

---

# Rynek pracy w Polsce – przemiany i wyzwania

---

W artykule przedstawiamy strukturalne zmiany na polskim rynku pracy, które zaszły w latach 2006–2019. W pierwszej części opisujemy, jak na przestrzeni lat zmieniały się stopa bezrobocia i aktywność zawodowa w Polsce. Następnie przechodzimy do kwestii zmian technologicznych, by zastanowić się, czy umiejętności polskich pracowników wystarczą, żeby przeprowadzić transformację technologiczną polskich przedsiębiorstw. Poruszamy również kwestie transformacji demograficznych i malejącej podaży pracy. W drugiej części, poświęconej popytowej stronie rynku pracy, opisujemy przemiany w strukturze przedsiębiorstw oraz w strukturze wynagrodzeń, które zaszły na przestrzeni lat 2006–2019. Choć sytuacja na rynku pracy w Polsce na początku 2020 r. była jedną z lepszych w Unii Europejskiej, wskazujemy, że ostatnie lata dobrej koniunktury można uznać za niewystarczająco wykorzystane. Najważniejsze bariery, które napotka ta gospodarka w nadchodzących latach, to malejąca podaż pracy oraz brak pracowników o odpowiednich kompetencjach. Problemy demograficzne polskiego rynku pracy będą w przyszłości jeszcze bardziej dotkliwe, a zapobiec im może jedynie odpowiednia polityka migracyjna i edukacyjna, a długofalowo – także skuteczne plany zwiększania dzietności.

**Słowa kluczowe:** kwalifikacje pracowników, podaż pracy, popyt na pracę, rynek pracy, wynagrodzenia

Otrzymano: 24.04.2021

Zaakceptowano po recenzjach: 27.09.2021

DOI: 10.5604/01.3001.0015.3183

---

## Wstęp

W latach 2006–2019 Polska przeszła poważną transformację – z kraju z jedną z najwyższych stóp bezrobocia w Unii Europejskiej (UE) w kraj, który w styczniu 2020 r. mógł pochwalić się bezrobociem wynoszącym niecałe 3 proc., co było drugim najniższym wynikiem w Unii. Choć obraz rynku pracy jest raczej pozytywny, można zauważyć pewne nieprawidłowości. Współczynnik aktywności zawodowej nie wzrósł w tym okresie znacząco, a wśród młodych kobiet – spadł. Polska jest również w trakcie poważnych zmian demograficznych, które w najbliższych dekadach doprowadzą do istotnej transformacji struktury wieku ludności i zmniejszenia podaży pracy.

W artykule przedstawiamy strukturalne zmiany na polskim rynku pracy, które zaszły w latach 2006–2019. Zwracamy szczególną uwagę na postępujące zmiany demograficzne i ich konsekwencje dla tego rynku. Punktem wyjścia jest dla nas rok 2006, w którym szybko poprawiła się sytuacja tego rynku po kryzysie rosyjskim i spowolnieniu gospodarczym lat 2001–2002. Zmiany analizujemy zarówno od strony podażowej (czyli ujmując zmiany cech siły roboczej), jak i strony popytowej (tzn. zmiany w strukturze firm i wymaganiach pracodawców). Po stronie podażowej najważniejsze będą, według nas, dwie kwestie: zmieniająca się struktura demograficzna polskich pracowników oraz dopasowanie ich umiejętności do transformacji technologicznej i postępującej automatyzacji rynku pracy. Na koniec prezentujemy wnioski dotyczące przyszłości i wyzwań rynku pracy w Polsce, także w kontekście pandemii.

W pierwszej części opisujemy, jak na przestrzeni lat zmieniała się stopa bezrobocia i aktywność zawodowa w Polsce. Następnie przechodzimy do kwestii przemian technologicznych, by zastanowić się, czy umiejętności polskich pracowników wystarczą, by przeprowadzić transformację technologiczną polskich przedsiębiorstw. Poruszamy również kwestię zmian demograficznych i malejącej podaży pracy. W drugiej części, poświęconej popytowej stronie rynku pracy, opisujemy przemiany w strukturze przedsiębiorstw oraz w strukturze wynagrodzeń, które zaszły na przestrzeni lat 2006–2019.

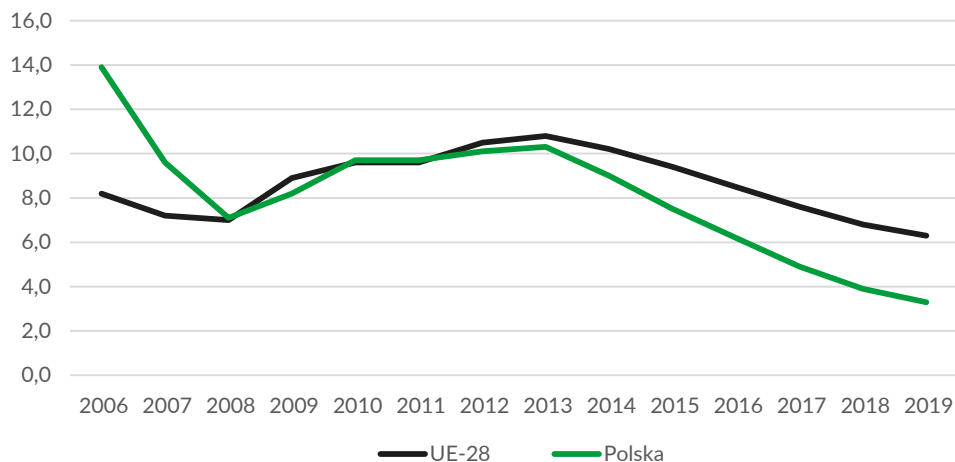
---

## Pracownicy i osoby bezrobotne na rynku pracy

Sytuacja na rynku pracy w latach 2006–2019 uległa znacznej poprawie. Jeszcze w 2006 r. stopa bezrobocia dla osób w wieku 15–74 lat wynosiła 13,9 proc. Po 13 latach, w 2019 r., osiągnęła rekordowo niski poziom 3,3 proc. (rysunek 1). Kryzys 2008–2009 miał umiarkowany wpływ na polską gospodarkę. Stopa bezrobocia zaczęła rosnąć w 2008 r., w 2013 r. osiągnęła poziom 10,2 proc., a następnie przez kolejne 6 lat niezmiennie spadała. Szczególnie duży spadek stopy bezrobocia zanotowano wśród młodych osób z wykształceniem wyższym – na poziomie Unii Europejskiej utrzymuje się

ona od lat na podobnym poziomie, natomiast w Polsce w latach 2006–2019 zmniejszyła się z poziomu 25,4 proc. do 6 proc. (co oznacza spadek o 76 proc.).

**Rysunek 1.** Zmiana stopy bezrobocia w Polsce i Unii Europejskiej wśród osób w wieku 15–74 lat



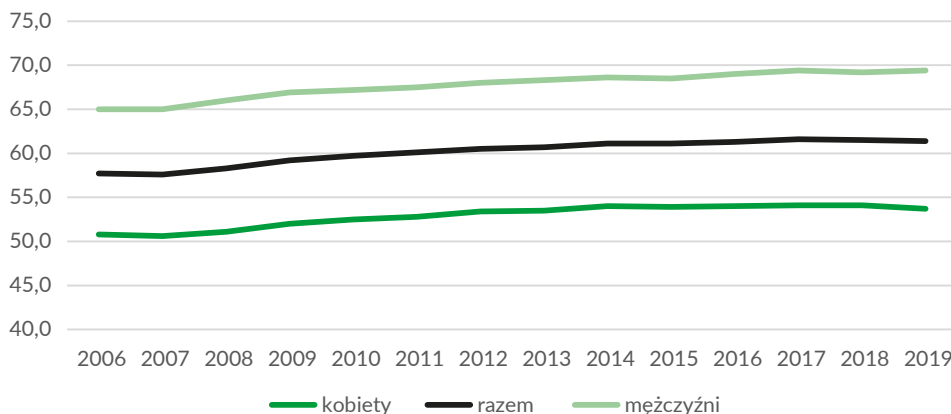
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, *idem*, *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)*, [LFSQ\_URGAED], [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=lfsq\\_urgaed](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=lfsq_urgaed) (8.09.2021)

