Personnel Service

2024

# DEMOGRAFIA. GOSPODARKA. CUDZOZIEMCY.

## Czy rekrutacje transgraniczne są receptą na zapaść demograficzną w Polsce?

## WPROWADZENIE

# Szanowni Państwo,

Z ogromną przyjemnością oddaję w Państwa ręce najnowszą publikację Personnel Service – efekt pracy, obserwacji i analiz naszych ekspertów i ekspertek. E-book „Demografia. Gospodarka. Cudzoziemcy. Czy rekrutacje transgraniczne są receptą na zapaść demograficzną w Polsce?" jest pozycją, która dostarcza wiedzy na temat aktualnych trendów demograficznych, gospodarczych oraz znaczenia cudzoziemców na polskim rynku pracy.

Zmiany demograficzne w Polsce mają bezpośredni wpływ na rynek pracy i sytuację przedsiębiorstw. Starzenie się społeczeństwa, malejąca liczba urodzeń oraz rosnąca grupa osób w wieku emerytalnym to wyzwania, które wymagają nowoczesnych i skutecznych rozwiązań.

W kontekście tych zmian rekrutacje transgraniczne stają się niezwykle istotnym narzędziem w kreowaniu strategicznej i konkurencyjnej pozycji przedsiębiorstw. Jednym z kluczowych aspektów, jakie poruszamy w naszym e-booku, jest analiza struktury zatrudnienia cudzoziemców w Polsce oraz zmian, jakie w niej zaszły od wybuchu wojny w Ukrainie.

Skąd pochodzą, w jakich sektorach najczęściej pracują oraz jakie wyzwania i bariery napotykają obcokrajowcy pracujący w Polsce? Jak zmienia się profil migranta i jaki wpływ ma to na pracę i funkcjonowanie przedsiębiorstw? Do jakich zmian powinniśmy się przygotować? Jakie rozwiązania wdrożyć, aby problem deficytów kadrowych nie eskalował do rozmiarów uniemożliwiających dalsze prowadzenie biznesu? Te kwestie poruszymy w publikacji, bazując między innymi na naszym blisko 15-letnim doświadczeniu w transgranicznej rekrutacji pracowników.

Niezwykle ważnym elementem współczesnego rynku pracy jest także kwestia automatyzacji i robotyzacji. W naszym e-booku omawiamy, jak te procesy mogą wpływać na rynek pracy, jakie korzyści i wyzwania niosą za sobą oraz czy i jak mogą stanowić odpowiedź na zapaść demograficzną. Przykłady wdrożeń technologicznych pokazują, że automatyzacja zwiększa efektywność, a nasze badania wykazują, że coraz więcej firm wdraża lub przymierza się do wdrażania nowoczesnych technologii. To także wpływa i będzie coraz silniej wpływało na rynek pracy, m.in. kształtując potrzeby kadrowe pracodawców.

Głęboko wierzę, że nasz e-book dostarczy Państwu cennych informacji i inspiracji do podejmowania skutecznych działań w prowadzeniu biznesu i zarządzaniu zasobami ludzkimi.

## Życzę przyjemnej lektury

Krzysztof Inglot,
Założyciel Personnel Service i ekspert rynku pracy

Personnel Service

# SPIS TREŚCI


**Zmiany demograficzne w Polsce** ..... 4
Dane demograficzne ..... 6
Wskaźnik urodzeń i zgonów ..... 7
Struktura wiekowa ludności ..... 8
Prognozy demograficzne ..... 10
Przewidywane zmiany w populacji ..... 10
Wpływ demografii na rynek pracy ..... 12
**Gospodarka i rynek pracy** ..... 15
Stan polskiej gospodarki ..... 16
Zmiany wartości PKB na przestrzeni lat ..... 16
Inflacja i jej wpływ na polską gospodarkę ..... 18
Innowacyjność polskiej gospodarki na tle UE ..... 19
Rynek pracy w Polsce ..... 21
Stan i struktura zatrudnienia ..... 21
Bezrobocie ..... 22
Wynagrodzenia ..... 24
Wyzwania rynku pracy ..... 27
Automatyzacja i robotyzacja ..... 28
Inwestycje w nowe technologie ..... 28
Korzyści i wyzwania związane z automatyzacją ..... 29
Czy nowoczesne technologie mogą być odpowiedzią na zapaść demograficzną? ..... 29

**Cudzoziemcy na polskim rynku pracy** ..... 31
Struktura zatrudnienia cudzoziemców ..... 33
Skąd pochodzą cudzoziemcy pracujący w Polsce ..... 33
Sektory gospodarki zatrudniające najwięcej cudzoziemców ..... 36
Wpływ wojny w Ukrainie na zmianę profilu obcokrajowców pracujących w Polsce ..... 38
Wyzwania związane z rekrutacją i zatrudnieniem obcokrajowców ..... 40
Integracja i adaptacja cudzoziemców ..... 40
Bariery instytucjonalne i językowe ..... 40
Przyszłość transgranicznej rekrutacji pracowników ..... 42
Nowe kierunki rekrutacji ..... 42
**Podsumowanie** ..... 46
**Komentarz ekspercki: Krzysztof Inglot** ..... 47
**Komentarz ekspercki: Nikodem Żmijewski** ..... 48

Personnel Service

ROZDZIAŁ I

# ZMIANY DEMOGRAFICZNE W POLSCE

Zmiany demograficzne, nie tylko w Polsce, ale w całej Europie, powodują, że sytuacja ludnościowa jest trudna. Zmniejsza się populacja osób w wieku produkcyjnym, zwiększa natomiast odsetek osób starszych, co wywiera presję na rynek pracy i systemy opiekuńcze państw europejskich.
W Polsce, w ostatnich kilkunastu latach, znacznie wzrósł wskaźnik obciążenia demograficznego. Chcąc utrzymać wzrost gospodarczy na obecnym poziomie trzeba podejmować działania i inicjatywy, które przełożą się na wzrost populacji w wieku produkcyjnym, zaktywizują zawodowo osoby bierne, a także zwiększą efektywność i produktywność przedsiębiorstw.

## Sytuacja demograficzna Europy

**Spada liczba dzieci**
W 2022r. średnia liczba urodzeń żywych na kobietę wynosiła 1,46, czyli znacznie poniżej wartości 2,1 wymaganej do utrzymania stabilnej populacji

**Społeczeństwo się starzeje**
Na początku stycznia 2023r. mediana wieku ludności UE wynosiła 44,5 r.ż. Jeszcze dekadę temu mediana ta kształtowała się na poziomie 42,2.

**Seniorzy żyją dłużej**
Według danych Eurostatu (2023r.) – oczekiwana długość życia w UE wniosła 81,5 lat i była dłuższa o 0,9 roku niż w poprzednim roku.

# Dane demograficzne

Pod koniec ubiegłego roku liczba ludności naszego kraju wynosiła **37,766 mln**.
W ciągu roku, między grudniem 2022 r. a grudniem 2023 r. populacja Polski zmniejszyła się o blisko 130 tys. osób. Stopa ubytku rzeczywistego w minionym roku wyniosła -0,36%.
To znaczy, że na każde 10 tys. mieszkańców Polski ubyło 36 osób.

Za wyjątkiem niewielkiego wzrostu w 2017r., od ponad dekady możemy obserwować kurczenie się polskiego społeczeństwa, czego głównym powodem jest ujemny przyrost naturalny.

**Kurczenie się populacji Polski**

| **Rok** | **Liczba ludności** (w mln) | **Ubytek r/r** (w tys.) |
|---|---|---|
| 2012 | 38,533 | |
| 2014 | 38,484 | **-49** |
| 2016 | 38,433 | **-51** |
| 2018 | 38,411 | **-22** |
| 2020 | 38,265 | **-146** |
| 2022 | 37,766 | **-499** |
| 2023 | 37,637 | **-129** |

Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Kurczenie się populacji dotyczyło niemal wszystkich województw w Polsce (w 14 z 16 zmniejszyła się liczba ludności). Od dawna z problemem depopulacji mierzą się województwa: łódzkie, opolskie, lubelskie, śląskie i podlaskie. Od 2010 r. problem ten dotyczy także świętokrzyskiego i zachodniopomorskiego. Mniej ludności niż dotychczas jest także na Podkarpaciu, w Wielkopolsce i Małopolsce.

Obok ruchu naturalnego istotnym elementem wpływającym na liczbę ludności Polski są także migracje zagraniczne. W 2023 r. saldo migracji zagranicznych na pobyt stały osiągnęło wartość +6,8 tys. osób, co oznacza, że liczba imigracji była wyższa od liczby emigracji. W 2023 r. na pobyt stały zameldowano w Polsce prawie 17 tys. osób, których poprzednie miejsce zamieszkania

znajdowało się za granicą. Jednocześnie wyjazd na stałe zgłosiło niespełna 10 tys. osób. Najwyższym saldem migracji charakteryzuje woj. mazowieckie.

W ogólnej liczbie ludności Polski kobiety stanowią większość, blisko 52%. Współczynnik feminizacji od kilku lat utrzymuje się na niezmiennym poziomie i wynosi 107. Najwyższy jest w miastach, tam na 100 mężczyzn przypada aż 112 kobiet. Warto jednak zaznaczyć, że kształtowanie się wskaźnika feminizacji uzależnione jest od wieku. Wśród ludności do 49 roku życia w Polsce mamy przewagę mężczyzn – na 100 przypada 97 kobiet. Wraz z wiekiem tendencja ta odwraca się, a w najstarszych rocznikach (+75 lat) współczynnik ten wynosi 188.

"*Biorąc pod uwagę fakt, że kobiety żyją przeciętnie dłużej od mężczyzn zasadne wydaje się pytanie czy nie powinno dojść do zrównania wieku emerytalnego obu płci. Wiele europejskich gospodarek, w których dotychczas funkcjonowało zróżnicowanie wieku emerytalnego ze względu na płeć, już wdraża takie rozwiązanie. To szczególnie istotne, jeśli weźmiemy pod uwagę wysokość uposażenia emerytalnego kobiet. Ze względu na krótszy okres aktywności zawodowej i jednocześnie wyższą przewidywaną dalszą długość trwania życia, ich emerytury są znacznie niższe od tych, które otrzymują mężczyźni*" - komentuje Krzysztof Inglot.

**37,766mln**
Liczba ludności Polski na koniec 2023r.

**-130tys.**
Ubytek populacji Polski rok do roku

**+6,8 tys.**
Saldo migracji zagranicznych w 2023r.

**52%**
Odsetek kobiet w populacji Polski

## Wskaźniki urodzeń i zgonów

W Polsce rodzi się coraz mniej dzieci. W ubiegłym roku zarejestrowano 272 tys. urodzeń żywych, czyli o blisko 33 tys. mniej niż rok wcześniej. Od 1945 r. w naszym kraju nie urodziło się mniej dzieci niż w 2023 r.

Warto przy tym zaznaczyć, że analizowana liczba urodzeń zawiera także urodzenia żywe przez cudzoziemki, których liczba w Polsce stale wzrasta. W 2017 roku cudzoziemki urodziły w naszym kraju 4 tys. dzieci (niespełna 1% wszystkich urodzeń żywych), w 2023 roku było to już ponad 15 tys. dzieci (ponad 5,5%).

Jednocześnie, stale wydłuża się średnia długość życia i spada liczba zgonów (poza okresem COVID-19). W 2023 r. odnotowano ponad 409 tys. zgonów, czyli o 39 tys. mniej rok do roku.

Zestawiając ze sobą te dane, łatwo można zauważyć, że tylko w ubiegłym roku populacja Polski, na skutek ruchu naturalnego, zmniejszyła się o prawie 137 tys. osób.

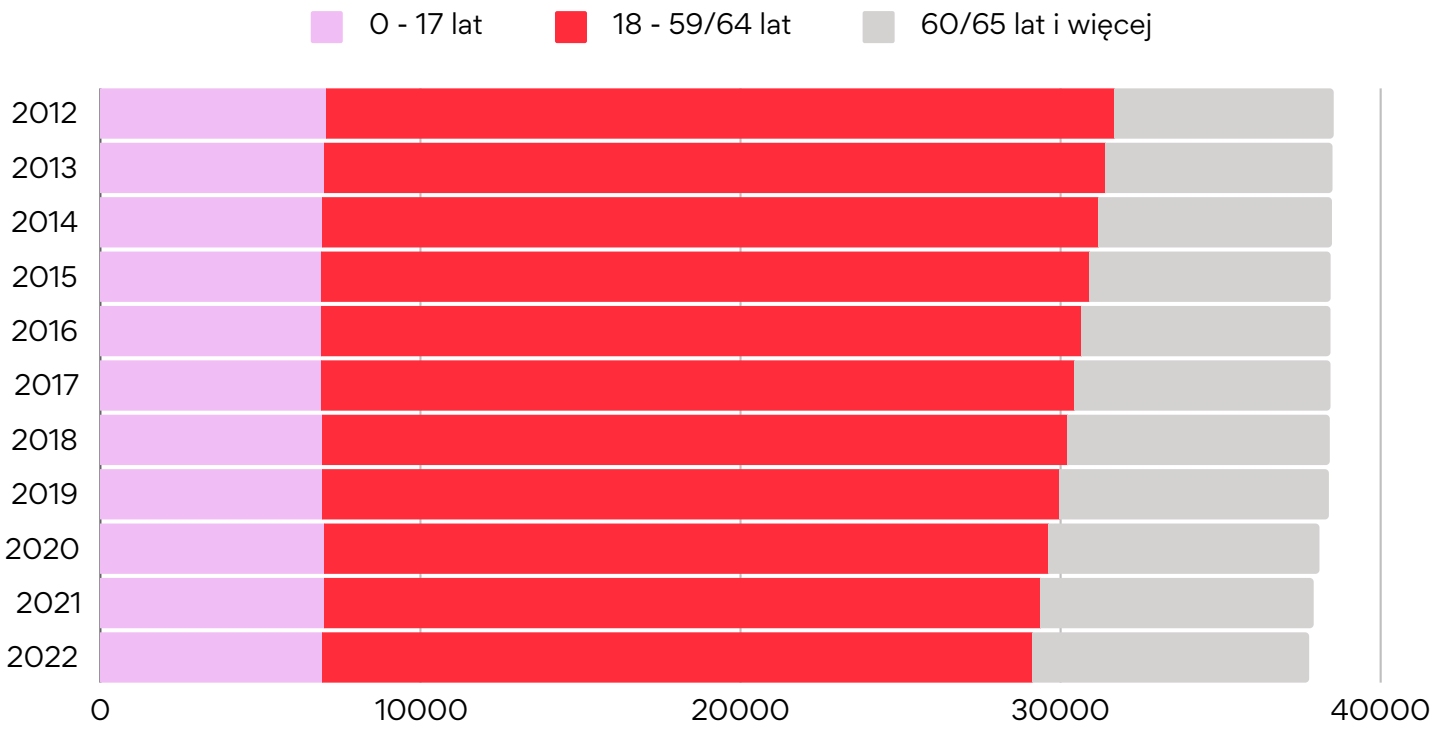
# Struktura wiekowa ludności

Ludność Polski się starzeje. Jest to proces charakterystyczny nie tylko dla naszego kraju, ale dla całej Europy. Starzenie się społeczeństwa wynika z jednej strony z wydłużania się przeciętnego trwania życia, z drugiej zaś z niskiego poziomu dzietności.

