

Elementy przedsiębiorczości

Rynek pracy w Polsce

Piotr Fulmański

`piotr@fulmanski.pl`

11 kwietnia 2017

1 **Struktura zatrudnienia**

2 **Bezrobocie**

3 **Robocie**

Kształt struktury ludności zawodowo czynnej w Polsce

Rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo.....	4306.28,0
Przemysł wydobywczy i przetwórczy.....	3214.20,9
Budownictwo.....	844..5,5
Handel hurtowy i detaliczny.....	2346.15,3
Transport i łączność.....	802..5,2
Pośrednictwo finansowe.....	345..2,3
Obsługa nieruchomości i firm.....	809..5,3
Administracja publiczna i obrona narodowa.	493..3,2
Edukacja.....	903..5,9
Ochrona zdrowia i opieka socjalna.....	890..5,8
Pozostała działalność usługowa, komunalna i socjalna..	393..2,6

Dane: Mały rocznik statystyczny 2001, GUS, Warszawa 2001, s. 140.

Kształt struktury ludności zawodowo czynnej w Polsce

Zwróćmy uwagę, że...

Ludność zawodowo czynna zatrudniona w różnych sferach gospodarki narodowej w Polsce w 2000 r. wynosiła 15 345 tys. osób co stanowiło 40% ogólnej liczby ludności kraju.

W strukturze zatrudnienia zwraca uwagę bardzo wysoki udział ludności pracującej w rolnictwie polskim, co świadczy o jego zacofaniu technicznym. W dziale tym pracuje prawie tyle samo ludności zawodowo czynnej co w przemyśle wydobywczym, przetwórczym i budownictwie. Tymczasem w dziale rolniczym wytwarza się zaledwie 4% rocznej wartości produktu krajowego, podczas gdy w przemyśle i budownictwie odsetek ten wynosi ponad 32%. W krajach Europy Zachodniej odsetek ludności zajmującej się rolnictwem kształtuje się w granicach 4–8%.

Kształt struktury ludności zawodowo czynnej w Polsce

Zwróćmy uwagę, że...

- Bezpośrednio w wytwarzaniu różnorodnych dóbr materialnych zaangażowanych było w 2000 r. ponad 54% ludności zawodowo czynnej. Są to trzy pierwsze działy gospodarki narodowej.
- Oznacza to, że w szeroko rozumianej sferze usług, gdzie nie wytwarza się dóbr materialnych, zatrudnionych było około 46% ludności zawodowo czynnej.
- Do usług bezpośrednio związanych ze sferą materialną należą transport i łączność oraz handel, które łącznie zatrudniają ponad 20% ludności zawodowo czynnej.

Kształt struktury ludności zawodowo czynnej w Polsce

Zwróćmy uwagę, że...

Podana struktura zatrudnienia nie informuje nas o sektorze prywatnym. W 2000 r. około 72% pracowników było zatrudnionych w sektorze prywatnym, zaś około 28% pracowało jeszcze w sektorze publicznym. Wszystko wskazuje na to, że w najbliższych latach będzie wzrastał odsetek ludności zatrudnionej w sektorze prywatnym, m.in. kosztem ludności zatrudnionej w sektorze państwowym.

Kształt struktury ludności zawodowo czynnej w Polsce

Zwróćmy uwagę, że...

PRACUJĄCY W GOSPODARCE NARODOWEJ W 2013 R.
(pw_pracujacy_w_gosp_narod_2013.pdf)

W Polsce, według ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, bezrobotnym jest osoba niezatrudniona i nie wykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, nie ucząca się w szkole w systemie dziennym, zarejestrowana we właściwym powiatowym urzędzie pracy, jeżeli:

- ukończyła 18 lat, z wyjątkiem młodocianych absolwentów,
- nie osiągnęła wieku emerytalnego określonego,
- nie nabyła prawa do emerytury, renty inwalidzkiej,
- nie jest właścicielem lub posiadaczem nieruchomości rolnej o powierzchni pow. 2 ha przeliczeniowych,
- nie jest osobą niepełnosprawną, której stan zdrowia nie pozwala na podjęcie zatrudnienia nawet w połowie wymiaru czasu pracy,
- nie jest osobą tymczasowo aresztowaną i nie odbywa kary pozbawienia wolności,
- nie uzyskuje miesięcznie dochodu w wysokości przekraczającej połowę najniższego wynagrodzenia,
- nie pobiera zasiłku stałego, lub renty socjalnej.

Przy dłuższym okresie pozostawania bez pracy rozpoczyna się proces destrukcji bezrobotnego i jego rodziny. Wyraża się on brakiem kontaktu ze znajomymi i przyjaciółmi, izolacją społeczną, brakiem zaufania do samego siebie, niskimi dochodami, stresem w rodzinie, spadkiem kondycji intelektualnej i duchowej, pogorszeniem stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, bardziej ograniczonym dostępem do rynku mieszkaniowego i w rezultacie coraz większymi trudnościami znalezienia nowej pracy.

