

Agnieszka Krzętowska  
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku

Andrzej Jagodziński  
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku

## **RYNEK PRACY W POLSCE W OKRESIE TRANSFORMACJI – SZANSE I ZAGROŻENIA**

### **Streszczenie:**

Procesy transformacji, globalizacji czy informatyzacji są na przełomie ostatnich kilkunastu lat jedną z najważniejszych przyczyn zmian zachodzących na rynkach pracy. Skłania to również środowiska akademickie do podejmowania badań w tym zakresie, aby móc w ten sposób reagować na negatywne sygnały płynące z regionalnych i lokalnych polskich rynków pracy.

W niniejszym artykule autorzy stawiają tezę, iż polski rynek pracy w okresie transformacji, bez względu na jego rodzaj, posiada jedną wspólną cechę, a mianowicie:

„...rzadko oferuje dobrą, interesującą i dającą satysfakcję pracę”

Przedstawiony w zarysie krótki komunikat z badań przeprowadzonych w roku 2001 i 2010 wskazuje na ich aktualność i jest inspiracją do ich podejmowania. Porównując dwa etapy badań, Autorzy poszukiwali odpowiedzi na następujące problemy badawcze:

1. Jakim osobom jest łatwiej, a jakim trudniej znaleźć pracę?
2. Jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć, a jakiego trudniej?

**Słowa kluczowe:** rynek pracy w okresie transformacji, lokalny rynek pracy, cechy rynku pracy, praca na czarno, nisko płatna praca, praca na pełny etat.

### **Wprowadzenie**

Okres transformacji, to czas zmian o ważnym historycznym znaczeniu dla naszego kraju, tak w aspekcie społecznym, jak i ekonomicznym. Od 1989 r. jesteśmy świadkami tworzenia się nowych wartości i postaw Państwa wobec nas i wobec Państwa. Jeśli przyjrzymy się naszemu codziennemu życiu, znaczeniu pracy czy nowym koncepcjom zarządzania stwierdzimy, że w zaskakującym tempie

przyjmujemy wzory zachowań i normy postępowania z kultury społeczeństwa Europy Zachodniej i Stanów Zjednoczonych. Nowe demokratyczne regulacje prawne polegające na niwelowaniu różnych ograniczeń dotyczących stosunków międzyludzkich oraz wielu dziedzin życia gospodarczego stały się przesłanką do przyjęcia ustroju, gdzie podstawą naszej egzystencji stała się m.in. *idea wolności gospodarczej*. W ujęciu ekonomicznym wolność gospodarcza jest uważana za warunek funkcjonowania gospodarki rynkowej [Kosikowski, 2000, s. 167].

W nowym ładzie społeczno-ustrojowym trwałym elementem działalności Państwa w warunkach gospodarki wolnorynkowej stał się rynek pracy. Pojęcie „rynek pracy” należy do podstawowych kategorii ekonomii. Określa się go jako instytucja życia społecznego, gdyż obejmuje ona sobą kanony obszaru ludzkich zachowań i decyzji, w której dochodzi do spotkania oferenta własnej siły roboczej i nabywcy tej siły tj. pracodawcy [Kozek, 1994, s. 11]. Przedmiotem wymiany na rynku pracy między pracodawcami a pracownikami są więc usługi pracy, inaczej – siły roboczej. W związku z powyższym w węższym znaczeniu rynek pracy określimy jako „...miejsce, w którym dokonują się transakcje wymiany usług pracy między pracownikami a pracodawcami oraz ustalają się rozmiary wspomnianych transakcji i ich warunki, a zawłaszcza cena tych usług, tj. praca” [Kryńska, Kwiatkowski, 2013, s. 11].

## 1. Rynek pracy przed rokiem 1989

Przed rokiem 1989 popyt na pracę w Polsce determinowany był przez podaż pracy. Poniżej dokonano krótkiej charakterystyki ówczesnego rynku pracy.