**Indeks starości wzrasta w Polsce każdego roku. Obecnie na 100 dzieci w wieku 0-14 lat przypada 133 osób w wieku 65 i więcej lat. Różnica w wielkości tych populacji wynosi 1,9 miliona na niekorzyść dzieci.**

Zachodzące zmiany w strukturze demograficznej będą wymagały od pracodawców ponownego pochylenia się nad strategią personalną i możliwością pozyskiwania zasobów kadrowych. Nieprzerwanie wzrasta liczba osób w wieku emerytalnym, przy jednoczesnym spadku liczby urodzeń i kurczącej się populacji wchodzących na rynek pracy.

**Zmiany ludności Polski z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku**




Opracowanie własne na podstawie danych GUS

W 2023 r. liczba dzieci w wieku poniżej 15 lat wyniosła ponad 5,6 mln, stanowiły one 15,1% populacji Polski. Dla porównania, w 1990r. ich udział w ogólnej liczbie ludności naszego kraju wynosił 25%. Jednocześnie grupa osób w wieku 65 lat i więcej zwiększyła się w ubiegłym roku o blisko 200tys. do 7,5 miliona. Więcej niż co 5 mieszkaniec naszego kraju ma powyżej 65 lat. Starzenie się społeczeństw jest zróżnicowane regionalnie. Do województw, które charakteryzują się najmłodszą strukturą wieku, należą:

- Pomorskie

- Małopolskie
- Wielkopolskie

Najmniej korzystna struktura pod względem wieku ludności występuje w województwach: opolskim, świętokrzyskim i łódzkim.

**43 lata**
Medina wieku w Polsce

**>7 lat**
O tyle wzrosła mediana wieku w Polsce od 2000r.

**20,1%**
Wskaźnik starości w Polsce

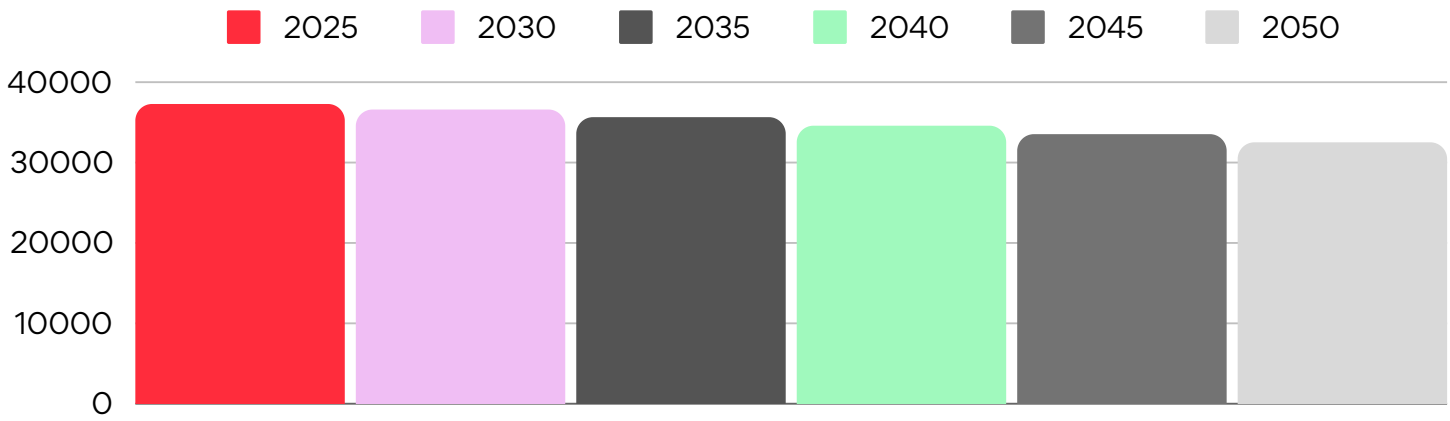
# Prognozy demograficzne

Prognozy demograficzne odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu strategii gospodarczych i społecznych. Analiza i zrozumienie trendów demograficznych pozwala na odpowiednie przygotowanie się na wyzwania, które mogą mieć znaczący wpływ na rynek pracy, system emerytalny oraz ogólną kondycję ekonomiczną kraju.

## Przewidywane zmiany w populacji

Publikacja Głównego Urzędu Statystycznego „Prognozy ludności na lata 2023–2060" wskazuje na dalszy wyraźny ubytek ludności Polski do 2060 r.  Optymalny scenariusz zakłada, że populacja naszego kraju skurczy się do 30,4 mln osób, choć w najbardziej pesymistycznym wariancie może spaść nawet poniżej 27 mln.

**Przewidywana ludność Polski (w tys.)**




Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Największy spadek ludności nastąpi, zgodnie z predykcjami, w województwie świętokrzyskim (o ponad 30%), najmniejszy zaś spodziewany jest w województwach: mazowieckim i pomorskim.

Polskie społeczeństwo starzeje się w szybkim tempie. Prognozy wskazują, że do 2050 roku udział osób w wieku 65 lat i więcej w całej populacji wzrośnie do ponad 31%. Wzrost ten będzie miał bezpośredni wpływ na system emerytalny, który już teraz staje przed poważnymi wyzwaniami związanymi z wypłacalnością i zrównoważonym finansowaniem. Rosnąca liczba emerytów, w połączeniu z malejącą liczbą osób w wieku produkcyjnym, może prowadzić do zwiększenia obciążeń finansowych dla pracujących i konieczności reform w systemie emerytalnym.

Także pracodawcy powinni przygotować się na spadek populacji osób w wieku produkcyjnym. Według prognoz w ciągu najbliższych 3 dekad z rynku pracy może zniknąć od 25% do nawet 40% potencjalnych pracowników. Coraz większym wyzwaniem dla działów HR stanie się więc rekrutacja i programy pozwalające na zatrzymanie w firmie starszych wiekiem pracowników oraz zapewnienie im warunków pracy, które będą spełniały ich oczekiwania.

Żaden, nawet najbardziej optymistyczny, ze scenariuszy prezentowanych przez GUS nie zakłada, że współczynnik dzietności wzrośnie w ciągu najbliższych 35 lat do poziomu zapewniającego prostą zastępowalność pokoleń (2,1). Warto zaznaczyć, że z podobnym problemem będzie borykała się cała Europa, a nie tylko Polska. To z kolei może doprowadzić do napięć na europejskim rynku pracy, na którym gospodarki będą coraz silniej konkurowały o pracowników.

# Wpływ demografii na rynek pracy

Starzenie się ludności to olbrzymie wyzwanie o wielopłaszczyznowym charakterze – nie tylko ekonomicznym, ale także zdrowotnym i socjalnym.

Jedną z konsekwencji zmian demograficznych jest m.in. systematyczne zwiększenie współczynnika obciążenia demograficznego. W 2022 r. na każde 100 osób w wieku produkcyjnym przypadło 70 osób w wieku nieprodukcyjnym. Do 2060 roku, według prognoz, będzie to już 105 osób. To może prowadzić do znacznych utrudnień w funkcjonowaniu systemu zabezpieczeń społecznych.

Skutkiem zmian demograficznych będzie także zmniejszenie się podaży pracy – i to we wszystkich regionach Polski. Zapaść urodzeniowa powoduje, że za 20-25 lat na rynek pracy będą wchodziły coraz mniej liczne roczniki, a jednocześnie uprawnienia emerytalne będą nabywały osoby z roczników wyżu demograficznego. Te dysproporcje między wchodzącymi na rynek pracy i wychodzącymi z niego są widoczne i odczuwalne już teraz. Zasoby pracowników systematycznie się kurczą. Według prognoz Eurostatu tylko w latach 2020 – 2029 z polskiego rynku pracy, z przyczyn demograficznych, zniknie milion pracowników.

**Napływ i odpływ pracowników na polski rynek pracy z powodów demograficznych**

| | Wejścia na rynek pracy | Wyjścia z rynku pracy | Saldo |
|---|---|---|---|
| 2022 | 346839 | 486602 | **-139763** |
| 2023 | 361750 | 485743 | **-123993** |
| 2025 | 399839 | 463730 | **-63891** |
| 2030 | 404799 | 414033 | **-9234** |
| 2035 | 399416 | 451396 | **-51980** |
| 2040 | 346611 | 518568 | **-171957** |
| 2045 | 328853 | 557591 | **-228738** |
| 2050 | 304314 | 532003 | **-227689** |

Opracownaie na podstawie danych Eurostat

Zmianie ulega także struktura wiekowa pracowników. O ile w 2020 roku osoby w wieku 25 – 44 lata stanowiły niemal połowę potencjalnych zasobów pracy, o tyle w nadchodzących dekadach odsetek ten będzie wahał się między 39% a 44%. Systematycznie będzie rósł udział osób w tzw. wieku niemobilnym, czyli powyżej 45 lat, w ogólnej liczbie potencjalnych pracowników – w 2040 roku będzie wynosił około 48%, wobec niespełna 40% obecnie.

Wydłużające się przeciętne trwanie życia, i to życia w dobrym zdrowiu, będzie skłaniało pracodawców do poszukiwania rozwiązań pozwalających na zatrzymanie w pracy osób starszych, a także zachęcania emerytów do ponownego wejścia na rynek pracy. Innym sposobem, który może pomóc w uzupełnianiu luki kadrowej, która systematycznie się powiększa, może być aktywizowanie zawodowe osób będących w wieku produkcyjnym, które z różnych przyczyn pozostają bierne zawodowo. Na znaczeniu zyskają programy umożliwiające pracę na część etatu, łączenie obowiązków zawodowych z nauką, wspieranie opieki instytucjonalnej (przyzakładowe żłobki i przedszkola) czy aktywizowanie zawodowe osób z niepełnosprawnościami. W Polsce wciąż jest jeszcze przestrzeń do pozyskiwania pracowników z tzw. krańców rynku pracy i część firm już podejmuje inicjatywy w tym kierunku.

**Demografia wpływa na wiele aspektów funkcjonowania państw, przedsiębiorstw i społeczeństw. Do najistotniejszych zmian, jakie nas czekają w związku ze zmianami demograficznymi nie tylko w Polsce, ale w całej Europie można zaliczyć:**

- **Zmiany na rynku pracy**

W całej Europie maleje liczba ludności w wieku produkcyjnym, co powoduje, że utrzymanie wzrostu gospodarczego będzie wymagało innego niż dotychczas podejścia do kwestii kadrowych. Na znaczeniu zyska nie tylko rekrutacja transgraniczna, ale także zwiększanie produktywności poprzez wykorzystywanie nowoczesnych technologii i rozwój koncepcji lifelong learning, który może sprzyjać aktywizacji zawodowej seniorów.

Zmiany demograficzne doprowadzą także do zmian w strukturze wiekowej pracowników. Znacznie częściej działom HR przyjdzie zatrudniać osoby starsze, gdyż ich podaż na rynku pracy będzie się zwiększać z czasem. Dla firm oznacza to także konieczność dostosowywania polityki zatrudnienia czy benefitów pozapłacowych do potrzeb tej grupy pracowniczej.

- **Wzrost znaczenia usług opiekuńczych**

Odsetek osób starszych będzie się systematycznie podnosił, co zwiększy zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze – w tym domy spokojnej starości, opiekę indywidualną nad seniorami czy pracowników socjalnych zajmujących się wsparciem starszej części populacji w czynnościach życia codziennego.

- **Większa konkurencja o pracowników i inwestycje w nowoczesne technologie**

Zgodnie z przewidywaniami wszystkie państwa Unii Europejskiej będą borykały się ze spadkiem ludności w wieku produkcyjnym i dalszym starzeniem się społeczeństw. Oznacza to, że konkurencja o pracowników nabierze rozpędu, wzrośnie także prawdopodobnie chęć firm do inwestycji w nowoczesne technologie zwiększające produktywność.

W obliczu zmian demograficznych przedsiębiorcy i decydenci muszą podjąć kroki, które pozwolą na skuteczne zarządzanie zasobami ludzkimi i zapewnienie stabilności gospodarczej w przyszłości. Świadome planowanie i adaptacja do zmieniających się warunków demograficznych będą kluczowe dla utrzymania konkurencyjności i zrównoważonego rozwoju kraju.

Personnel Service

ROZDZIAŁ II

# GOSPODARKA I RYNEK PRACY

W obliczu dynamicznych zmian gospodarczych na poziomie globalnym, europejskim i narodowym, analiza kondycji gospodarki i rynku pracy w Polsce stanowi kluczowy element dla skutecznego podejmowania decyzji strategicznych. Inflacja, presja płacowa, a także nowe trendy w rekrutacji i zatrudnieniu, czy wykorzystanie nowoczesnych technologii w biznesie to wyzwania, przed którymi już teraz stają przedsiębiorcy.

# Stan polskiej gospodarki

Rozwijający się sektor usług, wzrost inwestycji w infrastrukturę, a także rosnąca siła eksportu przyczyniają się do umacniania pozycji Polski w Europie.

**2%**
Wzrostu PKB w I Q 2024 (r/r)

**~3%**
Prognozowany wzrost PKB w 2024r.

**~5%**
Prognozowana inflacja na koniec 2024r.

**5%**
Stopa bezrobocia w lipcu 2024r.

**69,4 tys.**
Wolnych etatów w czerwcu 2024r.

**19,4%**
Wzrost płacy minimalnej r/r

## Zmiana wartości PKB na przestrzeni lat

Produkt Krajowy Brutto (PKB) rośnie w Polsce niemal nieprzerwanie od czasu transformacji ustrojowej w 1989r. Tylko w latach 1990 – 2000 PKB wzrosło realnie prawie 3-krotnie, dzięki czemu dystans między Polską a rozwiniętymi krajami Unii Europejskiej znacznie się zmniejszył.

