

Ekonomia

# Wybrane aspekty funkcjonowania rynku pracy w przekroju przestrzennym w Polsce

Leszek Kucharski  
Iwona Kukulak-Dolata  
Paweł Matysiak  
Anna Rutkowska



**Wybrane aspekty  
funkcjonowania rynku pracy  
w przekroju przestrzennym  
w Polsce**



WYDAWNICTWO  
UNIWERSYTETU  
ŁÓDZKIEGO

Ekonomia

# Wybrane aspekty funkcjonowania rynku pracy w przekroju przestrzennym w Polsce

Leszek Kucharski  
Iwona Kukulak-Dolata  
Paweł Matysiak  
Anna Rutkowska



WYDAWNICTWO  
UNIwersytetu  
ŁÓDZKIEGO

Łódź-Kraków 2021

Leszek Kucharski, Iwona Kukulak-Dolata, Paweł Matysiak, Anna Rutkowska  
– Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Instytut Gospodarki Przestrzennej  
90-255 Łódź, ul. POW 3/5

RECENZENT  
*Dorota Kotlorz*

REDAKTOR INICJUJĄCY  
*Beata Koźniewska*

OPRACOWANIE REDAKCYJNE  
*Miranda Pawłowska*

SKŁAD I ŁAMANIE  
*AGENT PR*

PROJEKT OKŁADKI  
*AGENT PR*  
*Anna Basista*

Zdjęcie na okładce  
<https://pl.depositphotos.com/86049256/stock-photo-human-resources-and-customer-care.html>

© Copyright by Authors, Łódź–Kraków 2021  
© Copyright for this edition by Uniwersytet Łódzki, Łódź–Kraków 2021  
© Copyright for this edition by AGENT PR, Łódź–Kraków 2021

Wydane przez Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego  
Wydanie I. W.10092.20.0.K

Ark. wyd. 8,5; ark. druk. 9,0

ISBN 978-83-8220-476-6  
e-ISBN 978-83-8220-477-3  
ISBN AGENT PR 978-83-64462-77-1

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego  
90-131 Łódź, ul. Lindleya 8  
[www.wydawnictwo.uni.lodz.pl](http://www.wydawnictwo.uni.lodz.pl)  
e-mail: [ksiegarnia@uni.lodz.pl](mailto:ksiegarnia@uni.lodz.pl)  
tel. 42 665 58 63

# Spis treści

Wprowadzenie	7
Rozdział 1	
<b>Sytuacja na regionalnych rynkach pracy w Polsce</b>	<b>9</b>
1.1. Wprowadzenie	9
1.2. Determinanty bezrobocia w świetle wybranych teorii	10
1.3. Tendencje zmian poziomu aktywności zawodowej	13
1.4. Poziom oraz struktura pracujących	17
1.5. Poziom i struktura bezrobocia	23
1.6. Wpływ zmian współczynników aktywności zawodowej i stóp zatrudnienia na zmiany stóp bezrobocia w przekroju województw	33
1.7. Podsumowanie	38
Rozdział 2	
<b>Aktywizacja regionalnych rynków pracy w Polsce – wybrane problemy</b>	<b>41</b>
2.1. Wprowadzenie	41
2.2. Rynek pracy i jego elementy	42
2.3. Dlaczego państwo powinno ingerować w funkcjonowanie rynku pracy?	43
2.4. Polityka rynku pracy i jej formy	46
2.5. Aktywna polityka rynku pracy w przekroju regionalnym	52
2.6. Efektywność aktywnej polityki rynku pracy	59
2.7. Podsumowanie	64
Rozdział 3	
<b>Zróźnicowanie sytuacji na powiatowych rynkach pracy w województwie łódzkim</b>	<b>67</b>
3.1. Wprowadzenie	67
3.2. Charakterystyka województwa łódzkiego i jego powiatów	68
3.3. Pracujący	71
3.4. Bezrobotni	76
3.5. Oferty pracy	89
3.6. Wynagrodzenia	92
3.7. Podsumowanie	96