Podstawowym miernikiem wielkości bezrobocia jest stopa bezrobocia, czyli stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby ludności aktywnej zawodowo (tj. pracującej i bezrobotnej łącznie) wyrażony w procentach.

Pod koniec lat 80. XX w. Polska była jednym z najbiedniejszych krajów Europy. Polski Produkt Krajowy Brutto w 1990 roku wynosił tylko 1790 USD. Była to wartość znacznie niższa od wyników Japonii (23 810 USD), RFN (20 440 USD), USA (22 072 USD), Francji (17 820 USD), Jugosławii (2920 USD), Węgier (2590 USD), Czechosłowacji (3450 USD), a nawet Bułgarii (2320 USD) i Kuby (2000 USD)[2].

- https://pl.wikipedia.org/wiki/Bezrobocie_w_Polsce
- <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/stopa-bezrobocia-w-latach-1990-2017,4,1.html>

- Japonia, oprócz rozwiniętego wysoce zmechanizowanego przemysłu wytwarzającego głównie na eksport, kładzie duży nacisk na rozwój pracochłonnego sektora małych i drobnych firm oraz rozwój usług, które tworzą dużą liczbę stanowisk pracy.
- Stany Zjednoczone stosunkowo niską stopę bezrobocia zawdzięczały trwającej w latach 1991–2000 bardzo wysokiej koniunkturze zapewniającej wysokie tempo wzrostu gospodarczego. W 2000 r. stopa bezrobocia obniżyła się nawet do około 4% co nazywane jest stanem pełnego zatrudnienia. Stosunkowo niewielki odsetek bezrobotnych obejmuje głównie ludzi przejściowo poszukujących innej, lepszej pracy bądź też ludzi nieumiejących dostosować się do wymagań rynku pracy.

Dlaczego bezrobocie pojawiło się w Polsce? W Polsce w latach 1950-1989 funkcjonował system gospodarki centralnie zarządzanej przez państwo. W gospodarce dominowały przedsiębiorstwa państwowe, które nie kierowały się w swojej działalności zyskiem. Ich głównym zadaniem było wykonywanie odgórnie narzuconych planów produkcyjnych. Od ich wykonania uzależnione były płace, premie, nagrody, a także odznaczenia państwowe mające wpływ na wysokość emerytury. W tych warunkach przedsiębiorstwa państwowe były wręcz zainteresowane nadmiernym zatrudnieniem dającym większą gwarancję wykonania, a nawet przekroczenia dyrektywnego planu.

W gospodarce centralnie zarządzanej mieliśmy więc do czynienia z pełnym, ale nieracjonalnym zatrudnieniem.

Taka sytuacja nie może występować w gospodarce rynkowej, w której przedsiębiorstwa kierują się motywem zysku.

Dlatego każdej gospodarce kapitalistycznej towarzyszy większe lub mniejsze bezrobocie, gdyż nie wszyscy chętni i zdolni do pracy mogą znaleźć racjonalne zatrudnienie. Gospodarka kapitalistyczna nie toleruje nadmiernego, nieefektywnego zatrudnienia. Każdy przedsiębiorca zatrudni pracownika tylko wówczas, gdy potrafi on zarobić nie tylko na swoje wynagrodzenie, ale także przyczynić się do powiększania zysku firmy.

Tak więc przyczyna pierwsza: Trwający proces restrukturyzacji gospodarki narodowej musiał doprowadzić w pierwszej kolejności do wyeliminowania nieracjonalnych nadwyżek zatrudnienia

Drugą przyczyną gwałtownego wzrostu bezrobocia była likwidacja wielu nierentownych lub nie mających trwałych perspektyw rozwojowych przedsiębiorstw w nowym systemie gospodarczym (np. PGR-y).

Trzecią ważną przyczyną bezrobocia była nadmierna liberalizacja handlu zagranicznego i stworzenie warunków swobodnego dopływu obcego kapitału do Polski. Nowo powstałe przedsiębiorstwa stosują pracooszczędną technologię wytwarzania, która wypycha z produkcji mniej wykwalifikowanych pracowników. Swobodny import dużej ilości towarów z krajów wyżej rozwiniętych powoduje, że wiele małych i średnich przedsiębiorstw bankrutuje, gdyż nie jest w stanie sprostać wymaganiom rosnącej konkurencji na rynku towarowym.