**Dynamika PKB w ostatnim 10-leciu**

| Rok | Zmiana PKB w % r/r |
|---|---|
| 2013 | 0,90% |
| 2014 | 3,80% |
| 2015 | 4,40% |
| 2016 | 3% |
| 2017 | 5,10% |

| | |
|---|---|
| 2018 | 5.90% |
| 2019 | 4.50% |
| 2020 | **-2%** |
| 2021 | 6,90% |
| 2022 | 5,30% |
| 2023 | 0,20% |

Opracowanie własne na podstawie danych GUS

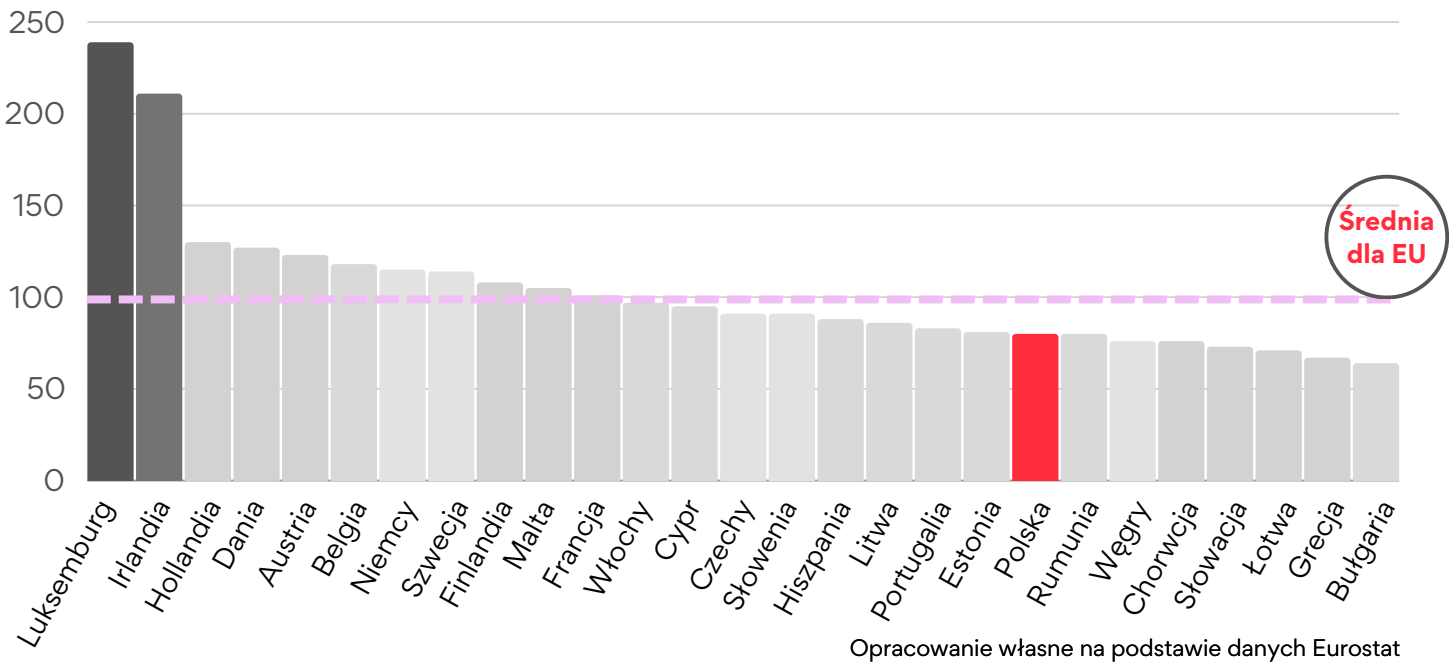
W I kwartale 2024 roku PKB naszego kraju wzrosło o 2% rok do roku, przy czym dane te nie są wyrównane sezonowo. W ujęciu sezonowym (kwartał do kwartału) wzrost PKB wyniósł 0,5%.

Zestawienia PKB per capita pokazują, że Polska stopniowo dogania najbardziej rozwinięte kraje Europy. Jedną z bardziej obiektywnych miar wykorzystywanych do obliczania przyrostu rozwoju gospodarczego w przeliczeniu na mieszkańca jest PKB per capita liczone w standardzie siły nabywczej (PPS).

Według szacunków Eurostatu 11 państw w UE miało w 2023r. PKB na mieszkańca wyrażone w parytecie siły nabywczej wyższe niż średnia dla UE. Do ścisłej czołówki należy Luksemburg i Irlandia (kolejno 140% i 112% powyżej średniej UE). Na drugim końcu, a więc z najniższym PKB na mieszkańca, plasuje się Bułgaria i Grecja.

Polskie PKB per capita wyrażone w standardzie siły nabywczej w 2023 r. wyniosło 80%, czyli 20% poniżej średniej UE. Jest to historycznie najwyższy wynik dla naszej gospodarki. Kiedy wchodziliśmy do Unii Europejskiej PKB per capita naszego kraju stanowiło 50% średniej unijnej, a jeszcze w 2021r. wynosiło 77% średniej dla UE.

**PKB per capita w UE według standardu siły nabywczej (PPS)**




Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

## Prognozy wzrostu PKB Polski

Szacunki dotyczące finalnej wartości wzrostu PKB w 2024 roku są różne, jednak wszystkie prognozy zakładają, że wzrost gospodarczy w Polsce przekroczy 2,5%, a w 2025 roku będzie jeszcze wyższy.

Instytut Prognoz i Analiz Gospodarczych (IPAG) szacuje, że w II kwartale 2024 roku tempo wzrostu PKB wyniosło 2,7 %. Jednocześnie eksperci Instytutu prognozują, że do końca roku polska gospodarka urośnie o 2,9% w ujęciu rocznym. W tym roku napędza ją przede wszystkim konsumpcja prywatna, ale już za rok, wraz z rozruchem środków unijnych, prawdopodobnie wzrośnie liczba inwestycji budowlanych w Polsce.

**Prognozy wzrostu PKB Polski (rok do roku)**

**2,9%** wg. IPAG

**3,1% - 3,3%** wg. Ministerstwa Finansów

**3,7%** wg. PKO Banku Polskiego

# Inflacja i jej wpływ na polską gospodarkę

W lipcu inflacja wzrosła powyżej 4% w ujęciu rocznym, co spowodowane było przede wszystkim częściowym odmrożeniem cennika taryf energetycznych dla gospodarstw domowych. Rachunki za prąd i gaz wzrosły średnio o 20%. Według analityków wzrost inflacji wywołany znoszeniem tarcz energetycznych utrzyma się nawet do 12 miesięcy.

Wzrost kosztów życia ponoszonych przez gospodarstwa domowe (wyższe ceny energii, rosnące opłaty za wodę i ścieki) może przełożyć się na presję płacową, którą odczują pracodawcy na początku 2025 roku.

Prognozy Narodowego Banku Polski (NBP) zakładają, że inflacja będzie rosła i na początku 2025 roku może osiągnąć nawet 6% CPI.

**2,4%** Inflacja w lipcu 2024

*"Rosnąca inflacja powoduje, że pracownicy, mimo iż otrzymują wynagrodzenie na stałym poziomie, mogą za nie kupić coraz mniej. Pierwszym krokiem, który podejmują w takiej sytuacji jest wnioskowanie o podwyżkę, a jeśli to się nie uda - szukają innej pracy z wyższym wynagrodzeniem. Nasze badania pokazują, że na początku bieżącego roku 60% pracowników planowało zadbać o wyższe wpływy do domowego budżetu. Niemal co 3 chciał wnioskować o podwyżkę, 17% zakładało zmianę pracodawcy, a co 10 szukał pracy dodatkowej"* - wskazuje Krzysztof Inglot.

# Innowacyjność polskiej gospodarki na tle UE

Stopa inwestycji w Polsce jest niższa niż średnia dla Unii Europejskiej i CEE. Co więcej, od 5 lat można zauważyć systematyczny spadek nakładów inwestycyjnych. W 2022 roku stopa inwestycji względem PKB wyniosła w Polsce 16,8%. Mniej inwestowano tylko w Grecji (13,7%).

Bez wątpienia jednym z elementów, który ogranicza zdolność firm do inwestowania, są rosnące skokowo w ostatnim czasie koszty pracy, a także wzrost cen surowców, co przekłada się na ogólną rentowność biznesu.

Inwestowaniu nie sprzyjają także częste zmiany regulacji prawnych i podatkowych, niejednokrotnie wprowadzane z wyjątkowo krótkim vacatio legis.

Wśród licznych niekorzystnych tendencji w krajowym ustawodawstwie gospodarczym, warto również dostrzec pozytywne zmiany. Wśród tych pozytywów znajdują się m.in. regulacje promujące inwestycje, takie jak ulgi na automatyzację i robotyzację, ulgi na badania i rozwój, a także tzw. IP-BOX, czy „podatek estoński".

**Blisko 2/3 inwestycji w Polsce realizowanych jest przez 100 największych firm.**

Sektory, które napędzają inwestycje w Polsce, to przemysł i handel, choć rola handlu systematycznie się zmniejsza. W 2023 roku znacząco spadły inwestycje w branżach związanych z zaawansowaną technologią i specjalistyczną wiedzą, co może mieć negatywny wpływ na dalszy rozwój gospodarki naszego kraju i jej pozycji konkurencyjnej.

Według Innovation Scoreboard[1], raportu Komisji Europejskiej, w którym autorzy co roku oceniają i porównują innowacyjność państw członkowskich UE, Polska należy do ostatniej kategorii tzw. wschodzących innowatorów.

Zgodnie z najnowszą edycją raportu nasz kraj zajmuje 23. miejsce w UE pod względem innowacyjności gospodarki. W tej samej grupie co Polska znalazło się jeszcze pięć innych unijnych gospodarek. Plasowana wyżej Chorwacja oraz cztery kraje o niższej pozycji rankingowej: Słowacja, Łotwa, Bułgaria i Rumunia.

Autorzy raportu, za główny problem Polski uznają: niski odsetek absolwentów studiów doktoranckich, w tym studentów zagranicznych, którzy decydują się na studia w naszym kraju, a także niski wskaźnik wdrażania autorskich, innowacyjnych rozwiązań oraz zgłoszeń patentowych.

1 Innovation Scoreboard analizuje 32 wskaźniki innowacyjności. Na podstawie wyników komisja klasyfikuje państwa do 4 grup: liderzy innowacji, silni innowatorzy, umiarkowani innowatorzy oraz wschodzący innowatorzy.

Przyczyną takiego stanu rzeczy mogą być niewystarczające inwestycje w badania i rozwój. Wydatki publiczne w Polsce na ten cel wynoszą jedynie 0,53% PKB. To blisko 40% mniej niż średnia dla UE.

W obliczu wyzwań związanych z kurczeniem i starzeniem się społeczeństwa Polska powinna dążyć do podnoszenia stopy inwestycji oraz systematycznego zwiększania innowacyjności gospodarki. Kluczowe znaczenie będą miały działania zmierzające do stabilizacji i uproszczenia regulacyjno-prawnego otoczenia gospodarczego, a także wprowadzanie automatyzacji i robotyzacji, które przyczynią się do podnoszenia efektywności pracy oraz wzrostu konkurencyjności polskiej gospodarki.

# Rynek pracy w Polsce

Rynek pracy w Polsce dynamicznie się zmienia. Przemiany demograficzne, gospodarcze, technologiczne oraz legislacyjne wpływają na jego funkcjonowanie, kształtując zarówno popyt, jak i podaż pracy. Analiza rynku pracy jest niezbędna, aby zrozumieć, jak zmieniają się warunki zatrudnienia, jakie są główne wyzwania i szanse stojące przed pracownikami i pracodawcami, a także jakie są perspektywy na przyszłość.

**69,4 tys.**
Wolne etaty w czerwcu 2024

**17,1 mln**
Pracujących w Q1 2024

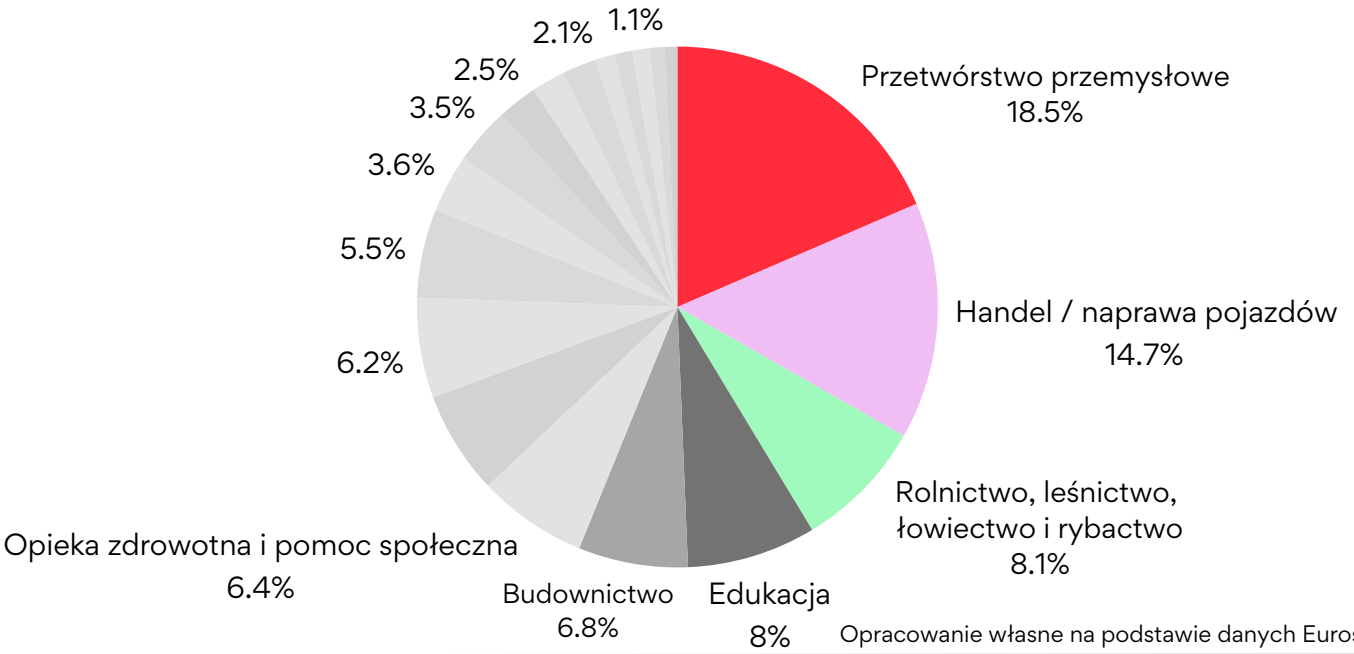
**5%**
Bezrobocie w lipcu 2024

## Stan i struktura zatrudnienia

W ostatnich latach widoczny jest rosnący udział sektora usług w tworzeniu miejsc pracy, co odzwierciedla globalne trendy związane z rozwojem gospodarki opartej na wiedzy i technologii. W przemyśle obserwuje się natomiast transformację, związaną z automatyzacją i robotyzacją, co wpływa na redukcję tradycyjnych miejsc pracy, ale jednocześnie tworzy nowe, wymagające wyższych kwalifikacji.

Jak wynika z danych opublikowanych przez GUS za luty 2024 r., spośród ponad 15 mln pracowników blisko 19% zatrudnionych było w firmach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym. Drugą pod względem liczby pracowników branżą był handel oraz naprawa pojazdów (wg kodu PKD). Na trzecim miejscu, z lekko ponad 8% udziałem w strukturze zatrudnienia, plasuje się rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybołówstwo.