W polityce zatrudnienia realizowana była zasada pełnego zatrudnienia, a zatrudnienie było najtańszym i najłatwiej dostępnym czynnikiem produkcji [Dach, 1993, s. 15]. W gospodarce centralnie sterowanej istniał potężny popyt na siłę roboczą, powodując stały niedobór podaży pracy przy jednoczesnym występowaniu dużego bezrobocia ukrytego. Wchłanianie przez gospodarkę istniejących zasobów pracy dokonywało się dzięki wysokiej stopie inwestycji, nakładów inwestycyjnych, preferujących pracochłonne działy gospodarki, wybór pracochłonnych technologii produkcji. W popieranych przez Państwo branżach, np.: cały przemysł wydobywczy, energetyczny, hutniczy czy przemysł maszynowy miały miejsce tzw. przywileje płacowe i pozapłacowe. Powodowało to „gloryfikację” pracy fizycznej. Istnienie bezrobocia ukrytego z jednoczesnym niedoborem zatrudnionych było w Polsce zjawiskiem dobrze znanym, a to powodowało później poważną przeszkodą we wdrażaniu zasad gospodarki rynkowej.

Nieźródnoważenie rynku pracy występowało we wszystkich jego przekrojach [Dach, 1993, s. 17]:

- terytorialnym – w 1989 r. w woj. katowickim i krakowskim na 1 osobę przypadało 2000 ofert pracy;
- płci – od 1955 r. liczba wolnych miejsc dla mężczyzn była kilkakrotnie większa niż dla kobiet;
- kwalifikacji – w 1988 r. na 1 robotnika przypadało 136 ofert pracy, a na osobę poszukującą pracy umysłowej 32 oferty.

Dominującym miejscem pracy był sektor uspołeczniony, w którym pracowało ok. 70% ogólnej liczby pracujących, w sektorze prywatnym 29,6% z czego 20,8% stanowili pracujący w rolnictwie indywidualnym, a 8,8% w sektorze poza rolnictwem. Rynek pracy był więc bardzo ułomny. Działa w nim tzw. zasada demokracji ekonomicznej, na którą składały się [Wesołowska i Jagodziński, 2002, s. 34]:

- formalne prawo każdego obywatela do pracy – w tym celu rynek pracy został zastąpiony centralnym planowaniem zatrudnienia, a prawo do pracy stało się w rzeczywistości obowiązkiem pracy u państwowego pracodawcy;
- płaca przestała się kształtować na rynku pracy – zerwany został związek pracy z wydajnością, a płaca przestała być miernikiem wartości i stała się jedynie należną pracownikowi kwotą za przebywanie w pracy;

Takie postawy pracowników stanowiły w gruncie rzeczy zagrożenie dla rozwoju rynku pracy. Społeczeństwo przekonane było, że Państwo powinno mu zapewnić byt poprzez zagwarantowanie miejsca pracy. Nastąpiło także zmniejszenie kształcenia na poziomie wyższym, a także spadek prestiżu wyższego wykształcenia z tego względu, że awans, rozwój zawodowy, ścieżka kariery odbywały się najczęściej według kryterium przynależności partyjnej, a nie umiejętności, kwalifikacji czy kompetencji zawodowych. Na porządku dziennym można było zetknąć się z tzw. anomaliami płacowymi, np.: absolwent wyższej uczelni uzyskiwał przeważnie dopiero po kilkunastu latach pracy zarobek, porównywalny do zarobku swojego rówieśnika, który podjął pracę zaraz po skończeniu szkoły podstawowej lub zawodowej.

