



Bilans Kapitału
Ludzkiego



UNIWERSYTET
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE



Polski rynek pracy – procesy i zasoby

Na podstawie badań BKL 2021–2022



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



PARP
Grupa PFR

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Polski rynek pracy

– procesy i zasoby

Bilans Kapitału Ludzkiego

Polski rynek pracy – procesy i zasoby – Publikacja stanowiąca podsumowanie badań prowadzonych w ramach BKL w latach 2021–2022

Redakcja:

Jarosław Górniak, Magdalena Jelonek

Recenzenci:

Robert Pater, Justyna Wiktorowicz

Autorzy:

Szymon Czarnik – rozdziały 6, 7

Tomasz Geodecki – rozdział 2

Ewa Ilczuk – rozdział 8

Magdalena Jelonek – rozdziały 2, 5

Marcin Kocór – rozdziały 1, 4, 8

Seweryn Krupnik – rozdział 1

Wojciech Kubica – rozdziały 3, 5

Jolanta Perek-Białas – rozdział 3

Piotr Prokopowicz – rozdział 4

Anna Szczucka – rozdział 1

Barbara Worek – rozdziały 5, 8

Anastazja Zakusiło – rozdziały 6, 7

Koordinacja i współpraca merytoryczna (PARP):

Maja Dobrzyńska

Rafał Pląsek

Wioletta Skrzypczyńska

Anna Tarnawa

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

ISBN: 978-83-7633544-5

Skład, łamanie, korekta i druk:

Pracownia C&C Sp. z o.o.

Publikacja dostępna na stronie internetowej www.parp.gov.pl

Warszawa 2023



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Wstęp	7
Główne wnioski	14
Czy polskie firmy są przygotowane na trendy kształtujące obecnie rynek pracy?	
Podejmowanie działalności rozwijającej kompetencje oraz innowacyjnej i B+R.....	14
Inflacja i różnicowanie się cen produktów a zmiany sytuacji ekonomicznej Polaków	16
Aktywność starszych osób na rynku pracy a ich decyzje związane z przejściem na emeryturę.....	18
Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach w obliczu kryzysów.....	19
Wiek i zdrowie jako kluczowe determinanty sytuacji rynkowej Polek i Polaków.....	20
Środowisko pracy kobiet i mężczyzn.....	22
Pracownicy zagraniczni w Polsce po wybuchu wojny w Ukrainie.....	24
Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w świetle danych BKL	25
Część I. Procesy.....	29
1. Czy polskie firmy są przygotowane na trendy kształtujące obecnie rynek pracy?	
Podejmowanie działalności rozwijającej kompetencje i innowacyjnej.....	31
Wprowadzenie.....	31
Czynniki oddziałujące na rynek pracy.....	32
Zmiana technologiczna.....	33
Zrównoważony rozwój i podwójna transformacja.....	36
Dodatkowe czynniki pośredniczące.....	37
Potrzeby kompetencyjne pracodawców.....	38
Wpływ szoków na działalność polskich firm	42
Strategie rekrutacyjne firm.....	46
Działania rozwojowe podejmowane przez firmy	49
Poziom innowacji i działań B+R	52
Podsumowanie	56
Literatura	58
Aneks	61

2. Ocena sytuacji ekonomicznej z perspektywy indywidualnej w okresie przyspieszonego wzrostu cen.	63
Wprowadzenie.....	63
Indeks cen konsumpcyjnych a przeciętne wynagrodzenie w Polsce w latach 2017–2022	64
Zróżnicowanie wynagrodzeń realnych według sektorów własności w wybranych sekcjach gospodarki narodowej w latach 2017–2022	67
Wynagrodzenia i subiektywna ocena sytuacji materialnej Polaków w świetle danych BKL	73
Podsumowanie	82
Literatura	84
3. Aktywność starszych osób na rynku pracy a ich decyzje związane z przejściem na emeryturę.....	85
Wprowadzenie.....	83
Zmiany demograficzne wyzwaniem dla rynku pracy	86
Aktywność zawodowa osób w wieku okołoemerytalnym w Polsce	88
Aktywność edukacyjna osób w wieku okołoemerytalnym	91
Zadowolenie z pracy osób w wieku okołoemerytalnym.....	93
Decyzje o przejściu na emeryturę.....	94
Podsumowanie	99
Literatura	100
4. Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach w obliczu sytuacji kryzysowych.	102
Wprowadzenie.....	102
Planowanie długoterminowe	104
Sposób podejmowania decyzji	109
Narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi	111
Kultura organizacyjna polskich przedsiębiorstw	119
Podsumowanie	123
Literatura	124
Część II. Zasoby.	127
5. Wiek i zdrowie jako kluczowe determinanty sytuacji rynkowej Polek i Polaków.	129
Wprowadzenie.....	129
Osoby starsze i młodsze na rynku pracy w świetle danych BKL.....	130
Zatrudnienie, formy wykonywanej pracy i bezrobocie	131

