Kodeksu pracy z 2023 roku wprowadziła bezpłatny, pięciodniowy urlop opiekuńczy (Ustawa z dnia 9 marca 2023...), z którego mogą korzystać osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, sprawujące opiekę nad rodzicem, współmałżonkiem, dzieckiem lub osobą zamieszkującą to samo gospodarstwo domowe. Wprowadzono także

zmiany dotyczące pracy zdalnej i obowiązku jej udzielenia pracownikowi sprawującemu opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Choć to istotne kroki w dobrym kierunku, to są nadal niewystarczające wobec szerokiego wachlarza potrzeb, które są zróżnicowane i uzależnione od sytuacji rodzinnej, finansowej czy psychicznej opiekuna.

W 2022 roku Instytut Badań Edukacyjnych (IBE) opublikował raport z projektu „Opiekuję się – pracuję”, poświęconego kobietom nieaktywnym zawodowo, pełniącym funkcje opiekuńcze (IBE, 2022). W trakcie prowadzonych badań sięgnięto po formułę interwencji badawczej, w ramach której, między innymi, zaprojektowano dla uczestniczek sesje z doradczynią, które początkowo miały być skoncentrowane wokół kwestii związanych z doradztwem zawodowym. Podczas realizacji tego modułu zauważono jednak, że istnieje potrzeba zmiany tematyki spotkań z powodu odmiennych pierwszoplanowych potrzeb uczestniczek, które zdecydowanie bardziej potrzebowały pomocy emocjonalnej i raczej w formie coachingu życiowego niż typowo zawodowego.

Wnioski z tego projektu są potwierdzeniem, że wsparcie psychologiczne osób pełniących role opiekunów osób starszych jest niezbędne do sprawnego funkcjonowania w życiu codziennym, w tym w miejscu zatrudnienia. Pracodawca, mając codzienny kontakt z takimi pracownikami, ma optymalne warunki, by dostrzec ich potrzeby i przy nakładach finansowych adekwatnych do możliwości odpowiedzieć na nie, zapobiegając na przykład rezygnacji z pracy. Badania pokazują, że istotnym wsparciem dla opiekunów osób niesamodzielnych jest dostęp do usług pomocowych, dostępnych w czasie, gdy oni pracują. Pozwala to na godzenie obowiązków zawodowych z opiekuńczymi (WHO, 2024). Część takich usług może zapewnić pracodawca w formie benefitu:

- urlopy wytchnieniowe i dofinansowanie opieki domowej;
- dostarczanie posiłków dla podopiecznego;
- dofinansowanie rozwiązań technologicznych (np. urządzenia telemedyczne dla seniorów wymagających stałego monitorowania zdrowia i bezpieczeństwa);
- elastyczne formy zatrudnienia: praca zdalna, zadaniowy czas pracy, skrócony etat;
- szkolenia z zakresu opieki nad osobą niesamodzielną;
- dostęp do doradztwa psychologicznego;
- wspieranie budowania sieci wzajemnej pomocy wśród pracowników.

Wybór formy pomocy zależy od możliwości organizacyjnych i finansowych pracodawcy. Szczególne znaczenie mają różnego rodzaju

szkolenia, mające na celu wsparcie psychiczne, naukę podstaw opieki geriatrycznej czy ułatwiające dostęp do wiedzy prawniczej, czy finansowej. Wzmocnieniem efektu takich szkoleń są pracownicze sieci wsparcia, adresowane do osób sprawujących opiekę nad seniorami.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

Nieformalni opiekunowie rodzeni osób starszych, aktywni zawodowo, stanowią liczną, choć często niedostrzeganą grupę w miejscu pracy. Różnią się potrzebami, zasobami i kondycją psychiczną, ale ich cecha wspólna to konieczność łączenia pracy z opieką, często równoważną kilku etatom. Ich marginalizacja może prowadzić do odpływu wartościowych pracowników, wzrostu obciążeń systemu emerytalnego i ryzyka ubóstwa emerytalnego. Pracodawcy, działy HR i zespoły pracownicze mają realny wpływ na poprawę tej sytuacji. Reagując na potrzeby opiekunów, mogą nie tylko zapobiec negatywnym skutkom, ale również zaoferować benefity o szczególnym znaczeniu – empatię, zrozumienie i realne wsparcie. Z perspektywy pracodawców, wspieranie pracowników pełniących rolę opiekunów rodzinnych, np. poprzez elastyczny czas pracy, pracę zdalną, dodatkowe urlopy opiekuńcze, szkolenia czy programy doradcze, niesie szereg korzyści. Takie działania zmniejszają ryzyko absencji, wypalenia opiekuńczego i odejścia z pracy, sprzyjają dłuższej aktywności zawodowej, a tym samym ograniczają ryzyko ekonomicznego wykluczenia opiekunów w późniejszym okresie życia. To także element społecznie odpowiedzialnego zarządzania zasobami ludzkimi, który może poprawiać wizerunek organizacji oraz zwiększać lojalność i zaangażowanie pracowników. Włączenie nieformalnych opiekunów rodzinnych na przykład do strategii zarządzania wiekiem w organizacji powinno stanowić jeden z filarów funkcjonowania firm.

BIBLIOGRAFIA

- Błędowski, P. (2021). *Potrzeby opiekuńcze*. W: P. Błędowski i in. (red.), *Badanie poszczególnych obszarów stanu zdrowia osób starszych, w tym jakości życia związanej ze zdrowiem (913-929)*. Gdańsk: Gdański Uniwersytet Medyczny. PolSenior2.
- CBOS. (2019a). *Rodzina – jej znaczenie i rozumienie*.
- CBOS. (2019b). *Sytuacja społeczno-ekonomiczna seniorów*.
- CBOS. (2019c). *Jakiej pomocy potrzebują osoby starsze i kto im jej udziela?*
- Danielewicz, M., Sobol, E., Wójcicka, A., Kaźmierczak, T., Matejczuk-Rosa, A. (2022). *Opiekuję się – pracuję. Raport z interwencji badawczej skierowanej do opiekunów osób bliskich niesamodzielnych*. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.

- EUROFAMCARE (2006). *Services for Supporting Family Carers of Elderly People in Europe: Characteristics, Coverage and Usage*.
- Flaszyńska E., Męcina J. (2021). Aktywne starzenie się jako wyzwanie dla rynku zatrudnienia w Polsce i w pozostałych krajach Europy. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i praktyka*, 3, 65–86.
- GUS. (2020). *Sytuacja osób starszych w Polsce*. Warszawa: Główny Urząd Statystyczny.
- KE. (2018). *Informal care in Europe: Exploring formalisation, availability and quality*.
- Podhorecka, M. (2025). *Żdrowotna polityka senioralna w ujęciu systemowym – jak tworzyć wsparcie wychodzące poza samo leczenie? Wystąpienie podczas I Ogólnopolskiej Konferencji „Przyszłość opieki senioralnej w Polsce”, Warszawa 7 maja 2025*.
- Rocard, E., Llena-Nozal, A. (2022). Supporting informal carers of older people: Policies to leave no carer behind. *OECD Health Working Paper*, 140.
- Szatur-Jaworska, B. (2021). *Sytuacja rodzinna i więzi w starości*. W: PolSenior2.
- Szukalski, P. (2020). *Dyskryminacja ze względu na wiek to zjawisko powszechne. Nie dotyczy tylko rynku pracy*. Pobrane z: <https://www.gazetaprawna.pl/wiadomosci/artykuly/1485206,piotr-szukalski-o-aegizmie-dyskryminacja.html>.
- Ustawa z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie Kodeksu pracy (Dz.U. z 2023 r., poz. 641).
- WHO. (2024). Brief 10: Supporting informal long-term caregivers. W: *Long-term care financing: lessons for low- and middle-income settings*.
- Xue, B. i in. (2025). Do mental and physical health trajectories change around transitions into sandwich care? *Public Health*, 239, 224–229.

DOUBLE BURDEN: CHALLENGES FOR THE LABOUR MARKET AND EMPLOYERS IN THE FACE OF THE GROWING NUMBER OF INFORMAL CAREGIVERS FOR THE ELDERLY

ABSTRACT

The article presents an analysis of the phenomenon of double burden: professional and care its impact on the aging society and the labor market in Poland. The main objective was to identify the challenges faced by employees who combine professional duties with informal care for elderly relatives and to determine the directions of assistance from employers. The article draws attention to the growing role of workplaces as an important source of support for employees with care responsibilities and indicates available solutions, taking into account the different financial capabilities of companies.

Keywords: informal care, family caregiver, aging society, labor market, age management, employment policy

Agnieszka Krawczyk-Dąbrowska (ORCID: 0009-0002-9014-9572) – psychogerontolożka, specjalistka ds. komunikacji międzypokoleniowej, członkini oddziału mazowieckiego Polskiego Towarzystwa Gerontologicznego, ekspertka Fundacji GrowSpace ds. Różnorodności wiekowej, wykładowczyni Uniwersytetów Trzeciego Wieku, prelegentka, trenerka. Absolwentka, między innymi, studiów podyplomowych „Psychogerontologia: specjalista ds. seniorów” na Uniwersytecie SWPS oraz kursów i szkoleń tematycznych, w tym „Improve your business with Culture of Health” na Uniwersytecie Harvarda. Autorka bloga www.psychogerontologia.com. Obszary specjalizacji zawodowej: zmiany generacyjne na rynku pracy; wellbeing osób 50+; dialog międzypokoleniowy; wsparcie osób aktywnych zawodowo, będących jednocześnie opiekunami osób starszych; aktywizacja społeczna osób w późnej dorosłości.

POLAND'S GIG GAME: A DEEP DIVE INTO EUROPE'S FLEXIBLE WORKFORCE TRENDS

Łukasz Cywiński

ABSTRACT

This study examines job vacancies in Poland's gig economy from 2017 to 2021, using data concerning Wolt, Mytaxi, Pyszne, Glovo, and Uber. It reveals a significant upward trend in gig economy job offers, highlighting its growing role as an alternative employment source, especially during economic uncertainties such as the COVID-19 pandemic. The analysis also exposes regional disparities in job availability, with economically stronger Mazowieckie and Dolnośląskie voivodeships leading in gig job opportunities. This suggests the influence of regional economic policies and digital infrastructure on the gig economy's growth. Additionally, Google Trends data indicates an increasing public interest in gig economy platforms from 2020 onwards. The findings highlight the necessity for supportive policies for gig workers and strategies for sustainable economic growth. This research offers valuable insights into the gig economy's dynamics in Poland, aiding future policymaking strategies.

Keywords: economy, labour market flexibility, digital platforms

DOI: 10.5604/01.3001.0055.1988

INTRODUCTION

The gig economy has rapidly gained attention in recent years, reshaping traditional employment models and providing flexible work opportunities. This study investigates the trends and factors influencing job vacancies in the *gig economy* in Poland, using data collected from the job board pracuj.pl between May 2016 and June 2021. The term 'gig economy' refers to working for online platforms. The study provides an analysis of job vacancies in the gig economy in Poland between May 2016 and June 2021, with a focus on the platforms Wolt, Mytaxi, Pyszne, Glovo, and Uber. The dataset, consisting of 1,185 unique job offers, was sourced from the job board pracuj.pl and prepared for *text mining*.

The analysis concentrates on the distribution of offers across different regions (voivodeships). The dataset also provides information on the job titles, and contract types. Results indicate that gig economy vacancies

are sensitive to business cycles and exhibited a significant decrease during the COVID-19 pandemic. Additionally, the distribution of job offers across voivodeships was found to be non-homogeneous. This means that there are voivodeships that use platform business model faster than the others. Perhaps this is due to unique institutional factors on the NUTS2 level.

The following research questions were formulated for this study. Is working through platforms i.e. Wolt, Mytaxi, Pyszne, Glovo becoming an increasingly popular model for earning a living among workers in Poland? Is the popularity of online platforms increasing among the residents of Europe, compared to previous years? Is this trend recognized in professional literature? The aim of this paper is to analyze regional trends and dynamics of job vacancies in Poland's gig economy from 2017 to 2021, using job board data and Google Trends to explore how platform work has evolved and how it responds to economic shocks such as the COVID-19 pandemic.

The paper is organized as follows; after the introduction, it shows methods and data used for the analysis. Next, the paper presents the results of the analysis, highlighting key trends and patterns in job vacancies within the gig economy from 2017 to 2021. The subsequent section discusses these findings, exploring their implications and the role of digital platforms in shaping the labor market. Finally, the paper concludes with a summary of the findings, limitations, and suggestions for future research in this area.

LITERATURE REVIEW

In Polish economic literature, the term “gig economy” first appeared in the work of Ostoj (2019), which identified people undertaking work through online platforms as freelancers. Their fate is studied by Beręsewicz, Nikulin, Szymkowiak and Wilak (2021), using data from mobile devices. The research by Beręsewicz et al. (2021) indicates a growing trend in the food delivery and transportation services provided through applications between January 2018 and December 2020. The authors note that most platform workers are young men, but the age structure of application users differs depending on the category of services. Surprisingly, foreigners do not make up the majority of gig workers in Poland. It is estimated that active ‘app users’ make up about 0.5-2% of the working population in the 9 largest cities in Poland.

In the next step, information about 1,225 scientific articles from the Web of Science was collected, and a text mining analysis was performed using the method proposed by Grames et al. (2019). The method applied in this research employs text mining and keyword co-occurrence networks to identify

the most critical terms for a review. This approach allows for a more unbiased search strategy development since it does not rely on a predetermined set of articles. Furthermore, it enhances search recall by identifying synonymous terms that research teams might otherwise overlook.

Compared to traditional search strategies used in published environmental systematic reviews, this method has proven to perform equally well, by retrieving “gold-standard hits”. Moreover, the quasi-automated nature of this method substantially reduces the time required to develop a search strategy, conduct searches, and assemble results. To facilitate the application of this method, in this research it was implemented using the R package litsearchr. In her 2019 work, Ostoj used the term “gig economy”. In the research this search term was applied as a query in the Web of Knowledge Database. The results of this part of the research are presented in the graph below.

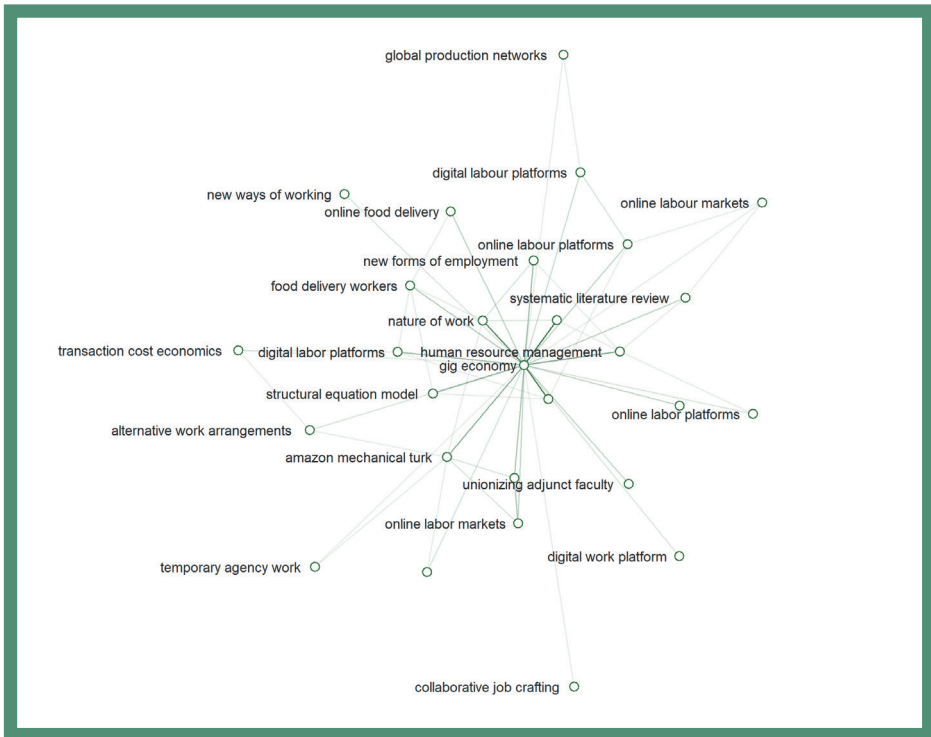


Figure 1. Key words co-occurrence network – search term “gig economy”, $n=3$.

Source: own elaboration.

The graph above shows a network map that illustrates various n-grams – terms related to the gig economy. Nodes (points) represent individual n-grams, and lines indicate co-occurrences of these terms

in the context of scientific literature. The nodes indicate that the key concepts in the literature are related to: “digital work platform”, “online labour markets” and “future of work”. Other associated terms include “Amazon Mechanical Turk” and “fourth industrial revolution”.

The results of the literature review indicate that this study is related to the work of Johnes (2019) which provides a regional perspective on the gig economy. Though it was conducted within a different institutional system namely the United Kingdom, the research provides insights into tracking gig economy activity using Labour Force Survey data.

The popularity of the gig economy is visible not only through the growing number of academic publications but also through increased regulatory activity at the level of institutions such as the European Union, which recognizes the need to introduce measures to improve working conditions in platform work and to support the sustainable growth of digital labour platforms in the EU (European Commission, 2021).

The International Labour Organization (2021) also examines how the modern platform economy is reshaping the organization of work. The gig economy is transforming the world of work at a rapid pace, creating new income opportunities but at the same time posing challenges related to working conditions, social protection and fair competition. Drawing on global surveys, the ILO stresses the need for better governance and international cooperation to secure decent work, fair pay and adequate protections for platform workers.

Most recent academic publications emphasize that the gig economy has fundamentally altered the global labour landscape, creating both opportunities and challenges (Omar & Jamil, 2025). New phenomena are also emerging, such as workplace surveillance tools (Do et al., 2024) and app-based surveillance (Mitson et al., 2024).

DATA, METHODS, AND INITIAL TESTS

The literature review was conducted based on the identification of key phrases. For this purpose, an n-gram model of the following form was used:

$$p(x_1 \dots x_n) = \prod_{i=1}^n q(x_i | x_{i-2}, x_{i-1})$$

where: $x \in V$ – meaning to the set of all words used in the study, $i = 1, \dots, (n - 1)$. It was assumed that a key phrase could be expressions consisting of three words, e.g. “digital work platform” or “online labor markets”, hence $n=3$. The modeling used an algorithm proposed by Grames et al. (2019), which allowed for obtaining so-called 3-grams.

The analysis of the job market trends is based on a total of 1,185 unique job offers collected from the platforms Wolt, Mytaxi, Pyszne, Glovo, and Uber, with information on employer, job title, voivodeship (NUTS 2), and type of contract. The dataset includes 259 unique job titles in both English and Polish languages. The set also contains data about company description, job title description, opportunities, requirements, experience requirements, responsibilities, and descriptions that was not explored in this paper. The descriptive statistics for the mentioned dataset have been presented in a table below.

Table 1
Descriptive statistics

Min	1 st Q	median	mean	3 rd Q	Max
2	12	17	19.1	24	57

Source: own elaboration.

To analyze the time series data, an Augmented Dickey-Fuller Test was conducted, resulting in a D-F value of -4.4, a lag of 3, and a p-value of 0.01. Although the test indicated stationarity, it is important to note that the data may be highly sensitive to the shock caused by the COVID-19 pandemic.

Seasonal factors were assessed using a method outlined by Kendall and Stuart (1983), which involves determining the trend component using a moving average and removing it from the time series.

$$Y_t = T_t + S_t + e_t$$

Where: Y_t is the actual time series at time, T_t is the trend component at time, S_t is the seasonal component at time, e_t is the error term or residual (random or irregular component) at time t .

The last set of data comes from Google Trends. The data reflects the public’s search interest in the gig economy. Google Trends data tracks the volume of specific search queries over time, providing a straightforward measure of what’s on people’s minds. This tool offers a snapshot of the public’s collective interest and can help understand the popularity or relevance of the gig economy at different times.