## **2. Rynek pracy w okresie transformacji gospodarki rynkowej**

Uruchomienie w roku 1990 mechanizmu rynkowego w polskiej gospodarce spowodowało zmiany na rynku pracy. Dominujący do tej pory w gospodarce centralnie planowanej rynek pracobiorcy, przekształcił się w rynek pracodawcy. Powstał tzw. wolny rynek pracy, na którym pracodawcy zaczęli się kierować efektywnością oraz rachunkiem ekonomicznym i zatrudniać pracowników w takiej skali, o takim wykształceniu i wieku, jaki był optymalny z punktu widzenia interesów przedsiębiorstwa. Przejawem uruchomienia mechanizmów rynkowych w polskiej gospodarce stał się gwałtowny spadek ofert pracy i stale wzrastająca liczba zwalnianych osób. Bezrobocie stało się nieuniknionym kosztem funkcjonowania mechanizmów rynkowych.

„Bezrobocie”, to zjawisko polegające na tym, że liczba osób zgłaszających się do organów pośrednictwa pracy znacznie przewyższa liczbę oferowanych im stanowisk pracy lub, że rynek pracy grawituje od stanu rynku ograniczonego przez wielkość zasobów pracy, dla których charakterystyczny jest niedobór podaży pracy, do rynku ograniczonego przez wielkość popytu na pracę [Pocztowski, 1990, s. 6].

Uogólniając, na taką sytuację rynku pracy miały niewątpliwie wpływ trzy zasadnicze kierunki reform ekonomicznych wprowadzone na początku lat 90-tych, a mianowicie [Sztanderska, 1992, s.4]:

1. Stworzenie podstaw mechanizmu rynkowego przynoszącego liberalizację gospodarki (w tym szczególnie liberalizację cen i handlu zagranicznego);
2. Kształtowanie zasad funkcjonowania rynku pracy i korygowaniu skutków funkcjonowania mechanizmu rynkowego poza przedsiębiorstwami, tzn. wycofanie się państwa z normowania płac i zatrudnienia w przedsiębiorstwach, a w ich miejsce tworzenie prawnych podstaw prowadzenia sporów zbiorowych, kształtowanie płac minimalnych, dostosowanie opodatkowania dochodów do wymagań gospodarki rynkowej, budowanie sprawnego systemu informacji o rynku pracy, pośrednictwa pracy, socjalnej osłony bezrobotnych;
3. Prywatyzacja, która miała wywrzeć dodatni wpływ na alokację zasobów i oszczędne gospodarowanie nimi, a zatem na oszczędne gospodarowanie pracą.

Sposobu na zmianę sytuacji zaczęto upatrywać w prywatyzacji, restrukturyzacji oraz wejściu do Unii Europejskiej. Napływ nowych technologii oraz metod zarządzania, w tym zarządzania zasobami ludzkimi (współczesny sposób realizacji funkcji personalnej organizacji), może wpłynąć na ograniczenie sztywności polskiego rynku pracy, czyniąc go bardziej elastycznym i chłonnym dla przeciętnego człowieka. Następowало stopniowe wycofywanie się Państwa z bezpośredniej ingerencji na rynku pracy. Warto jednak zaznaczyć, iż samej natury transformacji wynikają zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki takich zmian, dlatego też budowa nowego ładu w dziedzinie polityki zatrudnienia nie może oznaczać całkowitej rezygnacji z interwencjonizmu państwowego. Niezbędne jest bowiem zachowanie osłony socjalnej przed kosztami reform [Szyłko-Skoczny, 1998, s. 9]. Tym bardziej, że pod koniec lat 90-tych ubiegłego wieku zaczęło wzrastać zatrudnienie u prywatnych pracodawców, a twarde reguły panującego jeszcze w naszym kraju „*raczkującego kapitalizmu*” wyznaczały zachowania prywatnych pracodawców w stosunku do swoich pracowników. Prywatni przedsiębiorcy mniej kierowali się obowiązującym ustawodawstwem czy życzeniami i oczekiwaniami swoich pracowników, lecz bardziej interesem ekonomicznym. W świetle polskiego, nowego ustawodawstwa nadmierna ochrona uprawnień pracowniczych oraz wysokie koszty ubezpieczeń społecznych nadal powodują zmniejszenie legalnego zatrudnienia i ucieczkę w szarą strefę [zob. szerzej Kowalski, Nowacka i Szewczyk-Jarocka, 2011, s. 473-476].