**Struktura zatrudnienie wg sekcji PKD (XII 2022r.)**



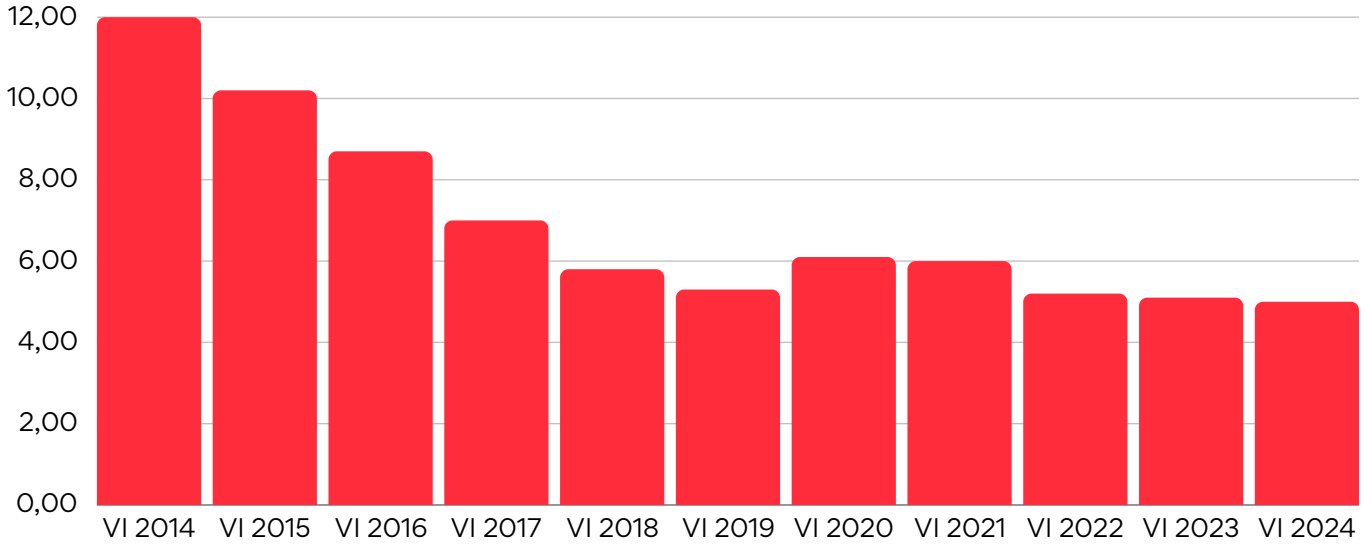

Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

• Przetwórstwo przemysłowe 18.5%, 2783171 tys., • Handel; naprawa pojazdów samochodowych 14.7%, 2219153 tys., • Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo 8,1%, 1223107 tys., • Edukacja 8%, 1206566 tys., • Budownictwo 6.8%, 1028776 tys., • Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne 6.8%, 1028218 tys., • Opieka zdrowotna i pomoc społeczna 6.4%, 969225 tys., • Transport i gospodarka magazynowa 6.2%, 941864 tys., • Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna 5.5%, 829680 tys., • Administrowanie i działalność wspierająca 3.6%, 545154 tys., • Informacja i komunikacja 3.5%, 532224 tys., • Pozostała działalność usługowa 2.5%, 375580 tys., • Zakwaterowanie i gastronomia 2.1%, 317836 tys., • Działalność finansowa i ubezpieczeniowa 2.1%, 323321 tys., • Obsługa rynku nieruchomości 1.2%, 176286 tys., • Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją 1.1%, 168405 tys., • Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami; rekultywacja 1.1%, 166823 tys., • Górnictwo i wydobywanie 0.9%, 132707 tys., • Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę 0.8%, 113439 tys.

## Bezrobocie

Stopa bezrobocia w Polsce systematycznie spada. Starzenie się społeczeństwa, coraz mniej liczne roczniki zasilające rynek pracy, dalsza, choć już nie tak duża, emigracja Polaków na zachód powoduje, że liczba zarejestrowanych w urzędach pracy stale się obniża. Od 2016 roku wartość stopy bezrobocia jest jednocyfrowa, a od lipca 2021 roku nie osiąga nawet 6%.

**Bezrobocie w Polsce w ostatniej dekadzie (VI 2014 - VI 2024)**




Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Według danych GUS stopa bezrobocia w Polsce w czerwcu 2024 r. wyniosła 4,9%, natomiast w lipcu br. nieznacznie wzrosła i osiągnęła 5%.

Bezrobocie w Polsce jest zjawiskiem silnie zróżnicowanym regionalnie. Najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych odnotowuje się w województwie podkarpackim, gdzie stopa bezrobocia w czerwcu 2024r. wynosiła 8,2%. Choć warto zauważyć, że w samej stolicy województwa oraz powiecie dębickim bezrobocie jest niższe niż średnia krajowa (kolejno 4,1% i 4,4%).

**Powiaty o najwyższej stopie bezrobocia w czerwcu 2024r.**

| Powiat | Województwo | Stopa bezrobocia |
|---|---|---|
| Szydłowiecki | Mazowieckie | 22,90% |
| Brzozowski | Podkarpackie | 18,90% |
| Przysuski | Mazowieckie | 18,20% |
| Leski | Podkarpackie | 17,20% |
| Strzyżowski | Podkarpackie | 16,70% |
| Radomski | Mazowieckie | 16% |
| Makowski | Mazowieckie | 16% |
| Białogardzki | Zachodniopomorskie | 15,80% |
| Bartoszycki | Warmińsko-Mazurskie | 15,40% |
| Niżański | Podkarpackie | 15,30% |

Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Najniższa stopa bezrobocia została odnotowana w województwie wielkopolskim (2,9%) i śląskim (3,6%). Wśród powiatów najmniej osób bezrobotnych zarejestrowanych jest w dużych ośrodkach miejskich, najczęściej miastach na prawach powiatów.

**Powiaty o najniższej stopie bezrobocia w czerwcu 2024r**

| Powiat | Województwo | Stopa bezrobocia |
|---|---|---|
| Katowice | Śląskie | 1% |
| poznański | Wielkopolskie | 1% |
| Poznań | Wielkopolskie | 1,10% |
| Warszawa | Mazowieckie | 1,10% |
| wrocławski | Dolnośląskie | 1,50% |
| Bieruńsko – lędziński | Śląskie | 1,50% |
| Wolsztyński | Wielkopolskie | 1,50% |
| warszawski zachodni | Mazowieckie | 1,60% |
| Tychy | Śląskie | 1,60% |
| Wrocław | Dolnośląskie | 1,70% |

Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Liczba zarejestrowanych bezrobotnych, we wszystkich urzędach w Polsce, wynosiła w czerwcu br. 762,2 tys. To najniższy wynik od lipca 1990 roku.

Wśród bezrobotnych większość stanowią kobiety (52,2%), choć stale zmniejsza się ich udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych w urzędach pracy. W stosunku do ubiegłego roku spadek ten wyniósł 1,2 pkt proc.

Mimo comiesięcznych, niewielkich spadków zatrudnienia, liczba bezrobotnych w ujęciu ogólnopolskim także spada. Z jednej strony jest to wynik regionalizacji rynku pracy – są obszary, gdzie bezrobocie wielokrotnie przekracza średnią dla całego kraju, ale są też takie, gdzie praktycznie ono nie występuje i rynek pracy może przyjąć każdą jednostkę, która poszukuje pracy. Z drugiej strony, taki stan jest także wynikiem starzenia się społeczeństwa i wstrzymania rekrutacji w części przedsiębiorstw ze względu na niepewną sytuację gospodarczą. Firmy, w których część załogi przechodzi na emeryturę, nie zatrudniają na miejsce odchodzących nowych osób – nie rośnie więc zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, a emeryci nie zasilają szeregów bezrobotnych.

## Wynagrodzenia

W 2024 roku podobnie jak przed rokiem, mamy do czynienia z podwójnym podwyższeniem wynagrodzenia minimalnego. Od początku roku minimalna płaca wyrażona w kwocie brutto wynosiła 4242 zł, natomiast od 1 lipca wynagrodzenie wzrosło do 4300 zł. Podwyżka minimalnego wynagrodzenia za pracę dotyczy także umów cywilnoprawnych. Rekordowy wzrost płacy minimalnej w Polsce w 2024 roku stawia nas na pierwszym miejscu w Unii Europejskiej pod względem wysokości podwyżki wynagrodzeń.

Wzrost wynagrodzenia minimalnego skutkuje coraz wyższymi kosztami pracy. Jeszcze w 2020 roku pracodawcy, którzy płacili najniższą możliwą pensję swoim pracownikom, ponosili całkowity koszt zatrudnienia w wysokości około 3132 zł, od 1 lipca 2024 r. zatrudnienie pracownika na płacy minimalnej kosztuje już blisko 5200 zł. Warto przy tym zaznaczyć, że jest to koszt związany jedynie z funduszem płac, a przecież na koszty pracy składa się znacznie więcej czynników, takich jak np. przygotowanie i utrzymanie stanowiska pracy, wyposażenie pracownika czy różnego rodzaju benefity.

Podnoszenie płacy minimalnej powoduje znaczne zmiany na rynku pracy. W gastronomii, hotelarstwie, handlu, usługach, ale także w przemyśle, transporcie i budownictwie prowadzi do wzrostu kosztów prowadzenia działalności i spadku zysków, a także wpływa na pozycję konkurencyjną przedsiębiorstw.

Najsilniej wzrost płac dotyka branże, które już teraz skarżą się na niedobór personelu, bo wraz

ze wzrostem wynagrodzenia minimalnego wzrasta także presja płacowa tam, gdzie mamy do czynienia z deficytem pracowników.

Dla pracowników podwyższenie wynagrodzenia minimalnego jest oczywiście zjawiskiem korzystnym – dzięki temu wzrasta ich siła nabywcza, ale dla przedsiębiorców wyższe koszty personalne oznaczają konieczność zrewidowania cennika produktów i podniesienia cen. To z kolei może wpłynąć nie tylko na poziom inflacji w Polsce, ale także na konkurencyjność przedsiębiorstw na arenie międzynarodowej.

Wzrost kosztów pracy może przełożyć się na podniesienie ogólnych kosztów produkcji, szczególnie tam, gdzie udział kosztów personalnych w ogólnych kosztach jest znaczący. Co więcej, może się okazać, że nawet jeśli firma nie płaciła dotychczas najniższej krajowej pensji, to pracownicy będą oczekiwali rekompensaty za wzrost płacy minimalnej, czyli po prostu podwyżki.

Z drugiej strony, rosnące koszty pracy będą zmuszały przedsiębiorstwa do poszukiwania innowacyjnych rozwiązań i stawiania na robotyzację procesów.

**Według badań Barometru Polskiego Rynku Pracy przeprowadzonych przez Personnel Service ponad połowa firm produkcyjnych już wdraża lub zamierza wdrożyć w najbliższym czasie automatyzację. Dzięki temu przedsiębiorcy mogą liczyć na zwiększenie wydajności i większą konkurencyjność produkcji.**

Efekty podwyżki wynagrodzenia minimalnego są także dostrzegalne w stopniowym wypłaszczaniu struktury wynagrodzeń. Według różnych szacunków już co czwarty pracownik etatowy zarabia równowartość pensji minimalnej. W 2021 roku pracowników otrzymujących płacę minimalną było 1,6 mln, czyli około 10% wszystkich pracujących. Zbliżanie się poziomów płac osób zatrudnionych na stanowiskach niższego szczebla do tych osiąganych przez kadrę managerską średniego szczebla, może prowadzić do stopniowego zmniejszania zaangażowania i motywacji do pracy wśród kierowników i managerów.

Sytuacja kadrowa i rynek pracy wymusza na pracodawcach uatrakcyjnianie ofert pracy, w tym także oferowanie konkurencyjnej płacy. Pracownicy otrzymujący płacę minimalną są bardziej skłonni do zmiany firmy, jeśli w nowym miejscu pracy mogą liczyć na wyższe wynagrodzenie. Dlatego w branżach, które od kilku lat borykają się z deficytem kadrowym, np. w logistyce, produkcji czy sektorze magazynowym, regularnie podnoszone są wynagrodzenia. Wzrost pensji minimalnej może spowodować, że presja płacowa w tych branżach jeszcze wzrośnie, a pracownicy będą oczekiwać znacznie więcej, niż pracodawcy są skłonni im zaoferować. Szczególnie, że już na początku stycznia 2025r. czeka nas kolejna podwyżka płacy minimalnej.

Od 1 stycznia 2025r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrośnie najprawdopodobniej o 7,6% do 4626zł. Stawka godzinowa będzie wynosiła od nowego roku 30,20zł brutto.

**Ministerstwo Finansów oszacowało, że wzrost płacy minimalnej w 2025 roku będzie kosztował małe i średnie firmy około 10,3 miliarda złotych. Duże przedsiębiorstwa zapłacą 2,7 miliarda więcej.**

Dynamika wzrostów w zatrudnieniu może w części sektorów spowolnić lub wyhamować. Taki scenariusz sprawdził się na początku 2023 roku, gdy płaca minimalna wzrosła o 16% rok do roku. Pracodawcy zmuszeni do szukania oszczędności skupiali się na sposobach na zwiększanie efektywności, jednocześnie wstrzymując procesy rekrutacyjne lub zatrudniając pracowników wyłącznie do prac dorywczych czy na niepełnym etacie.

Skokowe podwyżki płacy minimalnej w Polsce wprowadzają istotne zmiany na rynku pracy i stawiają przed pracodawcami nowe wyzwania. Wzrost minimalnego wynagrodzenia w 2024 roku, będący rekordowym w skali Unii Europejskiej, niesie za sobą konsekwencje w postaci wyższych kosztów pracy dla przedsiębiorstw, a to z kolei może wpłynąć na decyzje dotyczące zatrudnienia, cen produktów oraz strategii działania.

Przedsiębiorcy już teraz szukają sposobów na optymalizację kosztów, co może przełożyć się na większe zainteresowanie automatyzacją i robotyzacją procesów. Zwiększa się też rola employer brandingu, a firmy kładą większy nacisk na kulturę organizacyjną i świadczenia pozapłacowe, by przyciągnąć i zatrzymać pracowników.

Jednocześnie, wzrost wynagrodzeń stwarza pracownikom nowe możliwości, zwiększając ich siłę nabywczą i wpływając na dynamikę rynku pracy. Ostatecznie, wpływ podwyżki płacy minimalnej na polską gospodarkę będzie zależał od zdolności przedsiębiorstw do adaptacji do nowych warunków oraz od dalszych działań politycznych i sytuacji ekonomicznej w Polsce i na świecie.

# Wyzwania rynku pracy

Polski rynek pracy stoi przed kilkoma poważnymi wyzwaniami, które mają swoje źródło zarówno w demografii, jak i w zmianach strukturalnych w gospodarce. Jednym z głównych problemów jest starzenie się społeczeństwa, które prowadzi do kurczenia się zasobów pracy. Mniejsza liczba osób w wieku produkcyjnym oznacza mniejszą dostępność pracowników, co może negatywnie wpłynąć na rozwój gospodarczy. Przedsiębiorstwa od dłuższego czasu odczuwają trudności w rekrutacji, zwłaszcza w branżach wymagających wykwalifikowanej siły roboczej.

Kolejnym wyzwaniem jest niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb rynku pracy. Szybki rozwój technologii i innowacji sprawia, że niektóre zawody znikają, a na ich miejsce pojawiają się nowe, wymagające specjalistycznych umiejętności. System edukacji i szkolenia zawodowego nie zawsze nadąża za tymi zmianami, co prowadzi do niedoboru wykwalifikowanych pracowników w kluczowych sektorach gospodarki.

Mamy także do czynienia z długotrwałym brakiem na rynku pracy specjalistów w zawodach takich jak ślusarz, spawacz czy operator CNC. Mimo iż deficyt kadrowy w tych zawodach jest odczuwalny od lat, nadal nie ma kompleksowych programów wspierających nabywanie umiejętności i odpowiednich uprawnień w ramach rozwoju kompetencyjnego. Brakuje także zachęt dla młodych do podejmowania nauki w szkołach zawodowych.