FINDINGS

The findings overall indicate a dynamic and expanding gig economy across different regions and timescales. The initial network graph presenting findings from the literature review centered on the gig econ-

omy highlights its role and interconnection with various labor market issues, such as digital platform work, the nature of work, and labor market changes over time. The time series decomposition shows an upward trend in gig economy job offers from 2017 to 2021, with notable seasonal fluctuations and a significant anomaly in 2021, possibly due to the pandemic's impact. Regional analysis within Poland reveals a disparity in gig economy job offers, with voivodeships i.e. Mazowieckie and Dolnośląskie leading in gig job availability, hinting at regional economic factors influencing gig economy adoption. Lastly, Google Trends data shows a growing public interest in gig economy companies within the EU, with spikes in popularity corresponding with global economic shifts. Together, these insights paint a picture of a gig economy that is not only growing but also deeply affected by temporal and regional factors, reflective of broader economic trends and shifts in the labor market landscape.



Figure 2 Gig-economy unique job offers – Poland, months.

Source: own elaboration.

The graph illustrates the historical distribution of job offers on the job board pracuj.pl spanning from May 2016 to June 2021. The data reveal an overall growth in job offers throughout the period. The decline in late 2018 and early 2019 may be due to other cyclical or market factors, as the COVID-19 pandemic did not emerge until late 2019. A subsequent decline in job offers can be discerned towards the end of 2020.



Figure 3 Change in gig economy job offers (Poland, months).

Source: own elaboration.

The graph above shows the change in gig economy job offers over time. The year 2020 stands out with particularly sharp fluctuations, likely indicative of the COVID-19 pandemic's impact, where there were abrupt changes in the demand for gig workers. These could be associated with lockdowns and the subsequent reopening phases, where businesses either paused operations or surged to accommodate new market demands and health regulations. The high variability continues into 2021, suggesting that the gig economy has not stabilized and continues to respond to the evolving conditions and possibly to the changes in consumer behavior and business needs influenced by the pandemic. This graph highlights the gig economy's sensitivity to external factors and its potential for rapid change in response to economic pressures.

Seasonal factors, such as heightened demand during the summer months, might contribute to this pattern, potentially due to an influx of summer employment opportunities for students. The aforementioned observations are briefly summarized in the graph below.

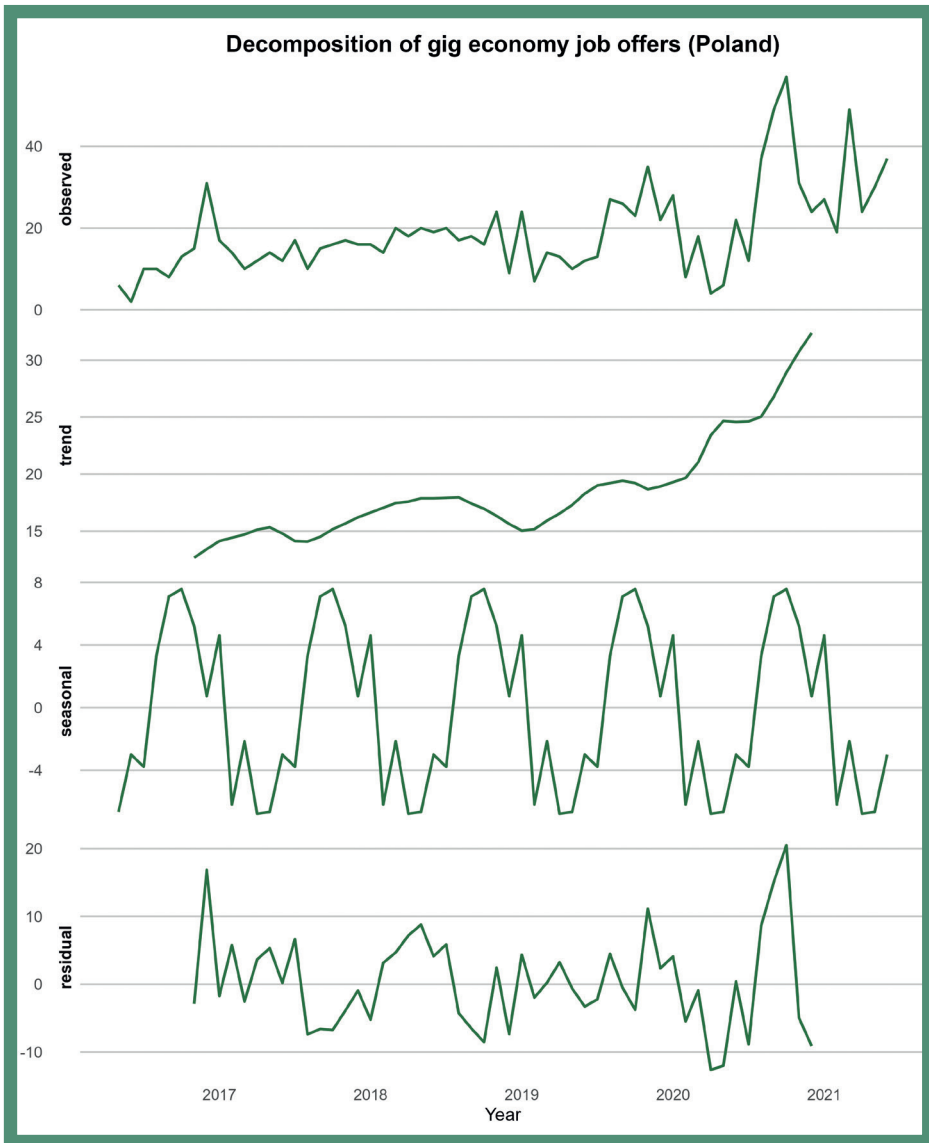


Figure 4 Decomposition of additive time series

Source: own elaboration.

The time series decomposition of job offers in the gig economy from 2017 to 2021 reveals a multifaceted labor market subject to various influencing factors. The observed data shows fluctuating job offer counts with notable peaks, suggesting periods of high demand for gig work. The upward trend indicates a steady increase in gig economy job offers over the years, reflecting the sector's growth, potentially driven by broader acceptance and reliance on gig-based services. Seasonal patterns are pronounced, implying a cyclic nature of demand, which may

correspond to holiday seasons, economic cycles, or other regular events affecting job availability. The random component, relatively stable until a significant spike in 2021, suggests an anomaly or a disruptive event, possibly linked to the global pandemic's economic repercussions, which could have led to a surge in gig job offerings as companies and workers sought flexible employment solutions amidst uncertainty.

The analysis revealed a non-homogeneous distribution of gig economy job offers across the voivodeships, suggesting an association with agglomeration effects. The concentration of job vacancies in more populous and urbanized regions indicates that gig economy platforms tend to thrive in areas with higher population density and economic activity. The result of this part of the analysis was briefly summarized in the graph below.



Figure 5 Gig economy job offers heat map.

Source: own elaboration.

The heatmap depicts the distribution of gig economy job offers across various Polish voivodeships from 2016 to 2020, providing a regional perspective on the labor market. Darker shades represent a higher number of job offers, as per the scale on the right. Notably, Mazowieckie, possibly due to its economic centrality and the presence of Warsaw,

shows consistently high levels of gig job availability across the years. The data suggests a general increase in gig economy opportunities over time, with particular growth in voivodeships such as Dolnośląskie and Małopolskie. This pattern may reflect a nationwide expansion of the gig economy, driven by technological advancements and shifting workforce dynamics. However, some regions like Opolskie and Warmińsko-Mazurskie present lower levels of activity, hinting at economic disparities or varying degrees of digital infrastructure and market development. The time dimension illustrates not only growth but also the possible impact of economic events or policy changes, with certain voivodeships experiencing fluctuations in job offers over the years.

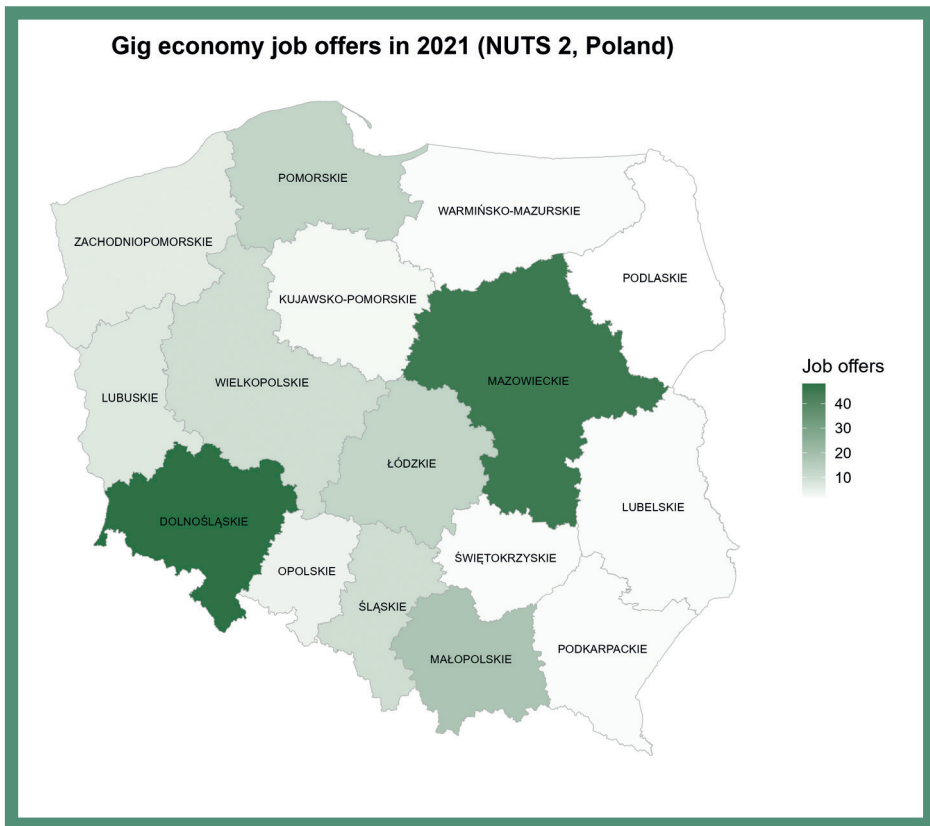


Figure 6 Gig economy job offers 2021 (NUTS 2)

Source: own elaboration.

The map provided is a choropleth representing the average number of gig economy job offers in 2021 across various Polish voivodeships, according to the NUTS 2 statistical regions of the European Union. The darker shades on the map indicate a higher average number of job offers. Mazowieckie, which includes Warsaw, the capital and a major

economic hub, has a significantly higher number of gig economy job offers, as indicated by its dark shade. This could be attributed to the higher population density, greater economic activity, and the concentration of tech infrastructure. Similarly, Dolnośląskie, another economically significant region with the city of Wrocław, also shows a high number of offers, suggesting a robust gig economy presence.

In contrast, regions like Podlaskie, Warmińsko-Mazurskie, and Lubelskie display lighter shades, indicating fewer gig economy job offers, which could reflect lower levels of economic development or a lower adoption of gig economy platforms. The disparities among the voivodeships may underscore the unequal geographical spread of the gig economy in Poland, likely influenced by regional economic structures, urbanization levels, and connectivity. This map can be critical for policymakers and businesses as they consider strategies to support economic growth and labor market flexibility across the country.

The dataset includes information on the type of contracts for 13% of the sample. The analysis of contract types showed the following distribution: contract of employment (55%), B2B contract (23%), contract of mandate (11%), and a combination of contract of employment and B2B contract (11%).

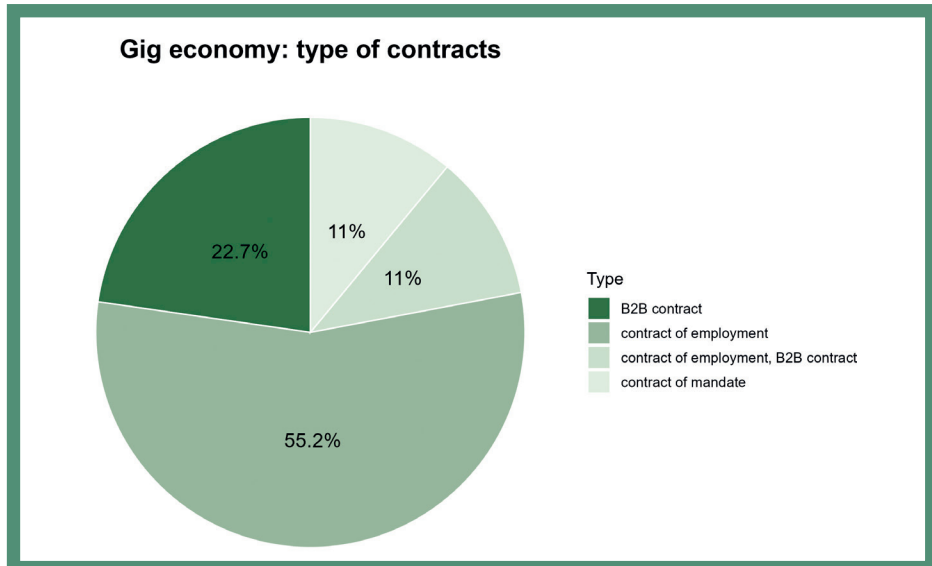


Figure 7 Gig economy type of contracts

Source: own elaboration.

The study's findings demonstrate that gig economy vacancies in Poland are highly sensitive to business cycles, with a significant decrease observed during the COVID-19 pandemic. This could be attributed

to the reduction in demand for services provided by gig economy platforms during the pandemic, as well as the general economic downturn experienced during this period.

In the next step, data were collected using Google Trends. The analysis was expanded to include other platforms that may be popular in European countries. These platforms included: Wolt, Mytaxi, Pyszne, Glovo, Uber, Deliveroo, Just Eat, Bolt, Gett, DoorDash, and Foodora. Based on the collected data, the average value of the popularity index over time was calculated. The results of this part of the study are presented in Attachment 1.

In the next step, the average popularity value of the gig economy was calculated for all EU countries combined.

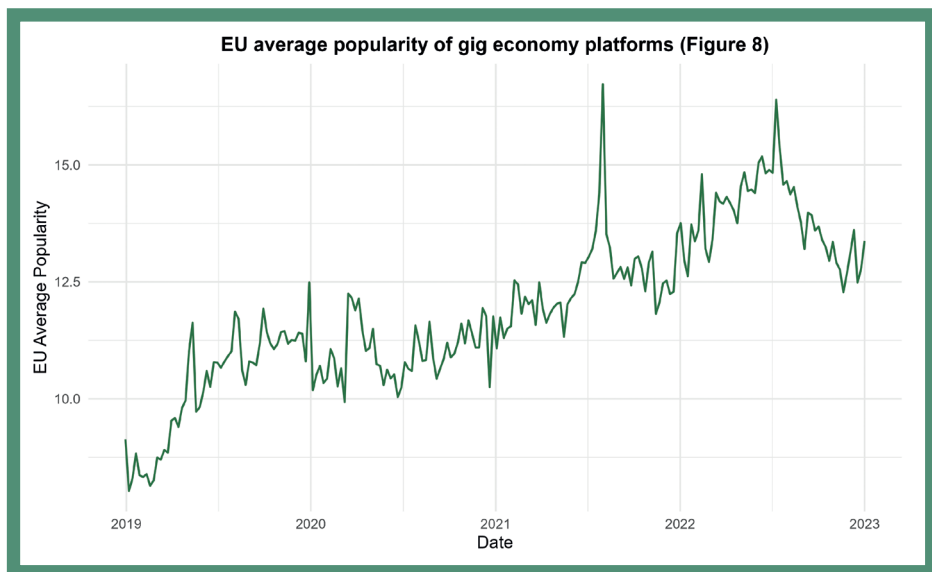


Figure 8 Average popularity of gig economy companies over time in EU.

Source: own elaboration.

The graph displays the trend line for the average popularity of gig economy companies in the European Union from 2019 to early 2023, as indexed by Google Trends data. The overall trend shows a significant increase in popularity or interest over time, with notable fluctuations. Starting in 2019, there is a visible variability that could correspond to the natural flow of economic interest or seasonal changes in the job market. However, from 2020 onwards, a marked upward trend suggests a growing public interest or awareness of gig economy companies, potentially accelerated by the COVID-19 pandemic as individuals and businesses turned to gig work for flexible employment and services.

The variability becomes more pronounced in 2021 and continues through 2022, indicating periods of heightened interest which could align with economic recovery phases, regulatory news, or significant events in the gig economy sector. The sharp increases and decreases also suggest a sensitivity to external factors, such as policy changes or market news. Heading into 2023, the trend continues to climb, pointing to a sustained or even growing reliance on or curiosity about gig economy platforms in the EU.

DISCUSSION

The regional analysis of job vacancies in the Polish gig economy underscores a distinct growth trajectory, characterized by a notable increase in job offers over the period from May 2016 to June 2021. This expansion is particularly evident in voivodeships such as Mazowieckie and Dolnośląskie, suggesting that regional economic strengths and the centralization of economic hubs significantly contribute to the proliferation of gig economy opportunities. The intersection of these job offers with public interest, as captured by Google Trends data, indicates that this growth is not only consistent but also correlates with broader economic events and shifts in the labor market, implying that the gig economy's development is inextricably linked with the larger economic landscape. This growing trend, depicted in the data from pracuj.pl, reflects an increasing reliance on gig jobs, which may be seen as a response to the evolving needs of the workforce and the adaptability of the job market to current economic conditions.

The COVID-19 pandemic has had a marked impact on the gig economy in Poland, as evidenced by the data trends observed. The end of 2018 and the onset of 2019 saw a decrease in the number of gig job offers, a downturn that may be linked to other cyclical factors, as the COVID-19 pandemic did not emerge until late 2019. The year 2020 was particularly turbulent, with sharp fluctuations in job offers reflecting the direct effects of COVID-19. These fluctuations correspond to periods of stringent lockdowns and the subsequent reopening of the economy. Businesses forced to suspend operations and shifts in market demands had to either suspend activities or rapidly adapt, which led to abrupt changes in the demand for gig workers. The continued high variability of job offers into 2021 implies that the gig economy remained in a state of flux, adjusting to new conditions and the altered consumer behavior and business needs that arose from the pandemic's lingering influence.

The spatial distribution of gig economy job offers across Polish voivodeships demonstrates significant non-uniformity, with certain regions adopting platform business models more rapidly than others. This regional variation is likely influenced by unique institutional factors at the NUTS2 level, which may include local economic policies, the degree of urbanization, and the availability of digital infrastructure. For instance, voivodeships with proactive policies supporting digitalization and entrepreneurship may facilitate a faster adoption of gig platforms. This poses questions regarding the role of local policy in either bolstering or impeding the proliferation of gig economy opportunities. Such disparities suggest that while some regions may benefit from the gig economy's growth, others might be left behind due to a lack of supportive policy frameworks or infrastructure, highlighting the need for tailored policy interventions to ensure inclusive economic growth.

The public interest in gig economy companies has seen a significant and growing trend from 2020 onwards, as suggested by the data. This surge in attention could be attributed to the COVID-19 pandemic, which has notably driven individuals and businesses to seek out gig work as a flexible form of employment and service provision. The heightened variability in search interest through 2021 and into 2022 indicates that the public's engagement with gig economy platforms is closely tied to economic recovery phases, regulatory updates, and key sector events. Such pronounced shifts in interest levels reveal the public's sensitivity to external influences, including policy shifts and market developments. As the trend ascends into 2023, it reflects not just a temporary spike in curiosity but a potentially enduring shift towards the gig economy within the EU, suggesting a public that is increasingly reliant on, or interested in, the opportunities these platforms offer.