Walka z bezrobociem wymaga wspierania różnymi środkami drobnej i średniej przedsiębiorczości w pracochłonnych dziedzinach produkcji. Trzeba przede wszystkim rozwijać różnorodne usługi, które przy stosunkowo niewielkim zasobie kapitału mogą tworzyć stanowiska pracy dla znacznej liczby pracowników

Doświadczenia wielu krajów gospodarczo rozwiniętych, jak Hiszpania, Irlandia czy Stany Zjednoczone, wykazują, że znaczący wpływ na spadek bezrobocia miało obniżenie podatku dochodowego od przedsiębiorstw. Przedsiębiorcy dysponowali wówczas większymi możliwościami finansowania inwestycji ze środków własnych, które tworzyły dodatkowe miejsca pracy.

Zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), koszt pracy to całkowity koszt poniesiony przez pracodawcę w związku z zatrudnieniem pracownika. W ten sposób rozumiany koszt pracy obejmuje: wynagrodzenie za wykonaną pracę, wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, premie i gratyfikacje, koszt posiłków, napojów, płatności w naturze, koszt mieszkań pracowników ponoszonych przez pracodawcę, wydatki pracodawcy na ubezpieczenia społeczne, koszty szkolenia ponoszone przez pracodawcę, świadczenia społeczne i inne, takie jak koszty transportu pracowników, odzież robocza, koszty rekrutacji oraz podatki traktowane jako koszty pracy.

Spośród krajów UE uwzględnionych w statystykach Międzynarodowej Organizacji Pracy, Szwajcaria i Belgia charakteryzowały się najwyższymi godzinowymi kosztami pracy w 2012 roku. Godzina pracy Szwajcara kosztowała w tym czasie blisko 58 USD. Z kolei koszt godziny pracy Belga w badanym okresie wyniósł ponad 52 USD. Po drugiej stronie znalazła się Polska. W naszym kraju odnotowano najniższe koszty pracy, na poziomie 8,3 USD. W porównaniu ze Szwajcarią to różnica w wysokości prawie 50 USD. Do grupy krajów o stosunkowo niskich kosztach pracy należą również Węgry, Estonia, Słowacja i Czechy, gdzie godzinowe koszty pracy wahały się od 8,9 USD do 11,9 USD w 2012 roku.

Nie popadajmy jednak w entuzjazm – niski koszt pracy w Polsce wynika między innymi ze słabych zarobków Polaków na tle innych obywateli UE. ([http://forsal.pl/artykuly/612554, eurostat-srednie-koszty-pracy-w-polsce-naleza-do-najnizszych-w-html](http://forsal.pl/artykuly/612554,eurostat-srednie-koszty-pracy-w-polsce-naleza-do-najnizszych-w-html))

Popyt na pracę ze strony przedsiębiorców jest uzależniony w dużym stopniu od wysokości kosztów zatrudnienia pracowników. W Polsce, przy stosunkowo niskich płacach, koszty te są bardzo wysokie, gdyż stanowią one prawie 37% płacy brutto. Gdyby uwzględnić obciążenia podatkowe przedsiębiorstw, wówczas łączne obciążenia średnich kosztów pracy w stosunku do wartości płacy netto wynosi łyby w 1999 r. aż 74%

- Koszty pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej
<http://wynagrodzenia.pl/arttykul/koszty-pracy-w-polsce-na-tle-unii-europejskiej>
- Rynek pracy w państwach skandynawskich
<http://rynekpracy.pl/arttykuly/rynek-pracy-w-panstwach-skandynawskich>
- Jak długo pracują Europejczycy w ciągu swojego życia?
<http://rynekpracy.pl/arttykuly/jak-dlugo-pracuja-europejczycy-w-ciagu-swojego-zycia-1>

CV jest aktualnym i bardzo zwięzłym sprawozdaniem z życia kandydata do pracy. Powinno ono zawierać:

- podstawowe dane osobowe,
- wykształcenie (nazwa i miejsce ukończenia szkoły, uzyskana specjalność),
- doświadczenie zawodowe (gdzie pracowałeś, co robiłeś, za co byłeś odpowiedzialny itp.),
- osiągnięcia (znajomość języków obcych, obsługa komputera, prawo jazdy itp.),
- zainteresowania (hobby), sport, muzyka, literatura itp.

Odpowiedzi powinny być krótkie, zwięzłe, oparte na faktach, napisane starannie. Należy zwrócić uwagę przede wszystkim na te fakty, które mogą najbardziej zainteresować potencjalnego pracodawcę.

Najważniejszą i najtrudniejszą sprawą jest dobre napisanie listu motywacyjnego, który zawsze musi stanowić istotne uzupełnienie CV. List motywacyjny powinien zawierać zwięzłe uzasadnienie, dlaczego ubiegamy się o pracę, jaką pracę chcemy wykonywać, ewentualnie jakie stanowisko chcemy zająć w danym przedsiębiorstwie i jakie posiadamy kwalifikacje uprawniające do zajmowania proponowanego stanowiska. Musisz przedstawić swoje mocne strony jako przyszłego pracownika danej firmy. Unikamy ogólników i staramy się być rzeczowi w swojej argumentacji, odwołując się do posiadanej wiedzy i ewentualnie zdobytego już doświadczenia w pracy.