Zmniejszeniu liczby osób bezrobotnych towarzyszyło zwiększenie liczby osób aktywnych zawodowo. Od 2006 r. współczynnik aktywności zawodowej wzrósł z poziomu 57,7 proc. do poziomu 61,4 proc. w 2019 r., przy czym wśród mężczyzn wzrósł bardziej niż wśród kobiet. Aktywność zawodowa w Polsce jest wciąż niższa niż średnia unijna, która w 2019 r. wyniosła 65 proc. Warto również zauważyć, że wzrost aktywności zawodowej w całej Unii Europejskiej był w ciągu ostatnich 13 lat wyraźnie silniejszy wśród kobiet (4,3 pkt proc.) niż wśród mężczyzn (0,9 pkt proc.). W Polsce trend wzrostu aktywności zawodowej wśród kobiet wyraźnie wyhamował w ostatnich latach, a nawet uległ odwróceniu – w 2018 r. aktywność zawodowa kobiet była wyższa niż w 2019 r. Niski poziom tej aktywności dotyczy przede wszystkim kobiet po 60 roku życia, co wiąże się z relatywnie niskim wiekiem emerytalnym kobiet w Polsce. W porównaniu zarówno z mężczyznami, jak i z młodymi kobietami w innych krajach Unii względnie niska jest także aktywność zawodowa kobiet najmłodszych, w wieku 15–24 lat, co wiąże się przede wszystkim z ich częstszym udziałem w edukacji wyższej. Wśród kobiet w wieku 25–49 lat niska aktywność zawodowa dotyczy najczęściej tych słabiej wykształconych, mieszkających w mniejszych miejscowościach i na wsi, matek dwójki małych dzieci<sup>1</sup>. Te grupy kobiet napotykały bariery w postaci: nieelastycznego czasu pracy, nieatrakcyjnych

<sup>1</sup> I. Magda, *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?*, IBS Policy Papers 01/2020, Warszawa 2020, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/01/IBS-PP-01-2020\\_PL.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/01/IBS-PP-01-2020_PL.pdf) (8.09.2021).

finansowo miejsc pracy, obciążenia obowiązkami domowymi oraz braku instytucji świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci. Korzystnym trendem z punktu widzenia aktywności zawodowej młodych kobiet jest natomiast wzrost na przestrzeni lat 2006–2017 odsetka dzieci w wieku 3–5 lat korzystających z opieki instytucjonalnej w przedszkolach i żłobkach. Odsetek ten uległ podwojeniu i obecnie wynosi ponad 80 proc., choć wciąż jest to kilka punktów procentowych mniej niż średnia Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), tj. 87 proc.<sup>2</sup>

**Rysunek 2.** Zmiany współczynnika aktywności zawodowej w Polsce w grupie 15–74 lat

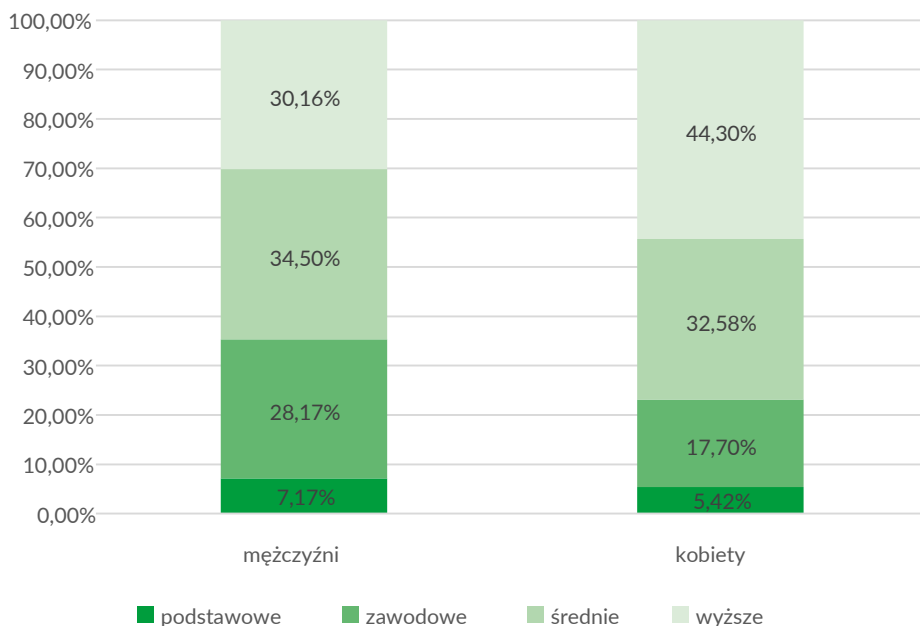


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, *idem*, *Activity rates by sex, age and educational attainment level (%)*, [LFSA\_ARGAEED], [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=lfsq\\_urgaed](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=lfsq_urgaed) (8.09.2021)

Za trend rosnącej aktywności zawodowej odpowiedzialny jest przede wszystkim zwiększający się udział osób z wyższym wykształceniem, szczególnie tych w grupie 25–54 lat. W 2006 r. 55 proc. osób w tym wieku legitymowało się wykształceniem co najmniej średnim (w tym wyższym 19 proc.), liczny był jednak wciąż udział osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (34 proc.). W 2019 r. co najmniej średnie wykształcenie miało już 71 proc., a 37 proc. osób w tej grupie wieku posiadało dyplom uczelni wyższej. Zmalał także udział osób najgorzej wykształconych: w 2006 r. co dziewiąta osoba legitymowała się wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym, zaś w 2019 r. – niemal co szesnasta. Przewaga edukacyjna kobiet wciąż pozostaje znacząca. W 2006 r. 62 proc. z nich posiadało wykształcenie średnie bądź wyższe – analogiczne wykształcenie osiągnęło tylko 47 proc. mężczyzn. W 2019 r. już prawie 77 proc. kobiet mogło legitymować się średnim (32,58 proc.) bądź wyższym (44,30 proc.) wykształceniem, ale odsetek ten wzrósł także wśród mężczyzn – do 65 proc.

<sup>2</sup> Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), *Education at a Glance: OECD Indicators. Country note: Poland*, Paris 2019, s. 1, [https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2019\\_CN\\_POL.pdf](https://www.oecd.org/education/education-at-a-glance/EAG2019_CN_POL.pdf) (8.09.2021).

**Rysunek 3.** Poziom wykształcenia osób w wieku 25–54 lat w Polsce według płci



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)

Ważną i pozytywną zmianą jest zwiększenie liczby osób aktywnych zawodowo w grupie 50–64-latków – wśród kobiet aktywność ta wzrosła o prawie 40 proc. (z poziomu 36,7 proc. do poziomu 51,1 proc.), natomiast wśród mężczyzn o 21 proc. (z poziomu 56,9 proc. do poziomu 68,9 proc.). To duża zmiana, choć wciąż daleko nam do średniej unijnej, gdzie aktywnych jest aż 68,9 proc. osób w tej grupie wieku (62,4 proc. kobiet i 75,6 proc. mężczyzn). Reforma emerytalna z 2017 r., obniżająca wiek emerytalny do 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn, prawdopodobnie spowoduje zahamowanie trendu rosnącej aktywności zawodowej w tej grupie i powiększy lukę w łącznym poziomie aktywności zawodowej w Polsce i UE.