The findings of the study on gig economy vacancies in Poland have substantial policy implications, particularly as they relate to the sensitivity of these job markets to business cycles and external shocks like the COVID-19 pandemic. The observed significant downturn in gig economy services during the pandemic underscores the risky nature of gig work and the need for robust policy frameworks to support gig workers during economic downturns. Policymakers and businesses must consider strategies to support economic growth and labor market flexibility, which can include developing safety nets for gig workers, ensuring fair contract terms, and providing health and financial benefits that are typically lacking in gig arrangements. The distribution of contract types—most notably the predominance of employment contracts over B2B or mandate contracts—points to a preference for more secure employment relationships, suggesting that policy efforts should also focus

on aligning gig work with traditional employment protections to accommodate the growing number of individuals reliant on gig platforms for their livelihood.

CONCLUDING REMARKS

The analysis of job vacancies within Poland's gig economy has provided valuable insights into the sector's development and its growing role in the broader economy. The data reveals a consistent upward trend in gig economy job offers from 2017 to 2021. This increase is not merely a reflection of changing employment patterns; it signifies a deeper economic shift towards more flexible, on-demand work models. Particularly during periods of economic uncertainty, such as the COVID-19 pandemic, the gig economy has demonstrated its critical role in providing alternative employment opportunities. This trend suggests a labor market that is increasingly adaptive, capable of responding to both the evolving needs of businesses and the workforce.

The impact of the COVID-19 pandemic on the gig economy is particularly noteworthy. The period saw significant anomalies in job offer trends, marked by sharp fluctuations corresponding to the pandemic's various phases. These changes highlight the gig economy's vulnerability to external shocks, but also its resilience. During lockdowns and periods of economic downturn, the gig economy served as a crucial buffer, offering flexible job opportunities when traditional sectors struggled. However, this also exposed the uncertain nature of gig work, where job security and worker protections are often less robust compared to traditional employment.

A key finding of the study is the marked regional disparity in gig economy job offers across Poland. Voivodeships such as Mazowieckie and Dolnośląskie, with their stronger economic infrastructures and higher urbanization levels, recorded higher numbers of gig job opportunities. This uneven distribution suggests that local economic policies and the level of digital infrastructure significantly influence the gig economy's growth. Regions with proactive digitalization policies and supportive frameworks for entrepreneurship have quicker adoption rates of gig platforms. This raises important questions about the role of local governments in fostering an inclusive gig economy that benefits all regions equally.

The analysis of Google Trends data reflects a growing public interest in the gig economy, particularly from 2020 onwards. This trend is likely driven by the increasing prominence of gig work in the public consciousness, accelerated by the pandemic's disruption of traditional employment models. The heightened interest aligns with economic

recovery phases, regulatory news, and developments within the gig economy sector. This evolving public interest underscores the sector's dynamic nature and its sensitivity to external events, including policy changes and market developments. As we move forward, this public engagement will likely continue to shape the gig economy's trajectory and influence its integration into the mainstream economy.

In conclusion, the study's findings are instrumental in understanding the complexities of the gig economy in Poland. They provide a foundation for informed policy-making aimed at supporting this sector's growth while ensuring fair and protective measures for gig workers. Policymakers must consider these insights to address the challenges posed by the gig economy, including worker rights, job security, and regional economic disparities. Additionally, the study opens avenues for further research, particularly in understanding the long-term effects of the pandemic on the gig economy and exploring how evolving technologies and market conditions will shape the future of work.

LITERATURE

- Ostoj, I. (2019). Rozwój gig economy jako wyzwanie dla sfery regulacji rynku pracy. *Studia Prawno-Ekonomiczne*, 110, 239-252. <https://doi.org/10.26485/SPE/2019/110/13>
- Beręsewicz, M., Nikulin, D., Szymkowiak, M., & Wilak, K. (2021). The gig economy in Poland: evidence based on mobile big data. *Economics* <https://arxiv.org/abs/2106.12827>
- Do, K., De Los Santos, M., Muller, M., & Savage, S. (2024). Designing gig worker sousveillance tools. In *Proceedings of the 2024 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (CHI '24)*, Article 384, 1–19. <https://doi.org/10.1145/3613904.3642614>
- Kendall, M., & Stuart, A. (1983). *The Advanced Theory of Statistics*, Vol. 3 (4th ed.). London: Charles Griffin.
- OPZZ. (2022, Lipiec 19). Akta Ubera: Europosłowie muszą zbadać anty-pracowniczy lobbying. <https://www.opzz.org.pl/aktualnosci/swiat/2022/07/akta-ubera-europoslowie-musza-zbadac-anty-pracowniczy-lobbying>
- Omar, N., & Jamil, R. (2025). A systematic literature review of the gig economy: Insights into worker experiences, policy implications, and the impact of digitalization. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*, 9(2). <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.9020170>
- Mitson, R., Lee, E., & Anderson, J. (2024). Gig workers and managing app-based surveillance. *Communication Research*. <https://doi.org/10.1177/00936502241269933>

- Rogalewski, Adam. „Cyfryzacja i praca platformowa: Informator dla pracowników”. Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ), 2020. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/16035.pdf>
- European Commission. (2021). Proposal for a Directive on improving working conditions in platform work. Brussels: European Commission. Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605
- International Labour Organization. (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO. Available at: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_771672.pdf
- Chojnowska, M. (2021, 4 października). Związki zawodowe: Nie dawajcie Uberowi i innym darmowej przejażdżki. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych. <https://www.archiwum.opzz.org.pl/aktualnosci/kraj/zwiazki-zawodowe-nie-dawajcie-uberowi-i-innym-darmowej-przejazdki>
- Grames, E. M., Stillman, A. N., Tingley, M. W., & Elphick, C. S. (2019). An automated approach to identifying search terms for systematic reviews using keyword co-occurrence networks. *Methods in Ecology and Evolution*. 10(10), 1645–1654. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.13268>
- Johnes, G. (2019). The gig economy in the UK: a regional perspective. *Journal of Global Responsibility*. <https://doi.org/10.1108/JGR-09-2018-0037>

GOSPODARKA GIGOWA W POLSCE: DOGŁĘBNA ANALIZA TRENDÓW DOTYCZĄCYCH ELASTYCZNEJ SIŁY ROBOCZEJ W EUROPIE

ABSTRACT

W niniejszym badaniu przeanalizowano oferty pracy w polskiej gospodarce gigowej w latach 2017–2021 na podstawie danych dotyczących serwisów Wolt, Mytaxi, Pyszne, Glovo i Uber. Wykazano znaczący wzrost liczby ofert pracy w gospodarce gigowej, podkreślając jej rosnącą rolę jako alternatywnego źródła zatrudnienia, zwłaszcza w okresie niepewności gospodarczej, takiej jak pandemia COVID-19. Analiza ujawnia również regionalne różnice w dostępności miejsc pracy, przy czym pod względem możliwości zatrudnienia w gospodarce gigowej przodują województwa mazowieckie i dolnośląskie, które mają silniejszą pozycję gospodarczą. Sugeruje to wpływ regionalnej polityki gospodarczej i infrastruktury cyfrowej na rozwój gospodarki gigowej. Ponadto dane Google Trends wskazują na rosnące zainteresowanie platformami gospodarki gigowej od 2020 r. Wyniki badania podkreślają

konieczność wprowadzenia polityki wspierającej pracowników gospodarki gigowej oraz strategii zrównoważonego wzrostu gospodarczego. Badanie dostarcza cennych informacji na temat dynamiki gospodarki gigowej w Polsce, które mogą pomóc w kształtowaniu przyszłej polityki.

Słowa kluczowe: *gospodarka gigowa, elastyczność rynku pracy, platformy cyfrowe*

Łukasz Cywiński (ORCID: 0000-0003-2920-3509) – Assistant Professor at the Department of Entrepreneurship. He holds a Doctorate degree in Social Sciences, specializing in Economics and Finance, from the University of Gdansk. Additionally, he has a Master's degree program in economics from the University of Information Technology and Management in Rzeszow (Poland), and a Bachelor of Arts from the University of Central Lancashire in Preston. He has authored studies employing the tools of classical econometrics, spatial econometrics, and machine text analysis. His doctoral thesis, titled. The External Effects of Foreign Direct Investments: The Role of Government Policy in Attracting Investments that Generate Them,' delves into the analysis of the impact of FDI on the host country's economy.

DOSTOSOWANIE ZABEZPIECZENIA NA WYPADEK BEZROBOCIA W DWUDZIESTOLECIU MIĘDZYWOJENNYM DO WARUNKÓW SPOŁECZNYCH

Magdalena Lewandowska

ABSTRAKT

W artykule omówiono sytuację społeczno-ekonomiczną w Polsce w latach dwudziestych XX wieku, do momentu pojawienia się światowego kryzysu w roku 1929. Dwudziestolecie międzywojenne w Polsce było okresem dynamicznych przemian niemal na wszystkich płaszczyznach życia społecznego. Natomiast uwarunkowania społeczne w omawianym okresie pod wieloma względami pozostawały niezmiennie bądź zmiany zachodziły w wolnym tempie. W artykule przedstawiono modele rodzin robotniczych i rodzin pracowników umysłowych oraz wpływ poziomu dochodów na kształtowanie tych modeli. Omówiono również warunki zabezpieczenia na wypadek bezrobocia dla robotników i pracowników umysłowych.

Słowa kluczowe: zabezpieczenie na wypadek bezrobocia, model rodziny robotniczej (zarobki, wykształcenie, perspektywy rozwoju – dzieci), model rodziny pracownika umysłowego (zarobki, wykształcenie, perspektywy rozwoju – dzieci), dwudziestolecie międzywojenne, kryzys światowy w 1929 roku, koszty utrzymania, wysokość zarobków

DOI: 10.5604/01.3001.0055.1989

WPROWADZENIE

Dwudziestolecie międzywojenne w Polsce było okresem dynamicznych przemian niemal na wszystkich płaszczyznach życia społecznego. Nie był to okres jednolity ani pod względem politycznym, ani ekonomicznym. Gospodarka w Polsce rozwijała się, co prawda, nieco wolniej niż w innych krajach europejskich, co było spowodowane sytuacją pozaborcą, zniszczeniami po I wojnie światowej, a następnie po wojnie z 1920 roku oraz wojną celną z Niemcami. Jednak od roku 1926 sytuacja gospodarcza zaczęła się poprawiać, a płace i poziom zatrudnienia wzrastały. Sytuacja taka utrzymywała się do końca lat 20. XX wieku. W 1929 roku nastąpił światowy kryzys gospodarczy, który

odbił się niekorzystnie również na sytuacji gospodarczej i społeczno-ekonomicznej w Polsce.

Dodać tu należy także reformę pieniężną przeprowadzoną w 1924 roku przez ówczesnego ministra finansów Władysława Grabskiego. Oprócz zastąpienia zdewaluowanej marki polskiej polskim złotym, polegała ona na oparciu nowej waluty na parytecie złota (1 złoty wart był około 0,29 grama czystego złota) (Nestorowicz, 2009).

Uwarunkowania społeczne w omawianym okresie pod wieloma względami pozostawały niezmiennie bądź zmiany zachodziły w wolnym tempie. Zaliczyć do nich można m.in. modele rodzin zarówno robotniczych, jak i pracowników umysłowych.

Przy rozpatrywaniu obu rodzajów modeli należy brać pod uwagę kilka czynników. Jednym z nich jest rozwarstwienie ekonomiczne, które było wynikiem różnej wysokości dochodów w tych grupach społecznych. Przedstawię w dalszej części artykułu wysokości dochodów oraz koszty utrzymania szacowane pod koniec lat 20. XX wieku, a więc przed wielkim kryzysem ekonomicznym z roku 1929¹.

Jeszcze przed tym kryzysem dużym problemem społecznym stało się bezrobocie, którego poziom wymagał interwencji państwa i realizacji różnych form zabezpieczania na wypadek jego wystąpienia. Celem artykułu było przedstawienie analizy tego problemu, czyli konstrukcji zabezpieczenia na wypadek bezrobocia w dwudziestoleciu międzywojennym w odniesieniu do zróżnicowania społecznego, a główną hipotezą badawczą twierdzenie, że zabezpieczenie na wypadek bezrobocia w dwudziestoleciu międzywojennym było dostosowane do ówczesnych warunków społecznych.

Dla celów weryfikacji hipotezy badawczej wykorzystałam metodę desk research, w tym dokonałam przeglądu i analizy literatury przedmiotu, artykułów naukowych, aktów prawnych, raportów. Wykorzystałam także metodę etnograficzną. Jest ona rzadko stosowana w pracach poświęconych stricte systemom zabezpieczenia społecznego, niemniej w tym przypadku okazała się pomocna, gdyż pozwoliła na szersze potraktowanie problemów badawczych. Kolejnym z zastosowanych przeze mnie narzędzi była metoda historyczna, która pozwoliła ustalić związki przyczynowo-skutkowe w konstrukcji zabezpieczenia na wypadek bezrobocia w omawianym okresie, a także poznać genezę zjawisk i decyzji, które wpłynęły na taki, a nie inny kształt tego zabezpieczenia.

¹ Kryzys ten rozpoczął się w Stanach Zjednoczonych od tzw. Czarnego Czwartku 24 października 1929 i trwał aż do ok. 1933 roku na całym świecie.

Struktura artykułu objęła analizę wpływu poziomu dochodów w rodzinach zarówno na model rodziny w różnych warstwach społecznych w okresie międzywojennym, jak i finalnie na kształt wprowadzonego systemu zabezpieczenia na wypadek bezrobocia.

WPŁYW POZIOMU DOCHODÓW W RODZINACH ROBOTNICZYCH I RODZINACH PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH NA MODEL RODZINY

Najniższe dochody osiągały osoby bezrobotne. Przeciętny dochód rodziny bezrobotnej w mieście w latach trzydziestych XX wieku wynosił od 40 do 60 zł miesięcznie (Drozdowski, Żarnowski, 1969).

Warstwę reprezentującą kolejny poziom konsumpcji stanowili robotnicy niewykwalifikowani, robotnicy zatrudnieni w drobnym przemyśle i rzemiośle oraz liczne sproletaryzowane drobnomieszczaństwo (do tej grupy należeli zubożali rzemieślnicy, chałupnicy, handlarze podwórzowi, a także grupy pośrednie między sproletaryzowanym drobnomieszczaństwem a robotnikami – samodzielne praczki, dorożkarze, gońcy itp.). Uzyskiwali oni często dochody niższe od dochodów rodzin robotniczych o stałych zarobkach (Piltz, 1969).

Z kolei dochody konsumowane przeciętnej rodziny robotniczej (bez wliczania do tej grupy rodzin robotników rolnych) w roku 1929 wynosiły 265 zł miesięcznie². Na podobnym poziomie dochody otrzymywały także rodziny z warstwy sproletaryzowanego drobnomieszczaństwa (Poznańska, 1991, s. 22; Kalecki, Landau, 1934, s. 52). Rodziny z tzw. drobnomieszczaństwa właściwego (Piltz, 1919), czyli części ludności posiadającej stałe zajęcie, niezależnie od wahań sezonowej koniunktury, uzyskiwały wyższe dochody niż warstwa sproletaryzowanego drobnomieszczaństwa.

Różnice w wysokości płac różnych grup robotników przekładały się na ich poziom i styl życia oraz aspiracje życiowe (Jędruszczakowa, 1963; Ławnik, 1971, s. 179–210; Drozdowski, 1968, 1929). Dotyczyło to m.in. poziomu kształcenia dzieci. W rodzinach robotniczych zwykle pracowali zarobkowo oboje małżonkowie. Edukacja dzieci kończyła się na szkole podstawowej (powszechnej) lub średniej zawodowej.

Dochody konsumowane czteroosobowej rodziny pracowników umysłowych wynosiły w tym czasie, według M. Kaleckiego i L. Landaua (1964), 640 zł miesięcznie. Inteligencja (Żarnowski, 1963), podobnie jak wcześniej omawiane warstwy społeczne, była znacznie zróżnicowa-

² Mowa tu o dochodach rodziny, a więc nie pojedynczych robotników, ale wszystkich zarabiających członków rodziny – współmałżonków oraz często nieletnich dzieci.

na wewnątrznie pod względem wysokości dochodów. Stosunek między uposażeniem podstawowym najniżej i najwyższej zarabiających przedstawicieli tej warstwy wynosił 1:30. Zarobki pracowników umysłowych w 1929 roku wahały się w granicach od 175 do 430 zł miesięcznie (Landau, 1933). Najmniej zarabiającymi i jednocześnie najliczniejszymi przedstawicielami inteligencji byli nauczyciele różnego typu szkół. Natomiast najwyższymi zarobkami mogli poszczycić się właściciele większych rentownych sklepów i zakładów. Jednak większość inteligencji i pracowników umysłowych zatrudniona była w charakterze pracowników najemnych. Przedstawiciele inteligencji mogli sobie pozwolić na stosunkowo swobodne zaspokajanie podstawowych potrzeb: mieszkania, wyżywienia czy wykształcenia.

Mimo dużego zróżnicowania dochodów w tej warstwie przeciętny dochód konsumowany przez rodzinę inteligentną był dwuipółkrotnie wyższy od dochodu konsumowanego przez rodzinę robotniczą (Kalecki, Landau, 1934). Style życia inteligencji i pracowników umysłowych oraz uboższych warstw społecznych różniły się w wielu dziedzinach – poczynając od wyposażenia mieszkań przez poziom wykształcenia, rodzaj rozrywek, na kontaktach towarzyskich kończąc. W rodzinach pracowników umysłowych zwykle tylko mężczyzna pracował zarobkowo, a jego żona zajmowała się domem i wychowaniem dzieci. Edukacja dzieci nie kończyła się na szkole podstawowej (powszechnej), ale była kontynuowana w szkołach średnich i wyższych.

Najwyższe dochody, rzędu 1300 zł miesięcznie, konsumowały rodziny z tzw. warstw posiadających, czyli burżuazji i ziemiaństwa. Stanowiły one jednak zaledwie 2% ogółu ludności Polski (Kalecki, Landau, 1934). Wysokie dochody burżuazji pozwalały na kształcenie członków ich rodzin na najwyższym poziomie. To z kolei sprawiało, że uzyskiwali oni wysokie kwalifikacje zawodowe, a co za tym idzie, duże możliwości zarobkowania, wysokie standardy mieszkaniowe, wysoki poziom konsumpcji, stylu życia, rozwój kontaktów towarzyskich i udział we władzy (Poznańska, 1991, s. 25). Stworzone przez tę warstwę w międzywojennej Polsce wzorce obyczajowo-kulturalne stanowiły pewien wyznacznik poziomu życia, do którego dążyły rodziny inteligentkie (chodziło tu nie tyle o osiągnięcie poziomu dochodów tej najbogatszej warstwy, ile o rozwijanie aktywności gospodarczej, racjonalistyczną postawę w działaniu, nową hierarchię uznawanych wartości, takich jak: praca, fachowość, opłacalność, wykształcenie) (Szczepański, 1964; Koralewicz-Zęblik, 1974, s. 194).

Jak dochody uzyskiwane przez poszczególne warstwy społeczne miały się do kosztów utrzymania? Otóż Inspekcja Pracy w 1928 roku po-

dawała wskaźniki zarobków nominalnych i kosztów utrzymania w listopadzie tego roku. I tak w Warszawie koszty utrzymania szacowane były na 102,8 zł. Zarobki rzemieślnika w przemyśle metalowym wynosiły przeciętnie 111,56 zł, a zarobki robotnika niewykwalifikowanego („niefachowego”) w przemyśle metalowym wynosiły 110,6 zł. W Łodzi koszty utrzymania były dokładnie na takim samym poziomie, jak w Warszawie, natomiast zarobki robotników w przemyśle włókienniczym były zróżnicowane: tkacz w przemyśle wełnianym zarabiał 128,7 zł, tkacz w przemyśle bawełnianym – 116,0 zł, przędzacz w przemyśle wełnianym – 117,1 zł, przędzacz w przemyśle bawełnianym – 105,6 zł, natomiast zarobki robotnika podwórzowego w przemyśle włókienniczym kształtowały się na poziomie 118 zł.