Musimy pamiętać, że koniec lat 90-tych ubiegłego wieku, to okres gruntownej przebudowy Polski w drodze wdrożenia czterech ważnych reform, stanowiących fundament każdego demokratycznego państwa. Reformy: samorządowa, ubezpieczeń społecznych, edukacji i służby zdrowia, wywierały bezpośredni wpływ na funkcjonowanie rynku pracy. W swoich założeniach, w dłuższej perspektywie reformy te miały szansę wywarcia pozytywnego wpływu na ela-

styczność i jakość funkcjonowania lokalnych rynków pracy. W zależności od rozległości obszaru wzajemnego oddziaływania popytu i podaży siły roboczej wyróżnia się rynek lokalny, regionalny, narodowy i międzynarodowy.

Samorząd lokalny jako faktyczny i najbardziej kompetentny gospodarz, zreformowane wówczas szkolnictwo, niższe składki na ubezpieczenie społeczne i zachęty do podejmowania legalnej pracy miały stworzyć szansę na poprawę sytuacji na rynku pracy.

Reasumując, zmiany na rynku pracy po roku 1989 spowodowały, że:

- pod wpływem mechanizmów rynkowych, rynek pracobiorcy przekształcił się w rynek pracodawcy;
- powstał wolny rynek pracy, w którym pracodawcy zaczęli kierować się efektywnością oraz rachunkiem ekonomicznym;
- wycofało się Państwo z normowania płac i zatrudnienia w przedsiębiorstwach;
- wprowadzano reformy związane z prywatyzacją przedsiębiorstw;
- uruchomiono system informacji o rynku pracy;
- nastąpił znaczny wzrost wyższego wykształcenia;
- pojawiły się związki pomiędzy płacą a umiejętnościami i zapotrzebowaniem na określone kwalifikacje, ale
- nastąpił gwałtowny spadek ofert pracy;
- wzrosła liczba zwalnianych osób, co spowodowało pojawienie się negatywnego zjawiska, tj. bezrobocia.

W związku z powyższym zmniejszyło się zapotrzebowanie na pracowników o niskich kwalifikacjach, a pojawiło się zapotrzebowanie na specjalności związane z nowym kształtem polskiej gospodarki, tj. finanse, marketing, sprzedaż, informatyka, telekomunikację – na pracę profesjonalną.

Gospodarka rynkowa wykreowała nową kategorię pracowników „*nie zajmujących się ani wytopem stali, ani dokręcaniem śrub na taśmie produkcyjnej*”, lecz oferujących swój niewidzialny, a zarazem najcenniejszy zasób, jakim jest wiedza [Fazlagić 2001 s.30]. Kluczowym zasobem przedsiębiorstwa w gospodarce opartej na wiedzy stały się umiejętności, doświadczenie i inteligencja pracowników, których okrzyknięto ostentacyjnie *pracownikami wiedzy* [Jagodziński, 2010, s. 150].

### **3. Opinia na temat rynku pracy w okresie transformacji w świetle badań**

Przekształcenia, o których była mowa mają przede wszystkim swój wymiar regionalny i lokalny. Dlatego też przedmiotem dalszych rozważań będą wybrane cechy regionalnego i lokalnych rynków pracy wskazane przez respondentów podczas prowadzonych badań.

Rynek regionalny jest obszarem geograficznym, w obrębie którego występuje wyraźna specyfika określonych przestrzennie możliwości zatrudnienia dostępnych dla pracowników bez potrzeby zmiany miejsca zamieszkania [Kwiatkowski 1995 s. 9]. Natomiast lokalny rynek pracy obejmuje miejsce pracy będą-

ce przedmiotem wolnych decyzji w przestrzeni społecznej posiadającej wyraźne centra miejskie, umożliwiające odbycie podróży do pracy i z pracy w czasie zwyczajowo akceptowanym [Kozek, 1994, s. 12].