Wyzwaniem dla polityki rynku pracy pozostają młode osoby z grupy NEET, czyli nieuczące się i niepracujące (*not in education, employment or training*). Mimo najlepszej od lat sytuacji na rynku pracy 12 proc. osób w wieku 15–29 lat (czyli 750 tys. osób) w 2018 r. nie pracowało ani nie uczestniczyło w edukacji. 70 proc. z nich to osoby bierne zawodowo. Długotrwałe bezrobocie w młodym wieku może prowadzić do negatywnych skutków społecznych i ekonomicznych. Przeważająca większość kobiet nie szuka pracy głównie ze względu na obowiązki rodzinne lub opiekuńcze, mężczyźni częściej jako powód nieaktywności wskazują na zły stan zdrowia lub niepełnosprawność<sup>3</sup>.

3 M. Smoter, *Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej?*, IBS Policy Paper 03/2019, Warszawa 2019, <https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/10/IBS-Policy-Paper-03-2019-PL.pdf> (8.09.2021).

## Wykształcenie, kwalifikacje, umiejętności: czy polscy pracownicy są gotowi na postęp technologiczny?

Choć polscy pracownicy są dość dobrze wykształceni, to wykształcenie nie w każdym przypadku oznacza wysokie kompetencje, odpowiednie do danego miejsca pracy. Postęp technologiczny zmienia dziś rynek pracy w niespotykanym wcześniej tempie. Dużo uwagi poświęca się możliwości zastąpienia pracy ludzkiej robotami lub sztuczną inteligencją. Badania wskazują, że postęp technologiczny przyczynia się do wzrostu znaczenia zadań nierutynowych, wykonywanych z reguły przez osoby o wysokich kwalifikacjach, kosztem zadań rutynowych, wykonywanych przez osoby o średnich lub niskich kwalifikacjach. Szacuje się, że około 31 proc. Polaków musi liczyć się z wysokim ryzykiem zautomatyzowania swojej pracy, a codzienne zadania 20 proc. pracowników ulegną znaczącym zmianom z powodu automatyzacji. To więcej niż średnia dla krajów OECD<sup>4</sup>. Polscy pracownicy wykonują wprawdzie mniej rutynowe prace niż pracownicy w krajach uboższych, ale bardziej rutynowe niż osoby z krajów najwyżej rozwiniętych<sup>5</sup>. Różnice najbardziej wyraźne są wśród pracowników w zawodach wymagających średnich i niskich kwalifikacji. Przypisać można je przede wszystkim dwóm czynnikom. Po pierwsze technologii – w Polsce rzadziej wykorzystuje się w pracy komputer. Ten efekt jest szczególnie zauważalny wśród pracowników wysoko wykwalifikowanych. Po drugie praca oparta na zadaniach rutynowych jest często przenoszona do krajów o niższych płacach, w tym do Polski. Stopień rutynowości zadań polskich pracowników w dużej mierze zależy zatem od miejsca Polski w globalnych łańcuchach wartości dodanej. Ta zależność jest szczególnie istotna wśród pracowników średnio i nisko wykwalifikowanych.

Jeśli Polska ma być gotowa na automatyzację i, co za tym idzie, na wzrost znaczenia zadań nierutynowych, profil wykształcenia i umiejętności polskich pracowników powinien być kompatybilny ze zgłaszanym przez pracodawców popytem. Niestety, Polacy nie wypadają najlepiej pod względem posiadanych kompetencji. Przygotowane przez OECD badanie PIAAC (The Programme for the International Assessment of Adult Competencies) mierzy trzy rodzaje umiejętności: rozumienia tekstu, rozumowania matematycznego oraz wykorzystania technologii informatycznej. Poziom umiejętności Polaków w wieku 16–65 lat jest niższy niż przeciętny poziom mieszkańców pozostałych krajów OECD we wszystkich trzech kategoriach. Im młodszy respondenci, tym wyższy przeciętny poziom posiadanych umiejętności<sup>6</sup>, a różnice w tym zakresie między generacjami w Polsce

4 L. Nedelkoska, G. Quintini, *Automation, skills use and training*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, Paris 2018, [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training\\_2e2f4eea-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en) (8.09.2021).

5 P. Lewandowski, *Jak technologia zmienia charakter pracy? Polska na tle UE*, IBS Policy Paper 02/2018, Warszawa 2018, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2018/06/IBS\\_Policy\\_Paper\\_02\\_2018\\_pl.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2018/06/IBS_Policy_Paper_02_2018_pl.pdf) (8.09.2021).

6 Instytut Badań Edukacyjnych, *Umiejętności Polaków – wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC)*, Warszawa 2013, s. 5, <http://eduentuzjasci.pl/images/stories/publikacje/publikacje/ibe-raport-PIAAC-2013.pdf> (8.09.2021).

są jednymi z większych wśród badanych krajów. Znaczące są też rozbieżności według wykształcenia. Jednocześnie poziom umiejętności Polaków posiadających wyższe wykształcenie nie różni się istotnie od przeciętnego poziomu umiejętności osób z takim wykształceniem w krajach OECD.

Choć umiejętność wykorzystania ICT (*information and communications technology* – technologie informacyjno-komunikacyjne) jest znacznie wyższa wśród osób młodych niż starszych, to na tle krajów OECD młodzi Polacy także nie wypadają dobrze – zaledwie 38 proc. z nich posiada wysoki poziom wykorzystywania technologii informatycznych, podczas gdy średnia wynosi 51 proc. Odsetek osób regularnie korzystających z internetu wzrósł w ciągu ostatnich kilkunastu lat zarówno wśród osób z najwyższym, jak i najniższym wykształceniem. Niemniej różnica pomiędzy tymi grupami w 2018 r. wyniosła prawie 40 pkt proc. – czyli niemal tyle samo co w 2006 r.<sup>7</sup> Polska pozostaje w tyle za krajami Unii Europejskiej, jeśli chodzi o obsługę komputera wśród osób starszych. Tylko 30 proc. osób w wieku 45–54 lat potrafi używać edytora tekstów, a w kohorcie 55–64 lat ten odsetek jest jeszcze mniejszy i wynosi zaledwie 19 proc. (średnia dla Unii to odpowiednio 53 proc. i 40 proc.). Wśród osób w wieku 55–64 lat Polska zajmuje trzecie miejsce od końca, przed Rumunią i Bułgarią<sup>8</sup>.

W obliczu szybkiego postępu technologicznego oraz dynamicznego znikania i pojawiania się nowych zawodów edukacja nie może stanowić etapu, który zamyka się za sobą raz na zawsze przed wejściem na rynek pracy, potrzebna jest kontynuacja nauki przez resztę życia. Niestety, Polacy doksztalają się dość rzadko i niechętnie. W 2019 r. zaledwie 4,8 proc. Polaków w wieku 25–64 lat potwierdziło, że w ciągu ostatnich czterech tygodni uczyło się w formalny lub nieformalny sposób. Średnia unijna jest ponad dwukrotnie wyższa (11,3 proc.), a w Estonii, Danii, Finlandii, Szwecji, Islandii i w Szwajcarii odsetek ten wynosi ponad 20 proc.<sup>9</sup> Według danych badania AES (Adult Education Survey) z 2016 r. tylko 26 proc. dorosłych podnosiło swoje kompetencje w ciągu ostatnich 12 miesięcy, co stawia Polskę na czwartym miejscu od końca wśród krajów Unii Europejskiej. Średnia dla krajów UE wynosi 44 proc.<sup>10</sup> Im wyższy poziom wykształcenia, tym częstsze deklaracje dotyczące podnoszenia umiejętności – co oznacza, że nierówności edukacyjne wzrastają w cyklu życia. Wśród osób z wyższym wykształceniem o podnoszeniu własnych kompetencji zapewnia 48,1 proc. osób, natomiast wśród osób z wykształceniem podstawowym – zaledwie 5,4 proc. Według danych pochodzących z badania kapitału ludzkiego głównym powodem rezygnacji z rozwijania wiedzy w ramach uczenia się pozaformalnego jest, zgodnie z deklaracjami, brak takiej potrzeby – taki powód podaje 63 proc. badanych<sup>11</sup>.