W Zagłębiu Dąbrowskim koszty utrzymania wynosiły 100,4 zł. Górnicy z tego rejonu zarabiali 112,77 zł (przeciętny zarobek w górnictwie węglowym wynosił 109,47 zł). Koszty utrzymania na Górnym Śląsku były najniższe i wynosiły 99,25 zł. Zarobki górnika w tym rejonie wynosiły 103,6 zł, a przeciętny zarobek w górnictwie węglowym wynosił 109,8 zł (Inspekcja...).

Czy mając takie środki finansowe, można się było utrzymać? Dalej przedstawiłam wykorzystaną w mojej pracy doktorskiej tabelę obrazującą poziom cen podstawowych artykułów spożywczych pod koniec lat dwudziestych XX wieku:

Tabela 1

Siła nabywcza złotego pod koniec lat 20. XX wieku

Chleb żytni (1 kg)	0,45–0,50 zł
Mięso wołowe (1 kg)	2,50–3,30 zł
Ziemniaki (1 kg)	0,13–0,18 zł
Mąka pszenna (1 kg)	0,80 – 0,95 zł
Masło (1 kg)	6,60–7,20 zł
Cukier (1 kg)	1,45–1,55 zł
Mydło	2,00–2,50 zł
Jajko (1 szt.)	0,200,25 zł
Mleko (1 l.)	0,40–0,50 zł
Wódka (1 l.)	6 zł

Źródło: Zieliński, 1982, s. 289–290

Dodać można jeszcze, że cena tony węgla wynosiła 60–70 zł, a para męskich sznurowanych butów kosztowała 42–44 zł.

WARUNKI ZABEZPIECZENIA NA WYPADEK BEZROBOCIA W POLSCE

Po raz pierwszy na forum międzynarodowym kwestia zabezpieczenia na wypadek bezrobocia pojawiła się w 1919 roku podczas Międzynarodowej Konferencji Pracy w Waszyngtonie z udziałem polskiej delegacji. W Europie zabezpieczenie na wypadek bezrobocia funkcjonowało wówczas jedynie w Wielkiej Brytanii, która wprowadziła je już w roku 1911. Za funkcjonowanie tego ubezpieczenia odpowiedzialne były urzędy pośrednictwa pracy. Składkę opłacali pracodawcy i pracownicy, a fundusz ubezpieczenia na wypadek bezrobocia dotowany był również przez państwo. Zasiłki wypłacano w zryczałtowanej, bardzo niskiej kwocie nie dłużej niż przez 15 tygodni (Orłowska-Bednarz, Bednarz, 2012, s. 63–64).

W Polsce po odzyskaniu niepodległości nie było jeszcze regulacji prawnych, które umożliwiałyby zabezpieczenie pracowników w razie bezrobocia. Podczas konferencji waszyngtońskiej polska delegacja zobowiązała się do wprowadzenia w naszym kraju postulowanego zabezpieczenia na wypadek bezrobocia. Zobowiązanie to bardzo szybko zaczęto wprowadzać w życie. Już bowiem 4 listopada 1919 roku wydana została ustawa o doraźnej pomocy dla bezrobotnych (Ustawa tymczasowa z dnia 4 listopada 1919...). Na mocy tej ustawy każdy robotnik (bez względu na wiek i płeć), który utrzymywał się z pracy najemnej w przemyśle, handlu lub komunikacji i utracił pracę z powodu choroby, inwalidztwa, służby wojсковej lub strajku, a nie posiadał własnego majątku, z którego mógłby utrzymać siebie i rodzinę, miał prawo do zasiłku wypłaconego z budżetu państwa. Akcją pomocy dla bezrobotnych kierowało Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej. Wysokość zasiłku była zróżnicowana ze względu na wielkość miejscowości, w której zamieszkiwał bezrobotny. Bezrobotni, którzy mieszkali w miejscowościach liczących do 50 tys. mieszkańców, mogli liczyć na zasiłek w kwocie 4 marek dziennie. Jeżeli posiadali rodzinę, wówczas małżonkowi wypłacano 2 marki, a dla każdego dziecka, które pozostawało na utrzymaniu bezrobotnego, 1 markę, ale suma zasiłku dla całej rodziny nie mogła przekroczyć 10 marek dziennie. Bezrobotni z miejscowości liczących powyżej 50 tys. mieszkańców i w centrach przemysłowych (bez względu na liczbę mieszkańców) mogli otrzymać zasiłek w kwocie 5 marek dziennie. Małżonkowi takiego bezrobotnego wypłacano 3 marki, a każdemu dziecku pozostającemu na utrzymaniu bezrobotnego 1 markę. Suma zasiłku dla całej rodziny nie mogła przekroczyć 12 marek dziennie³. Zasiłek mógł być wypłacany najwyżej przez 13 tygodni (Ustawa tymczasowa z dnia 4 listopada 1919..., art. 1, 2, 7, 9).

³ Na ziemiach byłego zaboru austriackiego obowiązywał inny system walutowy, dlatego zasiłki wypłacane były w koronach (w odpowiedniej wysokości).

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 1921 r. (Ustawa z dnia 17 marca 1921...) gwarantowała każdemu obywatelowi prawo do opieki państwa nad jego pracą, a w razie braku pracy, choroby, nieszczęśliwego wypadku lub niedośćta ubezpieczenie społeczne (ubezpieczenie miało być określone w odrębnej ustawie).

18 lipca 1924 roku została uchwalona ustawa o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia (Ustawa z dnia 18 lipca 1924...). Jej przepisami objęci byli jedynie robotnicy (bez względu na płeć), którzy ukończyli 18 lat i byli zatrudnieni w przedsiębiorstwach przemysłowych, górniczych, hutniczych, handlowych, komunikacyjnych i przewozowych lub innych zakładach pracy czy przedsiębiorstwach. Przy czym przedsiębiorstwa te musiały zatrudniać powyżej 5 osób. Pracownicy umysłowi zostali objęci zabezpieczeniem na wypadek bezrobocia rok później (Ustawa z dnia 28 października 1928...) (jednak z wyjątkiem pracowników zarabiających powyżej 500 zł miesięcznie). W 1927 roku została uchwalona ustawa o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Ustawa z dnia 24 listopada 1927...), która zawierała zapisy dotyczące zabezpieczenia na wypadek bezrobocia dla tej kategorii pracowników⁴.

W ustawie o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia z 1924 roku nie użyto terminu „ubezpieczenie”, tylko „zabezpieczenie” pracowników na wypadek bezrobocia. Było to podyktowane tym, że ochrona gwarantowana na mocy przepisów nie miała charakteru stricte ubezpieczeniowego (Muszalski, 2012, s. 113). Świadczenia były finansowane z kilku źródeł, z: tzw. wkładki (odpowiednik składki), dopłaty ze Skarbu Państwa, odsetek od kapitałów stanowiących fundusz bezrobocia, dochodów nadzwyczajnych (np. darowizny, zapisy, dotacje Sejmu, rządu lub samorządów) oraz wpływów z kar pieniężnych nakładanych za przekroczenie przepisów ustawy. Wysokość wkładki została ustalona na 2% zarobków ubezpieczonego (Ustawa z dnia 18 lipca 1924...). Po kryzysie finansowo-gospodarczym (w 1929 roku) wprowadzone zostały dwie nowele odnośnie do finansowania zabezpieczeń na wypadek bezrobocia: ustawę z 17 marca 1932 r. (Ustawa z dnia 17 marca 1933...) odnoszącą się do robotników oraz ustawę z 22 marca 1933 r. (Ustawa z dnia 22 marca 1933...) dotyczącą pracowników umysłowych. Na mocy przepisów tych nowel dwukrotnie podwyższona została wkładka na ubezpieczenie robotników sezonowych, a wkładka dla pracowników umysłowych wzrosła do 2,8% zarobków. Zgodnie z przepisami ustawy

⁴ Zabezpieczenie na wypadek bezrobocia dla pracowników umysłowych, wraz z całą ustawą o ubezpieczeniu tej kategorii pracowników zostało objęte ustawą scaleniową, natomiast ustawa o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia z 1924 r., obejmująca robotników, pozostała poza systemem ubezpieczeń scalonych ustawą z 28 marca 1933 r.

z 1924 r. wkładka opłacana była przez pracodawcę (w 3/4 jej wysokości) i przez pracownika (w 1/4 jej wysokości). Po nowelizacji przepisów dotyczących pracowników umysłowych podniesiony został jego udział w partycypacji wpłaty o 0,6%. Obie nowele (dotyczące robotników i pracowników umysłowych) zaostrzyły kryteria wypłaty zasiłku po utracie zatrudnienia (np. wydłużone zostały okresy wyczekiwania na zasiłek – dla robotników z 20 do 26 tygodni wcześniejszego okresu opłacania składek, a dla pracowników umysłowych z 12 do 24 miesięcy wcześniejszego opłacania składek) (Ustawa z dnia 17 marca 1932..., art. 1; Ustawa z dnia 22 marca 1933..., art. 2).

Ustawa z 1924 roku powoływała do życia Fundusz Bezrobocia. Fundusz posiadał osobowość prawną. Jego działalność kontrolował Minister Pracy i Opieki Społecznej. Fundusz był instytucją z pogranicza prawa ubezpieczeniowego i tzw. administracji pracy. Skala bezrobocia była różna w dwudziestoleciu międzywojennym. W 1926 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wynosiła około 185 tys., a w 1928 dzięki wzrostowi liczby nowych przedsiębiorstw oraz budownictwu – tylko około 80 tys. (była to najniższa liczba bezrobotnych w całym okresie międzywojennym) (Pacud, 2018, s. 14).

W latach dwudziestych XX wieku zasiłek dla samotnych bezrobotnych robotników wynosił 30% zarobków. Jeżeli robotnik miał rodzinę, to kwota świadczenia wzrastała proporcjonalnie do liczby członków rodziny: o 5 punktów procentowych przy dwóch członkach rodziny, o 10 punktów procentowych, gdy rodzina liczyła od trzech do pięciu osób, i 20 punktów procentowych, gdy rodzina była liczniejsza. Członkami rodziny byli: małżonek/małżonka, dzieci, pasierby i rodzeństwo ubezpieczonego oraz rodzice i dziadkowie niezdolni do zarabkowania. Dla najliczniejszych rodzin najwyższy zasiłek mógł wynosić nawet 50% zarobków.

Konstrukcja zasiłku dla bezrobotnych pracowników umysłowych różniła się nieco od konstrukcji zasiłku dla bezrobotnych robotników. Składał się on bowiem z kwoty zasiłku zasadniczego i zasiłku rodzinnego. Wysokość zasiłku zasadniczego dla pracowników umysłowych wynosiła dla samotnych 30% podstawy wymiaru, czyli tyle samo, co dla robotników, natomiast dla pracowników, którzy mieli na utrzymaniu rodzinę, 40% podstawy wymiaru. Wysokość zasiłku rodzinnego to 10% zasiłku zasadniczego (dla każdego członka rodziny, który pozostawał na wyłącznym utrzymaniu ubezpieczonego). Dodatkowo pracownicy umysłowi w trakcie pobierania zasiłku dla bezrobotnych mogli korzystać z ubezpieczenia chorobowego.

Członkowie rodzin pracowników umysłowych mieli korzystniejsze warunki zabezpieczenia niż członkowie rodzin robotników. Dzieci pracownika umysłowego otrzymywały zasiłek do 18. roku życia, jeżeli

uczyły się w szkole średniej, lub do 24. roku życia, jeżeli studiowały szkołach wyższych. Natomiast dzieci ubezpieczonego robotnika otrzymywały zasiłek do 16. roku życia lub do 18. roku życia, jeżeli uczyły się w szkole średniej. Twórcy ustawy nie przewidzieli w ogóle sytuacji, w której dziecko robotnika studiowałoby na uczelni wyższej (tzn. nawet jeżeli by studiowało, co było możliwe w przypadku rodzin zamożniejszych, wysoko wykwalifikowanych robotników, o czym wspomniałam wcześniej, omawiając modele rodzin, to nie otrzymywałoby zasiłku). Wdowy po pracownikach umysłowych otrzymywały renty, niezależnie od tego, jaki był stan ich zdrowia, zdolności do pracy i wiek, natomiast wdowom po robotnikach przysługiwała renta tylko wtedy, jeżeli były niezdolne do pracy zarobkowej lub ukończyły 60 lat.

Pierwotnie zarówno pracownikom umysłowym, jak i robotnikom, wypłacano zasiłek dla bezrobotnych maksymalnie przez 13 tygodni. Prawo do zasiłku nabywali ubezpieczeni, którzy w ciągu 12 miesięcy poprzedzających zgłoszenie bezrobocia przepracowali co najmniej 20 tygodni, a pracę utracili nie ze swojej winy. Natomiast w roku 1933 na korzyść pracowników umysłowych zmienił się okres wypłaty zasiłku i jego wysokość (Ustawa z dnia 22 marca 1933...). Okres wypłaty mógł wydłużyć Minister Pracy i Opieki Społecznej maksymalnie o trzy miesiące, jednak pod warunkiem, że pozwalał na to stan funduszy ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Dodatek rodzinny, w wysokości 10% zasiłku podstawowego, przysługiwał na każdego członka rodziny.

PODSUMOWANIE

Jak wynika z zaprezentowanego zestawienia, poziom zarobków w rodzinach robotniczych był niższy od wysokości zarobków w rodzinach pracowników umysłowych. Miało to wpływ na poziom życia, model rodziny oraz aspiracje społeczne członków tych grup społecznych.

Konstrukcja zabezpieczenia na wypadek bezrobocia różnicowała warunki i wysokość świadczeń dla bezrobotnego robotnika i pracownika umysłowego na korzyść tego ostatniego. Przepisy dotyczące zabezpieczenia na wypadek bezrobocia były dostosowane do ówczesnych warunków społecznych – rodziny pracowników umysłowych miały wyższe aspiracje społeczne – dzieci pochodzące z takich rodzin bardzo często kształciły się w szkołach średnich (zwykle ogólnokształcących) oraz studiowały na wyższych uczelniach, natomiast edukacja dzieci z rodzin robotniczych najczęściej kończyła się na szkole podstawowej (powszechnej) lub średniej zawodowej. Dlatego też dzieci z rodzin pracowników umysłowych otrzymywały zasiłki znacznie dużej, niż dzieci z rodzin robotniczych, w przypadku których ustawodawca nie przewidział moż-

liwości wypłacania takiego zasiłku, jeżeli dziecko z takiej rodziny by studiowało. Również jeżeli chodzi o członków rodzin obu grup społecznych, zasiłki były wypłacane na innych zasadach. Ponieważ w modelu rodziny robotniczej z reguły oboje małżonkowie pracowali zarobkowo, wdowy po robotnikach otrzymywały renty tylko wówczas, gdy nie były zdolne do pracy zarobkowej ze względu na stan zdrowia lub wiek (czyli jeżeli ukończyły 60 lat). Natomiast w modelu rodziny pracowników umysłowych zarobkowo pracowali przeważnie tylko mężczyźni. Dlatego wdowy po pracownikach umysłowych otrzymywały renty bez względu na swój stan zdrowia i wiek.

BIBLIOGRAFIA

- Bartnicki, T., Cajkowski, T. (1936). *Struktura zatrudnienia i zarobki pracowników umysłowych*. Warszawa: Instytut Spraw Społecznych.
- Chylak, K. (2017). Główne kierunki i możliwości zastosowania alternatywnych rozwiązań w ubezpieczeniach społecznych drugiej Rzeczypospolitej. W: P. Grata (red.), *Od kwestii robotniczej do nowoczesnej kwestii społecznej. Studia z polskiej polityki społecznej XX i XXI w.* T. 5. Rzeszów: Wydawnictwa Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Daszyńska-Golińska, Z. (1927). *Żagadnienia polityki populacyjnej*. Warszawa: F. Hoesick.
- Derengowski, J. (1933). Próba szacunku dochodów robotniczych z pracy w przemyśle 1928-1932. *Sprawy Rynku Pracy i Bezrobocia*, 3.
- Drozdowski, M. (1968). *Klasa robotnicza Warszawy 1918–1939. Skład i struktura społeczna*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Drozdowski, M., Żarnowski, J. (1969). Przemiany struktury społecznej II Rzeczypospolitej, W: S. Herbst, Cz. Madajczyk (red.), *Droga przez półwiecze. O Polsce lat 1918–1968*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.
- Garlicki, R. (1986). O niektórych czynnikach kształtujących dzieje ubezpieczeń społecznych Polski międzywojennej. *Studia i Materiały z Historii Ubezpieczeń Społecznych w Polsce*, 4.
- Grata, P. (2013). *Polityka społeczna Drugiej Rzeczypospolitej. Uwarunkowania – instytucje – działania*. Rzeszów: Wydawnictwa Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Inspekcja pracy w 1928 r., LXII.
- Jarosz-Nojszewska, A. (2013). Ubezpieczenia robotnicze w Polsce w latach 1918–1939. W: P. Grata (red.), *Od kwestii robotniczej do nowoczesnej kwestii społecznej. Studia z polskiej polityki społecznej XX i XXI wieku*. T.1. Rzeszów: Wydawnictwa Uniwersytetu Rzeszowskiego.
- Jędruszcakowa, H. (1963). Płace robotników przemysłowych w Polsce w latach 1924–1939. *Robotniczy Przegląd Gospodarczy*.

- Kalecki, M., Landau, L. (1934). *Szacunek dochodu społecznego*. Warszawa: b.w.
- Kamiński, R. (2010). Geneza i ewolucja polityki społecznej w Wielkiej Brytanii: historyczne determinanty brytyjskiego modelu państwa opiekuńczego. *Civitas Hominibus: rocznik filozoficzno-społeczny*, 5, 27–48.
- Koralewicz-Zęblik, J. (1974). *System wartości a struktura społeczna*. Wrocław: Ossolineum.
- Kostrowicka, I., Landau, Z., Tomaszewski, J. (1966). *Historia gospodarcza Polski XIX i XX wieku*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Krahelska, H., Kirstowa, M., Wolski, S. (1936). *Ze wspomnień inspektora pracy*, t. 1. Warszawa: M. Fruchtmann.
- Landau, L. (1933). *Płace w Polsce w związku z rozwojem gospodarczym*. Warszawa: b.w.
- Landau, Z., Tomaszewski, J. (1967). *Gospodarka Polski międzywojennej 1918–1939*. T. 1: *W dobie inflacji 1918–1923*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Ławnik, J. (1971). Płace robotników przemysłowych w Warszawie. W: *Polska klasa robotnicza*. Warszawa: b.w.
- Makarzec, P. (2009). Początki i rozwój ubezpieczeń społecznych. *Ubezpieczenia Społeczne. Teoria i Praktyka*, 62(5).
- Makarzec, P. (2012). Ubezpieczenia Społeczne w II Rzeczypospolitej. *Żeszyty Naukowe WSEI. Seria: Administracja*, 2(1).
- Muszalski, W. (2012). Związki i wzajemne wpływy zatrudnienia i ubezpieczenia społecznego. *Polityka Społeczna. Kontynuacja i Zmiana*.
- Nestorowicz, Z. (2009). Polski talar dla Europy. *Tygodnik Powszechny*, 27.01.
- Orłowska-Bednarz, M., Bednarz, M. (2012). Zabezpieczenie społeczne jako forma ochrony warunków życia. *Studia z zakresu nauk prawnoustrojowych. Miscellanea*, 2.
- Pacud, R. (2018). Powszechne ubezpieczenia społeczne w okresie międzywojennym. Analiza przemian. W: W. S. Koczur, Z. Muczek (red.), *Ubezpieczenia społeczne na Górnym Śląsku 1922–2017*. Warszawa–Chorzów: Zakład Ubezpieczeń Społecznych.
- Piltz, F. (1919). *Dochody mieszkańców Warszawy*. Warszawa: b.w.
- Poznańska, B. (1991). Układ nierówności społeczeństwa II Rzeczypospolitej 1918–1939. *Przegląd Socjologiczny*, 39.
- Rychliński, S. (1929). *Płace i zarobki robotników przemysłowych w dziesięcioleciu: 1918–1928*. Warszawa: b.w.
- Szczepański, J. (1964). Osobowość ludzka w procesie powstawania społeczeństwa socjalistycznego. *Kultura i Społeczeństwo*, 4.
- Ustawa tymczasowa z dnia 4 listopada 1919 r. o doraźnej pomocy dla bezrobotnych (Dz.U. R.P. Nr 89, poz. 483).
- Ustawa z dnia 17 marca 1921 r. – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 1921 r. Nr 44, poz. 267).
- Ustawa z dnia 17 marca 1932 r. w sprawie zmiany ustawy z 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia. (Dz.U. z 1932 r. Nr 39, poz. 399).