Poniżej zostaną przedstawione opinie respondentów na temat rynków pracy zebrane w dwóch etapach badań.

Pierwsze działania empiryczne prowadzone były w roku 2001 pod kierunkiem prof. dr hab. Marka Okólskiego z Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego. W zespole badawczym uczestniczyli doktoranci wspomnianej Uczelni, w tym dwie osoby z Płocka, a mianowicie Ewa Wesołowska i Andrzej Jagodziński. Badaniem objęto 200 osób zatrudnionych lub poszukujących pracy, które odbyły dowolny rodzaj kształcenia ponad średniego i nie przekroczyły 44 roku życia, z czego około 50% respondentów to mieszkańcy Warszawy. Pozostali zaś pochodzili z innych regionów Polski, takich, jak: Płock, Sierpc, Szczecin, Leżajsk, Siedlce i Lublin.

Drugi etap badań miał miejsce w 2010 r. i został przeprowadzony przez Autorów tego opracowania, tj. Agnieszkę Krzętowską i Andrzeja Jagodzińskiego. Badanie przeprowadzono metodą ankietową. W badaniu udział wzięło 267 przypadkowo wybranych osób w wieku produkcyjnym, stanowiących reprezentatywną próbę z populacji generalnej. Reprezentatywna oznacza próbę posiadającą strukturę zbliżoną do struktury populacji generalnej, o odpowiedniej (wystarczającej wymagalnej) liczebności oraz dobraną w sposób losowy.

Porównując obydwie badania, Autorzy poszukiwali odpowiedzi na następujące problemy badawcze:

1. Jakim osobom jest łatwiej, a jakim trudniej znaleźć pracę?
2. Jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć, a jakiego trudniej?

Jakim osobom jest łatwiej, a jakim trudniej znaleźć pracę według respondentów uczestniczących w badaniu w 2001 r., ilustruje tabela 1.

**Tabela 1. Jakim osobom jest łatwiej, a jakim trudniej znaleźć pracę?**

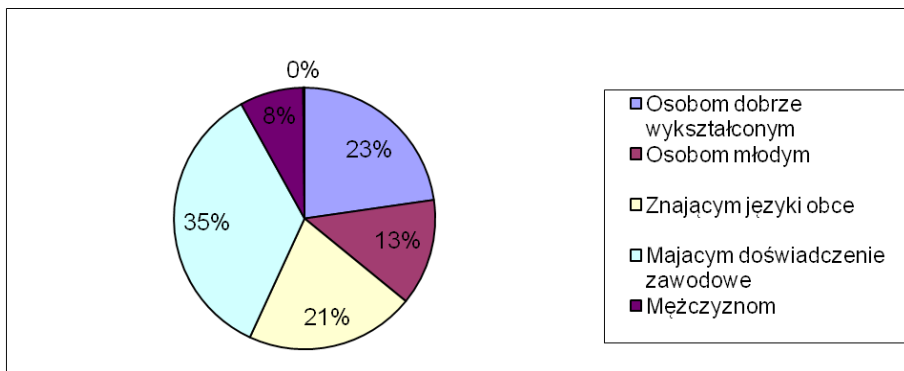
L.p.	%	Łatwiej znaleźć pracę	L.p.	%	Trudniej znaleźć pracę
1.	71,1	Osobom dobrze wykształconym	1.	52,9	Słabo wykształconym
2.	53,5	Osobom młodym	2.	47,6	Osobom starszym
3.	50,3	Znającym języki obce	3.	18,7	Kobietom
4.	44,9	Mającym doświadczenie zawodowe	4.	13,9	Bez doświadczenia zawodowego
5.	17,6	Mężczyznom	5.	9,6	Nie znającym języków obcych.