7 Obliczenia Instytutu Badań Strukturalnych (IBS) na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego.

8 Dane Eurostat za 2019 r.: *idem*, *Individuals' level of computer skills*, [ISOC\_SK\_CSKL\_I], [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc\\_sk\\_cskl\\_i&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=isoc_sk_cskl_i&lang=en) (8.09.2021).

9 Dane Eurostat za 2019 r.: *idem*, *Adult participation in learning by sex*, [SDG\_04\_60], [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=sdg\\_04\\_60](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=sdg_04_60) (8.09.2021).

10 Dane Eurostat za 2016 r.: *idem*, *Participation rate in education and training by sex*, [TRNG\_AES\_100], [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_aes\\_100&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_aes_100&lang=en) (8.09.2021).

11 S. Czarnik, M. Jelonek i in., *Bilans Kapitału Ludzkiego 2017. Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat*, Kraków 2018, s. 56.

W przypadku osób nieaktywnych zawodowo najważniejszą barierą rozwoju własnych kompetencji jest brak czasu z powodów osobistych (39 proc.), szczególnie często wymieniają ten powód kobiety z tej grupy.

W wyniku zmian dotyczących rynek pracy, w tym przede wszystkim w efekcie automatyzacji procesów w wielu przedsiębiorstwach, pracodawcy będą odczuwać deficyt kadr kreatywnych, a przy tym będą odnotowywać nadmiar pracowników wykonujących prace rutynowe. Nowoczesna gospodarka będzie potrzebować więcej osób cechujących się kompetencjami, które będą transferowalne pomiędzy stanowiskami pracy oraz będą zapewniały szybką adaptację do przemian i zdolność do efektywnej współpracy. Wśród tego typu umiejętności najczęściej wymienia się: umiejętność rozwiązywania złożonych problemów, krytyczne rozumowanie, umiejętność szybkiego uczenia się czy kreatywność<sup>12</sup>. Konkluzje projektu „Strategie umiejętności”, przygotowanego przez OECD, są podobne. Autorzy raportu z projektu podkreślają, że główne słabości polskiego systemu edukacji to przede wszystkim niewystarczające dbanie o rozwój umiejętności osób dorosłych i nieefektywne wykorzystywanie umiejętności w miejscu pracy. Jako kluczowe kompetencje wskazują: umiejętności ICT, krytyczne myślenie, umiejętności komunikacyjne, zdolności adaptacyjne i odpowiedzialność<sup>13</sup>.

## Czy Polsce zabraknie pracowników?

Probleмами polskiego rynku pracy (i z czasem będą to coraz większe wyzwania) są pogarszająca się struktura demograficzna i starzenie się ludności. Polskie firmy zgłaszają niedobór pracowników niezależnie od fazy cyklu koniunkturalnego<sup>14</sup>. Te ograniczenia podażowe będą wzmacniane przez postępujące starzenie się ludności. Z pomocą może przyjść imigracja, która w ciągu ostatnich kilku lat uległa intensyfikacji.

Polska staje w obliczu przyspieszenia procesu starzenia się ludności. Mediana populacji wzrosnie z 41,3 roku w 2019 r. do 45 lat w 2030 r., by w 2050 r. osiągnąć aż 50 lat, co będzie piątą najwyższą wartością w Unii Europejskiej. Projekcje demograficzne wskazują, że populacja osób w wieku produkcyjnym (15–64 lat) zmniejszy się o ok. 21 proc. między rokiem 2025 a rokiem 2050<sup>15</sup>. Trendy te wzmocniła dodatkowo rezygnacja z podnoszenia wieku emerytalnego. Skutkiem tej decyzji będzie ponad milion osób aktywnych

12 Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, *Poza horyzont. Kurs na edukację. Przyszłość systemu rozwoju kompetencji w Polsce*, Kraków 2020, s. 24, <https://media.freshmail.mx/userfiles/0cl8p8ise4/2575305f60fa0deb862e89163a26f9a41598431986.pdf> (8.09.2021).

13 Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), *OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations, Figure 1.2 Skills Strategy Dashboard, Poland and selected European countries*, Paris 2018.

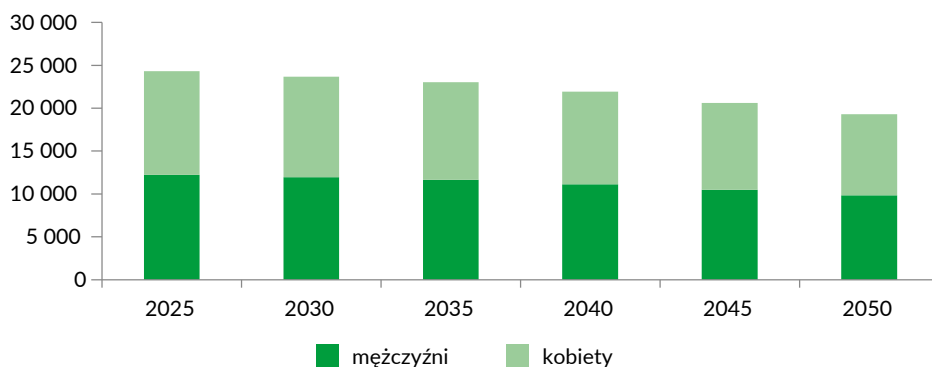
14 Główny Urząd Statystyczny, *Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000–2020*, Warszawa 2020.

15 *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, red. P. Lewandowski, J. Rutkowski, Warszawa 2017, <https://ibs.org.pl/app/uploads/2017/03/Starzenie-si%C4%99-ludno%C5%9Bci-rynek-pracy-i-finance-publiczne-w-Polsce.pdf> (8.09.2021).



zawodowo mniej w perspektywie 2040 r., co stanowi jedną trzecią spadku podaży pracy wywołanego zmianami demograficznymi<sup>16</sup>. Starzenie się ludności w Polsce doprowadzi do spadku zatrudnienia, PKB oraz osłabi możliwości finansowania konsumpcji osób w wieku emerytalnym z budżetu państwa. Negatywnym skutkiem zmian w strukturze i liczebności populacji można do pewnego stopnia przeciwdziałać, głównie zwiększając współczynniki aktywności zawodowej osób starszych i kobiet.

**Rysunek 4.** Prognoza liczby ludności w Polsce w wieku 15–65 lat (tys. osób)



Źródło: A. Kielczewska, P. Lewandowski, *Starzenie się ludności a podaż pracy w Polsce w horyzoncie roku 2050* [w:] *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, red. P. Lewandowski, J. Rutkowski, Warszawa 2017, s. 12, <https://ibs.org.pl/app/uploads/2017/03/Starzenie-si%C4%99-ludno%C5%9Bci-rynek-pracy-i-finance-publiczne-w-Polsce.pdf> (8.09.2021)

Zmianom demograficznym będą towarzyszyć transformacje w strukturze zatrudnienia. Rosnący udział osób z wyższym wykształceniem wśród tych w wieku produkcyjnym przełoży się na wzrost odsetka osób pracujących w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (w szczególności w obszarach nauk technicznych, ICT i zdrowia). Spadać będzie liczba osób pracujących w zawodach wymagających niskich kwalifikacji, np. robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników wykonujących prace proste oraz rolników<sup>17</sup>.

Podniesienie wieku emerytalnego i zwiększenie aktywności zawodowej nie wystarczą jednak, by odwrócić ten trend demograficzny. Konieczny będzie również znaczny wzrost imigracji. Polska w ciągu ostatnich kilku lat z typowo emigracyjnego państwa stała się państwem imigracyjnym, o dodatnim saldzie migracji netto. Bardzo dobra sytuacja na rynku pracy w Polsce znacznie zmniejszyła liczbę osób chcących emigrować z kraju.