Ustawa z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia (Dz.U. z 1924 r. Nr 67, poz. 650).

Ustawa z dnia 22 marca 1933 r. w sprawie zmiany rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz.U. z 1933 r. Nr 27, poz. 229).

Ustawa z dnia 24 listopada 1927 r. o ubezpieczeniu pracowników umysłowych (Dz.U. z 1927 r. Nr 106, poz. 911)

Ustawa z dnia 28 października 1925 r. o zmianie niektórych przepisów ustawy z dnia 18 lipca 1924 r. o zabezpieczeniu na wypadek bezrobocia (Dz.U. z 1924 r. Nr 120, poz. 185)

Warunki życia robotniczego w Warszawie, Łodzi i Zagłębiu Dąbrowskim w świetle ankiety z 1927 r. (1929). Warszawa: Instytut Gospodarstwa Społecznego.

Zieliński, H. (1982). *Historia Polski 1914–1939*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.

Żarnowski, J. (1973). *Spółeczeństwo II Rzeczypospolitej*. Warszawa: PWN.

ADAPTATION OF UNEMPLOYMENT PROTECTION IN THE INTERWAR PERIOD TO SOCIAL CONDITIONS

ABSTRACT

The article discusses the socio-economic situation in Poland in the 1920s, until the outbreak of the global crisis in 1929. The interwar period in Poland was a time of dynamic changes in almost all areas of social life. However, social conditions during this period remained largely unchanged or changed at a slow pace. The article presents models of working-class families and white-collar families and the impact of income levels on the formation of these models. It also discusses unemployment security for blue-collar and white-collar workers.

Key words: *security in case of unemployment, working-class family model (earnings, education, development prospects – children), white-collar family model (earnings, education, development prospects – children), the interwar period, the global crisis of 1929, living costs, earnings*

Magdalena Lewandowska (ORCID: 0000-0002-9566-0946) – doktor nauk społecznych (2023), historyk, publicystka. Praca doktorska zatytułowana *Zakład Ubezpieczeń Społecznych jako podmiot polityki społecznej państwa – od instytucji ubezpieczeń społecznych w kierunku instytucji zabezpieczenia społecznego*.

Autorka artykułu *Dyskusje wokół tworzenia polskiego systemu ubezpieczeń społecznych w dwudziestoleciu międzywojennym* („Ubezpieczenia społeczne. Teoria i praktyka”). Współautorka wystawy „Rzeczpospolita ubezpieczonych. Historia ubezpieczeń społecznych w Polsce 1918-2024” (wystawa przygotowana z okazji jubileuszu 90-lecia ZUS). Współautorka wystawy „100 lat Polityka społeczna w XX-leciu międzywojennym” (wystawa przygotowana z okazji jubileuszu 100-lecia polityki społecznej w Polsce). Autorka publikacji *Rzeczpospolita ubezpieczonych. Historia ubezpieczeń społecznych w Polsce*, Warszawa 2023.

SAMOOCENA A SYTUACJA ZAWODOWA PO USTANIU ZATRUDNIENIA: ROLA POZIOMU SAMOOCENY W BEZROBOCIU I AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Damian Badzmirowski

ABSTRAKT

W artykule przedstawiono związek pomiędzy poziomem samooceny a sytuacją zawodową byłych pracowników po ustaniu zatrudnienia, ze szczególnym uwzględnieniem statusu bezrobocia oraz późniejszej aktywności zawodowej. Wnioski pochodzą z badania ilościowego, przeprowadzonego metodą z wykorzystaniem techniki CATI na próbie 242 respondentów, wyłonionych spośród osób aktywnie poszukujących pracy w serwisach ogłoszeniowych. Wszyscy badani pochodzili z 15 największych miast Polski, a zamieszczone przez nich ogłoszenia o pracę nie były starsze niż 21 dni na dzień badania. Do badania samooceny zastosowano Skalę Samooceny SES M. Rosenberga w adaptacji Dzwonkowskiej, Lachowicz-Tabaczek, Łaguny, 2006.

Uzyskane wyniki wskazały na istotny statystycznie związek między poziomem samooceny a statusem zawodowym po ustaniu zatrudnienia. Osoby z umiarkowaną samooceną stanowiły największy odsetek w grupie bezrobotnych ($\chi^2(2) = 9,5$; $p = 0,0087$), natomiast osoby z wysoką samooceną dominowały wśród aktywnych zawodowo po odejściu z pracy ($\chi^2(2) = 39,2$; $p < 0,001$). Otrzymane wyniki potwierdziły związek między samooceną pracowników a późniejszym statusem zawodowym. Wnioski z badania mogą być wykorzystane zarówno na poziomie organizacji, jak i wśród środowisk doradczo-terapeutycznych czy punktów wsparcia psychologicznego. W przypadku biznesu działy HR mogą wzmacniać samoocenę pracownika, nie tylko budując w ten sposób przewagę konkurencyjną w postaci „odpornych” zasobów ludzkich, ale przede wszystkim wspierając pracownika jako jednostkę społeczną.

Słowa kluczowe: samoocena, samoocena pracownicza, dobrowolne odejścia z pracy, losy bezrobotnych

DOI: 10.5604/01.3001.0055.1990

WSTĘP

Współczesny rynek pracy jest nieprzewidywalny, cechuje się wysoką dynamiką, wzrastającym poziomem niepewności zatrudnienia. Dodatkowo rozwój technologii AI oraz wydarzenia geopolityczne przyspieszają te zmiany, co skutkuje zwiększoną liczbą osób doświadczających okresów przejściowych w karierze zawodowej, od bezrobocia, zwolnień grupowych po dobrowolne odejścia z pracy. Utrata zatrudnienia dla jednostki, niezależnie od jej przyczyny, stanowi sytuację stresogenną, która wiąże się z licznymi konsekwencjami psychologicznymi, społecznymi i ekonomicznymi. Wśród czynników indywidualnych, które mogą odgrywać istotną rolę w radzeniu sobie z tą sytuacją, szczególne znaczenie przypisuje się samoocenie – względnie trwałej postawie jednostki wobec samej siebie, obejmującej przekonania o własnej wartości i kompetencjach (Judge, Bono, 2001; Rosenberg, 1965).

Samoocena od dawna pozostaje przedmiotem zainteresowania psychologii różnic indywidualnych i psychologii pracy. Wysoki poziom samooceny sprzyja lepszemu funkcjonowaniu psychospołecznemu, większej motywacji do działania oraz skuteczniejszemu radzeniu sobie w sytuacjach trudnych, w tym utraty zatrudnienia (Creed, Machin, Hicks, 2001; Waters, 2000). Z kolei niska samoocena bywa związana z obniżonym poczuciem sprawczości, wycofaniem oraz negatywnym stylem atrybucyjnym, co może utrudniać aktywność zawodową i wydłużać stan bezrobocia (McKee-Ryan, Song, Wanberg, Kinicki, 2005). Samoocena może zatem pełnić funkcję buforującą lub wzmacniającą w obliczu wyzwań związanych z utratą pracy (Murphy, Athanasou, 1999).

W badaniach nad zachowaniami pracowniczymi rozważa się głównie skutki bezrobocia oraz predyktory powrotu na rynek pracy, i to jeszcze na dużym poziomie ogólności psychologicznej (Waters, 2000; Creed, Machin, Hicks, 2001; McKee-Ryan i in., 2005).

Nadal bardzo mało uwagi poświęca się też roli samooceny w kontekście konkretnych form zakończenia zatrudnienia (np. zwolnienie, odejście dobrowolne, zakończenie umowy czasowej) oraz jej wpływu na późniejszą aktywność zawodową. Możemy budować przewidywania dobrowolnych odejść z pracy na wskaźnikach behawioralnych, czekając, kiedy specyficzne zachowanie pracownika nastąpi (Gardner, Van Iddekinge, Hom, 2018); możemy też budować modele predykcyjne, tylko jaką użyteczność dla organizacji będzie miał model, który wyjaśnia znikomy procent wariancji danego zachowania pracowniczego, w tym przypadku – zachowania przedrezygnacyjnego z pracy.

Być może prezentowany artykuł będzie wstępem do przyszłych badań nad związkiem samooceny a okresami przejściowymi w zatrudnie-

niu. Zrozumienie tej zależności zarówno przez psychologów pracy, jak i doradców zawodowych, może nie tylko pozytywnie wpłynąć na stabilność zatrudnienia w organizacji poprzez budowanie systemów utrzymania pracownika na podstawie konstruktu psychologicznego, jakim jest samoocena, ale także podnieść jakość życia samych pracowników po zakończeniu współpracy.

Celem artykułu była analiza związku poziomu samooceny jednostki ze sposobem zakończenia pracy. Założono, że wysoka samoocena sprzyja szybszemu powrotowi do aktywności zawodowej po zakończeniu poprzedniej pracy. Przyjęto, że osoby z umiarkowaną samooceną będą stanowić największy odsetek wśród bezrobotnych.

PRZEGLĄD LITERATURY

Samoocena w kontekście zwolnienia z pracy

Samoocena, jako ogólne poczucie własnej wartości, odgrywa kluczową rolę w przystosowaniu się jednostki do zmian życiowych, takich jak utrata pracy (Shamir, 1986). Zwolnienie z pracy może wywoływać utratę kontroli, tożsamości i sensu, co wpływa zarówno na dobrostan psychiczny, jak i percepcję statusu społecznego (Gowan, 2012). Szczególnie dotknięte zmianami są osoby zajmujące wcześniej wysokie stanowiska kierownicze lub specjalistyczne, których tożsamość była silnie związana z rolą zawodową (Garrett-Peters, 2009). Badania sugerują, że spadek samooceny po zwolnieniu jest częsty i może się utrzymywać przez długi czas. Utrata pracy wiąże się z poczuciem odrzucenia, niepewnością finansową oraz społeczną stygmatyzacją (Byrne, 2020). Według badań Hartleya (1980) menedżerowie po zwolnieniu wykazywali istotnie niższą samoocenę w porównaniu do okresu zatrudnienia. Utrata pracy często jest postrzegana jako utrata statusu społecznego, zwłaszcza w społeczeństwach, gdzie status zawodowy silnie koreluje z tożsamością i wartością jednostki. W badaniach Mallinckroda i Fretza (1988) starsi profesjonaliści doświadczali obniżenia poczucia własnej wartości i statusu społecznego, co miało wpływ na ich dobrostan psychiczny.

Z kolei badanie przeprowadzone przez Jeonga z zespołem (Jeong, Yoon, Roh, Rhie, Won, 2019) wykazało, że osoby, które szybko powróciły na rynek pracy, miały wyższy poziom samooceny i lepsze samopoczucie, co wskazuje na silny związek między statusem zatrudnienia a poczuciem własnej wartości.

Wyniki badań prowadzonych przez Ciceriego (2006) wskazały, że osoby, które odzyskują równowagę psychiczną po zwolnieniu, legitymują się wysokim poziomem samoświadomości i umiejętnością redefinicji własnej wartości poza kontekstem pracy. Autor podkreślił również znaczenie wsparcia społecznego i pracy nad odpornością psychiczną.

Dobrowolne odejścia pracowników z wysoką samooceną a dalsze losy

Wysoka samoocena jest jednym z najczęściej wskazywanych predyktorów sukcesu w adaptacji zawodowej. Osoby, które charakteryzują się stabilnym i pozytywnym obrazem siebie, częściej podejmują decyzje o zmianie pracy z intencją poprawy jakości życia, większej samorealizacji lub lepszego dopasowania zawodowego (Mone, 1994). Jednakże samoocena nie jest gwarantem satysfakcji po odejściu – kluczowe pozostaje to, jak osoba radzi sobie z niepewnością i redefinicją ról życiowych. Z jednej strony badania wskazują, że osoby z wysoką samooceną, które decydują się na odejście z pracy z własnej woli, częściej angażują się w działania zgodne z ich wartościami i celami długoterminowymi (Asano, Ishimura, Kodama, 2014). W ich przypadku decyzja o rezygnacji wynika z proaktywności, a nie reaktywności, co pozytywnie koreluje z poczuciem sprawstwa i satysfakcją z życia (Reitz, Luhmann, Bleidorn, Denissen, 2022). Z drugiej strony jednak, nawet osoby pewne siebie mogą doświadczać przejściowego spadku dobrostanu po rezygnacji, jeśli nie zrealizują oczekiwanych celów zawodowych. W badaniu Ciceriego (2006) liderzy po odejściu z wysokich stanowisk deklarowali początkowe poczucie wolności, lecz z czasem mierzyli się z brakiem struktury i wyzwani, jakie wcześniej dawała praca.

Wysoka samoocena sprzyja lepszemu radzeniu sobie z niepewnością i wzmacnia rezyliencję w okresie przejściowym (Manna, Procentese, Di Napoli, 2021). Osoby te częściej wykazują postawę rozwojową i otwartość na nowe możliwości. Dobrze funkcjonujące sieci społeczne oraz poczucie celu również pełnią funkcję bufora przeciw ewentualnym spadkom nastroju. Jednakże u niektórych jednostek samoocena może być „niepełna” – zbudowana na osiągnięciach zewnętrznych, co po odejściu z pracy skutkuje trudnościami z redefinicją własnej tożsamości zawodowej (Reitz i in., 2022).

Losy pracowników z umiarkowaną samooceną po zwolnieniu z pracy

Choć wysoka samoocena jest zwykle kojarzona z lepszą adaptacją, a niska ze zwiększoną podatnością na kryzysy, to mniej uwagi poświęca się pracownikom z samooceną umiarkowaną. Tymczasem ta grupa osób, często charakteryzująca się realistycznym podejściem i zdolnością do refleksji, może doświadczać zwolnienia w sposób specyficzny – oscylując między nadzieją a niepewnością. Badania Byrne (2020) pokazały, że osoby z umiarkowaną samooceną nie zawsze reagują na zwolnienie spadkiem dobrostanu. W niektórych przypadkach poziom samooceny pozwala na konstruktywną ocenę sytuacji i aktywne poszukiwanie nowych możliwości zawodowych. Niemniej jednak u części pracowników może wystąpić stan zawieszenia, w którym brak silnego przekonania o własnej skuteczności prowadzi do pasywności i wycofania.

Talts (2022) zwracał uwagę na to, że u osób z umiarkowaną samooceną może dojść do tzw. złożonego żalu zawodowego (*job loss-related complicated grief*), zwłaszcza jeśli utrata pracy była nagła i nieprzewidziana. Osoby te częściej niż inne potrzebują wsparcia społecznego i struktury działań, aby skutecznie przejść przez fazę rekonfiguracji zawodowej. Choć umiarkowana samoocena wiąże się z większą zmiennością nastrojów i wątpliwościami co do własnych kompetencji, może również sprzyjać większej elastyczności poznawczej i otwartości na zmianę (Hartley, 1980). Pracownicy z tej grupy rzadziej popadają w sztywne wzorce reagowania, co ułatwia im dostosowanie się do nowych realiów.

Ciceri (2006) podkreślał, że kluczowym czynnikiem sprzyjającym pozytywnemu przebiegowi rekonwersji zawodowej (adaptacji) jest dostęp do wsparcia psychologicznego oraz możliwość stopniowego odbudowywania własnej wartości przez nowe działania – nawet niezwiązane bezpośrednio z wcześniejszym zawodem.

METODA BADANIA

Badanie ilościowe, w liczbie $n = 242$ telefonicznych wywiadów (CATI) zostało zrealizowane w okresie sierpień–wrzesień 2024 roku. Badana próba została wyłoniona spośród ogłoszeń o pracę, zamieszczonych przez osoby jej poszukujące. Kryterium doboru stanowiły oferty nie starsze niż 21 dni na dzień badania. Respondenci pochodzili z piętnastu największych miast Polski pod względem liczby mieszkańców.

W strukturze próby wyróżniono dwie grupy respondentów. Grupa I, obejmująca osoby, które zrezygnowały dobrowolnie z ostatniego miejsca pracy (73,5% próby), składała się w 40% z kobiet i w 60% z mężczyzn ze średnią wieku pomiędzy 47 a 56 lat. W tej grupie największy odsetek stanowili pracownicy z doświadczeniem zawodowym od 2 do 5 lat (33,7%), a pod względem sektora działalności – przedstawiciele branży usługowej (55,4%), handlu (24,1%) oraz produkcji (20,5%). Grupa II, czyli byli pracownicy zwolnieni z ostatniego miejsca pracy (26,5% próby z $n = 242$ ankiet), obejmowała 39% kobiet i 61% mężczyzn, ze średnią modalną wieku 47–57 lat. W tej części badania najliczniej reprezentowani byli pracownicy z 1–5-letnim stażem (41%), głównie z sektora usługowego (66,7%), następnie handlu (13,3%) i produkcji (20%). Rozkład poziomów wykształcenia w grupie I przedstawiał się następująco: zawodowe – 20%, średnie – 46,6%, wyższe – 31,5%; w grupie II: zawodowe – 17,2%, średnie – 43,8%, wyższe – 40%.

Do pomiaru samooceny wykorzystano Skalę Samooceny Społecznej Morrisa Rosenberga (1965) w adaptacji Dzwonkowskiej, Lachowicz-Tabaczek i Łaguny (2006). Ankieta zawierała ponadto pytania socjodemograficzne

oraz związane z bieżącym statusem zawodowym respondentów. Skala SES/RSES została stworzona przez M. Rosenberga w 1965 roku i mierzy globalną samoocenę u młodzieży i osób dorosłych – trwałe uczuciowe nastawienie osoby względem siebie, określane jako postawa pozytywna lub negatywna wobec „Ja” (Rosenberg, 1965). Narzędzie składa się z 10 stwierdzeń – połowa sformułowana jest pozytywnie, połowa negatywnie, co zapobiega dominacji efektu akwizycji odpowiedzi. Odpowiedzi respondentów udzielane są na czteropunktowej skali Likerta (1–4), czasem przekształcane na zakres 0–3 lub 10–40 punktów. Wynik globalny uzyskujemy poprzez sumę punktów dający liczbę w przedziale np. 10–40. Mniej niż 15 pkt (w skali 0–30) sugeruje niską samoocenę. W Polsce obowiązuje adaptacja z 2007 roku autorstwa Łaguny, Lachowicz-Tabaczek i Dzwonkowskiej – potwierdzająca normy wiekowo-płciowe, dobre własności psychometryczne ($\alpha = 0,81\text{--}0,83$).