Źródło: Wesołowska i Jagodziński [2002 s. 38].

Jak wskazuje badanie z 2001 r. łatwiej było znaleźć pracę ludziom legitymującym się dobrym wykształceniem, osobom młodym, znającym języki obce i posiadającym już pewne doświadczenie zawodowe. Łatwiej też było poruszać

na rynku pracy mężczyznom niż kobietom. Natomiast najtrudniej było znaleźć pracę ludziom bez wykształcenia, osobom starszym oraz kobietom.

Opinie respondentów dotyczące badanej materii, uzyskane podczas badania przeprowadzonego w 2010 r. ilustruje wykres 1.



**Wykres 1. Jakim osobom jest łatwiej znaleźć pracę?**

Źródło: Krzętowska i Jagodziński [2011 s. 156].

W osobistym odczuciu respondentów największą szansę na znalezienie pracy miały osoby posiadające już pewne doświadczenie zawodowe (tj. 35%) oraz osoby dobrze wykształcone (tj. 23%). Zmienna, jaką jest „młodość” nie odgrywała więc znaczącej roli w znalezieniu pracy (13%). Duże znaczenie miała również znajomość języków obcych. Jedynie 8% respondentów uznało, że łatwiej mężczyznom niż kobietom poruszać się na lokalnych rynkach pracy.

Jak można zauważyć, w porównaniu z rokiem 2001, respondenci uznali, że to doświadczenie połączone z dobrym wykształceniem mogło ułatwić znalezienie pracy.

Jakiego rodzaju pracę było łatwiej znaleźć według respondentów uczestniczących w badaniu w 2001 r., przedstawia tabela 2.

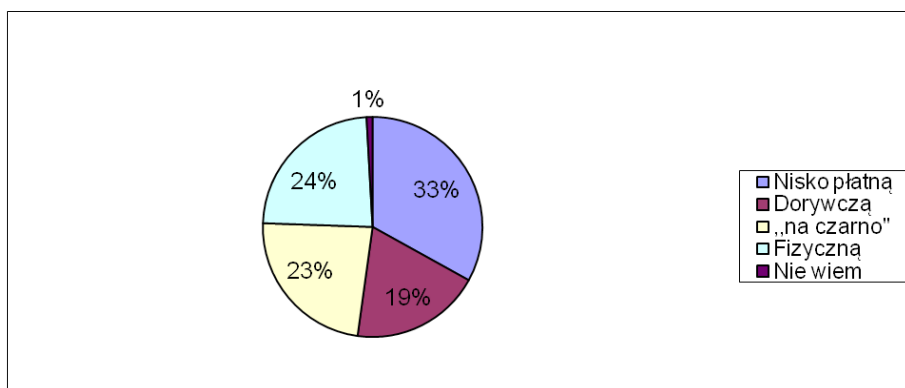
**Tabela 2. Jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć, a jakiego trudniej?**

L.p.	%	Łatwiej znaleźć pracę	L.p.	%	Trudniej znaleźć pracę
1.	58,8	nisko płatną	1.	66,3	dobrze płatną
2.	39,6	dorywczą	2.	34,8	dającą satysfakcję
3.	34,8	„na czarno”	3.	29,9	stałą
4.	33,2	fizyczną	4.	11,8	na wysokim stanowisku

Źródło: Wesołowska i Jagodziński [2002 s. 39].

Jak pokazuje badanie z 2001 r. znacznie łatwiej na ówczesnym rynku pracy było znaleźć pracę nisko płatną, dorywczą lub na czarno. Znacznie trudniejsza do osiągnięcia była praca dobrze opłacana, dająca satysfakcję i na wysokim i prestiżowym stanowisku.

Opinie respondentów dotyczące badanej materii, uzyskane podczas badania przeprowadzonego w 2010 r. ilustruje kolejno wykres 2 i 3.