16 A. Kielczewska, P. Lewandowski, *Starzenie się ludności a podaż pracy w Polsce w horyzoncie roku 2050* [w:] *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, red. P. Lewandowski, J. Rutkowski, Warszawa 2017, <https://ibs.org.pl/app/uploads/2017/03/Starzenie-si%C4%99-ludno%C5%9Bci-rynek-pracy-i-finance-publiczne-w-Polsce.pdf> (8.09.2021).

17 M. Antosiewicz, J. Franaszek i in., *Prognoza podaży pracy w przekrojach zawodowych*, „Pismo Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych” 2019, nr 4 (171).

W 2018 r. jedynie 8,6 proc. – rekordowo niski odsetek – wszystkich dorosłych Polaków zadeklarowało, że rozważa wyjazd z kraju w ciągu następnych 12 miesięcy<sup>18</sup>. Niskie bezrobocie ograniczyło wyjazdy emigrantów, choć wciąż najważniejszą motywacją do emigracji pozostają zarobki, których mediany są w najpopularniejszych krajach docelowych (Wielka Brytania, Niemcy, Holandia, Norwegia) nominalnie około dwukrotnie wyższe niż w Polsce, a dominanty 2–3,6 raza wyższe<sup>19</sup>. Systematycznie zmniejsza się natomiast odsetek Polaków pracujących poniżej swoich kwalifikacji w Wielkiej Brytanii, Niemczech i Holandii. Jednocześnie w Polsce systematycznie przybywa imigrantów, głównie z Ukrainy. W 2018 r. Polska wydała najwięcej w całej UE zezwoleń na pobyt czasowy dla imigrantów spoza krajów członkowskich. Co piąty imigrant spoza Unii trafił do Polski; podczas gdy w UE wydaje się na 1000 mieszkańców średnio 6 zezwoleń na pobyt, w Polsce w 2018 r. wydano ich aż 17<sup>20</sup>. Rozszerzoną skalę migracji do Polski widać również w rosnącej liczbie studentów zagranicznych oraz w danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, gdzie liczba cudzoziemców podlegających ubezpieczeniom emerytalno-rentowym zwiększyła się na przestrzeni lat 2008–2018 9-krotnie<sup>21</sup>. W 2020 r. tempo migracji zostało chwilowo przyhamowane przez pandemię COVID-19, jednak już w drugiej połowie roku liczba ubezpieczonych cudzoziemców ponownie zaczęła rosnąć<sup>22</sup>.

## Popytowa strona rynku pracy

W Polsce wciąż przeważająca większość (96,7 proc.) przedsiębiorstw to mikroprzedsiębiorstwa, których jest 2,08 mln (wyluczając gospodarstwa rolne i przedsiębiorstwa zajmujące się działalnością finansową). To trzeci najwyższy wynik w Unii Europejskiej, tuż za Grecją (97,4 proc.) i Słowacją (97,2 proc.). Średni udział mikroprzedsiębiorstw w UE wynosi 93 proc., a w Niemczech (ostatnie miejsce zestawienia) 82 proc. Liczba takich firm w Polsce systematycznie rośnie – od 2006 r. do 2018 r. zwiększyła się o 26 proc. Dla porównania: średnich firm, zatrudniających od 50 do 249 pracowników, jest zaledwie o 3 proc. więcej, dając łącznie 15 210 tego typu przedsiębiorstw. Systematycznie

18 Workservice, *Migracje zarobkowe Polaków IX – listopad 2018*, <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-Zarobkowe-Polakow-IX-listopad-2018> (8.09.2021).

19 Narodowy Bank Polski, *Polacy pracujący za granicą w 2018 r. Raport z badania*, Warszawa 2019, s. 17, [https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/polacy\\_pracujacy\\_za\\_granica\\_2018.pdf](https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/polacy_pracujacy_za_granica_2018.pdf) (8.09.2021).

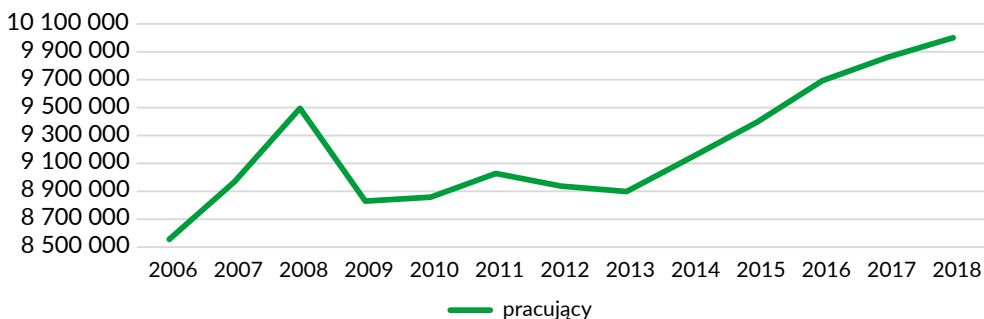
20 Eurostat, *Residence permits for non-EU citizens*, 2019, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10189082/3-25102019-AP-EN.pdf/95e08bc8-476d-1f7d-a519-300bdec438cb> (8.09.2021).

21 Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, oprac. R. Adamowicz, P. Nasiński, Warszawa 2019, s. 8, [https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych\\_WYDANIE\\_2.pdf/1b8737fc-3cc5-8824-8f7b-109f787ad366](https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpiecze%C5%84+spo%C5%82ecznych_WYDANIE_2.pdf/1b8737fc-3cc5-8824-8f7b-109f787ad366) (8.09.2021).

22 Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Prezes ZUS: rośnie liczba ubezpieczonych cudzoziemców*, <https://www.zus.pl/pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/2/prezes-zus-rosnie-liczba-ubezpieczonych-cudzoziemcow/3632577#:~:text=Na%20koniec%20wrze%C5%9Bnia%202020%20roku,tego%20roku%20przyby%C5%82o%2031%20tys.> (8.09.2021).

od 2013 r. rośnie także liczba pracujących w przedsiębiorstwach<sup>23</sup> – w 2018 r. było to już prawie 10 mln osób. Do tej grupy zalicza się przede wszystkim osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, a także pracodawców i pracujących na własny rachunek; nie zalicza się do niej jednak osób pracujących w oparciu na umowach cywilnoprawnych.

**Rysunek 5.** Liczba pracujących w sektorze przedsiębiorstw (mikroprzedsiębiorstwa, małe, średnie i duże firmy)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), *idem*, *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych*, raporty z lat 2006–2018, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/przedsiębiorstwa-niefinansowe/> (8.09.2021)

Rynek pracy zdominowany jest przez sektor małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP). W 2018 r. 67 proc. wszystkich pracujących, włączając w to właścicieli firm i ich rodziny, pracowało w mikroprzedsiębiorstwach (0–9), małych (10–49) i średnich (50–249) przedsiębiorstwach. W 2017 r.<sup>24</sup> odsetek ten wahał się wśród krajów UE od 53 proc. we Francji do 83 proc. na Cyprze. W skali całej Unii Europejskiej proporcja ta wyniosła w 2017 r. dokładnie tyle co w Polsce, czyli 67 proc.<sup>25</sup> Choć małe i średnie przedsiębiorstwa wciąż są w Polsce najpopularniejszymi miejscami pracy, w bardzo niewielkim stopniu odpowiadają za przyrosty zatrudnienia. We wszystkich krajach Unii Europejskiej, oprócz Polski i Finlandii, MŚP odpowiadały za 40 proc. lub więcej przyrostu zatrudnienia w latach 2016–2018, a w 10 krajach nawet za ponad 80 proc. W Polsce w analogicznym okresie MŚP odpowiadały za jedynie 8,7 proc. wzrostu zatrudnienia – wzrost ten generowały przede wszystkim duże firmy<sup>26</sup>. Fakt, że to duże przedsiębiorstwa są odpowiedzialne w głównej mierze za przyrost zatrudnienia, wydaje się na tle innych krajów Unii być zatem polską specyfiką.