## 6 Spis treści

Rozdział 4	
<b>Sytuacja mieszkańców miast na rynku pracy w Polsce</b>	<b>99</b>
4.1. Wprowadzenie	99
4.2. Aktywność zawodowa	100
4.3. Analiza popytu na pracę	111
4.4. Stopa bezrobocia oraz przeciętny czas poszukiwania pracy	126
4.5. Podsumowanie	130
Bibliografia	133
Spis map	139
Spis tabel	141
Spis wykresów	143

# Wprowadzenie

Na rynku pracy obserwuje się dynamicznie zachodzące zmiany, które znajdują odzwierciedlenie po jego stronie popytowej i podażowej. Są one determinowane m.in. takimi czynnikami jak globalizacja, postęp techniczny i organizacyjny czy czynnikami demograficznymi. Wywołują one określone skutki na rynku pracy, a niektóre z nich stanowią pewne zagrożenie dla jego równowagi i tym samym rozwoju gospodarki na poziomie makroekonomicznym, regionalnym oraz lokalnym. Dlatego ważne jest obserwowanie i analizowanie procesów zachodzących na regionalnych i lokalnych rynkach pracy. Prezentowane opracowanie ma wspierać proces diagnozowania rynku pracy. Ma ono stanowić syntezę metodologii badań nad rynkiem pracy w oparciu o dane dostępne w statystyce publicznej.

Przedstawiona czytelnikom książka pt. *Wybrane aspekty funkcjonowania rynku pracy w przekroju przestrzennym w Polsce* stanowi zbiór czterech opracowań, które koncentrują się na funkcjonowaniu regionalnych i lokalnych rynków pracy. Pojęcie regionalnego rynku pracy jest w niniejszej pracy utożsamiane z obszarem całego województwa, zaś lokalny rynek pracy to obszar powiatu (w tym również miast funkcjonujących na prawach powiatu).

W rozdziale 1 podjęta została analiza zmiany sytuacji na regionalnych rynkach pracy w Polsce w latach 2012–2019. Przedstawiono w nim tendencje zmian poziomu aktywności zawodowej, zatrudnienia oraz bezrobocia we wszystkich województwach w Polsce. W rozdziale tym podjęto również próbę odpowiedzi na pytanie, jakie czynniki w głównym stopniu wpływały na zmiany stóp bezrobocia w skali całego kraju oraz na regionalnych rynkach pracy?

Problematyka rozdziału 2 dotyczy aktywizacji regionalnych rynków pracy. Oprócz rozważań teoretycznych, przedstawiono w nim także wyniki analiz empirycznych dotyczących aktywnej polityki państwa w ujęciu regionalnym, jak również efektywności aktywnej polityki państwa na rynku pracy.

Tematyka rozdziału 3 dotyczy zróżnicowania sytuacji na powiatowych rynkach pracy w województwie łódzkim. Podjęto w nim analizę tendencji zmian poziomu i struktury pracujących i bezrobotnych w powiatach woj. łódzkiego. W kolejnych podrozdziałach przedstawiono analizę ofert pracy oraz wynagrodzeń.



Rozdział 4 poświęcony został analizie sytuacji na rynku pracy mieszkańców miast oraz wsi w Polsce, ze szczególnym naciskiem na wskaźniki odnoszące się do osób zamieszkujących tereny miejskie. Porównania obydwu grup dotyczą lat 2005–2019.

Mamy nadzieję, że książka ta przyczyni się do pogłębienia wiedzy o funkcjonowaniu lokalnych i regionalnych rynków pracy w Polsce oraz formułowania wniosków pod adresem polityki gospodarczej. Publikacja przeznaczona jest dla studentów kierunku gospodarka przestrzenna oraz dla osób zajmujących się na co dzień ekonomią pracy – w tym pracowników różnych instytucji rynku pracy, jak np. urzędy pracy, agencje zatrudnienia czy instytucje edukacyjne.

Treści zawarte w niniejszej publikacji powinny wyposażyć studentów jak i innych czytelników w wiedzę z zakresu funkcjonowania współczesnego rynku pracy oraz przygotować ich do prowadzenia samodzielnie analiz rynku pracy w różnych wymiarach – w tym przestrzennym.