WYNIKI BADANIA

Odpowiedzi udzielone przez 242 badanych dla pozycji ze Skali Samooceny Społecznej Morrisa Rosenberga zostały poddane obliczeniom i przekształcone na trzystopniową miarę samooceny (niska, umiarkowana, wysoka). Na kolejnym etapie przeprowadzono analizę zmiennych jakościowych (skala nominalna) za pomocą testu niezależności χ^2 Pearsona, aby sprawdzić istotność statystyczną zależności pomiędzy poziomami samooceny a aktualną sytuacją zawodową respondentów.

Testowane hipotezy w badaniu:

H1. *Istnieje związek między samooceną pracownika a brakiem pracy po zakończeniu pracy. Wśród osób bezrobotnych, po zakończeniu ostatniego miejsca pracy, większy odsetek będą stanowili pracownicy z samooceną umiarkowaną aniżeli niską.*

Wartości statystyk: $\chi^2 = 9,5$, $n = 84$, $p = 0,0087$ oraz $df = 2$. Wynik testu χ^2 pozwala odrzucić hipotezę zerową.

Tabela 1

Wartości reszt standaryzowanych – typ samooceny pracownika a bezrobocie

Typ samooceny	N próba	Wartość reszt standaryzowanych
Niska	16	-2,267787
Umiarkowana	39	2,078805
Wysoka	29	0,188982

Istnieje statystyczna różnica pomiędzy poziomami samooceny w przypadku bycia bezrobotnym. Zarówno osoby z niską samooceną, jak i średnią samooceną, mają reszty przekraczające ten próg, co oznacza,

że liczba osób z daną samooceną jest statystycznie istotnie różna od oczekiwanych wartości. Wysoka samoocena nie jest statystycznie różna od oczekiwanych wartości. A zatem jeśli chodzi o pozostających jako bezrobotni, osoby z niską i średnią samooceną różnią się istotnie od równomiernego rozkładu, natomiast z wysoką samooceną – nie.

H2. *Istnieje związek między samooceną pracownika a późniejszą aktywnością zawodową po zakończeniu pracy. Wśród osób czynnych zawodowo, po zakończeniu ostatniego miejsca pracy, większy odsetek będą stanowili byli pracownicy z samooceną wysoką, najmniejszy odsetek będą stanowili byli pracownicy z samooceną niską.*

Wartości statystyk: $\chi^2 = 39,20$, $n = 158$, $p = 0,0000$ oraz $df = 2$. Wynik testu χ^2 pozwala odrzucić hipotezę zerową.

Tabela 2

Wartości reszt standaryzowanych – typ samooceny pracownika a aktywność zawodowa

Typ samooceny	N próba	Wartość reszt standaryzowanych
Niska	19	-4,639084
Umiarkowana	56	0,459315
Wysoka	83	4,179768

Wynik testu chi-kwadrat pozwala odrzucić hipotezę zerową.

Istnieje statystyczna różnica pomiędzy poziomami samooceny w przypadku bycia czynnym zawodowo po zakończeniu ostatniego miejsca pracy. Zarówno osoby z niską samooceną, jak i wysoką samooceną, mają reszty przekraczające ten próg, co oznacza, że liczba osób z daną samooceną jest statystycznie istotnie różna od oczekiwanych wartości. Umiarkowana samoocena nie jest statystycznie różna od oczekiwanych wartości. A zatem jeśli chodzi o aktywnych zawodowo, osoby z niską i wysoką samooceną różnią się istotnie od równomiernego rozkładu, natomiast osoby ze średnią samooceną – nie.

DYSKUSJA I WNIOSKI

W kontekście poziomu samooceny, mierzonego za pomocą Skali SES Rosenberga (adaptacja: Dzwonkowska, Lachowicz-Tabaczek, Łaguna, 2006), przeanalizowano związki między samooceną a statusem zawodowym po ustaniu zatrudnienia. Wyniki testu chi-kwadrat dla hipotezy H1 (związek samooceny z bezrobociem) wykazały istotność statystyczną: $\chi^2(2) = 9,5$; $p = 0,0087$; $n = 84$. Największy odsetek bezrobotnych odnotowano wśród osób z umiarkowaną samooceną (reszta standaryzowana = 2,08). Wysoka samoocena nie różniła się istotnie od wartości

oczekiwanych, co sugeruje, że osoby te są mniej podatne na pozostawanie bez pracy po ustaniu zatrudnienia.

W przypadku H2 (związek samooceny z późniejszą aktywnością zawodową) również uzyskano istotny wynik statystyczny: $\chi^2(2) = 39,2$; $p < 0,001$; $n = 158$. Największy udział osób aktywnych zawodowo po zakończeniu pracy stanowiły osoby z wysoką samooceną (reszta = 4,18). Osoby z umiarkowaną samooceną nie różniły się istotnie od rozkładu oczekiwanego. Wyniki te potwierdzają założenie, że wyższy poziom samooceny sprzyja utrzymaniu lub szybkiemu odzyskaniu aktywności zawodowej.

Podsumowując, uzyskane dane wskazują na istotny związek między poziomem samooceny a sytuacją zawodową po zakończeniu zatrudnienia. Osoby z wysoką samooceną charakteryzują się większym prawdopodobieństwem znalezienia nowej pracy, natomiast osoby z samooceną umiarkowaną stanowią największy odsetek wśród tych bezrobotnych.

To, że osoby z wysoką samooceną są zazwyczaj lepiej przygotowane psychologicznie do dobrowolnych zmian zawodowych, nie oznacza, że grupa ta nie jest całkowicie wolna od ryzyk w tym względzie. Jeśli chodzi natomiast o pracowników z umiarkowaną samooceną, po zwolnieniu będą oni prawdopodobnie prezentowali zróżnicowane scenariusze adaptacyjne. Ich przebieg też zależeć będzie od jakości wsparcia społecznego, umiejętności wyznaczania nowych celów oraz wcześniejszych doświadczeń zawodowych.

Interesujące jest to, że respondenci byli rekrutowani spośród dość aktualnych ogłoszeń o pracę, zamieszczonych przez siebie (nie starsze niż 21 dni od daty publikacji na dzień badania), co jest ważne z punktu zachowania świeżości relacji na linii ostatnie miejsce pracy vs aktualny status zawodowy. Dzwoniąc do respondentów dopiero na etapie wtórnym po zakończeniu procesu wywiadu do części kwestionariusza SES, pytany udzielał odpowiedzi o aktualnym statusie zawodowym, co jeszcze bardziej podnosi poziom rzetelności badania pod kątem losowości próby. Pozyskanie samej wiedzy o tym, że byli pracownicy z wysoką samooceną już są aktywni zawodowo w tak krótkim czasie, być może stanowi kierunek do nowych badań nad związkiem samooceny z proaktywnością w kontekście aktywności zawodowej. Wnioski mają istotne implikacje nie tylko dla organizacji, ale też dla praktyki doradczej i interwencji psychologicznych, szczególnie w kontekście wspierania osób bezrobotnych w powrocie na rynek pracy. Posiadając wiedzę o poziomie samooceny u osoby bezrobotnej, która od dłuższego czasu jest bez pracy, możemy rozpocząć proces poszukiwania źródeł samooceny u tej osoby. Jeśli natomiast samoocena była zbudowana na zewnętrznej atrybucji zawodowej – uwarunkowana tylko i wyłącznie wartościami zawodowymi, możemy zarekomendować

terapię nad redefinicją wartości. W przypadku odwrotnym, gdzie samoocena osoby bezrobotnej była zbudowana na wartościach osobowościowych, rodzinnych – możemy polecić terapię wspierającą, np. w formie dialogu motywującego.

REKOMENDACJE I OGRANICZENIA BADAŃ

Na podstawie wyników badania oraz przytoczonej literatury możemy wnioskować, że zwolnienie z pracy stanowi istotne zagrożenie dla samooceny jednostki, szczególnie gdy jej tożsamość była silnie związana z rolą zawodową. Podobnie jak to, że spadek statusu społeczno-zawodowego może mieć trwały wpływ na dobrostan psychiczny, zwłaszcza przy braku wsparcia społecznego i trudności w redefinicji roli zawodowej (Byrne, 2020). Mając na uwadze te zagrożenia, nie tylko organizacje, ale i psychologowie powinni ukierunkować swoją uwagę w pierwszej kolejności na dobrostan psychiczny jednostki. Dysponując zawczasu wiedzą o poziomie samooceny pracowników, możemy przeciwdziałać potencjalnym negatywnym skutkom – i nie chodzi tu tylko o masowe zwolnienia, ale i pojedyncze przypadki. Dlatego też, w przypadku pierwszym warto włączyć do programów outplacementowych nie tylko aspekty doradztwa zawodowe, ale także komponenty psychologiczne, wspierające odbudowę samooceny.

Bez względu na formułę zwolnienia pracownika organizacja powinna zadbać o coaching kariery. Na dalszym etapie psychoterapia poznawczo-behawioralna może okazać się skutecznymi narzędziami w pomocy osobom po zwolnieniu. Na pewno sami pracodawcy, planując redukcje zatrudnienia, powinni zadbać o transparentność i godność procesu rozstawania się z pracownikami, co może zmniejszyć psychologiczny koszt zwolnienia.

Na zakończenie na pewno warto wskazać też na kilka ograniczeń samego badania; w przypadku respondentów z niską samooceną próba badawcza była niedoreprezentowana. Sam charakter próby badawczej, czyli byli pracownicy, mocno utrudniał proces ankietyzacji; na 1400 rozmów telefonicznych zostało przeprowadzonych 242 efektywne wywiady telefoniczne. Tak duża niechęć respondentów do udziału w badaniu być może była rezultatem żalu po utraczonej pracy, obniżonym nastrojem. Nie wiemy też do końca, czy tak niewielki udział osób z niską samooceną w badaniu nie jest normalny z rozkładem rzeczywistym. Nie ma bowiem w literaturze ani jednego badania na temat rozkładu osób zatrudnionych oraz zwolnionych ze względu na kryterium samooceny dla wybranego kraju. Nie wiemy też, jaki procent osób w tej grupie niedoszłych respondentów stanowiły osoby z niską samooceną.

BIBLIOGRAFIA

- Asano, K., Ishimura, I., Kodama, M. (2014). The functional role of resignation orientation on goal engagement, self-esteem, life satisfaction, and depression. *Health Psychology Research*, 2(3), 1882.
- Byrne, A. (2020). *Resilience, social support and self-esteem: Coping resources required for transition following job loss in midlife*. Dublin: Dublin Business School, Department of Psychology.
- Ciceri, P. (2006). *Understanding emotional loss and how self-esteem is rebuilt by executives who have suffered involuntary job loss*. The University of British Columbia.
- Creed, P. A., Machin, M. A., Hicks, R. E. (2001). Improving mental health status and coping abilities for long-term unemployed youth using cognitive-behavior therapy-based training interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 22(1), 43–59. DOI: 10.1002/job.76
- Dzwonkowska, I., Lachowicz-Tabaczek, K., Łaguna, M. (2007). Skala samooceny SES Morrisa Rosenberga – polska adaptacja metody. *Psychologia Społeczna*, 2(02), 164–176.
- Gardner, T. M., Van Iddekinge, C. H., Hom, P. W. (2018). If You've Got Leavin' on Your Mind: The Identification and Validation of Pre-Quitting Behaviors. *Journal of Management*, 44(8), 3231–3257. DOI: 10.1177/0149206316665462.
- Garrett-Peters, R. (2009). "If I don't have to work anymore, who am I?": Job loss and collaborative self-concept repair. *Journal of Contemporary Ethnography*, 38(5), 547–583. DOI: 10.1177/0891241609342104.
- Gowan, M. A. (2012). Employability, well-being and job satisfaction following a job loss. *Journal of Managerial Psychology*, 27(8), 780–798. DOI: 10.1108/02683941211280157.
- Hartley, J. F. (1980). The impact of unemployment upon the self-esteem of managers. *Journal of Occupational Psychology*, 53(2), 147–155. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1980.tb00019.x.
- Jeong, I., Yoon, J. H., Roh, J. i in. (2019). Association between the return-to-work hierarchy and self-rated health, self-esteem, and self-efficacy. *International Archives Occupational Environmental Health*, 92, 709–716. DOI: 10.1007/s00420-019-01406-7.
- Judge, T. A., Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. DOI: 10.1037/0021-9010.86.1.80.
- Judge, T. Waters, L. E. (2000). Coping with unemployment: A literature review and presentation of a new model. *International Journal of Management Reviews*, 2(2), 169–182. DOI: 10.1111/1468-2370.00037.

- Mallinckrodt, B., Fretz, B. R. (1988). Social support and the impact of job loss on older professionals. *Journal of Counseling Psychology*, 35(3), 281–286. DOI: 10.1037/0022-0167.35.3.281.
- Manna, V., Procentese, F., & Di Napoli, I. (2021). *Helpless mothers dropping out of the workplace: The Italian case of voluntary resignation*.
- McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., Kinicki, A. J. (2005). Psychological and physical well-being during unemployment: A meta-analytic study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76. DOI: 10.1037/0021-9010.90.1.53.
- Mone, M. A. (1994). *Relationships between self-concepts, aspirations, emotional responses, and intent to leave a downsizing organization*. Human Resource Management, 33(2). DOI: 10.1002/hrm.3930330208.
- Murphy, G. C., Athanasou, J. A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 83–99. DOI: 10.1348/096317999166518.
- Reitz, A. K., Luhmann, M., Bleidorn, W., Denissen, J. J. A. (2022). Unraveling the complex relationship between work transitions and self-esteem and life satisfaction. *Journal of Personality and Social Psychology*, 123(3), 597–620. DOI: 10.1037/pspp0000423.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
- Shamir, B. (1986). Self-esteem and the psychological impact of unemployment. *Social Psychology Quarterly*, 49(1), 61–72. DOI: 10.2307/2786857.
- Talts, M. (2022). *Job Loss-Related Complicated Grief and its Relationship to Positive Cognitions, Self-Esteem, and Locus of Control*. UU Theses Repository.

SELF-ESTEEM AND POST-EMPLOYMENT OCCUPATIONAL STATUS: THE ROLE OF SELF-ESTEEM LEVEL IN UNEMPLOYMENT AND PROFESSIONAL ACTIVITY

ABSTRACT

This article examines the relationship between self-esteem levels and post-employment occupational status among former employees, with particular focus on unemployment status and subsequent professional activity. The findings derive from a quantitative study conducted using CATI (Computer Assisted Telephone Interview) methodology with a sample of 242 respondents recruited from active job ads posted on employment platforms. All participants were from Poland's 15 largest cities, and their job postings were no older than 21 days at the time of data collection. Self-esteem was measured using Rosenberg's Self-Esteem Scale (SES) in the Polish adaptation by Dzwonkowska, Lachowicz-Tabaczek, and Łaguna (2006).

The results demonstrate statistically significant associations between self-esteem levels and post-employment occupational status. Individuals with moderate self-esteem constituted the largest proportion among the unemployed group ($\chi^2(2) = 9.5$; $p = 0.0087$), while those with high self-esteem predominated among professionally

active individuals after job termination ($\chi^2(2) = 39.2; p < 0.001$). These findings confirm the relationship between employees' self-esteem and subsequent occupational status.

The study's conclusions have practical implications at both organizational and counseling/therapeutic support levels. For businesses, HR departments could enhance employee self-esteem, thereby not only building competitive advantage through 'more resilient' human resources but primarily strengthening employees as social entities.

Key words: self-esteem, self-efficacy, employment transitions, professional activity

Damian Badzmirowski (ORCID: 0009-0003-0540-0249) – psycholog, psychotraumatolog, prezes zarządu CeBRiS Sp. z o.o., prezes zarządu HDLT Sp. z o.o. Zainteresowania naukowe: badania organizacyjne, badania rynku, badania marketingowe, trauma, implikacje ASD/ADHD.

NOWE REGULACJE RYNKU PRACY A WSPARCIE DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH

Ewa Flaszyńska

ABSTRAKT

Mimo poprawy sytuacji na rynku pracy w Polsce długotrwale bezrobocie wciąż pozostaje jednym z najpoważniejszych wyzwań społecznych i ekonomicznych. Wprawdzie w ostatnich latach liczba długotrwale bezrobotnych spadła, ale ich udział w ogólnej populacji osób bez pracy nadal jest wysoki. Dotyczy to szczególnie kobiet, osób starszych oraz osób o niskim poziomie wykształcenia. Celem prezentowanego artykułu było omówienie zmian prawnych, które zostały wprowadzone ustawą z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Ustawa z dnia 20 marca 2025...), ze szczególnym uwzględnieniem nowych i zmodyfikowanych instrumentów wsparcia, adresowanych do tej grupy. W artykule omówiono m.in. pakiet aktywizacyjny i prace społecznie użyteczne. Analizie poddano również skalę i strukturę korzystania z istniejących już wcześniej instrumentów. Ponadto wskazano na potrzebę zwiększenia efektywności działań aktywizacyjnych, poprawę koordynacji międzyinstytucjonalnej oraz lepszego dostosowania wsparcia do specyfiki długotrwale bezrobotnych.

Słowa kluczowe: długotrwale bezrobotni, aktywizacja zawodowa, formy pomocy, pakiet aktywizacyjny, prace społecznie użyteczne, ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia

DOI: 10.5604/01.3001.0055.1991

WPROWADZENIE

Wysoki udział długotrwale bezrobotnych w strukturze osób bez pracy w Polsce wskazuje na poważny problem społeczny i gospodarczy. To grupa często korzystająca z pomocy społecznej, wymagająca kompleksowych działań łączących aktywizację zawodową z wieloaspektowym wsparciem instytucjonalnym. Zgodnie z ustawą z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Ustawa z dnia 20 marca 2025...) długotrwale bezrobotnym jest ten, kto pozostawał w rejestrze

bezrobotnych przez łącznie ponad 12 miesięcy w ciągu ostatnich dwóch lat, przy czym do tego okresu nie wlicza się czasu odbywania stażu (art. 2 pkt 4). W rozumieniu ustawy oznacza to, że kluczowym kryterium kwalifikującym do tej kategorii jest długookresowa, ciągła lub przerywana, rejestracja w powiatowym urzędzie pracy, co wskazuje na utrwalony charakter pozostawania bez zatrudnienia, pomimo dostępności form wsparcia oraz zdolności i gotowości do jej podjęcia. Takie ujęcie ma na celu wyodrębnienie grupy osób szczególnie oddalonych od rynku pracy, wymagających kompleksowej i często zindywidualizowanej interwencji ze strony instytucji rynku pracy oraz polityki społecznej. Status długotrwale bezrobotnego jest istotnym kryterium dostępu do określonych instrumentów aktywizacji zawodowej oraz programów wsparcia reintegracyjnego.

Definicja ta zachowuje dotychczasowe kryterium długości rejestracji jako podstawowy warunek kwalifikacji do tej kategorii. W przeciwieństwie do wcześniejszych regulacji (uchylonej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), nie uwzględnia innych form aktywizacji (np. przygotowania zawodowego dorosłych) jako wyłączających z tego okresu, m.in. ze względu na to, że formy te zostały wraz z wejściem w życie nowej ustawy zlikwidowane.

Długotrwale bezrobotni znajdują się w grupie osób, którym przysługuje pierwszeństwo w skierowaniu do form pomocy aktywizacyjnej (art. 69 pkt 5).

Od 2021 roku liczba długotrwale bezrobotnych permanentnie spada, ale spada też całkowita liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy. Przełożyło się to na wzrost odsetka długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie zarejestrowanych z 49,3% w końcu 2020 do 56,6% w końcu 2021 roku. W latach 2022 i 2023 liczba długotrwale bezrobotnych nadal się zmniejszała, przy niewielkim wzroście liczby pozostałych bezrobotnych, co z kolei spowodowało spadek odsetka długotrwale bezrobotnych do 48,9% w końcu listopada 2023 (Sprawozdanie MRPiPS-01 za 2020, 2021, 2022, 2023, MRPiPS 2021, 2022, 2023, 2024). W końcu 2024 roku liczba długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy wyniosła 381,8 tys. osób, co stanowiło 48,6% wszystkich bezrobotnych. Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) wynika, że udział długotrwale bezrobotnych w ogóle bezrobotnych był najwyższy w województwach podlaskim i podkarpackim (ok. 55% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych), natomiast najniższy w lubuskim i wielkopolskim (poniżej 40%) (Sprawozdanie MRPiPS-01 za 2024, MRPiPS, 2025).