W kontekście zmian demograficznych jednym z najważniejszych wyzwań jest integracja cudzoziemców na rynku pracy. Polska, jako kraj z rozwijającą się gospodarką, nadal jest atrakcyjnym miejscem pracy dla obcokrajowców. Trzeba jednak pamiętać, że wyzwania demograficzne i luka kompetencyjna nie dotyczy wyłącznie naszego kraju, ale także innych europejskich gospodarek. Konkurencja o pracowników będzie rosła. Niezbędne jest podjęcie odpowiednich działań ze strony państwa i pracodawców, aby zapewnić skuteczną rekrutację, relokację i integrację obcokrajowców na polskim rynku pracy oraz przeciwdziałać potencjalnym konfliktom społecznym.

Mimo licznych wyzwań polski rynek pracy ma przed sobą także wiele szans. Inwestycje w edukację, szkolenia oraz technologie mogą znacząco podnieść konkurencyjność firm na rynku międzynarodowym. Wprowadzenie nowoczesnych rozwiązań, takich jak automatyzacja i cyfryzacja procesów biznesowych, może częściowo rekompensować niedobory kadrowe i przyczynić się do wzrostu produktywności.

Także rozwój rekrutacji transgranicznych może stać się szansą dla polskiego rynku pracy. W obliczu starzejącego się społeczeństwa i niedoboru rąk do pracy zatrudnianie cudzoziemców może stanowić skuteczne rozwiązanie, pozwalając firmom na utrzymanie ciągłości produkcji i usług. Polska, ze swoim położeniem geograficznym oraz relatywnie wysokim poziomem rozwoju gospodarczego, ma potencjał do przyciągania pracowników z sąsiednich krajów, ale także z nieco bardziej odległych kierunków.

# Automatyzacja i robotyzacja

Automatyzacja i robotyzacja stanowią fundament współczesnych przemian technologicznych. Mówi się, że świat stoi u progu czwartej rewolucji przemysłowej, której główną siłą napędową są nowoczesne technologie związane właśnie z automatyzacją i robotyzacją oraz sztuczną inteligencją. Te zmiany znacząco wpłyną na gospodarkę i rynek pracy w nadchodzących latach. Polska zauważalnie zwiększyła swoje zaangażowanie w rozwój nowoczesnych technologii, co jest widoczne zarówno w sektorze przemysłowym, jak i usługowym. Inwestycje te są odpowiedzią na globalne trendy technologiczne oraz rosnącą potrzebę poprawy efektywności operacyjnej.

## Inwestycje w nowe technologie

W inwestycjach w robotyzację i automatyzację przemysłu przoduje Azja. W 2022 roku zainstalowano tam 73% wszystkich nowo wdrażanych robotów. W Europie odsetek ten wyniósł 15%, natomiast do obu Ameryk trafiło 10% nowych robotów.

Polska jest jednym z dość dynamicznie rozwijających się rynków pod kątem cyfryzacji i robotyzacji. Rosnące koszty pracy oraz ceny energii dają impuls przedsiębiorstwom do poszukiwania sposobów na optymalizację procesów produkcyjnych i zwiększanie ich efektywności.

Rozwiązania takie jak Internet rzeczy (IoT) pozwalają na lepsze, bardziej holistyczne monitorowanie procesów, a wdrażanie robotów przemysłowych czy robotyki mobilnej i systemów do automatyzacji produkcji daje możliwość znacznego zwiększenia wydajności pracy, redukcji kosztów, a także pozwala na uniknięcie wielu błędów i poprawę jakości.

**17 833**
Liczba działających robotów w sektorze przetwórstwa przemysłowego w Polsce w 2022r.

**17.**
Pozycja Polski na świecie pod względem liczby zainstalowanych robotów przemysłowych w 2022r.

Pod względem liczby zainstalowanych robotów w sektorze przetwórstwa przemysłowego Polska zajmuje 6. pozycję w UE. Jeśli jednak spojrzymy na tzw. gęstość robotyzacji (liczbę robotów przypadającą na 10 tys. pracowników) nasz kraj spada na 16. miejsce.

**Z „Barometru Polskiego Rynku Pracy" wynika, że 55% firm jest gotowych na wdrożenie automatyzacji lub AI, a działania związane z automatyzacją są aktualnie wdrażane w co czwartym przedsiębiorstwie.**

## Korzyści i wyzwania związane z automatyzacją

Automatyzacja i robotyzacja w świecie wysokiej konkurencji o klienta oraz demograficznej zapaści rzutującej na możliwość pozyskania pracowników, może być szansą dla przedsiębiorstw na rozwój i utrzymanie pozycji rynkowej. Do zalet korzystania z nowoczesnych technologii zalicza się:

- Zwiększoną wydajność i efektywność operacyjną
- Poprawę jakości produktów i usług
- Zwiększenie bezpieczeństwa pracy
- Dostęp i możliwość przetwarzania dużej ilości danych w krótkim czasie
- Zmniejszenie popytu na pracowników

**Według szacunków McKinsey Group, nawet 49% czasu pracy w naszym kraju (odpowiednik ponad 7 mln miejsc pracy) zajmują czynności, które mogą zostać zautomatyzowane do 2030r. dzięki zastosowaniu już istniejących technologii.**

Jednakże automatyzacja wiąże się również z wyzwaniami, które wymagają uwagi decydentów.

Przede wszystkim na skutek wprowadzania nowoczesnych technologii, robotyzacji i automatyzacji, a także sztucznej inteligencji zmniejsza się popyt na pracowników, szczególnie w sektorach o niskiej wartości dodanej. Z drugiej strony rośnie zapotrzebowanie na specjalistów, którzy podejmą się wdrażania nowoczesnych rozwiąz do firm, posiadają kompetencje cyfrowe i potrafią współpracować ze sztuczną inteligencją (tzw. prompting).

**Co 3 firma w Polsce chce zatrudnić eksperta ds. wdrażania nowoczesnych technologii – wynika z badania „Barometr Polskiego Rynku Pracy" przeprowadzanego cyklicznie przez Personnel Service.**

Wdrażanie zaawansowanych technologii wiąże się także z wysokimi kosztami początkowymi, które mogą być barierą dla mniejszych firm, zwłaszcza w kontekście dostępu do finansowania.

## Czy nowoczesne technologie mogą być odpowiedzią na zapaść demograficzną?

Jednym z kluczowych wyzwań dla Polski jest zapaść demograficzna, będąca wynikiem starzenia się społeczeństwa oraz stale spadającej liczby urodzeń. Coraz mniej liczne roczniki wchodzą na polski rynek pracy, a jednocześnie każdego roku ubywa z niego między 150 a nawet 300 tys. osób. To powoduje rosnące problemy pracodawców z uzupełnianiem wakatów kadrowych oraz znacząco wpływa na potencjał gospodarczy naszego kraju.

Brak pracowników, nie tylko wykwalifikowanych, ale także fizycznych, wykonujących podstawowe prace, jest istotną motywacją do wdrażania robotyzacji i automatyzacji w przemyśle. Niedobór kadrowe w tradycyjnych profesjach, np. spawacz, tokarz czy ślusarz, oraz brak perspektyw, nawet długoterminowych, na poprawę sytuacji, wymuszają na przedsiębiorstwach inwestycje w roboty.

W kontekście malejącej siły roboczej, automatyzacja może stanowić odpowiedź na niedobory kadrowe. Dzięki technologii, możliwe jest utrzymanie, a nawet zwiększenie poziomu produkcji i usług przy mniejszym zaangażowaniu ludzkiej pracy. To z kolei może pomóc w zrównoważeniu wpływu negatywnych trendów demograficznych na gospodarkę. Jednakże, aby automatyzacja mogła w pełni zrekompensować skutki zapaści demograficznej, konieczne jest przeprowadzenie kompleksowych reform, obejmujących nie tylko zwiększenie inwestycji w nowe technologie, ale także rozwój programów edukacyjnych i przekwalifikowanie pracowników. W końcu nawet najbardziej nowoczesne roboty nie pracują samodzielnie – bez wsparcia człowieka.

**80% firm w Polsce, które wdrażają lub chcą wdrożyć automatyzację w najbliższym czasie, planuje podnosić kompetencje swoich pracowników i wdrażać ich do pracy z robotami w ramach upskillingu i reskillingu - Barometr Polskiego Rynku Pracy**

Z jednej strony automatyzacja może spowodować spadek popytu na pracowników w części branż, z drugiej zaś przyczyni się do powstania nowych miejsc pracy. Same nowe technologie będą kreować nowe stanowiska, czy zwiększać zapotrzebowanie w już istniejących zawodach, jak np. analityk danych.

Poza tym, nowe technologie zwiększając produktywność, pozwolą firmą obniżyć ceny, a jednocześnie zwiększyć płace i zyski. To z kolei może wpłynąć na zwiększenie popytu i tworzyć nowe miejsca pracy.

Aby w pełni wykorzystać potencjał automatyzacji firmy w Polsce powinny już dziś inwestować w nowoczesne technologie, dostosowywać je do procesów biznesowych i struktury organizacyjnej, ale także postawić na rozwój kapitału ludzkiego – reskilling i upskilling pracowników, który powoli dostosować kwalifikacje zawodowe do zmieniających się potrzeb przedsiębiorstwa.

Personnel Service

ROZDZIAŁ III

# CUDZOZIEMCY NA POLSKIM RYNKU PRACY

W ciągu ostatnich kilku lat obecność cudzoziemców na polskim rynku pracy stała się istotnym elementem gospodarki. Zmieniające się uwarunkowania demograficzne, a także dynamiczne zmiany w regionie, w tym wojna w Ukrainie, wpłynęły na profil i strukturę zatrudnienia obcokrajowców w Polsce. Rozdział ten analizuje, skąd pochodzą cudzoziemcy pracujący w Polsce, w jakich sektorach gospodarki znajdują zatrudnienie oraz jakie wyzwania i perspektywy niesie ze sobą ich obecność na rynku pracy.

**1,16mln**
Obcokrajowców zgłoszonych do ZUS w czerwcu 2024r.

**66%**
Cudzoziemców pracujących w Polsce stanowią Ukraińcy

**48%**
Obcokrajowców pracuje poniżej swoich kwalifikacji

**59,4%**
Cudzoziemców pracujących w Polsce to mężczyźni

**58,8%**
Obcokrajowców zatrudnionych jest na umowę o pracę

# Struktura zatrudnienia cudzoziemców

Udział obcokrajowców w ogólnej liczbie pracujących w Polsce stale rośnie. Jeszcze 10 lat temu pracownicy z zagranicy stanowili niespełna 1% wszystkich zatrudnionych w naszym kraju. Obecnie, zgodnie z danymi Głównego Urzędu Statystycznego za luty 2024 r., jest to już blisko 6,6%.

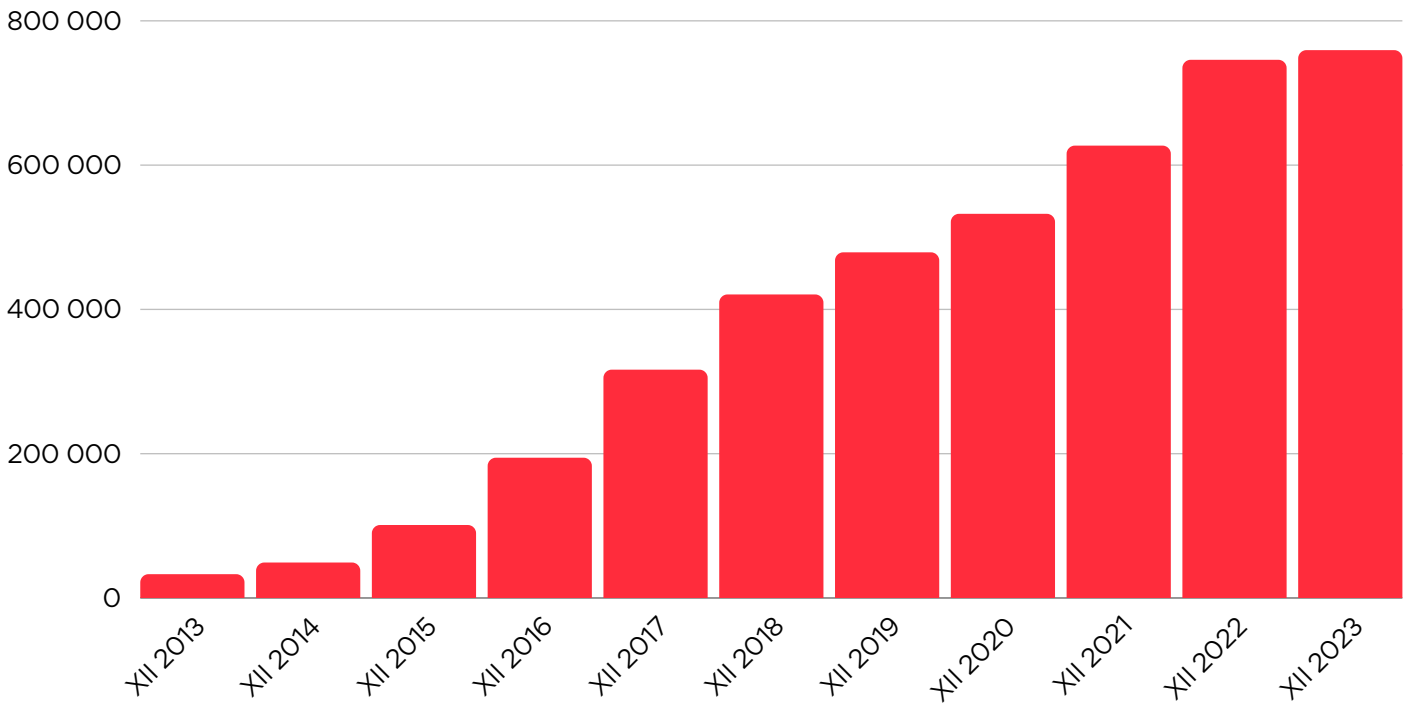
## Skąd pochodzą cudzoziemcy pracujący w Polsce?

Cudzoziemcy pracujący w Polsce pochodzą z ponad 150 państw świata. Największą grupę od lat stanowią Ukraińcy, choć ich udział w ogólnej licznie zatrudnionych pracowników zagranicznych od pewnego czasu spada.

Pierwszy skokowy wzrost liczby migrantów z Ukrainy w Polsce odnotowano w 2015 roku i podobnie jak dwa lata temu, był on wynikiem sytuacji politycznej i ekonomicznej u naszych sąsiadów (m.in. aneksja Krymu w 2014r.).

W grudniu 2015 roku udział Ukraińców w ogólnej liczbie cudzoziemców pracujących w Polsce wynosił 54,9% i dynamicznie rósł aż do grudnia 2018 roku, kiedy osiągnął 73,8%. Od kolejnego roku notujemy natomiast spadek udziału obywateli Ukrainy w ogóle ubezpieczonych cudzoziemców. W grudniu 2023 roku wyniósł on 67,3%, a w II kwartale 2024 r. spadł do 66%.