Leszek Kucharski  
Iwona Kukulak-Dolata  
Paweł Matysiak  
Anna Rutkowska

# Rozdział 1

## Sytuacja na regionalnych rynkach pracy w Polsce

### 1.1. Wprowadzenie

Sytuacja na rynku pracy zarówno w całej gospodarce, jak i na szczeblu regionalnym, zależy od wielu czynników – a jednym z najistotniejszych jest stan koniunktury gospodarczej. Skala i szybkość dostosowań do zmian koniunktury gospodarczej zależy niewątpliwie od struktury gospodarczej – zarówno w skali całego kraju, jak i województw.

Celem tego rozdziału jest przedstawienie sytuacji na rynku pracy w ujęciu regionalnym w Polsce w latach 2012–2019. Jako podstawowe miary zróżnicowania sytuacji na regionalnych rynkach pracy przyjęto: współczynniki aktywności zawodowej, wskaźniki zatrudnienia oraz stopy bezrobocia.

Wybór okresu badawczego wynika z faktu, iż zaszły w nim istotne zmiany na polskim rynku pracy. W latach 2012–2013 polska gospodarka znalazła się w fazie spowolnienia gospodarczego, natomiast od 2014 do 2019 r. w fazie ożywienia gospodarczego. Na skutek poprawy koniunktury stopa bezrobocia w Polsce osiągnęła najniższy poziom od początku okresu transformacji. Na polskim rynku pracy wprowadzone zostały zmiany obowiązującego wieku emerytalnego. Na początku tego okresu wydłużono wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn, a pod koniec przywrócono poprzednio obowiązujące regulacje<sup>1</sup>. Zmiany wieku emerytalnego mają istotny wpływ na poziom aktywności zawodowej i tym samym wielkość podaży pracy.

W rozdziale tym wykorzystano dane BAEL publikowane przez GUS oraz dane o bezrobociu rejestrowanym. Dane o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych

---

<sup>1</sup> W dniu 1 stycznia 2013 r. weszła w życie ustawa podwyższająca wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn do 67 lat. Natomiast od 1 października 2017 r. przywrócony został wiek emerytalny dla kobiet i mężczyzn, który obowiązywał przed 1 stycznia 2013 r.

pozwalają na analizę skali oraz struktury bezrobocia. Wadą tego źródła danych jest to, że dane te, z uwagi na odmienne definicje osoby bezrobotnej, nie mogą być stosowane do porównań międzynarodowych. Dane o bezrobociu rejestrowanym nie odzwierciedlają też w pełni faktycznych rozmiarów bezrobocia. Należy bowiem zwrócić uwagę, że część osób zarejestrowanych jako bezrobotni w urzędach pracy w rzeczywistości pracuje w szarej strefie. Ponadto, część osób bezrobotnych nie rejestruje się w urzędach pracy, samodzielnie poszukując nowego miejsca pracy.

## 1.2. Determinanty bezrobocia w świetle wybranych teorii

Badania nad przyczynami bezrobocia mają w teorii ekonomii dosyć długą tradycję. Już czołowi przedstawiciele ekonomii klasycznej dostrzegali zjawisko nadmiaru ludności, wiążąc je z nadwyżką podaży pracy nad popytem na pracę. Dużą uwagę problemowi bezrobocia poświęcił Karol Marks. Bezrobocie określał on mianem „rezerwowej armii pracy” oraz „przeludnienia względnego”.

Pierwszą całościową teorię podaży pracy i popytu na pracę, pozwalającą na objaśnienie zmian rozmiarów zatrudnienia i bezrobocia, sformułowali A. Marshall i C. Pigou<sup>2</sup>.