Na spotkanie z przedstawicielem pracodawcy należy być starannie ubranym i wykazać się chociażby ogólnie znajomością działalności danej firmy. W rozmowie trzeba być pewnym siebie, patrzeć rozmówcy prosto w oczy i odpowiadać rzeczowo na pytania, unikając zdawkowych odpowiedzi w rodzaju „tak” lub „nie”. Przygotujmy sobie krótkie odpowiedzi na następujące możliwe pytania:

- Czym kierowaliśmy się przy wyborze szkoły?
- Jakie przedmioty budziły w nas największe zainteresowanie?
- Dlaczego chcemy pracować w naszej firmie?
- Jakie są nasze główne zalety i jakie wady?
- Na jaki okres chcielibyśmy się zatrudnić w firmie?
- Jaki jest nasz stan cywilny i jakie mamy plany rodzinne na przyszłość?
- Jakie mamy w życiu priorytety?

Jeśli czujemy, że rozmowa przebiega dla nas pomyślnie, możemy wówczas sami zadawać pytania:

- Czy w firmie są przewidziane jakieś szkolenia nowo zatrudnionych pracowników w celu lepszego przygotowania się do podjętej pracy?
- Z kim ewentualnie mielibyśmy współpracować i pod czyim kierownictwem?
- Jakie są perspektywy awansu w firmie?

- Trudne-proste pytania na rozmowie kwalifikacyjnej
https://www.monsterpolska.pl/poradnik/arttykul/trudne-proste-pytania-rozmowa-kwalifikacyjna?WT.mc_n=olm_sk_srch_ggl_MOL_S_B2C_Poradnik_Kariery-rozmowa_kwalifikacyjna%201_pl&gclid=CNn5_dLpm9MCFdfJsgodpn4AuA
- Rozmowa kwalifikacyjna: Jak się przygotować i dostać pracę? (7 rad)
<https://interviewme.pl/blog/rozmowa-kwalifikacyjna-7-najczestszych-bledow>
- Rozmowa kwalifikacyjna: Pytania i najlepsze odpowiedzi (Przykłady)
<https://interviewme.pl/blog/pytania-na-rozmowie-kwalifikacyjnej>

Po pierwsze: Przed rozpoczęciem rejestracji firmy należy przede wszystkim złożyć do urzędu gminy, w której jesteśmy zameldowani, podanie o wpis do ewidencji gospodarczej. Na specjalnym formularzu informujemy urząd o rodzaju zamierzonej działalności gospodarczej oraz podajemy adres i miejsce rozpoczęcia działalności.

Po drugie: Składamy równocześnie wniosek do sądu rejestrowego, właściwego ze względu na siedzibę przedsiębiorstwa, w celu wpisania go do rejestru. Organ rejestrowy w terminie 7 dni od dnia wpisu do rejestru przesyła organom podatkowym i organom samorządu gminnego, właściwym ze względu na miejsce zamieszkania przedsiębiorcy, wypis z rejestru dotyczący podjęcia przez przedsiębiorcę działalności gospodarczej.

Po trzecie: Po zarejestrowaniu firmy zwracamy się do powiatowego urzędu statystycznego w celu uzyskania numeru identyfikacyjnego firmy, zwanego w skrócie REGON. Składamy tu oświadczenie o nazwie firmy, dokładnym jej adresie, rodzaju prowadzonej działalności i sposobie finansowania przedsiębiorstwa. Dopiero po uzyskaniu REGON-u należy wyrobić sobie pieczętkę firmową.

Po czwarte: Następnym krokiem jest otworzenie konta firmy w odpowiednim banku.

Po piąte: Firma musi być zarejestrowana w odpowiednim urzędzie skarbowym. Urząd musi być dokładnie poinformowany o sposobie prowadzenia księgowości i miejscu przechowywania dokumentów oraz wysokości szacunkowych przychodów firmy. W urzędzie skarbowym wypełniamy także odpowiedni druk w celu uzyskania NIP-u, czyli numeru identyfikującego osobę prowadzącą działalność gospodarczą. Do druków wypełnianych w urzędzie skarbowym musimy dołączyć odpis zaświadczenia o wpisie firmy do ewidencji działalności gospodarczej i zaświadczenia o nadaniu firmie REGON-u.

Po szóste: Zakładana firma musi być także zarejestrowana w ZUS. Trzeba tu wypełnić kilka formularzy związanych ze zgłoszeniem i sposobem rozliczania składek na rzecz ZUS. Firma co miesiąc musi opłacać składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz zdrowotne. Wysokość składki jest ustalona w procencie deklarowanego dochodu. Dopiero po załatwieniu wszystkich wymaganych formalności w ZUS-ie firma może rozpocząć działalność gospodarczą.