23 Bierzemy pod uwagę przedsiębiorstwa niefinansowe. To kategoria statystyczna, z której wyłącza się sektor rolniczy, finansowy oraz administrację publiczną.

24 Brak danych dla większości krajów za 2018 r.

25 Dane Eurostat za 2018 r.: *idem*, *Annual enterprise statistics for special aggregates of activities*, [SBS\_NA\_SCA\_R2], [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sbs\\_na\\_sca\\_r2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=sbs_na_sca_r2&lang=en) (8.09.2021).

26 Komisja Europejska, *Annual Report on European SMEs 2018/2019. Research & Development and Innovation by SMEs*, Brussels 2020, s. 62, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cadb8188-35b4-11ea-ba6e-01aa75ed71a1> (8.09.2021).

Część mikroprzedsiębiorstw to osoby samozatrudnione poza rolnictwem, które stanowią w Polsce ok. 11,4 proc. spośród ogółu wszystkich pracujących<sup>27</sup>. To wynik bliski średniej dla 28 krajów Unii (włącznie z Wielką Brytanią), która w 2019 r. wynosiła 11,9 proc. Samozatrudnienie stało się nieco bardziej popularne w ostatnich kilkunastu latach – w 2006 r. odsetek osób tworzących własne miejsca pracy (poza rolnictwem) wynosił 9,6 proc. Spośród wszystkich samozatrudnionych poza rolnictwem 68,1 proc. nikogo nie zatrudnia i nie tworzy miejsc pracy, co także jest wynikiem podobnym do unijnej średniej (69,4 proc.). Choć rosnąca liczba samozatrudnionych może być oznaką rosnącej liczby postaw przedsiębiorczych wśród Polaków, to samozatrudnienie łączy się również z potencjalnie negatywnymi zjawiskami, jak: przeciętnie wyższe poczucie niepewności finansowej, niższa produktywność oraz negatywny wpływ na system emerytalny. Według szacunków OECD luka emerytur osób samozatrudnionych w porównaniu z pracownikami najemnymi zarabiającymi te same płace będzie w Polsce jedną z najwyższych wśród krajów OECD<sup>28</sup>. Niepokojące jest również zjawisko fikcyjnego zatrudnienia, które jest jedną z głównych przyczyn regresywności polskiego systemu podatkowego. Szacuje się, że może ono dotyczyć nawet 166 tys. osób – tyle wynosi liczba osób, które prowadzą własną działalność gospodarczą, nie zatrudniają innych pracowników i pracują wyłącznie lub w przeważającej mierze dla jednego klienta<sup>29</sup>. Przy rocznych dochodach rzędu 100–200 tys. zł indywidualna działalność gospodarcza jest o 1/3 niżej opodatkowana niż zatrudnienie na umowę o pracę.

## Wynagrodzenia

Przeciętne wynagrodzenie nominalnie wzrosło na przestrzeni lat 2006–2018 niemal dwukrotnie – z poziomu 2654,13 zł do 5003,78 zł<sup>30</sup>. W ujęciu realnym, po uwzględnieniu inflacji, oznacza to wzrost o 46 proc. Rosnącym płacom towarzyszyły zmiany w ich rozkładzie. Wyraźnie zmalała premia z tytułu wyższego wynagrodzenia. W 2006 r. wynagrodzenia osób z wykształceniem wyższym na poziomie magistra przewyższały o 64,4 proc. przeciętne wynagrodzenie osób z wykształceniem średnim zawodowym. W 2018 r. ta luka zmniejszyła się – zarobki osób z tytułem magistra były o 55 proc. wyższe od zarobków osób z wykształceniem średnim zawodowym. Malejąca premia z tytułu wykształcenia wyższego dotyczy także innych krajów Europy Środkowo-Wschodniej, poza Bułgarią i Rumunią<sup>31</sup>. Według raportu OECD *Education at a glance* premia ta jest obecnie w Polsce niższa

27 Dane Eurostat za 2019 r.: *idem*, *Self-employment by sex, age and economic activity*, [LFSA\_ESGAN2], [https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa\\_esgan2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_esgan2&lang=en) (8.09.2021).

28 Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, Paris 2019.

29 J. Sawulski, *Kogo obciążają podatki w Polsce?*, IBS Policy Papers 01/2019, Warszawa 2019, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/03/IBS\\_Policy\\_Paper\\_01\\_2019.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/03/IBS_Policy_Paper_01_2019.pdf) (8.09.2021).

30 Dane te pochodzą z badania struktury wynagrodzeń i nie obejmują wynagrodzeń w mikroprzedsiębiorstwach zatrudniających do dziewięciu pracowników.

31 Obliczenia własne IBS na podstawie European Structure of Earnings Survey.

niż średnia dla krajów Unii Europejskiej, czyli 74 proc., oraz krajów OECD, tj. wynosi 91 proc.<sup>32</sup> Premia za wykształcenie w Polsce zmalała zarówno w odniesieniu do kobiet, jak i do mężczyzn. W 2006 r. mężczyźni z tytułem magistra uzyskiwali wynagrodzenie wyższe o 66,3 proc. niż średnia wśród mężczyzn, natomiast kobiety o 39,3 proc. większe niż średnia wśród kobiet. W 2018 r. te odsetki wynosiły odpowiednio 51,8 proc. i 26,5 proc.

W sektorze publicznym uzyskuje się przeciętnie wyższe wynagrodzenia niż w sektorze prywatnym, choć premia z tytułu pracy w sektorze publicznym dotyczy przede wszystkim starszych pracowników i tych z wykształceniem niższym i średnim, osoby młode i wykształcone zarabiają więcej (niż porównywalni pracownicy) w sektorze prywatnym. Na przestrzeni lat 2006–2018 wynagrodzenia w sektorze prywatnym wzrosły, w ujęciu nominalnym, o 97 proc., zaś w sektorze publicznym o 80 proc. Sektor prywatny charakteryzuje się także większą rozpiętością zarobków, która jednak zmniejszyła się w ciągu ostatniej dekady.

Niewiele zmieniło się w kwestii nierówności płacowych mężczyzn i kobiet. Godzinowe wynagrodzenie mężczyzn było wyższe od wynagrodzenia kobiet o 12 proc. zarówno w 2006 r., jak i w 2018 r.; nieznacznie zmalała różnica w wynagrodzeniach miesięcznych. Wśród najlepiej zarabiających pracowników wciąż zdecydowaną większość stanowią mężczyźni.

Transformacjom uległa struktura płac w różnych grupach zawodowych. W 2006 r. w ogólnej populacji pracowników najwyższe wynagrodzenia otrzymywali przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i kierownicy – o 122,9 proc. wyższe od wynagrodzenia przeciętnego ogółu badanych. Po 12 latach ta różnica zmalała – pracownicy z tej grupy zarabiają o 91,8 proc. więcej niż przeciętne wynagrodzenie. Do najlepiej opłacanych grup zawodowych należą niezmiennie dyrektorzy generalni, wykonawczy, prezesi i ich zastępcy, za to w 2018 r. dołączyli do nich kierownicy do spraw technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. W 2006 r. największy odsetek osób zarabiających powyżej dwóch przeciętnych wynagrodzeń zanotowano w grupie pracowników transportu morskiego, żeglugi śródlądowej i lotnictwa, natomiast w 2018 r. byli to już kierownicy do spraw technologii informatycznych.