Neoklasyczne teorie zatrudnienia opierają się na sformułowanym przez A.C. Pigou modelu konkurencji doskonałej na rynku pracy. Doskonale konkurencyjny rynek pracy spełniać musi określone założenia<sup>3</sup>. Po pierwsze, pracownicy oraz pracodawcy dążą do maksymalizacji swoich korzyści. Celem pracodawców jest maksymalizacja ich zysków, natomiast pracownicy dążą do maksymalizacji użyteczności całkowitej z konsumpcji i czasu wolnego. Po drugie, siła robocza jest doskonale mobilna. Oznacza to, że na rynku pracy nie występują żadne bariery przepływu siły roboczej. Po trzecie, pracownicy oraz pracodawcy mają pełną informację o płacach oraz wolnych miejscach pracy występujących na rynku. Innymi słowy, rynek pracy jest doskonale przejrzysty. Po czwarte, żaden z podmiotów funkcjonujących na rynku pracy (tzn. pracodawców lub pracowników) nie ma wpływu na poziom płac, jaki kształtuje się na rynku. Każdy pracodawca (pracownik) zgłasza tak niewielką część ogólnego popytu (ogólnej podaży), że jego decyzje nie mają wpływu na poziom płac w równowadze. Po piąte, płace uzyskiwane przez pracowników są doskonale giętkie. Oznacza to, że nawet niewielka zmiana relacji między popytem i podażą pracy, ma duży wpływ na poziom płac w równowadze.

2 E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa 2002, s. 101.

3 A.C. Pigou, *The Theory of Unemployment*, London 1933, s. 252 i dalsze.

Po szóste, pracownicy i pracodawcy podejmują swoje decyzje odnośnie podjęcia pracy lub wysokości płac samodzielnie. To znaczy, że pracownicy działają bez porozumienia z innymi (np. za pośrednictwem związków zawodowych), a pracodawcy ustalają poziom wynagrodzeń bez porozumienia ze stowarzyszeniem pracodawców. Po siódme, zasób siły roboczej jest jednorodny (homogeniczny), a zatem pracodawcy traktują wszystkich ubiegających się o pracę jednakowo, tzn. zakładają, że poszukujący pracy są jednostkami o takiej samej wydajności pracy.

Według neoklasyków, w warunkach swobodnego działania mechanizmów rynkowych, zmiany poziomu płac i wielkości zatrudnienia prowadzą do stanu równowagi na rynku pracy – czyli stanu pełnego zatrudnienia<sup>4</sup>. Pojawienie się bezrobocia jest ich zdaniem rezultatem ograniczenia swobodnego działania mechanizmów rynkowych. Na przykład w sytuacji, gdy płace ustalą się powyżej stanu równowagi na rynku pracy i nie jest możliwe ich obniżenie z powodu usztywnienia ich od dołu.

Problematyka bezrobocia zajmuje także ważne miejsce w teorii keynesowskiej. Keynes poddaje w wątpliwość twierdzenie neoklasyków, że w przypadku pojawienia się nadwyżki podaży nad popytem na pracę działa samoczynny mechanizm (zapoczątkowany przez obniżkę płac nominalnych), prowadzący do pełnego zatrudnienia. Według Keynesa płace nominalne i ceny są sztywne. W związku z tym, w przypadku pojawienia się bezrobocia nie jest możliwe obniżenie się płac nominalnych – co według neoklasyków uruchamia mechanizmy dostosowawcze na rynku pracy. Bezrobocie ma zatem charakter przymusowy. Nie jest ono, jak sugerowali neoklasycy, wynikiem dobrowolnych decyzji robotników, którzy sprzeciwili się obniżkom płac.

Według Keynesa, robotnicy byliby skłonni dostarczyć większą ilość siły roboczej nawet przy istniejących lub niższych stawkach płac nominalnych. Popyt na pracę jest bowiem zależny od przewidywanych w przyszłości wyników działalności przedsiębiorstw. W modelu keynesowskim popyt na pracę jest funkcją płacy realnej. Jednakże zmiany płac realnych nie powodują zmian zatrudnienia, lecz są ich konsekwencją<sup>5</sup>. Podaż pracy w modelu keynesowskim jest doskonale elastyczna względem poziomu płac nominalnych aż do poziomu pełnego zatrudnienia

Przyczyną bezrobocia jest niedostateczny popyt na dobra i usługi. Nawet gdyby obniżka płac była możliwa, to zdaniem Keynesa nie doprowadziłoby to do ograniczenia bezrobocia. Spadek płac prowadzi bowiem do ograniczenia dochodów pracowników, co w konsekwencji powoduje spadek konsumpcji. Spadek konsumpcji prowadzi do spadku agregatowego popytu – co prowadzi do spadku popytu na pracę.