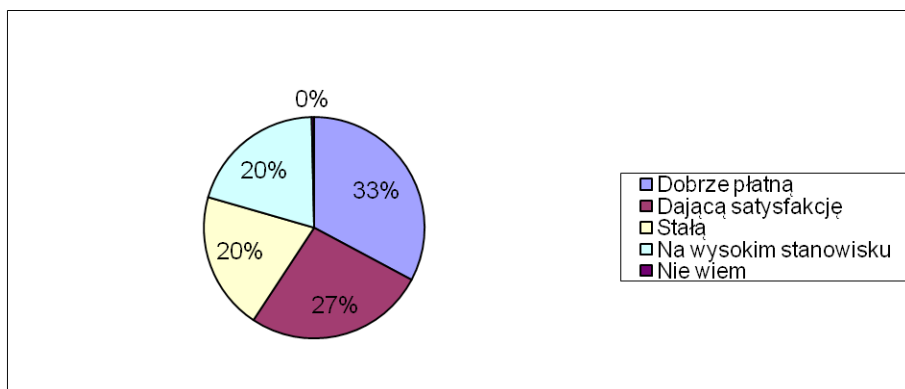
**Wykres 2. Jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć?**

Źródło: Krzętowska i Jagodziński [2011, s. 155].

Według spostrzeżeń naszych respondentów znacznie łatwiej na rynku pracy było znaleźć pracę „nisko płatną”. Tak wypowiedziało się 33% badanych. Następnie pracę „fizyczną”(24%), „na czarno” (23%) oraz „dorywczą”(19%), a więc niestabilną, prawdopodobnie – sezonową.

Porównując natomiast odpowiedzi ankietowanych z roku 2001 nie dostrzega się większych różnic.

Jakiego rodzaju pracę było łatwiej znaleźć według respondentów uczestniczących w badaniu w 2010 r., przedstawia wykres 3.



**Wykres 3. Jakiego rodzaju pracę jest łatwiej znaleźć?**

Źródło: Krzętowska i Jagodziński [2011, s. 156].

Jak można zauważyć, znacznie trudniejsza do pozyskania była praca dobrze opłacana (33%), dająca satysfakcję (27%). Dużym problemem było również znaleźć pracodawcę, który oferuje pracę stałą lub na prestiżowym stanowisku.



Porównując natomiast odpowiedzi ankietowanych z roku 2001 nie dostrzega się również większych różnic.

## Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych badań w roku 2001 i w roku 2010 umożliwiają sformułowanie kilku ważnych wniosków dotyczących szans i zagrożeń występujących na ówczesnych rynkach pracy, a mianowicie:

1. Badania potwierdziły przypuszczenia autorów, iż głównym czynnikiem ułatwiającym aktywizację zawodową na rynku pracy było doświadczenie zawodowe połączone z solidnym wykształceniem i znajomością języków obcych.
2. W opinii respondentów, najłatwiej było znaleźć pracę „nisko płatną” „fizyczną” oraz pracę „na czarno”, co dla osób młodych posiadających wykształcenie wyższe mogło działać demotywująco, jeżeli chodzi o zarządzanie własną karierą zawodową.
3. Natomiast najtrudniej do osiągnięcia była praca dobrze płatna i dająca satysfakcję.
4. Dużym problemem było również znaleźć pracodawcę, który oferował pracę stałą lub na prestiżowym stanowisku.

Jak można zauważyć, informacje płynące z polskiego rynku pracy nie są optymistyczne, tym samym potwierdzają tezę, że znalezienie dobrej pracy w polskich realiach jest niewątpliwie dużym problemem. Powyższe rozważania dowodzą także, że dylematy rynku pracy - nawet zdefiniowane w tak ograniczonym zakresie – są bardzo ważne i interesujące, gdyż dotyczą bezpośrednio człowieka, a żyjąc w demokratycznym kraju, to ludzie są jego najcenniejszym kapitałem, a ich prawo do pracy chronioną wartością. Dlatego też ekonomiści rynku pracy, politycy gospodarczy, menedżerowie personalni i inni specjaliści zajmujący się różnymi aspektami pracy stoją przed nowymi wyzwaniami dotyczącymi podnoszenia zatrudnialności na rynku pracy, a środowisko naukowe staje przed nowymi wyzwaniami badawczymi.