**Zmiana liczby obywateli Ukrainy zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego i rentowych - stan na koniec roku**




Opracowanie własne na podstawie danych ZUS

*„Ukraina nie jest zamkniętym rynkiem rekrutacyjnym – nadal można efektywnie rekrutować pracowników z tego kierunku, z tym że obecnie są to przede wszystkim kobiety. W działaniach Personnel Service Ukraina nadal pozostaje aktywnym kierunkiem rekrutacyjnym – każdego tygodnia rekrutujemy, relokujemy i zatrudniamy setki Ukrainek do prac produkcyjnych i magazynowych w Polsce. Trzeba jednak podkreślić, że zainteresowanie pracownikami z Ukrainy systematycznie rośnie także za granicą – m.in. w Niemczech. Konkurencja o pracowników z tego kierunku będzie więc narastać w kolejnych latach, co może doprowadzić do dalszego spadku ierunku będzie więc narastać w kolejnych latach, co może doprowadzić do dalszego spadku udziału Ukraińców w ogólnej populacji cudzoziemców pracujących w Polsce. Pracodawcy powinni z wyprzedzeniem przygotować się do rozszerzenia zespołów o pracowników z innych destynacji – Białorusi, Gruzji, ale także Kuby czy Nepalu"* - komentuje Krzysztof Inglot.

Liczba cudzoziemców podlegających ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym w Polsce dynamicznie rośnie. Od 2015 roku do końca 2023 roku obcokrajowców zgłoszonych do ZUS przybyło ponad 6-krotnie. Oprócz Ukraińców, w Polsce liczną grupę pracujących stanowią także obywatele Białorusi, Gruzji, Mołdawii. Coraz częściej, z powodu rosnących potrzeb pracodawców, trudności w pozyskiwaniu kandydatów z Ukrainy i wydrenowanego lokalnego rynku pracy, zatrudniani są także pracownicy z dalekich krajów, takich jak Kuba, Indie, Nepal czy Filipiny.

Największą dynamikę wzrostu liczby obcokrajowców spoza UE zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych w perspektywie 8-letniej (od grudnia 2015r. do grudnia 2023r.) można zauważyć wśród obywateli:

- **Turkmenistanu** – z 45 do 2,8 tys. osób
- **Gruzji** – blisko 52-krotny wzrost w stosunku do 2015r.
- **Indonezji** – ze 124 osób do 6,2 tys. zgłoszonych do ZUS
- **Kolumbii** – ze 108 osób w grudniu 2015 roku do 5,2 tys. w grudniu 2023 roku
- **Filipin** - ponad 41-krotny wzrost, z 237 osób w grudniu 2015 roku do 9,7 tys. w grudniu 2023 roku
- **Kirgistanu** - z 88 osób w grudniu 2015 roku do 2,0 tys. na koniec 2023r.
- **Azerbejdżanu** - w 2023 roku odnotowano 21-krotny wzrost liczby osób zgłoszonych do ubezpieczeń w stosunku do 2015 roku (z 210 do 4,4 tys. osób)
- **Nepalu** – blisko 16-krotny wzrost liczby zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych, do 6,6 tys. w grudniu 2023r.

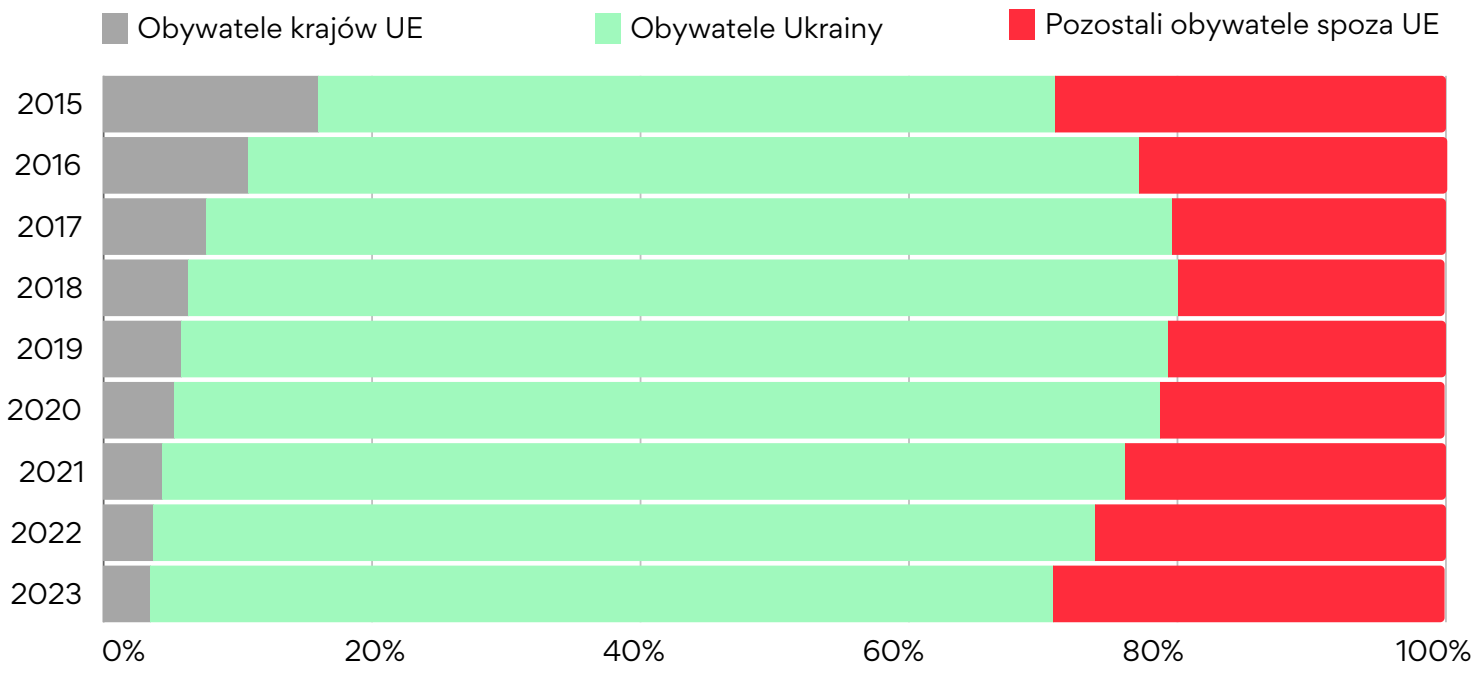
**Wzrost liczby obcokrajowców z innych kierunków rekrutacyjnych na przestrzeni ostatnich 4 lat**

| Obywatelstwo | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|---|---|---|---|
| białoruskie | 50 606 | 71 215 | 108 111 | 129 375 |
| gruzińskie | 12 971 | 23 373 | 27 385 | 26 219 |
| mołdawskie | 10 762 | 12 918 | 14 685 | 14 796 |
| indyjskie | 8 268 | 10 735 | 15 961 | 20 549 |

Opracowanie własne na podstawie danych ZUS

W strukturze pochodzenia obcokrajowców zachodzą widoczne zmiany. Mocno dywersyfikują się kierunki rekrutacyjne. Choć widoczna jest przewaga pracowników z krajów, z których możliwe jest zatrudnienie kandydatów na podstawie procedury oświadczeniowej (uproszczonej) oraz z byłych republik radzieckich. Wynika to z jednej strony z krótszego czasu oczekiwania na pracownika, z drugiej zaś z przyzwyczajenia pracodawców, liderów i kierowników do pracy z pracownikami rosyjskojęzycznymi. Wiele instrukcji stanowiskowych, szkoleń etc. przygotowanych było w języku rosyjskim jeszcze przed wybuchem wojny w Ukrainie, aby ułatwić i ujednolicić onboarding pracowników z Ukrainy, Białorusi czy Mołdawii.

**Zmiany w strukturze cudzoziemców zgłoszonych do ZUS według płci**




Opracowanie własne na podstawie danych ZUS

# Sektory gospodarki zatrudniające najwięcej cudzoziemców

Obcokrajowcy znajdują zatrudnienie w różnych sektorach gospodarki. Dominującą branżą jest działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, w której pracuje 18,2% cudzoziemców zgłoszonych do ZUS. W tej sekcji mieści się m.in. działalność Agencji Pracy Tymczasowej.

Praca fizyczna, często wymagająca niskich kwalifikacji, stanowi przeważającą część zatrudnienia cudzoziemców. Z drugiej strony, rośnie liczba obcokrajowców pracujących w branżach wymagających specjalistycznej wiedzy i umiejętności, takich jak IT, finanse czy inżynieria.
W sektorze zdrowia obserwuje się również wzrost liczby lekarzy i pielęgniarek z zagranicy, co jest odpowiedzią na braki kadrowe w polskich placówkach medycznych.

**Zatrudnienie cudzoziemców wg sekcji PKD**

| sekcja PKD | stan na grudzień 2023r. | % udział PKD w ogólnej liczbie zatrudnionych cudzoziemców |
|---|---|---|
| **N** - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (w tym działalaność agencji pracy tymczasowej) | 210 860 | 18,20% |
| **C** - Przetwórstwo przemysłowe | 188 833 | 16,30% |
| **H** - Transport i gospodarka magazynowa | 164 507 | 14,20% |
| **F** - Budownictwo | 134 191 | 11,60% |
| **G** - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle | 98 764 | 8,50% |
| **I** - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi | 72 632 | 6,30% |
| **J** - Informacja i komunikacja | 55 042 | 4,80% |
| **M** - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna | 50 733 | 4,40% |

| | | |
|---|---|---|
| **S** - Pozostała działalność usługowa | 33 510 | 2,90% |
| **Q** - Opieka Zdrowotna i pomoc społeczna | 32 264 | 2,80% |
| Pozostałe i nieustalone sekcje gospodarki narodowej | 115 504 | 10% |

Opracowanie własne na podstawie danych ZUS

*„Z naszych obserwacji wynika, że polski rynek pracy coraz bardziej upodabnia się do gospodarek zachodnioeuropejskich. Obcokrajowcy w zdecydowanej większości zatrudniani są do prac, których nie chcą wykonywać polscy pracownicy. Te obserwacje pokrywają się także z ogólnym trendem, jeśli chodzi o liczbę uczniów w szkołach zawodowych – w ubiegłym roku szkolnym liczba absolwentów szkół branżowych I stopnia zmniejszyła się o prawie 6% rok do roku. Absolwentów szkół branżowych było o ponad 11 pkt proc. mniej niż absolwentów szkół ogólnokształcących. Na liście zawodów, które chcą wykonywać uczniowie szkół ponadpodstawowych po zakończeniu edukacji, pierwsze trzy miejsca zajmują: specjaliści IT, psycholodzy czy terapeuci oraz medycy. Niewielu młodych ludzi jest zainteresowanych pracą fizyczną czy szkoleniem zawodowym na stanowiskach takich jak spawacz, czy ślusarz. Rekrutacja kadry zagranicznej pozostaje więc dla części przedsiębiorstw remedium na pogłębiające się deficyty kadrowe”* - wskazuje Krzysztof Inglot.

Biorąc pod uwagę kraj pochodzenia pracowników zza granicy, można dostrzec zróżnicowanie struktury zatrudnienia między cudzoziemcami pochodzącymi z krajów Unii i obywatelami państw trzecich. Wśród obcokrajowców z UE dominującymi sekcjami działalności są informacja i komunikacja (13,7%), działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (13,3%) oraz sekcja G, czyli handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów (11,5%). Natomiast wśród cudzoziemców spoza krajów unijnych dominującymi sekcjami PKD jest działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca, w której zawiera się także zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej (18,6%), przetwórstwo przemysłowe (16,6%), transport i gospodarka magazynowa (14,5%) oraz budownictwo (11,7%).

Analizując zmiany w ilości obcokrajowców zatrudnionych w poszczególnych sekcjach PKD, można wysnuć wniosek, że pracodawcy coraz częściej decydują się na samodzielne zatrudnianie pracowników zza granicy. Od 2017 roku systematycznie spada procentowy udział obcokrajowców zatrudnionych w sekcji N, a więc tej związanej z działalnością agencji zatrudnienia, wzrasta natomiast w pozostałych grupach. Zmiany, jakie dotknęły polski rynek pracy po wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie, mogą jednak odwrócić ten trend. Zatrudnienie pracowników z państw trzecich, nieobjętych procedurą uproszczoną ani też specjalnymi regulacjami dotyczącymi zatrudnienia Ukraińców, które obowiązują w Polsce od 2022 roku, jest bowiem znacznie dłuższym i bardziej skomplikowanym procesem.

**Szukasz wsparcia w zatrudnieniu obcokrajowców?**
**Skontaktuj się z naszymi ekspertami i dowiedz się jak możemy Ci pomóc**

**www.personnelservice.pl/kontakt/**

Obcokrajowcy pracujący w Polsce najczęściej zatrudniani są poniżej swoich kwalifikacji. Według badań Eurostatu w 2023r. aż 48% cudzoziemców pracowało na stanowiskach niższych, niż wynika to z ich kwalifikacji zawodowych. Średnia dla Unii Europejskiej wynosi 39,4%. Zdaniem ekspertów zatrudnianie osób poniżej ich kompetencji nie tylko zmniejsza motywację i jakość pracy, ale także wiąże się z realnymi stratami finansowymi. Tak zwany Brain Waste może kosztować unijne gospodarki nawet 33,8mld euro.

## Wpływ wojny w Ukrainie na zmianę profilu obcokrajowców pracujących w Polsce

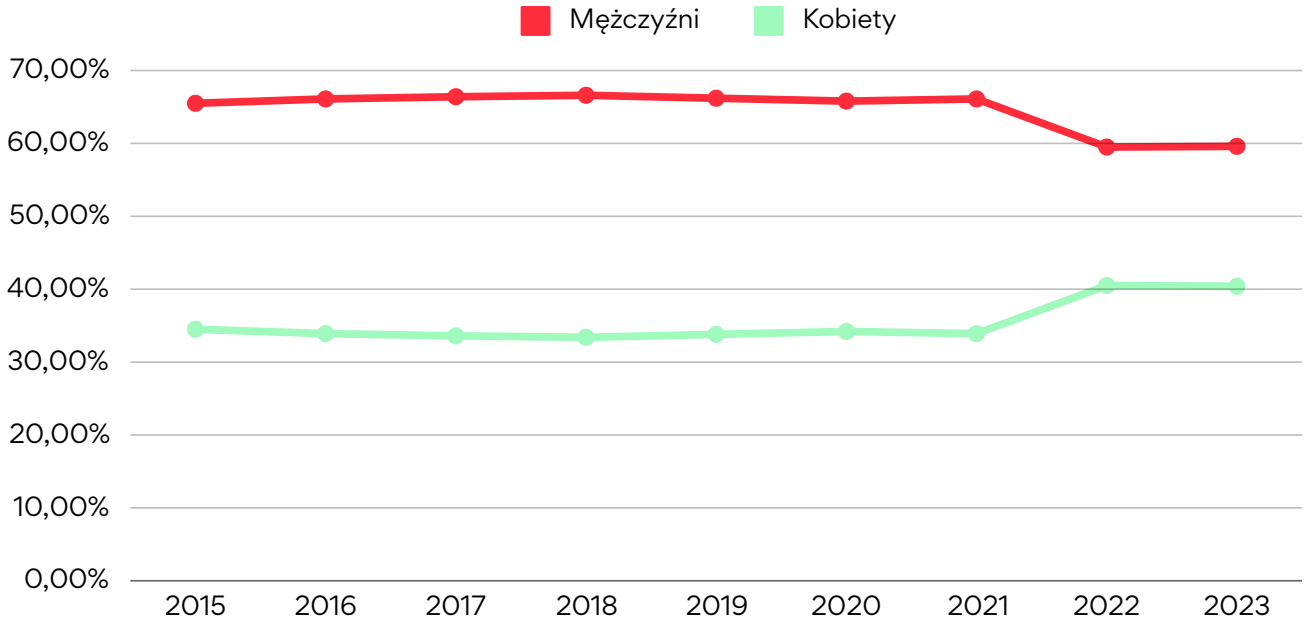
Wojna w Ukrainie miała znaczący wpływ na zmiany profilu obcokrajowców pracujących w Polsce. Napływ uchodźców, głównie kobiet i dzieci, spowodował przesunięcia w strukturze zatrudnienia. Nie tylko zmniejszył się procentowy udział mężczyzn w ogólnej liczbie pracujących obcokrajowców, ale także zwiększyło się zainteresowanie pracodawców kandydatami z innych kierunków niż Ukraina, co przekłada się na wzrost liczby cudzoziemców z nieco odleglejszych geograficznie i kulturowo kierunków.