Istotne wnioski dla zrozumienia determinantów bezrobocia możemy wysnuć również z teorii bezrobocia równowagi, do których zaliczają się m.in. teoria naturalnej stopy bezrobocia oraz teoria NAIRU.

4 E. Kryńska, E. Kwiatkowski, *Podstawy wiedzy o rynku pracy*, Łódź 2013, s. 81.

5 E. Kwiatkowski, *Keynesistowskie teorie bezrobocia*, [w:] *Współczesny Keynesizm. Studia i Materiały*, M. Belka, A. Wojtyna (red.), Warszawa 1993, s. 27.

Teoria naturalnej stopy bezrobocia powstała pod koniec lat sześćdziesiątych XX wieku. Została ona rozwinięta przez Phelps (1967) i Friedmana (1968). Według twórców teorii naturalnej stopy bezrobocia, w każdej gospodarce występuje pewien poziom bezrobocia w stanie równowagi na rynku pracy, które nie jest w zasadzie wrażliwe na zmiany agregatowego popytu na towary. Jest to zatem nieunikniony poziom bezrobocia frykcyjnego i strukturalnego występujący w każdej gospodarce, która funkcjonuje w ramach konkurencji niedoskonałej.

Według Friedmana, wysokość naturalnej stopy bezrobocia zależy od szeregu czynników realnych takich jak: efektywność funkcjonowania urzędów pracy, stopień uzwiązkowienia, wysokość płacy minimalnej, przepływ informacji o wolnych miejscach pracy, wysokość zasiłków dla bezrobotnych oraz okres ich pobierania<sup>6</sup>. Również struktura zasobu siły roboczej może wpływać na poziom bezrobocia równowagi. Osoby młode, kobiety oraz osoby pracujące w niepełnym wymiarze czasu, zazwyczaj częściej zmieniają miejsce pracy, co powoduje wzrost bezrobocia frykcyjnego i tym samym podnosi poziom naturalnej stopy bezrobocia<sup>7</sup>. Poprawa efektywności funkcjonowania urzędów pracy, usprawnienie przepływu informacji o wolnych miejscach pracy, zmniejszenie stopnia uzwiązkowienia, obniżenie płacy minimalnej oraz zmniejszenie hojności systemu zasiłków dla bezrobotnych może natomiast prowadzić do obniżenia poziomu naturalnej stopy bezrobocia.

Teoria bezrobocia NAIRU została sformułowana w latach osiemdziesiątych XX wieku między innymi przez R. Layarda, S. Nickella i R. Jackmana (1991). Twórcy teorii NAIRU, podobnie jak Friedman i Phelps, nawiązują do związku między bezrobociem i inflacją. Zwracają oni uwagę, że przy niskim bezrobociu występuje nasilenie presji inflacyjnej (spowodowanej wzrostem siły przetargowej związków zawodowych w negocjacjach płacowych i wzrostem płac). Gdy bezrobocie jest wysokie, presja inflacyjna ulega osłabieniu (wzrost zagrożenia bezrobociem sprawia, że pracownicy nie wysuwają żądań płacowych i akceptują oferowane stawki płac). W konsekwencji twórcy koncepcji NAIRU dochodzą do wniosku, że istnieje stopa bezrobocia, która stabilizuje procesy inflacyjne.

Poziom NAIRU, podobnie jak poziom naturalnej stopy bezrobocia, zależy od czynników realnych. W szczególności NAIRU może ulec zmianie pod wpływem czynników oddziałujących na poziom realistycznych i postulowanych płac realnych. Poziom realistycznych płac realnych (czyli płac odpowiadających możliwościom ekonomicznym gospodarki) zależy przede wszystkim od poziomu wydajności pracy. Wzrost wydajności pracy stwarza możliwość podniesienia płac bez przyspieszenia procesów inflacyjnych.