## Bibliografia

- Dach Zofia 1993. *Bezrobocie w okresie przemian społecznych gospodarki polskiej*. Wrocław: Ossolineum.
- Fazlagić Amir 2001.: *“Brokerzy wiedzy”*. Manager: 2.
- Jagodziński Andrzej 2010. Zarządzanie wiedzą jako nowe podejście do zarządzania zasobami ludzkimi. W *Rozwój przedsiębiorczości w gospodarce rynkowej*, red. Jacek Grzywacz, Sławomir Kowalski, 147-159. Płock: PWSZ w Płocku.
- Kosikowski Cezary 2000. *Polskie publiczne prawo gospodarcze*. Warszawa: PWN.
- Kowalski Sławomir, Nowacka Anna, Szewczyk-Jarocka Mariola 2011. Korepetycje jako szara strefa edukacji we współczesnej gospodarce – badania własne.

- W Przedsiębiorstwo w otoczeniu gospodarczym. Przestępczość gospodarcza*, red. Jacek Grzywacz, Sławomir Kowalski, 473-483. Płock: PWSZ w Płocku.
- Kozek Wiesława 1994. *Praca w warunkach zmian rynkowych. Wybrane zagadnienia*. Warszawa: First Business College.
  - Krzętowska Agnieszka, Jagodziński Andrzej 2011. Szanse i zagrożenia na rynku pracy w subregionie płockim. W *Przedsiębiorstwo w otoczeniu gospodarczym. Przestępczość gospodarcza*, red. Jacek Grzywacz, Sławomir Kowalski, 151-162. Płock: Instytut Nauk Ekonomicznych PWSZ w Płocku.
  - Kryńska Elżbieta, Kwiatkowski Eugeniusz 2013. *Podstawy wiedzy o rynku pracy*. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
  - Kwiatkowski Eugeniusz 1995. *Bezrobocie regionalne w Polsce w okresie transformacji*. Łódź: OMEGA-PRAKSIS.
  - Pocztoński Aleksy 1990. „*Teorie zatrudnienia a bezrobocie*”. *Polityka Społeczna*: 11-12.
  - Sztanderska Urszuka 1992. „*Bezrobocie a popyt na pracę w Polsce*”. *Polityka Społeczna*: 5-6.
  - Szyłko-Skoczny Mirosław 1998. „*Bezrobocie jako kwestia społeczna – współczesne problemy i tendencje*”. *Polityka Społeczna*: 3.
  - Wesołowska Ewa, Jagodziński Andrzej 2002. „*Wybrane cechy rynku pracy w okresie transformacji w świetle badań*”. *Antidotum*: 10.

## **JOB MARKET IN POLAND IN THE TRANSFORMATION PERIOD – OPPORTUNITIES & THREATS**

### **Summary**

Transformation, globalization or IT processes have been one of the most significant factors changing the job markets for several years. These processes also make the academic institutions take up research in this area, to be able to react to negative signals coming from the Polish regional and local job markets.

In the article the authors formulate a thesis that during the transformation period the Polish job market, regardless of its type, has one common feature, i.e.: “...it hardly offers a good, interesting and satisfaction-bringing job”

The short outline of research conducted in 2001 and 2010 indicates its validity and, thus, is the inspiration to take up such research.

Comparing two stages of the research the authors look for the answers to the following research problems:

1. Who finds it easier or more difficult to find a job?
2. What kind of work is easier to find and what kind more difficult?

**Keywords:** labour market transformations, local job market, job market characteristics, illegal/black market work, low-paid work, full-time job.