Zmiany strukturalne, które w ciągu ostatniej dekady zaszły na rynku pracy, znalazły odzwierciedlenie także w zmniejszających się nierównościach płacowych, co dotyczyło praktycznie wszystkich krajów regionu Europy Środkowo-Wschodniej<sup>33</sup>. W Polsce zmniejszyły się w szczególności rozpiętości między pracownikami wyższego a średniego i niższego szczebla w sektorze prywatnym. Należy jednak pamiętać, że wiele z najlepiej zarabiających osób w Polsce wybiera ze względów podatkowych założenie działalności gospodarczej zamiast zatrudnienia. Ich płace nie są ujęte w badaniu struktury wynagrodzeń, które nie bierze pod uwagę jednoosobowych działalności gospodarczych. Nierówności dochodowe, mierzone na podstawie danych dochodowych z zeznań podatkowych, są w Polsce wyraźnie wyższe niż w większości krajów europejskich, zbliżają się do poziomu Chin, Wielkiej Brytanii, Niemiec czy Kanady<sup>34</sup>.

32 Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), *Education at a Glance: OECD Indicators*, Paris 2019.

33 I. Magda, J. Gromadzki, S. Moriconi, *Firms and wage inequality in Central and Eastern Europe*, „Journal of Comparative Economics” 2021, Vol. 49, Issue 2, <https://doi.org/10.1016/j.jce.2020.08.002>.

34 M. Brzeziński, *Czy Polska jest krajem dużych nierówności ekonomicznych?*, IBS Policy Paper 01/2017, 2017, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2017/06/IBS\\_Policy\\_Paper\\_01\\_2017\\_pl.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2017/06/IBS_Policy_Paper_01_2017_pl.pdf) (8.09.2021).

## Podsumowanie i wnioski

Sytuacja na rynku pracy w Polsce na początku 2020 r. była jedną z lepszych w Unii Europejskiej. Najważniejszą zmianą, która zaszła w ciągu ostatnich kilkunastu lat, jest bez wątpienia silny spadek stopy bezrobocia oraz wzrost liczby osób z wyższym wykształceniem, które stanowią dziś większość pracowników w Polsce.

Trudno obecnie jednoznacznie określić, jakie piętno na rynku pracy odcisnęła pandemia. Stopa bezrobocia w porównaniu z innymi państwami Unii Europejskiej nie wzrosła w Polsce podczas pandemii dramatycznie, a zatrudnienie w IV kwartale 2020 r. było wręcz wyższe niż rok wcześniej. Po dokładnej analizie danych widać jednak, że 5–6-procentowy wzrost zatrudnienia dotyczy głównie rolnictwa oraz osób mieszkających na wsiach, bez wyższego wykształcenia<sup>35</sup>. Może to być zatem strategia ucieczki przed bezrobociem, którą obserwowaliśmy również przy poprzednich kryzysach polskiego rynku pracy i która prowadzić będzie do wzrostu tzw. bezrobocia ukrytego. Kryzys gospodarczy związany z pandemią koronawirusa zachwiał gospodarką, a część jego skutków będzie widoczna prawdopodobnie dopiero w przyszłości. Nie wiemy, jaka będzie skala bankructw przedsiębiorstw po wstrzymaniu pomocy w ramach Tarcz Antykryzysowych i jak to się przełoży na poziom bezrobocia. Istotny będzie wpływ COVID-19 na stan zdrowia Polaków i Polek, w tym zdrowia psychicznego, i na to, jak konsekwencje zdrowotne przełożą się na aktywność zawodową, i tak niską w Polsce. Długofalowo rynek pracy będzie się zmieniał przede wszystkim pod wpływem transformacji demograficznych i technologicznych.

Pod tym względem ostatnie lata dobrej koniunktury można uznać za niewystarczająco wykorzystane. Niewielki wzrost aktywności zawodowej w Polsce był spowodowany głównie rosnącym udziałem osób z wyższym wykształceniem. Gdyby trend wzrostu aktywności zawodowej w Polsce nadażał przez ostatnie kilkanaście lat za średnią unijną, byłibyśmy dużo lepiej przygotowani do zmian demograficznych.

Wyzwaniem jest także struktura polskich firm. W ciągu ostatnich kilkunastu lat liczba mikroprzedsiębiorstw w Polsce wzrosła o 25 proc., lecz firmy te odpowiadają wyłącznie za niewielki odsetek wzrostu zatrudnienia. W Polsce to przede wszystkim duże firmy tworzą miejsca pracy. Pewną barierą do rozwoju firm są braki pracowników o odpowiednich kompetencjach, te niedobory notuje się bez względu na fazę cyklu koniunkturalnego. Problemy demograficzne polskiego rynku pracy będą w przyszłości coraz bardziej dotkliwe, a zapobiec im może jedynie mądra polityka migracyjna i edukacyjna, a długofalowo – także skuteczne plany zwiększania dzietności.

Wciąż przeciętnie lepiej zarabia się w sektorze publicznym niż prywatnym, choć ten drugi cechuje się większą rozpiętością zarobków, a także lepiej nagradza osoby młodsze i wykształcone. W ciągu ostatnich 13 lat na polskim rynku pracy pojawiła się stosunkowo niewielka, ale bardzo dobrze wynagradzana grupa specjalistów – kierowników ICT. Pokazuje to strukturalne zmiany, które zaszły na polskim rynku pracy oraz wśród

<sup>35</sup> Obliczenia własne na podstawie BAEL GUS.

polskich przedsiębiorstw i które skutkują popytem na zupełnie nowe umiejętności. Przedsiębiorstwa poszukują dziś innych kwalifikacji niż kilkanaście lat temu oraz dobrze za nie płacą. Problemem pozostaje jednak poziom umiejętności Polaków, szczególnie tych powyżej 50 roku życia, a co za tym idzie – możliwość pojawienia się zjawiska tzw. bezrobocia technologicznego, tj. sytuacji, w której osoba, nawet mająca wysokie kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, nie może znaleźć pracy z powodu braku przyswojenia umiejętności obsługi komputera i technologii w szerszym ujęciu. Polski system edukacji musi stać się bardziej responsywny na potrzeby zgłaszane przez rynek pracy, a liczba dorosłych osób, które uczą się przez całe życie, musi wzrosnąć. Polacy doksztalcają się jednak rzadko i niechętnie, czynią to głównie osoby wykształcone i pracujące, które są w najlepszej sytuacji na rynku pracy. Może to powodować dalsze pogłębienie się nierówności edukacyjnych, które przełożą się na nierówności w dostępie do rynku pracy.

W artykule pozostawiamy bez głębszej analizy kilka wątków, także ważnych w kontekście zmian na rynku pracy. Przede wszystkim w analizowanym okresie wyraźnie wzrósł odsetek osób pracujących na umowach na czas określony, w szczególności na umowach cywilnoprawnych, a także tych prowadzących własną działalność gospodarczą. Transformacje te mają wpływ na poczucie bezpieczeństwa pracowników i jakość oferowanych miejsc pracy z jednej strony i na system zabezpieczenia społecznego z drugiej. Mają też znaczenie dla dostępu do niektórych świadczeń społecznych (urlopy macierzyńskie i rodzicielskie, w szczególności dla ojców), będą mieć też długookresowe konsekwencje dla przyszłych dochodów – prawa do emerytury i jej wysokości. Nie analizujemy też przeobrażeń w aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami, choć wątek ten będzie istotny w kolejnych latach, gdy podejmowane będą próby sięgnięcia do tego w dużym stopniu niewykorzystanego zasobu kapitału ludzkiego.

*Zuzanna Kowalik*  
*Instytut Badań Strukturalnych*  
*ORCID: 0000-0002-0389-9811*

*dr hab. Iga Magda, prof. SGH*  
*Instytut Badań Strukturalnych*  
*Szkoła Główna Handlowa w Warszawie*  
*IZA Institute of Labor Economics, Bonn*  
*ORCID: 0000-0003-4923-6922*

## ŹRÓDŁA

- Antosiewicz M., Franaszek J., Gromadzki J., Lewandowski P., Pigoń A., *Prognoza podaży pracy w przekrojach zawodowych*, „Rynek Pracy” 2019, nr 4 (171).
- Brzeziński M., *Czy Polska jest krajem dużych nierówności ekonomicznych?*, IBS Policy Paper 01/2017, Warszawa 2017, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2017/06/IBS\\_Policy\\_Paper\\_01\\_2017\\_pl.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2017/06/IBS_Policy_Paper_01_2017_pl.pdf) (8.09.2021).