Wysokość postulowanych płac realnych zależy z kolei od: sytuacji na rynku pracy (czyli poziomu stopy bezrobocia), hojności systemu zasiłków dla bezrobotnych, stopnia ochrony stosunków pracy, siły związków zawodowych

6 D. Robinson, *Monetarism and the Labour Market*, Oxford 1986, s. 350–352.

7 *Ibidem*.

w negocjacjach płacowych, pozycji „insiderów”, udziału bezrobocia długookresowego, niedopasowań strukturalnych między podażą pracy i popytem na pracę<sup>8</sup>. Jeśli chodzi o rolę bezrobocia długookresowego, to należy podkreślić, iż bezrobotni długookresowo tracą część swoich kwalifikacji zawodowych i umiejętności, stąd też są stosunkowo słabymi konkurentami w walce o miejsca pracy dla pracujących i bezrobotnych krótkookresowo. Wzrost udziału bezrobotnych długookresowo może nasilać presję na wzrost płac, co, zgodnie z teorią NAIRU, podnosi poziom bezrobocia równowagi. Wynika z tego, że ten sam poziom bezrobocia może oznaczać odmienny poziom presji płacowej w zależności od udziału bezrobocia długookresowego.

### **1.3. Tendencje zmian poziomu aktywności zawodowej**

Pierwszym etapem analizy zróżnicowania sytuacji na regionalnych rynkach pracy jest przedstawienie tendencji zmian aktywności zawodowej. Zgodnie z definicją BAEL, współczynnik aktywności zawodowej to stosunek liczby aktywnych zawodowo do liczby ludności (zaliczanej do danej kategorii)<sup>9</sup>. Zasób aktywnych zawodowo jest tożsamy z podażą pracy, a zatem zmiana jego wielkości ma istotny wpływ na sytuację na rynku pracy (krajowym, regionalnym, jak również lokalnym). Wzrost poziomu aktywności zawodowej (i tym samym podaży pracy), przy innych czynnikach nie zmienionych, prowadzi bowiem do wzrostu zatrudnienia przy niższym poziomie płac. Taka sytuacja jest niewątpliwie korzystna dla gospodarki, ponieważ prowadzi do zmniejszenia presji na wzrost płac. Z kolei spadek podaży pracy może prowadzić do niedoboru pracowników i wzrostu presji płacowej.

Tabela 1.1 zawiera dane o wysokości współczynników aktywności zawodowej w całej Polsce oraz poszczególnych województwach w latach 2012–2019. Z danych tych wynika, że w badanym okresie tendencje zmian współczynników aktywności zawodowej w Polsce były niejednorodne. Do 2015 r. występowała słaba tendencja wzrostowa poziomu aktywności zawodowej. W latach 2012–2015 współczynnik ten wzrósł w Polsce zaledwie o 0,5 p.p., natomiast w kolejnych latach sukcesywnie malał i w 2019 r. osiągnął ten sam poziom, co w 2012 r. Biorąc pod uwagę niekorzystne prognozy demograficzne GUS do roku 2050, przy braku działań zachęcających do utrzymywania aktywności zawodowej najstarszych Polaków, tendencja

8 E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 150.

9 Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – I kwartał 2020*, Warszawa 2020, s. 34.

spadkowa poziomu aktywności zawodowej w kolejnych latach może się utrzymać<sup>10</sup>. Może to doprowadzić do powstania niedoboru siły roboczej w Polsce.