*„Wojna w Ukrainie wpływa na nasz rynek pracy. W pierwszych miesiącach, kiedy napływ uchodźców był naprawdę duży, wielu pracodawców decydowało się na szersze otwarcie się na zatrudnienie kobiet. Znam zakłady pracy, w których wzrost zatrudnienia kobiet był tak duży, że konieczne było dostosowanie kolejnych pomieszczeń pod szatnie dla pań. Rynek pracy musiał też dostosować się do zmieniającej się sytuacji społecznej, tworząc więcej miejsc pracy w sektorach, które wcześniej nie były zbyt często obsadzane przez cudzoziemców, np. w usługach, edukacji czy pomocy społecznej”* - opisuje Krzysztof Inglot.

Do 2021 roku struktura populacji cudzoziemców według płci nie zmieniała się znacząco. Odsetek mężczyzn w ogólnej puli pracujących obcokrajowców oscylował w granicach 66%.
W grudniu 2022 roku, na skutek napływu dużej liczby uchodźców z Ukrainy, głównie kobiet, udział mężczyzn spadł poniżej 60%. W grudniu 2023 r. wyniósł on 59,6%.

Jeszcze na koniec 2015 roku mężczyźni stanowili 63,5% wszystkich zatrudnionych w Polsce obywateli Ukrainy. W grudniu 2023 roku było ich już tylko 52,2%. Jednocześnie szybko rośnie liczba mężczyzn rekrutowanych z takich kierunków jak Białoruś, Mołdawia czy Gruzja. Mężczyźni stanowią też większość wśród pracujących w Polsce Hindusów.

**Zmiany w strukturze cudzoziemców zgłoszonych do ZUS według płci**




Opracowanie własne na podstawie danych ZUS

# Wyzwania związane z rekrutacją i zatrudnieniem obcokrajowców

Zatrudnienie obcokrajowców w Polsce staje się coraz bardziej powszechne, zwłaszcza w kontekście rosnących niedoborów kadrowych w wielu sektorach gospodarki. Proces ten może przynieść przedsiębiorcom wiele korzyści, ale wiąże się także z wyzwaniami – i to zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Zaczynając od samej rekrutacji i trudności związanych z dotarciem do potencjalnych kandydatów na zagranicznych rynkach pracy, przez weryfikację ich umiejętności i kompetencji oraz uzyskanie odpowiednich dokumentów wizowych, aż po integrację i adaptację w nowym środowisku pracy i życia – bez wątpienia zatrudnienie obcokrajowców wymaga odpowiedniego przygotowania, analizy możliwości oraz określenia i zabezpieczenia ryzyka prawnego.

## Integracja i adaptacja cudzoziemców

Jednym z największych wyzwań związanych z rekrutacją i zatrudnieniem obcokrajowców jest ich integracja i adaptacja w nowym środowisku pracy oraz przystosowanie do życia w Polsce. Szczególnie jeśli rozważamy zatrudnienie pracowników z nieco odleglejszych kręgów kulturowych. Proces ten wymaga nie tylko wsparcia ze strony pracodawców, ale także współpracy z lokalnymi instytucjami, a czasem również organizacjami pozarządowymi. Integracja społeczna, zapewnienie odpowiednich warunków mieszkaniowych, dostęp do edukacji (np. językowej) i opieki zdrowotnej to kluczowe elementy, które wpływają na efektywność adaptacji cudzoziemców w nowym kraju.

**Koordynatorzy Personnel Service wspierają obcokrajowców nie tylko w kwestiach związanych z zatrudnieniem, ale także w sprawach życia codziennego. 7 dni w tygodniu.**

## Bariery instytucjonalne i językowe

Cudzoziemcy w Polsce napotykają na szereg barier instytucjonalnych, takich jak skomplikowane procedury administracyjne związane z legalizacją pobytu i pracy, a także problemy z uznawaniem kwalifikacji zawodowych zdobytych za granicą. Ponadto, bariera językowa jest jednym z głównych wyzwań, które utrudniają pełne włączenie się obcokrajowców do polskiego społeczeństwa i rynku pracy. Brak znajomości języka polskiego ogranicza ich możliwości komunikacyjne, co może prowadzić do izolacji społecznej oraz trudności w znalezieniu odpowiedniej pracy zgodnej z kwalifikacjami.

*„Integracja pracowników z Ukrainy w Polsce przebiegała i nadal przebiega dość szybko. Bliskość kulturowa, językowa i geograficzna ułatwia nie tylko codzienną współpracę w zakładach pracy, ale także wpływa na to, że w zdecydowanej większości Ukraińcy szybko adaptują się do życia w Polsce i często podejmują decyzję o związaniu się z naszym krajem na dłużej, a czasem nawet na stałe. Świadczy o tym choćby liczba nieruchomości mieszkaniowych, które nabywają w Polsce obywatele Ukrainy czy ilość zakładanych przez nich firm. Z pracownikami z odleglejszych kierunków*

*rekrutacyjnych sytuacja nie jest już taka prosta. Bariera językowa jest większa, różnią nas także obyczaje i kultura pracy. W tym kontekście ważne jest, aby odpowiednio przygotować firmę i pracowników na rozszerzenie kadry o cudzoziemców z innych niż Ukraina czy Białoruś kierunków. Warto postawić na szkolenia z różnorodności kulturowej, jeśli nie dla wszystkich zatrudnionych, to przynajmniej dla kierowników i liderów"* - wskazuje Krzysztof Inglot.

Polskie ustawodawstwo, choć jest jednym z najbardziej liberalnych, jeśli chodzi o legalizację pracy, nie jest jednak jednolite i proste – i to zarówno dla pracownika, jak i dla pracodawcy.

W zależności od kraju pochodzenia, cudzoziemcy potrzebują odpowiednich dokumentów, które uprawniają ich do legalnego pobytu i pracy w Polsce. Najczęściej jest to wiza pracownicza lub wiza sezonowa oraz zezwolenie na pracę wydane na konkretnego pracodawcę. Część obcokrajowców można zatrudnić także w ramach tzw. procedury uproszczonej. Dotyczy ona obywateli Armenii, Gruzji, Mołdawii, Białorusi oraz Ukrainy. Choć od wybuchu wojny w Ukrainie, obywatele tego ostatniego kraju mogą korzystać ze specjalnych rozwiązań ułatwiających im znalezienie legalnej pracy w Polsce.

**Szukasz informacji o tym, jak legalizować zatrudnienie obcokrajowców?
Koniecznie sprawdź naszego bloga.**

**www.blog.personnelservice.pl**

Zdecydowana większość obowiązków związanych z legalizacją pracy spoczywa na barkach pracodawcy. Powinien on dokładnie sprawdzić, jakie zezwolenia są wymagane dla danego obcokrajowca. Ważne jest też monitorowanie dat ważności dokumentów i ich terminowe odnawianie.

Błędy formalne w dokumentach, takie jak źle wypełnione wnioski lub brak wymaganych załączników, mogą skutkować odrzuceniem przez instytucje państwowe podania o zezwolenie na pracę lub/i pobyt.

Co więcej, jeśli organ państwowy wyda zezwolenie na podstawie błędnie wypełnionego wniosku, np. na inne stanowisko niż faktycznie powierzymy cudzoziemcowi, pracodawca musi liczyć się z wysokimi karami, które może nałożyć na niego Państwowa Inspekcja Pracy, a także z ... utratą błędnie zatrudnionego pracownika.

**Rekrutujemy. Zatrudniamy. Legalizujemy. Setki tysięcy obcokrajowców znajduje pracę z Personnel Service. Sprawdź czy są wśród nich Twoi pracownicy.**

**www.personnelservice.pl/kontakt/**

# Przyszłość transgranicznej rekrutacji pracowników

Według wyliczeń Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, aby współczynnik obciążenia demograficznego pozostał na obecnym poziomie, w ciągu najbliższych lat Polska musiałaby każdego roku przyjmować między 200 a 360 tys. cudzoziemców w wieku produkcyjnym. Biorąc pod uwagę obecną dynamikę przyrostu obcokrajowców w naszym kraju, ten scenariusz raczej nie ma szans się spełnić. W 2021 roku liczba pracowników zza granicy zgłoszonych do ZUS wzrosła o 150 tys., w 2022 r. o 188 tys. osób, ale już w 2023 r. tylko o 65 tys. osób. Wpływ na to ma nie tylko wyhamowanie rekrutacji pracowników z Ukrainy, ale także długie procedury legalizacyjne dla kandydatów z kierunków, gdzie wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę. A to właśnie rekrutacja z takich krajów, jak Indie, Wietnam, Filipiny może stać się kluczowym elementem strategii wielu polskich firm, zwłaszcza w sektorach, gdzie brakuje siły roboczej.

*„Kilkanaście lat temu, kiedy zaczynaliśmy wdrażać projekt rekrutacji i zatrudnienia pracowników z Ukrainy, wiele przedsiębiorców było sceptycznych. Firmy bały się zatrudniać obcokrajowców i to nie ze względu na kwestie legalizacyjne, bo tym zajmujemy się my, ale ze względu na proces wdrożenia, odmienność kulturową i językową, relacje z polskimi pracownikami zatrudnionymi na etacie czy bezpieczeństwo pracy. Można powiedzieć, że obecnie stajemy przed podobnym wyzwaniem. Oczywiście Ukraińcy są nam bliżsi kulturowo i językowo od kandydatów z Kuby, Filipin czy nawet Uzbekistanu. Jednak z perspektywy czasu i wielu wdrożonych rozwiązań, uważam, że można odpowiednio przygotować zakład pracy i pracujący w nim zespół do współpracy z obcokrajowcami z nieco dalszych kierunków rekrutacyjnych. Sądzę też, że odpowiedni onboarding i wsparcie w postaci programów, np. nauki języka polskiego, ułatwiających adaptacje i integracje z nowym środowiskiem życia oraz pracy, to czynniki, które determinują skuteczne i efektywne wykorzystanie potencjału zagranicznych rynków rekrutacyjnych”* - komentuje Nikodem Żmijewski, Dyrektor Operacyjny Personnel Service.

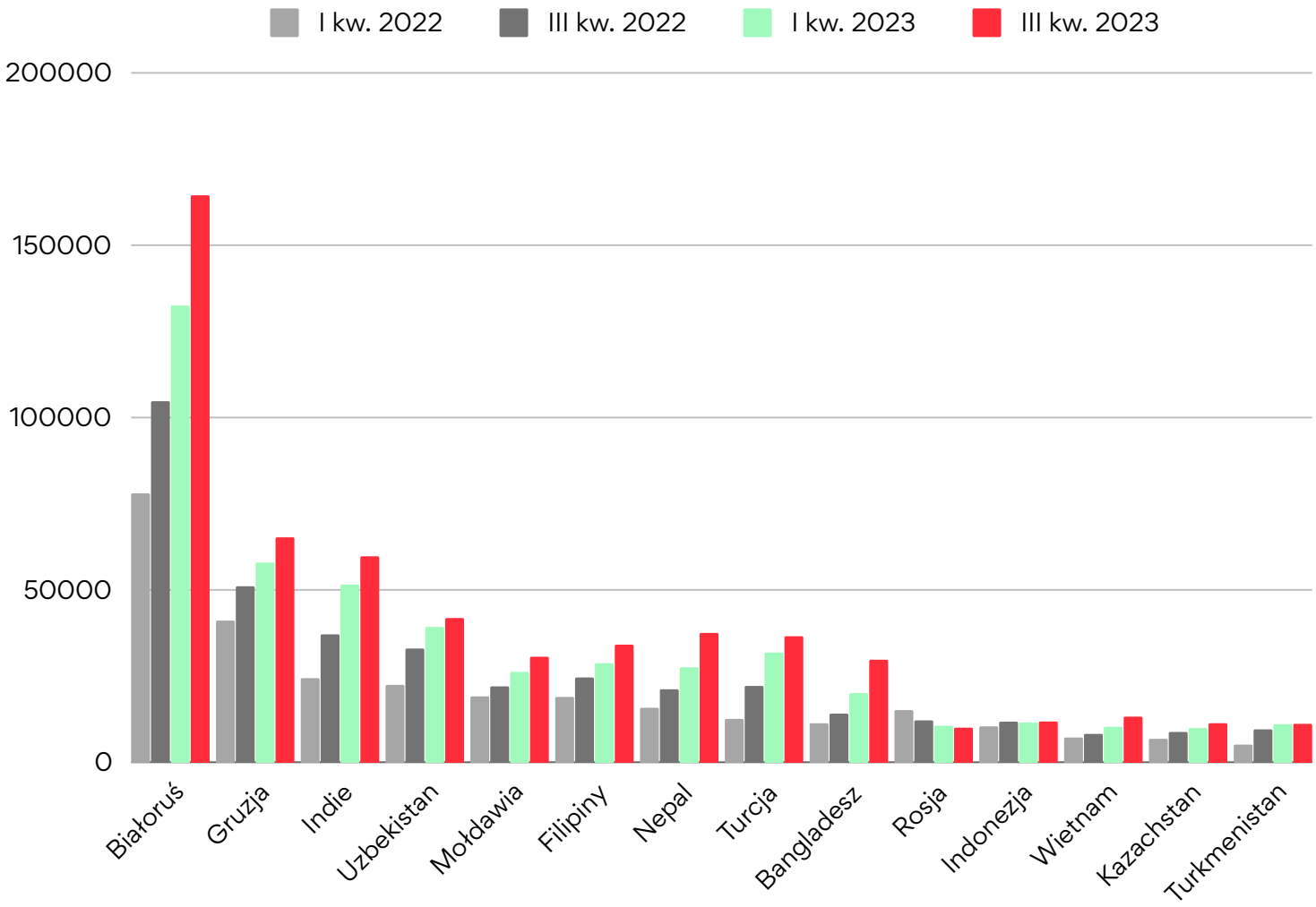
## Nowe kierunki rekrutacyjne

Od 2022 r., czyli od wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie, wielu przedsiębiorców wobec braku możliwości rekrutacji mężczyzn z tego kraju, zdecydowało się na rozszerzenie zespołów o pracowników z innych kierunków. Pierwszym wyborem były oczywiście kraje rosyjskojęzyczne, szczególnie te objęte procedurą uproszczoną, z których już wcześniej, choć w mniejszej skali, zatrudniano pracowników.