- Czarnik S., Jelonek M., Kasperek K., Antosz P., *Bilans Kapitału Ludzkiego 2017. Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat*, Kraków 2018, [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/29---Raport-z-badania-ludnosci\\_200129.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/29---Raport-z-badania-ludnosci_200129.pdf) (8.09.2021).
- Eurostat, *Residence permits for non-EU citizens*, <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10189082/3-25102019-AP-EN.pdf/95e08bc8-476d-1f7d-a519-300bdec438cb> (8.09.2021).
- Eurostat, *The European economy since the start of the millennium. A statistical portrait. Data 2000–2019*, Brussels 2020, [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european\\_economy/bloc-4d.html?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/european_economy/bloc-4d.html?lang=en) (8.09.2021).
- Eurostat, *Unemployment rates by sex, age and educational attainment level (%)*, [LFSQ\_URGAED], [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=lfsq\\_urgaed](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=lfsq_urgaed) (8.09.2021).
- Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, *Poza horyzont. Kurs na edukację. Przyszłość systemu rozwoju kompetencji w Polsce*, Kraków 2020, <https://media.freshmail.mx/userfiles/0c18p8ise4/2575305f60fa0deb862e89163a26f9a41598431986.pdf> (8.09.2021).
- Główny Urząd Statystyczny, *Działalność przedsiębiorstw niefinansowych w 2018 r.*, Warszawa 2019.
- Główny Urząd Statystyczny, *Koniunktura w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, handlu i usługach 2000–2020*, Warszawa 2020.
- Instytut Badań Edukacyjnych, *Umiejętności Polaków – wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIACC)*, Warszawa 2013, <http://eduentuzjasci.pl/images/stories/publikacje/ibe-raport-PIAAC-2013.pdf> (8.09.2021).
- Kielczewska A., Lewandowski P., *Starzenie się ludności a podaż pracy w Polsce w horyzoncie roku 2050* [w:] *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, red. P. Lewandowski, J. Rutkowski, Warszawa 2017, <https://ibs.org.pl/app/uploads/2017/03/Starzenie-si%C4%99-ludno%C5%9Bci-rynek-pracy-i-finance-publiczne-w-Polsce.pdf> (8.09.2021).
- Komisja Europejska, *Annual Report on European SMEs 2016/2017. Focus on self-employment*, Brussels 2017, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0b7b64b6-ca80-11e7-8e69-01aa75ed71a1> (8.09.2021).
- Komisja Europejska, *Annual Report on European SMEs 2018/2019. Research & Development and Innovation by SMEs*, Brussels 2020, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/cadb8188-35b4-11ea-ba6e-01aa75ed71a1> (8.09.2021).
- Lewandowski P., *Jak technologia zmienia charakter pracy? Polska na tle UE*, IBS Policy Paper 02/2018, Warszawa 2018, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2018/06/IBS\\_Policy\\_Paper\\_02\\_2018\\_pl.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2018/06/IBS_Policy_Paper_02_2018_pl.pdf) (8.09.2021).
- Magda I., *Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?*, IBS Policy Papers 01/2020, Warszawa 2020, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/01/IBS-PP-01-2020\\_PL.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2020/01/IBS-PP-01-2020_PL.pdf) (8.09.2021).
- Magda I., Gromadzki J., Moriconi S., *Firms and wage inequality in Central and Eastern Europe*, „Journal of Comparative Economics” 2020, Vol. 49, Issue 2, <https://doi.org/10.1016/j.jce.2020.08.002>.



- Narodowy Bank Polski, *Polacy pracujący za granicą w 2018 r. Raport z badania*, Warszawa 2019, [https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/polacy\\_pracujacy\\_za\\_granica\\_2018.pdf](https://www.nbp.pl/publikacje/migracyjne/polacy_pracujacy_za_granica_2018.pdf) (8.09.2021).
- Nedelkoska L., Quintini G., *Automation, skills use and training*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202, Paris 2018, [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training\\_2e2f4eea-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/automation-skills-use-and-training_2e2f4eea-en) (8.09.2021).
- Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), *Education at a Glance: OECD Indicators*, Paris 2019.
- Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), *Education at a Glance: OECD Indicators. Country note: Poland*, Paris 2019.
- Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), *OECD Economic Surveys: Poland 2018*, Paris 2018.
- Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), *OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations, Figure 1.2 Skills Strategy Dashboard*, Poland and selected European countries, Paris 2018.
- Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD), *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*, Paris 2019.
- Sawulski J., *Kogo obciążają podatki w Polsce?*, IBS Policy Papers 01/2019, Warszawa 2019, [https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/03/IBS\\_Policy\\_Paper\\_01\\_2019.pdf](https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/03/IBS_Policy_Paper_01_2019.pdf) (8.09.2021).
- Smoter M., *Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej?*, IBS Policy Paper 03/2019, Warszawa 2019, <https://ibs.org.pl/publications/nie-ucza-sie-i-nie-pracuja-czy-stanowia-wyzwanie-dla-polityki-publicznej/> (8.09.2021).
- *Starzenie się ludności, rynek pracy i finanse publiczne w Polsce*, red. P. Lewandowski, J. Rutkowski, Warszawa 2017, <https://ibs.org.pl/app/uploads/2017/03/Starzenie-si%C4%99-ludno%C5%9Bci-rynek-pracy-i-finance-publiczne-w-Polsce.pdf> (8.09.2021).
- Workservice, *Migracje zarobkowe Polaków IX – listopad 2018*, <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Raport-Migracyjny/Migracje-Zarobkowe-Polakow-IX-listopad-2018> (8.09.2021).
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – wydanie 2*, oprac. R. Adamowicz, P. Nasiński, Warszawa 2019, [https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpieczeni%C5%84+spo%C5%82ecznych\\_WYDANIE\\_2.pdf/1b8737fc-3cc5-8824-8f7b-109f787ad366](https://www.zus.pl/documents/10182/2322024/Cudzoziemcy+w+polskim+systemie+ubezpieczeni%C5%84+spo%C5%82ecznych_WYDANIE_2.pdf/1b8737fc-3cc5-8824-8f7b-109f787ad366) (8.09.2021).
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych, *Prezes ZUS: rośnie liczba ubezpieczonych cudzoziemców*, <https://www.zus.pl/pl/o-zus/aktualnosci/-/publisher/aktualnosc/2/prezes-zus-rosnie-liczba-ubezpieczonych-cudzoziemcow/3632577#:~:text=Na%20koniec%20wrze%C5%9Bnia%202020%20roku,tego%20roku%20przyby%C5%82o%2031%200tys.> (8.09.2021).

## Labour market in Poland – transformations and challenges

This article presents the structural changes of the Polish labour market that took place between 2006 and 2019. In the first part, we describe how the unemployment rate and the labour force participation rate in Poland have changed over the years. Then we discuss technological change, demographic change and shrinking labour supply. In the second part, we focus on the demand side of the labour market and describe the changes in the structure of enterprises and wages that occurred during the covered period. Although the situation on the Polish labour market at the beginning of 2020 was one of the best in the European Union, we point out that the recent years of good economic conditions can be considered as insufficiently used. The most important barriers to be faced by the Polish economy in the coming years include the decreasing labour supply and the lack of employees with appropriate skills. The demographic problems of the Polish labour market will become more severe in the future, and they can only be alleviated by a well-designed migration and educational policy, as well as effective plans to increase the number of children born in the long term.

**Key words:** employee qualifications, labor supply, labor demand, labour market, salaries