Podobne tendencje zmian poziomu aktywności zawodowej w badanym okresie wystąpiły również w przekroju województw (zob. tab. 1.2). Jedynie w połowie województw w latach 2012–2019 wzrósł poziom aktywności zawodowej. Najsilniejszy spadek współczynników aktywności zawodowej w badanym okresie wystąpił w województwach: świętokrzyskim, podkarpackim, lubelskim oraz kujawsko-pomorskim. Natomiast najsilniejszy wzrost aktywności zawodowej wystąpił w województwach dolnośląskim i pomorskim, które charakteryzują się wysokim poziomem rozwoju społeczno-gospodarczego. Jak wynika z analiz przeprowadzonych przez D. Michoń (2017), w 2015 r. województwa: lubelskie i świętokrzyskie charakteryzowały się najniższym poziomem rozwoju, zaś podkarpackie i kujawsko-pomorskie niskim poziomem rozwoju<sup>11</sup>. Z tych samych badań wynika, że woj. dolnośląskie charakteryzowało się najwyższym, zaś pomorskie średnim poziomem rozwoju. Podobne wyniki dla lat 2003–2008 uzyskali E. Kwiatkowski i L. Kucharski<sup>12</sup>.

W latach 2012–2015 w sześciu województwach wystąpił spadek współczynników aktywności zawodowej, zaś w latach 2015–2019 w ośmiu województwach obniżył się poziom aktywności zawodowej.

**Tabela 1.1.** Współczynniki aktywności zawodowej\* w Polsce oraz w przekroju województw w latach 2012–2019 (w %)

Wyszczególnienie	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Polska	56,0	56,1	56,3	56,5	56,3	56,2	56,1	56,0
dolnośląskie	54,7	54,5	54,5	55,2	56,7	56,2	57,5	57,0
kujawsko-pomorskie	56,1	54,9	56,0	55,5	54,6	54,3	54,4	54,5
lubelskie	56,3	56,7	56,5	56,0	54,7	54,6	54,5	54,3
lubuskie	53,9	54,4	54,8	54,5	55,2	55,3	54,8	54,3
łódzkie	57,1	57,9	57,1	56,9	57,0	58,1	57,5	56,1
małopolskie	55,8	55,7	55,6	56,0	57,2	56,5	54,9	55,6
mazowieckie	59,8	59,3	61,8	62,1	59,9	59,5	60,3	60,8

10 Główny Urząd Statystyczny, *Prognoza ludności na lata 2014–2050*, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/prognoza-ludnosc/prognoza-ludnosc-na-lata-2014-2050-opracowana-2014-r-,1,5.html> [dostęp: 15.09.2020].

11 D. Michoń, *Zróżnicowanie rozwoju społeczno-gospodarczego województw ze względu na realizację celów polityki spójności*, „Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician” nr 12, Warszawa 2017, s. 91.

12 E. Kwiatkowski, L. Kucharski, *Competitiveness of the Economy and the Situation in the Labor Market – Analysis Based on the Example of Polish Voivodships During the Years 2003–2008*, „Olsztyn Economic Journal” nr 5, Olsztyn 2010, s. 200–202.

opolskie	53,8	53,1	54,1	54,4	55,5	56,3	55,9	54,6
podkarpackie	56,5	56,8	54,1	54,4	56,0	56,8	55,4	54,4
podlaskie	56,0	56,0	55,8	54,8	55,3	54,3	55,0	55,7
pomorskie	56,7	56,9	55,9	57,5	57,9	57,8	58,0	58,8
śląskie	53,5	53,8	54,3	53,8	53,8	53,1	52,3	52,3
świętokrzyskie	56,5	55,8	56,1	57,7	54,6	54,9	52,7	53,5
warmińsko-mazurskie	51,6	51,6	51,1	52,8	53,6	53,8	51,9	52,8
wielkopolskie	57,3	58,4	57,4	57,7	57,9	57,2	58,7	58,3
zachodniopomorskie	52,7	53,8	53,3	52,2	52,8	53,9	55,2	53,3

\* BAEL, IV kwartał.

Źródło: Bank Danych Lokalnych, [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl) [dostęp: 10.09.2020].