Analiza wydanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców w Polsce wskazuje na systematyczny wzrost zainteresowania pracodawców zatrudnieniem obywateli pochodzących z innych krajów niż Ukraina. Także statystyki ubezpieczeń w ZUS potwierdzają ten trend.

Jeszcze w 2015 roku obywatele Białorusi stanowili 4,8% wszystkich obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych, Gruzini – 0,3%. Na koniec 2023 r. było to już odpowiednio 11,5% i 2,3%. Systematycznie wzrasta także liczba pracowników z Indii. Obecnie są czwartą grupę, po Ukraińcach, Białorusinach i Gruzinach, pod względem liczebności zgłoszeń do ZUS.

**Wzrost liczby osób posiadających przynajmniej 1 ważny dokument legalizujący pracę wg obywatelstwa - stan na koniec kwartału z wyłączniem Ukrainy**




Opracowanie własne na podstawie danych opublikowanych przez Rządowe Centrum Legislacyjne

Powyższy wykres przedstawia zmiany liczby cudzoziemców z poszczególnych krajów posiadających co najmniej jeden tytuł pozwalający im na podjęcie pracy w Polsce (zezwolenie na pracę, oświadczenie lub powiadomienie). Z analizy tylko 15 pierwszych krajów o największej liczbie wydanych dokumentów można zauważyć, że pracodawcy nadal najchętniej zatrudnialiby pracowników z kierunków, w których znajomość języka rosyjskiego jest wysoce prawdopodobna. Nawet tych, które wymagają uzyskania zezwolenia na pracę (np. Uzbekistan, Turkmenistan czy Kazachstan). Z drugiej strony widać duże wzrosty w liczbie dokumentów wydanych obywatelom m.in. Indii, Filipin, Nepalu i Bangladeszu.

Jeszcze w 2015 roku obywatele Białorusi stanowili 4,8% wszystkich obcokrajowców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych, Gruzini – 0,3%. Na koniec 2023 r. było to już odpowiednio 11,5% i 2,3%. Systematycznie wzrasta także liczba pracowników z Indii. Obecnie są czwartą grupę, po Ukraińcach, Białorusinach i Gruzinach, pod względem liczebności zgłoszeń do ZUS.

*„Liczba wydanych dokumentów pozwalających na pracę w Polsce nie jest niestety równoznaczna z liczbą pracowników, którzy trafiają na polski rynek pracy. Wydanie zezwolenia jest dopiero pierwszym krokiem w podróży cudzoziemca do Polski. Konieczne jest jeszcze uzyskanie wizy oraz opłacenie i organizacja transportu. Cały proces trwa długo i wymaga dużo cierpliwości i zaangażowania. Nie wszystkie osoby, które uzyskały dokumenty pozwalające na pracę w Polsce finalnie trafi do pracodawców, którzy o takie papiery wystąpili. Część nie przejdzie przez proces wizowy, inni wykorzystają uzyskaną wizę do podróży dalej na zachód, ktoś zrezygnuje. Z zestawienia dołączonego do projektu nowej ustawy dotyczącej zatrudnienia cudzoziemców wynika, że pod koniec 2022 roku 1268 481 osób posiadało tytuł uprawniający do pracy w Polsce, natomiast w statystykach ZUS w tym samym okresie zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych było 1 063 261 obcokrajowców”* - komentuje Krzysztof Inglot.

W perspektywie najbliższych lat można spodziewać się dalszego wzrostu zapotrzebowania na pracowników z zagranicy. Starzenie się polskiego społeczeństwa, coraz mniej liczne kohorty młodych wchodzące na rynek pracy będą wymagały poszukiwania rozwiązań, które pozwolą na szybkie uzupełnienie braków kadrowych. Prawdopodobnie zwiększy się także napływ pracowników z krajów, które dotychczas były mniej reprezentowane na polskim rynku pracy, m.in. Filipin, Indii, czy Kuby i Nepalu. Wiele będzie zależało jednak od przepisów prawa, a te mają się wkrótce zmienić. Rządzący pracują obecnie nad nowymi przepisami legalizującymi pracę cudzoziemców w Polsce. Projekt w obecnym kształcie zakłada pewną dychotomię legalizacyjną. W art. 6 wskazuje m.in., że zatrudnienie pracowników z krajów nie objętych procedurą uproszczoną (oświadczeniową) będzie możliwe wyłącznie na podstawie umowy o pracę (lub umowy o pracę tymczasową). Kandydaci z takich kierunków jak Indie, Nepal czy Filipiny nie będą mogli pracować w oparciu o umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia, umowy o dzieło).

*„Rozwiązania zaproponowane przez rządzących mówią wprost, że zezwolenie na pracę mogą otrzymać jedynie cudzoziemcy, których pracodawcy planują zatrudnić na podstawie umowy o pracę – w tym także pracę tymczasową. Oznacza to, że jeśli projekt przejdzie w takim kształcie, nie będzie możliwe zatrudnienie obcokrajowców na podstawie umów zlecenia, a według danych GUS w 2023 r. co trzeci zatrudniony w Polsce cudzoziemiec wykonywał swoją pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Jakie konsekwencje dla rynku pracy będzie miało wprowadzenie takich zapisów do ustawy? W mojej ocenie możemy spodziewać się przeniesienia znacznej części legalnego dotychczas zatrudnienia do szarej strefy. Wzrośnie także zainteresowanie usługami oddelegowania pracowników zza granicy do Polski – bo część przedsiębiorstw będzie chciała*

*optymalizować koszty. Szczególnie, że od nowego roku mają zacząć także obowiązywać przepisy dotyczące oskładkowania wszystkich przychodów osiąganych z umów cywilnoprawnych. Zapis, który w intencji projektodawcy miałby chronić obcokrajowców przed nadużyciami może więc przynieść wręcz odwrotny skutek"* - komentuje Krzysztof Inglot.

# Podsumowanie

W obliczu złożonych wyzwań, przed którymi stoi Polska, zrozumienie ich wieloaspektowego charakteru oraz wzajemnych zależności staje się kluczowe dla wypracowania skutecznych rozwiązań. Zarówno gospodarka, demografia, jak i rynek pracy są obszarami, które wymagają dogłębnej analizy i przemyślanych działań, aby zapewnić stabilność i długofalowy rozwój kraju.

Polska gospodarka, choć wykazuje stabilny wzrost, napotyka na bariery, które mogą osłabić jej przyszły potencjał. Niski poziom inwestycji w porównaniu do średniej unijnej ogranicza innowacyjność oraz zdolność do konkurowania na arenie międzynarodowej. Wpływa to na spowolnienie tempa wzrostu oraz zmniejszenie atrakcyjności gospodarki dla zagranicznych inwestorów. Koncentracja na konsumpcji prywatnej jako głównym motorze wzrostu gospodarczego, choć skuteczna w krótkim okresie, nie może być długoterminową strategią. W dłuższej perspektywie, konieczne są zwiększone nakłady na rozwój infrastruktury, technologii oraz zasobów ludzkich, aby Polska mogła utrzymać swoją pozycję na globalnym rynku.

Jednak wyzwania gospodarcze to tylko część problemu. Demografia Polski staje się coraz większym wyzwaniem, które ma bezpośredni wpływ na rynek pracy i rozwój gospodarczy. Malejący wskaźnik urodzeń oraz starzenie się społeczeństwa prowadzą do kurczenia się populacji w wieku produkcyjnym. To zjawisko niesie ze sobą dalekosiężne konsekwencje, takie jak wzrost obciążenia systemu emerytalnego, zwiększenie zapotrzebowania na opiekę zdrowotną oraz spadek liczby osób aktywnych zawodowo. Te demograficzne zmiany mogą spowodować istotne zaburzenia na rynku pracy, które będą wymagały szybkiej i zdecydowanej reakcji ze strony państwa oraz sektora prywatnego.

W tym kontekście rośnie znaczenie zatrudniania cudzoziemców, którzy mogą wypełnić luki na rynku pracy. Jednak efektywność tego rozwiązania zależy od jakości polityki migracyjnej oraz programów integracyjnych. Bez spójnej strategii, która ułatwi legalne zatrudnienie cudzoziemców oraz ich integrację społeczną, Polska może napotkać na trudności w utrzymaniu stabilności rynku pracy. Zatrudnienie obcokrajowców musi być prowadzone w sposób przemyślany i skoordynowany, aby faktycznie przyczyniało się do wzmocnienia gospodarki, a nie stwarzało dodatkowych wyzwań związanych z różnicami kulturowymi, barierami językowymi czy potencjalną dyskryminacją.

Jednocześnie nie można zapominać o konieczności modernizacji polskiego rynku pracy poprzez rozwój automatyzacji i robotyzacji. Technologiczne unowocześnienie procesów produkcyjnych i usługowych jest nie tylko odpowiedzią na niedobory kadrowe, ale także kluczowym elementem strategii, która pozwoli Polsce na podniesienie konkurencyjności i efektywności. Wprowadzenie nowych technologii powinno iść w parze z inwestycjami w podnoszenie kwalifikacji pracowników, aby mogli oni sprostać wymaganiom nowoczesnego rynku pracy.

Zatem, przed Polską stoją wyzwania, które wymagają zrównoważonego podejścia i długofalowych działań. Rozwiązanie problemów demograficznych i gospodarczych wymaga współdziałania w wielu obszarach: od polityki migracyjnej, przez rozwój technologiczny, po inwestycje w kapitał ludzki. Polska musi w sposób świadomy i strategiczny wykorzystać potencjał cudzoziemców, jednocześnie inwestując w nowoczesne technologie, aby zapewnić sobie stabilny i zrównoważony rozwój na wiele lat.

# Komentarz eksperta:
# **Krzysztof Inglot, założyciel Personnel Service i ekspert rynku pracy**

W obliczu pogłębiającego się kryzysu demograficznego i wyzwań związanych z brakami kadrowymi, rekrutacja transgraniczna stanowi jeden z kluczowych kierunków, w którym powinna podążać polska gospodarka. W świetle danych przedstawionych w analizowanych rozdziałach, staje się jasne, że Polska, podobnie jak wiele innych krajów europejskich, stoi przed wyzwaniem starzenia się społeczeństwa, kurczenia się populacjiw wieku produkcyjnym oraz malejącej liczby urodzeń.

Rekrutacja pracowników z zagranicy może w znacznym stopniu złagodzić te problemy, wypełniając luki na rynku pracy i wspierając wzrost gospodarczy. Obecne trendy wskazują, że bez aktywnego pozyskiwania siły roboczej z zagranicy, Polska będzie miała trudności z utrzymaniem dotychczasowego tempa rozwoju gospodarczego.
Jednak aby rekrutacja transgraniczna była efektywna i przyniosła długoterminowe korzyści, Polska potrzebuje stabilnej i jednolitej polityki migracyjnej. Taka polityka powinna zapewniać celową migrację, która rzeczywiście uzupełnia braki kadrowe, a nie tylko zwiększa populację. To wymaga od rządu nie tylko elastyczności, ale również ścisłej współpracy z przedsiębiorcami oraz wdrażania programów, które umożliwią integrację migrantów na rynku pracy.

Równolegle do rekrutacji transgranicznej, konieczne jest zintensyfikowanie działań na rzecz robotyzacji i automatyzacji procesów produkcyjnych oraz usługowych. Rozwój nowoczesnych technologii nie tylko zwiększy efektywność przedsiębiorstw, ale także zmniejszy zależność od liczby dostępnych pracowników. Inwestycje w automatyzację mogą stać się kluczowym elementem strategii zarządzania zasobami ludzkimi, zwłaszcza w obliczu prognozowanego dalszego spadku liczby osób w wieku produkcyjnym.

Podsumowując, rekrutacja transgraniczna jest ważnym elementem odpowiedzi na kryzys demograficzny w Polsce, ale nie może być jedynym filarem strategii gospodarczej. Zrównoważony rozwój wymaga jednoczesnego inwestowania w nowoczesne technologie i tworzenia polityki migracyjnej, która odpowie na realne potrzeby rynku pracy.

# Komentarz eksperta:
## Nikodem Żmijewski, Dyrektor Operacyjny Personnel Service

Właściwa integracja obcokrajowców z nowym miejscem pracy i środowiskiem życia ma kluczowe znaczenie dla sukcesu zarówno pracowników, jak i pracodawców. Proces ten, jeśli przeprowadzony prawidłowo, może znacząco wpłynąć na stabilność zespołów, a co za tym idzie, na efektywność i produktywność całej organizacji.

Jednym z najważniejszych elementów tej integracji jest onboarding, czyli proces wprowadzenia nowo zatrudnionych pracowników do firmy. W przypadku obcokrajowców, onboarding musi być szczególnie dobrze przemyślany i dostosowany do ich specyficznych potrzeb. Nie chodzi tu tylko o zapoznanie ich z obowiązkami zawodowymi, ale również o wsparcie w adaptacji kulturowej oraz zrozumieniu norm i wartości panujących w nowym środowisku pracy. Dobrze zaplanowany onboarding może zapobiec wielu problemom wynikającym z różnic kulturowych i językowych, które mogą prowadzić do nieporozumień, obniżenia morale czy nawet do rezygnacji z pracy.

Ponadto, równie ważne jest wsparcie obcokrajowców w czynnościach życia codziennego, szczególnie w pierwszym okresie zatrudnienia. Pomoc w załatwianiu formalności związanych z zakwaterowaniem, dostępem do opieki zdrowotnej, a także nauka języka polskiego mogą znacznie ułatwić im adaptację do nowego otoczenia. Pracodawcy, którzy aktywnie wspierają swoich zagranicznych pracowników w tych aspektach, mogą liczyć na większą lojalność i zaangażowanie z ich strony.

Brak właściwej integracji może prowadzić do wysokiej rotacji pracowników, co z kolei generuje dodatkowe koszty rekrutacji i szkolenia nowych osób. Z drugiej strony, efektywny proces integracji nie tylko zatrzymuje pracowników na dłużej, ale także sprzyja tworzeniu zgranych i produktywnych zespołów, które są w stanie skutecznie realizować cele firmy.

Podsumowując, integracja obcokrajowców z nowym miejscem pracy i środowiskiem życia nie jest tylko kwestią formalną, ale strategicznym elementem, który ma bezpośredni wpływ na sukces organizacji. Inwestowanie w proces onboardingowy oraz wsparcie w codziennym życiu to kroki, które mogą przynieść długotrwałe korzyści zarówno dla pracodawców, jak i dla samych pracowników.

Personnel
Service

www.personnelservice.pl