Pomimo obserwowanego spadku liczby osób długotrwale bezrobotnych, ich udział w ogólnej populacji bezrobotnych utrzymuje się na relatywnie wysokim poziomie, co potwierdza trwałość problemu oraz

jego istotne zróżnicowanie terytorialne, płciowe i edukacyjne. Grupa ta pozostaje szczególnie narażona na marginalizację społeczną oraz wymaga spersonalizowanego, kompleksowego wsparcia obejmującego zarówno komponenty aktywizacji zawodowej, jak i elementy reintegracji społecznej. Badania dotyczące bezrobocia długotrwałego w Polsce, prowadzone przede wszystkim przez Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu, wykazały, że głównymi czynnikami determinującymi długotrwałe bezrobocie były: wiek, brak wykształcenia, brak doświadczenia zawodowego, mierzone dodatkowo stażem pracy, lokalizacją na wsi itp., a także płeć, wykonywany zawód i liczba dzieci (Wiśniewski, Wojdyło-Preisner, 2014).

Cytowana ustawa z 2025 roku wprowadza w tym zakresie szereg istotnych zmian – przewiduje nowe instrumenty wsparcia, modyfikuje dotychczasowe formy pomocy oraz kładzie nacisk na współpracę instytucjonalną. Celem prezentowanego artykułu było omówienie zmian prawnych, wprowadzonych tą ustawą – ze szczególnym uwzględnieniem nowych i zmodyfikowanych instrumentów wsparcia, adresowanych do osób długotrwałe bezrobotnych.

PROFIL DŁUGOTRWALE BEZROBOTNEGO

59

Osoby długotrwałe bezrobotne są z reguły starsze i gorzej wykształcone. Struktura tej grupy ujawnia wyraźne zróżnicowania demograficzne i społeczne (MRPiPS, 2025). Kobiety są bardziej narażone na długotrwałe pozostawanie bez pracy niż mężczyźni. Udział bezrobotnych długotrwałe kobiet w 2024 roku wynosił 51,6% wobec 45,4% wśród mężczyzn. Najwyższy odsetek długotrwałe bezrobotnych zanotowano wśród bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym/podstawowym i poniżej (54,1%), a także bezrobotnych w wieku 60 lat i więcej (65,5%). Szczególnie wysoki udział tej grupy występuje także wśród osób starszych – aż 65,5% bezrobotnych w wieku 60 lat i więcej pozostawało bez pracy przez ponad rok. Zjawisko to dotyczy przede wszystkim osób z niskim wykształceniem; wśród bezrobotnych z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niższym odsetek długotrwałe bezrobotnych wyniósł 54,1%, a w przypadku osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub branżowym – 51,9%. Dla porównania, w grupie z wykształceniem wyższym było to 41,4%. Charakterystyczna dla tej grupy jest również marginalizacja finansowa – niemal wszyscy (99,6%) długotrwałe bezrobotni pozostają bez prawa do zasiłku, co istotnie ogranicza ich zdolność do samodzielnego poszukiwania pracy i utrzymania aktywności zawodowej.

WSPARCIE DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH JAKO WYODRĘBNIONA CZĘŚĆ PRZEPISÓW

W omawianej ustawie wyodrębniono cały rozdział 8 pt. *Wsparcie dla długotrwale bezrobotnych* (art.198–200), który reguluje działania wobec tych osób. Należy to ocenić jako istotny krok w kierunku systemowego ujęcia jednej z najbardziej wrażliwych grup na rynku pracy. Ustawodawca, dostrzegając strukturalne i psychospołeczne bariery, które utrudniają tej kategorii osób powrót na rynek pracy, ukształtował w tym rozdziale zespół działań integracyjnych i reintegracyjnych o charakterze międzyinstytucjonalnym.

W art. 198 przewidziano instytucjonalną współpracę między starostą a jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej (ośrodkiem pomocy społecznej lub centrum usług społecznych), opartą na zawarciu porozumienia. Ma ono na celu skoordynowane udzielanie pomocy długotrwale bezrobotnym, którzy jednocześnie są beneficjentami świadczeń z systemu pomocy społecznej. Dokument ten reguluje zakres możliwego wsparcia, planowane działania wobec danej osoby oraz tryb wymiany informacji, w tym danych osobowych i informacji o udzielonej pomocy oraz jej efektach. Rozwiązanie to wpisuje się w koncepcję międzysektorowej integracji usług społecznych i zatrudnieniowych, której celem jest zwiększenie skuteczności interwencji publicznych poprzez holistyczne i zsynchronizowane oddziaływanie na jednostkę.

Zgodnie z art. 199 powiatowy urząd pracy może kierować osobę długotrwale bezrobotną do centrum integracji społecznej (CIS) w celu realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, określonego w ustawie z 13 czerwca 2023 r. o zatrudnieniu socjalnym (Ustawa z dnia 13 czerwca 2023...). O fakcie skierowania jest informowany właściwy ośrodek pomocy społecznej lub – w przypadku jego przekształcenia – centrum usług społecznych, działające na podstawie przepisów ustawy z 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Ustawa z dnia 19 lipca 2019...). Nowością wprowadzoną przez ustawę z 2025 roku jest obowiązek po stronie CIS, by po zakończeniu udziału osoby bezrobotnej w programie przekazać do powiatowego urzędu pracy (PUP) zaświadczenie dokumentujące jej uczestnictwo w działaniach reintegracyjnych, wraz z informacją o nabytych przez nią umiejętnościach. Rozwiązanie to wzmacnia przepływ informacji między instytucjami i umożliwia lepszą ocenę efektywności podejmowanych działań wobec osób długotrwale pozostających bez pracy. Potencjalnie ma na celu zwiększenie ich zatrudnialności.

W art. 200 ustawodawca wprowadził możliwość finansowania działań reintegracyjnych ze środków Funduszu Pracy. Działania te, o charakte-

rze społecznym, mogą być realizowane przez centra lub kluby integracji społecznej, podmioty ekonomii społecznej, inne podmioty niepubliczne prowadzące działania reintegracyjne. Ich celem jest odbudowanie lub wzmocnienie kompetencji społecznych i zawodowych, w tym: rozwijanie motywacji do zmiany, kształtowanie postaw prozatrudnieniowych, wzmocnianie samooceny i sprawczości, aktywizacja społeczna. Zlecenie działań jest realizowane na podstawie umowy, która określa liczbę długotrwale bezrobotnych, zakres działań, obejmujący w szczególności indywidualne lub grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty motywacyjne, grupy terapeutyczne i grupy wsparcia, okres realizacji, przewidywane efekty, z podaniem mierników pozwalających ocenić indywidualne efekty, kwotę i tryb przekazania środków Funduszu Pracy, przysługujących z tytułu realizacji działań w zakresie reintegracji społecznej, zasady i zakres dokumentowania działań podjętych wobec długotrwale bezrobotnego oraz sposób wymiany informacji, sposób kontroli i zakres monitorowania i inne informacje niestanowiące danych osobowych.

Udział w takich działaniach jest ograniczony do maksymalnie 6 miesięcy, z dziennym wymiarem czasu, nieprzekraczającym 4 godzin. Bezrobotnemu uczestniczącemu w działaniach przysługuje stypendium w wysokości 60% kwoty zasiłku dla bezrobotnych, a także możliwość sfinansowania kosztów przejazdu na zajęcia (art. 206 ustawy). W czasie udziału długotrwale bezrobotnego w tych działaniach powiatowy urząd pracy nie kieruje do niego innych form pomocy określonych w ustawie.

W ustawie o rynku pracy (...) zrezygnowano, z istniejącego od 2014 roku Programu Aktywizacja i Integracja (PAI) – instrumentu uregulowanego w uchylonej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. PAI polegał na połączeniu działań realizowanych przez powiatowy urząd pracy (prac społecznie użytecznych) i działań z zakresu integracji społecznej realizowanych (na podstawie porozumienia pomiędzy urzędem pracy a ośrodkiem pomocy społecznej) przez ośrodek pomocy społecznej w ramach budżetu gminy. Bezrobotny, który odmówił bez uzasadnionej przyczyny udziału w tych działaniach, był pozbawiany statusu bezrobotnego. Odmowa udziału w PAI mogła skutkować także niewypłacaniem lub wstrzymaniem świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej. Mimo początkowych założeń program nie przyniósł oczekiwanych rezultatów z kilku powodów, a mianowicie: niskiej jakości działań aktywizacyjnych – często ograniczały się one do prostych prac publicznych bez realnych szans na trwałe zatrudnienie uczestników, stygmatyzacji uczestników – PAI był postrzegany przez część bezrobotnych jako forma przymusu, a nie realnego wsparcia, co wpływało na niską motywację do udziału w nim (zob. Flasińska, 2015). Poszczególne edycje PAI obejmowały jedynie kilkaset

osób rocznie i były realizowane w ograniczonej liczbie punktów PUP i ośrodków pomocy społecznej (OPS). Skala ta była niewystarczająca, by znacząco wpłynąć na problem długotrwałego bezrobocia.

W to miejsce zaproponowano opisaną wcześniej możliwość zlecenia przez starostę działań na rzecz reintegracji społecznej długotrwale bezrobotnego (art. 200).

FORMY WSPARCIA DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH W POZOSTAŁYCH PRZEPISACH USTAWY

Kolejną formą pomocy dla osób długotrwale bezrobotnych jest nowy instrument w postaci tzw. pakietu aktywizacyjnego. Zgodnie z art. 201 ust. 1 i 2 ustawy powiatowy urząd pracy może skierować osobę bezrobotną do realizacji pakietu, który obejmuje więcej niż jedną formę pomocy, przy czym limit ustalony ustawowo wynosi maksymalnie trzy formy, określone w art. 28 pkt 1 omawianej ustawy. Wprowadzenie pakietu aktywizacyjnego ma charakter systemowy i stanowi próbę przejścia od selektywnego stosowania pojedynczych narzędzi wsparcia do bardziej kompleksowego podejścia zintegrowanego. Pozwala to na lepsze dostosowanie działań aktywizacyjnych do zróżnicowanych i często wieloaspektowych potrzeb osób bezrobotnych – zwłaszcza tych, którzy pozostają poza rynkiem pracy przez dłuższy czas i wymagają wielotorowego wsparcia (np. szkoleń, staży oraz subsydiowanego zatrudnienia). Pakiet może służyć także poprawie skuteczności interwencji urzędów pracy, zwiększając szanse na trwałą reintegrację zawodową osób bezrobotnych. W ujęciu praktycznym elastyczność pakietu aktywizacyjnego może stanowić narzędzie upraszczające organizację procesu wsparcia, umożliwiając jednoczesne stosowanie komplementarnych form pomocy, co w dotychczasowym podejściu wymagało etapowego uruchamiania poszczególnych instrumentów i nie było często stosowane ze względu na ograniczone środki finansowe będące w dyspozycji urzędów pracy.

Przepisy dotyczące pakietu aktywizacyjnego mają charakter fakultatywny. Co do zasady, skierowanie do pakietu aktywizacyjnego powinno być dobrowolne.

Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadziła też zmiany w organizacji prac społecznie użytecznych (art. 142). Starosta (a z jego upoważnienia dyrektor powiatowego urzędu pracy) może skierować do wykonywania prac społecznie użytecznych bezrobotnego bez prawa do zasiłku korzystającego ze świadczeń pomocy społecznej, jeżeli bezrobotny zamieszkuje lub przebywa na terenie gminy, która organizuje te prace. Prace społecznie użyteczne odbywają się bez nawiązania stosunku pracy ani umowy o pracę, a wykonywanie ich odbywa się na

podstawie porozumienia zawartego między starostą a gminą, na rzecz której będą wykonywane. Starosta refunduje gminie z Funduszu Pracy środki za bezrobotnych, którzy wykonują prace społecznie użyteczne do 60% minimalnej kwoty przysługującego bezrobotnemu świadczenia, 100% minimalnej kwoty przysługującego bezrobotnemu świadczenia, jeżeli został skierowany do wykonania prac społecznie użytecznych na rzecz opiekunów osób z niepełnosprawnościami. Świadczenie może być w całości finansowane z budżetu gminy. Prace społecznie użyteczne mogą być organizowane na rzecz społeczności lokalnej przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej. Są realizowane przez bezrobotnego w wymiarze nieprzekraczającym 10 godzin tygodniowo nie dłużej niż 180 dni w roku kalendarzowym (dotychczasowy wymiar wynosił do 10 godzin w tygodniu). Bezrobotnemu przysługuje świadczenie w wysokości nie niższej niż wysokość minimalnej stawki godzinowej ogłaszanej na podstawie ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę za każdą godzinę wykonywania prac społecznie użytecznych, czyli 30,50 zł (dotychczasowa stawka świadczenia wynosiła min. 12,20 zł/godz.). Zmiana w odniesieniu do poprzednio obowiązujących przepisów polegała na określeniu maksymalnego okresu trwania prac społecznie użytecznych, zmiany stawki świadczenia za wykonywanie tych prac oraz rezygnacji z wydania rozporządzenia w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych. Zasadne było urealnienie kwoty świadczenia i wyrównanie jej do wysokości minimalnej stawki godzinowej, tak aby wszyscy mieli zagwarantowane świadczenie za wykonywaną pracę w wysokości nie niższej niż minimalna stawka godzinowa obowiązująca w Polsce.

Warto w tym miejscu dodać, że w 2024 roku udział w aktywnych formach wsparcia rozpoczął 55,6 tys. długotrwale bezrobotnych i stanowili oni 23,5% ogółu zaktywizowanych. Najczęściej podejmowali oni prace subsydiowane (20,3 tys.), staże (19,1 tys.) i wspomniane właśnie prace społecznie użyteczne (10,0 tys. osób) (Sprawozdanie – 01, MRPiPS 2025). Ponieważ prace społecznie użyteczne to forma wsparcia mająca na celu aktywizację osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, czyli tych najbiedniejszych, dla których powrót na rynek pracy jest najtrudniejszy, to powinny stanowić czynnik motywujący do powrotu takich osób na rynek pracy, tak aby docelowo znalazły zatrudnienie. Założeniem przepisu jest to, żeby osoby wykonujące prace społecznie użyteczne nie były dyskryminowane ze względu na oferowane im wynagrodzenie oraz żeby liczba chętnych do udziału w tej formie pomocy wzrosła (za stawkę ok. 12 zł za godzinę i mniej

we wcześniejszych latach bardzo trudno było znaleźć ochotników do udziału w tej formie).

W art. 97 opisywanej ustawy uregulowane zostało natomiast zlecanie zadań agencjom zatrudnienia, jako jedno z narzędzi aktywnej polityki rynku pracy, ukierunkowanych na zwiększenie efektywności interwencji publicznych w przeciwdziałaniu bezrobociu. Mechanizm ten opiera się na współpracy powiatowych urzędów pracy z niepublicznymi agencjami zatrudnienia na podstawie zawieranych umów cywilnoprawnych, których przedmiotem jest doprowadzenie osoby bezrobotnej do podjęcia i utrzymania zatrudnienia. Głównym celem zlecania jest przyspieszenie procesu reintegracji zawodowej osób bezrobotnych oraz zapewnienie trwałości efektów podjętej aktywizacji. Zgodnie z ustawą agencja zatrudnienia jest zobowiązana do skierowania osoby do pracy zarobkowej, która zagwarantuje jej miesięczne wynagrodzenie w wysokości co najmniej połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę, a zatrudnienie to powinno być utrzymane przez minimum 180 dni w ciągu 240 dni od dnia skierowania.

Skierowanie do agencji zatrudnienia może dotyczyć każdej osoby zarejestrowanej jako bezrobotna, bez względu na wiek czy status na rynku pracy, ale – co trzeba podkreślić – ustawa przewiduje wyższe limity wynagrodzenia dla agencji w przypadku osób długotrwale bezrobotnych oraz młodych do 30. roku życia. W okresie objęcia osoby bezrobotnej wsparciem w ramach tej formy pomocy powiatowy urząd pracy nie kieruje do niej innych instrumentów rynku pracy, z wyjątkiem możliwości refundacji kosztów przejazdu. Stanowi to wyraz przekazania pełnej odpowiedzialności za proces aktywizacji podmiotowi zewnętrznemu.

Wynagrodzenie należne agencji zatrudnienia nie może przekroczyć 150%, a w przypadku długotrwale bezrobotnych oraz bezrobotnych poniżej 30. roku życia 200% przeciętnego wynagrodzenia. Wpłata wynagrodzenia dla agencji zatrudnienia została w ustawie podzielona na dwie części:

- 15% wynagrodzenia wypłacane jest po utrzymaniu przez osobę zatrudnienia przez okres 30 dni;
- pozostałe 85% wynagrodzenia wypłacane jest po utrzymaniu przez osobę zatrudnienia przez okres kolejnych 150 dni.

Jeśli okres ten jest krótszy niż 150 dni, wynagrodzenie zostanie obliczone proporcjonalnie do okresu utrzymania zatrudnienia – na podstawie kwoty stanowiącej 85% ustalonego wynagrodzenia. Wprowadzony przepisami taki mechanizm ma na celu odpowiednie dostosowanie wynagrodzenia agencji do faktycznych wyników ich działań. Chodzi też o zagwarantowanie, że bezrobotny nie tylko podejmie pracę, ale również

utrzyma ją przez odpowiednio długi okres, co przyczyni się do jego trwałej aktywizacji zawodowej.

Zlecanie działań agencjom zatrudnienia wpisuje się w nurt tzw. kontraktowania usług publicznych w sektorze rynku pracy, w którym państwo (reprezentowane przez urzędy pracy) działa jako zleceniodawca aktywizacji, a realizacja konkretnych zadań jest przekazywana wyspecjalizowanym podmiotom zewnętrznym. Rozwiązanie to umożliwia elastyczność działania, personalizację usług oraz konkurencyjne dążenie do efektywności zatrudnieniowej. Przy czym w odróżnieniu od poprzedniej ustawy zrezygnowano z tzw. dużego zlecenia działań aktywizacyjnych (z poziomu kraju czy województwa), natomiast pozostawiono i równocześnie zmodyfikowano instrument tzw. małe zlecenie realizowane przez starostę powiatu i opisane wcześniej.

Warto podkreślić, że niezależnie od instrumentów przewidzianych wyłącznie dla osób długotrwale bezrobotnych – takich jak rozwiązania opisane w rozdziale 8 ustawy o rynku pracy (...) lub m.in. z myślą o nich – osoby te mają również pełne prawo do korzystania z szerokiego katalogu form pomocy adresowanych do ogółu bezrobotnych. Omawiana ustawa przewiduje liczne uniwersalne formy wsparcia, takie jak: staże, szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, bony na zasiedlenie, środki na podjęcie działalności gospodarczej i inne. W praktyce oznacza to, że długotrwale bezrobotni mogą być objęci zindywidualizowaną ścieżką wsparcia, łączącą zarówno formy dedykowane, jak i te ogólnodostępne, co zwiększa szanse na skuteczną i trwałą aktywizację zawodową.

INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA (IPD) - NARZĘDZIE PERSONALIZACJI WSPARCIA

Jednym z kluczowych instrumentów wspierających proces aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w tym w szczególności długotrwale bezrobotnych, jest indywidualny plan działania (IPD). Stanowi on usystematyzowany i zindywidualizowany plan wsparcia opracowywany wspólnie przez doradcę zatrudnienia i osobę bezrobotną, z uwzględnieniem jej kompetencji, potrzeb, ograniczeń oraz możliwości rynku pracy (art. 88). Celem tego narzędzia jest zapewnienie spójności i ciągłości działań aktywizacyjnych oraz zwiększenie ich skuteczności poprzez dopasowanie środków wsparcia do sytuacji życiowej i zawodowej uczestnika. Nowa ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia wzmacnia znaczenie IPD jako obowiązkowego komponentu procesu aktywizacyjnego, ponieważ nie każdemu bezrobotnemu lub poszukującemu pracy należy przygotować IPD, tylko bezrobotnemu zarejestrowanemu łącznie przez ponad 90 dni w ciągu ostatnich 180 dni oraz każdemu bezrobotnemu

lub poszukującemu pracy do 30. roku życia. Przygotowanie IPD (art. 88 ust. 5) następuje w trakcie rozmowy z bezrobotnym lub poszukującym pracy, analizując jego sytuację, oddalenie od rynku pracy i gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy – informacje o zaangażowaniu w samodzielne poszukiwanie pracy, gotowości do dostosowania się do wymagań rynku pracy, dyspozycyjności, powodach skłaniających do podjęcia pracy, powodach rejestracji w PUP, dotychczasowej oraz aktualnej gotowości do współpracy z PUP, innymi publicznymi służbami zatrudnienia lub pracodawcami.

IPD stanowi podstawę do kierowania bezrobotnego do określonych instrumentów rynku pracy, w tym także do nowo wprowadzanych narzędzi, takich jak pakiet aktywizacyjny czy programy reintegracyjne. W przypadku osób długotrwale bezrobotnych IPD ma szczególne znaczenie, gdyż pozwala na kompleksową diagnozę nie tylko kompetencji zawodowych, ale także barier psychospołecznych, zdrowotnych i środowiskowych. Umożliwia to zaplanowanie adekwatnej sekwencji wsparcia – często rozpoczynającej się od działań „miękkich” (np. doradztwa, warsztatów motywacyjnych, reintegracji społecznej), a dopiero później przechodzącej do klasycznych instrumentów rynku pracy, takich jak szkolenie czy staż. Co więcej, IPD pozwala na monitorowanie postępów i modyfikowanie zaplanowanych działań w razie potrzeby, co zwiększa elastyczność interwencji i umożliwia lepsze reagowanie na zmieniające się potrzeby uczestnika.

Ustawa wprowadziła nowe przepisy, a mianowicie wsparcie po zakończeniu IPD i podjęciu zatrudnienia (art. 88 ust. 11 i 12) długotrwale bezrobotnego, który podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub rozpoczął działalność gospodarczą. Doradca do spraw zatrudnienia, za zgodą tego bezrobotnego, może utrzymywać z nim kontakt mający na celu jego wspieranie w utrzymaniu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, do 60 dni od dnia jego wyrejestrowania. Wsparcie polega w szczególności na przeprowadzaniu rozmów z osobą, która podjęła zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub rozpoczęła działalność gospodarczą, w celu ustalenia jej sytuacji zawodowej, utrzymania jej motywacji do pracy, udzielenia informacji o możliwościach skorzystania z pomocy instytucji publicznych w rozwiązaniu jej problemów, wymianie informacji drogą elektroniczną.

Warto zaznaczyć, że skuteczność IPD zależy w dużej mierze od kompetencji pracowników urzędów pracy oraz ich zdolności do budowania relacji opartych na zaufaniu i współodpowiedzialności za proces aktywizacji. Z tego względu rozwój usług doradczych i kadry urzędów pracy powinien być postrzegany jako nieodłączny element modernizacji systemu wsparcia osób długotrwale bezrobotnych.

Mimo że długotrwale bezrobotni stanowią grupę priorytetową w działaniach urzędów pracy, ich udział w korzystaniu z aktywnych form nie jest wysoki. Oznacza to, że konieczne jest dalsze wzmacnianie i różnicowanie interwencji adresowanych do tej kategorii osób, uwzględniające ich potrzeby, deficyty kompetencyjne oraz bariery psychospołeczne.

PODSUMOWANIE

Przedstawiona w artykule analiza przepisów ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia wskazuje na istotny zwrot w podejściu do aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Pomimo obserwowanego spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych udział osób pozostających bez pracy przez ponad 12 miesięcy nadal utrzymuje się na relatywnie wysokim poziomie. Ich sytuacja, silnie zróżnicowana pod względem wieku, wykształcenia i terytorium, wymaga działań o charakterze kompleksowym, zintegrowanym i długofalowym. Nowa ustawa wprowadza rozwiązania adresowane bezpośrednio do tej grupy. Na uwagę zasługuje przede wszystkim wyodrębnienie w ustawie osobnego rozdziału poświęconego wsparciu długotrwale bezrobotnych, wprowadzenie pakietu aktywizacyjnego, zlecenie działań reintegracyjnych, a także wzmocnienie roli indywidualnego planu działania. Pozytywnie należy również ocenić zwiększenie wysokości świadczeń za prace społecznie użyteczne oraz odejście od niesprawdzających się mechanizmów motywacyjnych, jakie towarzyszyły wcześniej programowi PAI.

Jednocześnie należy podkreślić, że rzeczywiste efekty wprowadzonych instrumentów będą możliwe do oceny dopiero po upływie co najmniej roku od wejścia w życie nowych przepisów. Dlatego już na etapie wdrażania rozwiązań konieczne jest zapewnienie ich rzetelnego monitorowania oraz opracowanie ram ewaluacyjnych, które umożliwią analizę skuteczności podejmowanych działań w perspektywie średnio- i długookresowej. Będzie to możliwe m.in. dzięki temu, że omawiana ustawa wprowadziła obowiązek przygotowania i realizacji Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia (art. 25 ust. 3–5), który obok – już funkcjonującej – rocznej sprawozdawczości, będzie definiował sposoby realizacji i efekty działań realizowanych przez PSZ. W dokumencie określone będą wartości docelowe dla ilościowych i jakościowych wskaźników realizacji polityk rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia. Takie kwestie, jak wsparcie osób długotrwale bezrobotnych, również będzie szczegółowo monitorowane.

Jeśli chodzi o rekomendacje, to na pewno ogromnie ważne jest wzmocnienie kompetencji doradców ds. zatrudnienia i pracowników

urzędów pracy w pracy z osobami oddalonymi od rynku pracy. Równie ważne jest rozszerzenie współpracy międzyinstytucjonalnej, zwłaszcza między urzędami pracy a ośrodkami pomocy społecznej oraz centrami usług społecznych, opierając się na rzeczywistej wymianie informacji i wspólnym planowaniu działań. Plusem jest wprowadzone wsparcie po podjęciu zatrudnienia jako niezbędny element stabilizacji zawodowej – zwłaszcza w przypadku osób o wieloletnim okresie bez pracy. Tym samym na pewno omawiana ustawa stanowi krok w stronę nowoczesnego, zintegrowanego i bardziej efektywnego systemu wspierania osób długotrwale bezrobotnych. Kluczem do sukcesu będzie jednak konsekwentne wdrożenie rozwiązań na poziomie lokalnym oraz zdolność instytucji do elastycznego reagowania na potrzeby tej szczególnie wrażliwej grupy.

BIBLIOGRAFIA

- Flaszyńska, E. (red.). (2015). Program Aktywizacja i Integracja – założenia i wdrażanie. W: M. Grewiński (red.), *Polityka rynku pracy – w kierunku poszukiwania polskiego modelu kontrakcji usług*. Warszawa: Wydawnictwo WSP im. J. Korczaka w Warszawie, 180–192.
- MRPiPS. (2025). *Długotrwale bezrobotni. Raport za 2024 rok*. Pobrane z: <https://psz.praca.gov.pl/-/dlugotrwale-bezrobotni-raport-za-2024-rok>.
- Sprawozdanie MRPiPS-01 za 2020, 2021, 2022, 2023, MRPiPS 2021, 2022, 2023, 2024.
- Sprawozdanie MRPiPS-01 za 2024, MRPiPS 2025.
- Ustawa o zatrudnieniu socjalnym z dnia 13 czerwca 2003 r. (Dz.U. z 2025 r., poz. 83).
- Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1818).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2025 r., poz. 214).
- Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r., poz. 620).
- Wiśniewski, Z., Wojdyło-Preisner, M. (red.). (2014). *Diagnozowanie stopnia zagrożenia długotrwale bezrobociem. Teoria i praktyka*. Warszawa: Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.

NEW LABOUR MARKET REGULATIONS AND SUPPORT FOR THE LONG-TERM UNEMPLOYED

ABSTRACT

Despite improvements in the Polish labour market, long-term unemployment remains one of the most serious social and economic challenges. Although the number of long-term unemployed has declined in recent years, their share among all

unemployed persons is still high, particularly among women, older individuals, and people with low levels of education. The aim of this article is to analyse the legal changes introduced by the Act of 20 March 2025 on the Labour Market and Employment Services, with particular emphasis on new and modified support instruments dedicated to the long-term unemployed. The article discusses, among others, the activation package, socially useful work, and other forms of assistance. It also analyses the scale and structure of the use of previously existing instruments. The paper highlights the need to increase the effectiveness of activation measures, improve inter-institutional coordination, and better tailor support to the specific needs of the long-term unemployed.

Keywords: *long-term unemployed, labour market activation, forms of assistance, activation package, socially useful work, Labour Market and Employment Services Act.*

Ewa Flaszyńska (ORCID: 0000-0003-1554-1400) – doktor habilitowana nauk o polityce i administracji; adiunkt w Katedrze Ustroju Pracy i Rynku Pracy Uniwersytetu Warszawskiego, wieloletni pracownik administracji rządowej (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii) i samorządowej (Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Bielany m.st. Warszawy). Dyrektorka Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, uczestniczka i członkini zarządu sieci szefów publicznych służb zatrudnienia Unii Europejskiej.

- Bar, G., Barta, P., Czaplińska, M., Czarnecki, M., Domagała, P., Franke, M., Gosz, M., Grzelak, A., Karwala, D., Krawczyński, P., Klimas, D., Klimowski, A., Kluska, M., Kowalczyk-Pakuła, I., Kowalski, S., Krzyżak, A., Kurek-Sobieraj, J., Litwiński, P., Liwszic, P., Makowski, P., Miłobęcka-Szwast, I., Marcinkowski, B., Mielniczek, P., Mostowik, M., Niezabitowski, B., Osiej, T., Pociecha, Ł., Rojszczak, M., Sakowska-Baryła, M., Sandecka, K., Schabowski, J., Wojciechowski, K. (2025). *ODO compliance: praktyczny komentarz z przykładami i orzecznictwem*. Redakcja P. Litwiński. Warszawa: C.H.Beck.
- Bartkowiak, G., Męczkowska-Christiansen, A., Suchocka, A., Królikowska, I., Breska, R., Błazek, W. (2024). *Żołnierze zawodowi i inne grupy pracowników wobec stresu: strategie radzenia sobie ze stresem*. Gdynia: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Bielak-Jomaa, E., Lubasz, D., Łuczak-Tarka, J. (red. nauk.). *Ochrona syndykalistów: komentarz*. Stan prawny: 1 grudnia 2024 r. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Bojanowska, E., Czekalski, R. (red.). (2024). *Świat na miarę seniora 2024: jakość życia – relacje – aktywności*. (Recenzenci: M. Grewiński, M. Raclaw, G. Uścińska, M. Bednarski, Z. Czepulis-Rutkowska, D. Zalewski, Z. Czajka, ks. M. Jarosz, A. Sowa-Kofta, A., Fidelus, A. Jawor-Joniewicz, M. Kawińska, R. Wiśniewski, M. Rydzewski, ks. R. Bednarczyk, ks. R. Czekalski, E. K. Czaczkowska). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe UKSW.
- Bolesta, Ł. (2024). *Pracowniczy obowiązek lojalności wobec pracodawcy*. Lublin: Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej.
- Chojnacki, W. (2025). *Spółeczna konstrukcja organizacji ery cyfrowej*. Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego. Instytut Nauk Socjologicznych i Pedagogiki. Katedra Socjologii. Warszawa: Oficyna Wydawnicza Aspra JR.
- Dec, P., Masiukiewicz, P. (2024). *Restrukturyzacja przedsiębiorstw: zarządzanie kryzysem*. Wyd. I. Warszawa: PWN.
- Ferrp, J. R., Gouveia, R. (2024). *Daily management: codzienne zarządzanie: realizowanie strategii, rozwiązywanie problemów i rozwój pracowników każdego dnia*. Tłum. K. Kościelska, T. Koch. Wrocław: Lean Enterprise Institute Polska Wydawnictwo.
- Flisek, A. (wyd.). (2024). *KP – Kodeks pracy*. Wyd. 17. Stan prawny: 1 stycznia 2025 r. Warszawa: Wydawnictwo C.H.Beck.

- Gersdorf, M., Maniewska, E. (red. nauk.). (2025). *Prawo pracy wobec nowych technologii*. Stan prawny: 1 grudnia 2024 r. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Jendrasik, M., Krawczyk, R., Krukowska, J., Kryczka, S., Kuźniar, A. P., Lenart, B., a Łukaszewska, A., Nowacka, I., Organa, M., Pigulski, M., Podgórska, M., Rotkiewicz, M., Salamon, A., Skałkowski, M., Sztabińska, J., Wrońska-Zblewska, K., Ziarno J. (2025). *Kodeks pracy 2025: praktyczny komentarz z przykładami*. Zespół redakcyjny: M. Skałkowski, B. Goliszewska- Chojdak, A. Łobik-Przejsz, A. Zuchowicz, M. Oleksiuk. Stan prawny na 9 stycznia 2024 r. Warszawa: INFOR.
- Jończy, R., Rokitowska-Melcher, J. (red.). (2024). *Współczesne migracje osób młodych: wybrane zagadnienia*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu.
- Kowalski, T. (2025). *Czas pracy 2025: planowanie, rozliczanie i ewidencja*. Warszawa: INFOR.
- Kozłowski, A. J., Czaplicka-Kozłowska, I. Z. (2024). *Żarządzanie kadrami w policji: stosowne narzędzia w ocenie pracowników*. Wyd. I. Olsztyn: Wydawnictwo UWM.
- Kryczka, S., Pigulski, M. (2024). *Urlopy wypoczynkowe: udzielanie, ustalanie wymiaru i rozliczanie wynagrodzenia*. Wyd. II. Warszawa: INFOR.
- Kurzyński, M. (red. prowadzący), Stańczak, M. (wyd.). (2025). *Prawo pracy: zbiór przepisów 2025*. Wyd. 41. Stan prawny na 2 stycznia 2025 r. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Lubasz, D. (2025). *RODO dla AI: zgodność z zasadami godnej zaufania sztucznej inteligencji w modelu „data protection by design”*. Stan prawny na 20 stycznia 2025 r. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Łabuz, A. (2024). *Żarządzanie kreatywnością pracowników*. Wyd. I. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Machalska, M., Sitarska-Piwko, A. (2025). *AI i VR w szkoleniach i rozwoju pracowników*. Warszawa: Wolters Kluwer.
- Majek, A., Piątek, R., Tomiło, P. (2024). *Efektywność ekonomiczna zasobów ludzkich spółek informatycznych i spożywczych w Polsce*. Wyd. I. Lublin: Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej.
- Mazur, B. (2024). *Humanistyczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. Lublin: Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej.
- Mieszjkina, E., Sobka, M. (red.). (2014). *Spółeczne aspekty tworzenia organizacji przedsiębiorczych*. Lublin: Wydawnictwo Politechniki Lubelskiej.
- Nowacka, I. (2025). *Wynagrodzenia 2025: rozliczanie płac w praktyce*. Warszawa: INFOR.
- Penc-Pietrzak, I., Stroińska, E. (2024). *Kompetencje menedżerskie w zespole wirtualnym*. Łódź: Wydawnictwo Politechniki Łódzkiej.

- Pigulski, M. (red.). (2025). *Lista płac w praktyce: odpowiedzi na najtrudniejsze pytania*. Wyd. XI. Stan prawny: 1 stycznia 2025 r. Warszawa: Wydawnictwo C.H.Beck.
- Pluta, A., Soroka-Potrzebna, H. (2024). *Praca w grupie czy zespole: analiza wybranych aspektów*. Wyd. I. Szczecin: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego.
- Roth, G., Kurtyka, M. (2025). *Zarządzanie zmianą: od strategii do działania*. Wyd. V. Warszawa: CeDeWu Sp. z o.o.
- Sliż, P., Jackowska, B. (2024). *Dwoiste zarządzanie procesami biznesowymi w erze gospodarki cyfrowej*. Wyd. I. Warszawa: Difin.
- Stanienda, J. (2023). *Przedsiębiorczość społeczna i kapitał społeczny w XXI wieku: czwarta rewolucja przemysłowa postcovid wojna*. Warszawa: Poltext.
- Staszewicz-Grabarczyk, I. (2024). *Wielowymiarowość zjawiska bezdomności: aspekty polityki społecznej i pracy socjalnej*. Olsztyn: Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie.
- Strzałkowski, M., Sławińska E. (red. prowadzący.). (2025). *Jak przygotować się do zmian 2025: podatki, rachunkowość, prawo pracy, ŻUS*. Warszawa: INFOR.
- Suproń, B. (2023). *Rozliczanie czasu pracy kierowców: kompendium wiedzy*. Wyd. II zmienione i zaktualizowane. Warszawa: CeDeWu Sp. z o.o.
- Szczepeński, M. (2024). *Długowieczność w systemach emerytalnych: narzędzia ekonomii behawioralnej i zarządzanie ryzykiem*. Poznań: Wydawnictwo Politechniki Poznańskiej.
- Tonder, R. (2025). *Uprawnienia rodziców w pracy: poradnik pracodawcy 2025* (rozdziały I, II, IV–VIII, w rozdziałach III oraz IX–XII wykorzystano materiały z zasobów INFOR PL S.A.; A. Pinzuł – redaktor merytoryczny). Warszawa: INFOR.
- Wojtanowicz, K. (2024). *Budowanie kultury organizacyjnej i zarządzanie ośrodkami pomocy społecznej w kontekście kreowania polityki rodzinnej*. Kraków: Uniwersytet Papieski Jana Pawła II w Krakowie.
- Wyrzykowska, B., Kacprzak, M., Król, A., Wielewska, I., Tul-Krzyszczuk, A. (2024). *Wyzwania dla zarządzania kapitałem ludzkim w erze Przemysłu 4.0*. Wyd. I. Warszawa: CeDeWu.
- Żelazowska, W. (wyd.). (2025). *KP Kodeks pracy. PPK Ustawa o pracowniczych planach kapitałowych. Ubezpieczenia i 50 innych aktów prawnych*. Wyd. 5. Stan prawny: 1 stycznia 2025 r. Warszawa: C.H.Beck.

Rada programowa

prof. dr hab. Marek Bednarski, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

prof. Igor Cvečić, Uniwersytet w Rijece

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

prof. Frank M. Fossen, Uniwersytet Nevady, Reno

dr hab. Sebastian Gajewski, prof. ucz., Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

dr Marcin Gubała, Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku

prof. Zoran Ježić, Uniwersytet w Rijece

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

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

dr Liwiusz Laska, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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 hab. Ewa Flaszyńska – zastępczyni redaktora naczelnego

dr hab. Agnieszka Ziomek, prof. UEP,

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu – redaktorka statystyczna

Małgorzata Zdancewicz – sekretarzynie redakcji

Projekt graficzny
Lena Maminajszwili

Redaktorka językowa i korekta – język polski
Jolanta Lewińska

Redaktor językowy i korekta – język angielski
Michał Zdancewicz

Wydawca
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

Kontakt z redakcją
rynekpracy@praca.gov.pl

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