W tabeli 1.2 przedstawiono dane o zmianach współczynników aktywności zawodowej w Polsce oraz w przekroju województw wśród kobiet i mężczyzn w latach 2012–2019. Z analizy danych zawartych w tej tabeli wynika, że w latach 2012–2019 wystąpił spadek współczynnika aktywności zawodowej wśród kobiet o 0,7 p.p. W tym samym okresie wskaźnik ten wśród mężczyzn wzrósł o 0,8 p.p. Należy również podkreślić, iż w latach 2015–2019 poziom aktywności zawodowej mężczyzn wzrósł jedynie o 0,2 p.p., zaś wśród kobiet zmalał o 1 p.p.

**Tabela 1.2.** Zmiany poziomu współczynników aktywności zawodowej\* w Polsce w przekroju województw i ptci w latach 2012–2019 (w p.p.)

Wyszczególnienie	Ogółem		Mężczyźni		Kobiety	
	2015–2019	2012–2019	2015–2019	2012–2019	2015–2019	2012–2019
1	2	3	4	5	6	7
dolnośląskie	-0,5	0,0	0,2	0,8	-1,0	-0,7
kujawsko-pomorskie	1,8	2,3	0,9	3,2	2,3	1,5
lubelskie	-1,0	-1,6	-1,2	-1,0	-1,0	-2,2
lubuskie	-1,7	-2,0	0,2	-1,3	-3,1	-2,8
łódzkie	-0,2	0,4	1,3	1,7	-1,3	-0,7
małopolskie	-0,8	-1,0	1,0	0,0	-2,6	-2,1
mazowieckie	-0,4	-0,2	-0,7	0,2	-0,2	-0,6
opolskie	-1,3	1,0	-1,1	0,3	-1,3	1,7
podkarpackie	0,2	0,8	0,9	1,0	-0,7	0,1
podlaskie	0,0	-2,1	1,8	0,7	-1,9	-4,8



Tabela 1.2 (cd.)

1	2	3	4	5	6	7
pomorskie	0,9	-0,3	2,6	2,1	-0,5	-2,6
śląskie	1,3	2,1	2,2	3,3	0,5	0,8
świętokrzyskie	-1,5	-1,2	-1,8	-0,7	-1,4	-1,7
warmińsko- mazurskie	-4,2	-3,0	-3,4	-1,8	-4,7	-3,6
wielkopolskie	0,0	1,2	1,2	2,7	-1,0	0,0
zachodniopo- morskie	0,6	1,0	2,1	1,9	-0,6	0,3
dolnośląskie	1,1	0,6	0,5	0,1	1,7	0,8

\* BAEL, IV kwartał.

**Źródło:** jak do tab. 1.1, obliczenia własne.

W latach 2012–2019 jedynie w czterech województwach zmalał poziom aktywności zawodowej wśród mężczyzn (województwa: kujawsko-pomorskie, lubelskie, śląskie i świętokrzyskie). W tym samym okresie zmalały współczynniki aktywności zawodowej wśród kobiet w 9 województwach, natomiast w jednym województwie poziom aktywności zawodowej nie uległ zmianie.

Z analizy danych zawartych w tabeli 1.2 wynika, że w latach 2015–2019 zmalały współczynniki aktywności zawodowej wśród kobiet w 13 województwach, zaś wśród mężczyzn w 5.

Przyczyn spadku poziomu aktywności zawodowej w latach 2015–2019, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, można upatrywać w skróceniu obowiązującego od 1 stycznia 2013 r. do 1.10.2017 r. wieku emerytalnego. Drugim czynnikiem, który mógł negatywnie oddziaływać na aktywność zawodową w latach 2015–2019, było wprowadzenie programu Rodzina 500+. Jak wynika z opublikowanych badań na ten temat, już po wprowadzeniu programu zmalała zagregowana aktywność zawodowa kobiet w wieku 25–44 lata oraz wzrosła liczba kobiet biernych zawodowo z powodu opieki nad dziećmi<sup>13</sup>.

13 I. Magda, M. Brzeziński, A. Chłoń-Domińczak i inni, *Rodzina 500+ – ocena programu i propozycje zmian*, <https://for.org.pl/pl/publikacje/raporty-for/raport-rodzina-500-plus-ocena-programu-i-propozycje-zmian> [dostęp: 23.09.2020], s. 11.