Zarobki i zadowolenie z pracy.....	132
Kompetencje i wykształcenie	133
Samopoczucie psychiczne i zdrowie w 2022 r.....	134
Wiek i zdrowie a ocena i rozwój kompetencji.....	143
Podsumowanie	153
Literatura	153
 6. Środowisko pracy kobiet i mężczyzn.....	156
Wprowadzenie.....	156
Aktywność zawodowa i rodzaje zatrudnienia.....	156
Samoooceny i wymagania kompetencyjne	160
Zadowolenie z różnych aspektów pracy	168
Środowisko pracy.....	170
Relacje z przełożonymi	173
Podsumowanie	177
Literatura	178
 7. Pracownicy zagraniczni w Polsce po wybuchu wojny w Ukrainie.....	179
Wprowadzenie.....	179
Pracownicy ukraińscy w Polsce po wybuchu wojny	180
Zatrudnianie cudzoziemców na kluczowe stanowiska w polskich firmach.....	184
Podsumowanie	190
Literatura	191
 8. Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.....	192
Wprowadzenie.....	192
Definicja i skala niepełnosprawności w Polsce i w innych państwach OECD	194
Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy wg badań BKL 2017–2021	196
Samooocena kompetencji osób z niepełnosprawnościami	201
Aktywność edukacyjna osób z niepełnosprawnościami	204
Podsumowanie	213
Literatura	214
Aneks.....	216
 9. Nota metodologiczna.	219
Badania pracodawców	219
Badania osób dorosłych	223
Badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe.....	227

Szanowni Państwo,

przekazujemy Państwu opracowanie stanowiące podsumowanie ostatniej fali badań prowadzonych w latach 2021-2022 w ramach drugiej edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL) – projektu realizowanego przez PARP wspólnie z zespołem ekspertów z Uniwersytetu Jagiellońskiego pod kierunkiem prof. Jarosława Górniaka.

Był to bardzo niespokojny czas w polskiej i światowej gospodarce, naznaczonej konsekwencjami pandemii COVID-19, wojny w Ukrainie i rosnącej inflacji. W niniejszej publikacji znajdziecie Państwo przybliżenie tematyki inflacji i jej subiektywną percepcję oczami respondentów badania BKL. Całość opracowania została podzielona na „Procesy” i „Zasoby”. Pod pierwszym tytułem skupione zostały rozdziały analizujące, w świetle wyników BKL, reakcje rynku pracy na ważne trendy występujące w gospodarce i społeczeństwie. W „Zasobach” zaś zawarta została charakterystyka różnych aspektów kapitału ludzkiego w Polsce. Zestawienie w ten sposób wyników badań pozwala na dokonanie szeroko zakrojonej analizy zjawisk zachodzących w polskiej gospodarce, które kształtują rynek pracy.

W Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości jesteśmy świadomi, że brak osób z odpowiednimi umiejętnościami jest dla pracodawców większym ograniczeniem niż niedostępność kapitału a niedopasowania kompetencyjne mogą być poważnym hamulcem dla rozwoju gospodarki. Dlatego od ponad dwóch dekad towarzyszymy przedsiębiorcom w kreowaniu i kształtowaniu kompetencji niezbędnych do sprostania wymogom konkurencyjnej gospodarki. Będziemy to czynić dalej poprzez kontynuację badań w ramach trzeciej już edycji BKL 3.0 – gdzie poza dalszym ciągiem obserwacji rynku pracy pod kątem podaży i popytu na kompetencje, wprowadzamy nowe elementy w postaci badań tematycznych. Ich wyniki pozwolą adekwatnie reagować na nowe zjawiska związane ze zmianami technologicznymi, demograficznymi oraz zieloną transformacją. Mamy nadzieję, że zarówno nasze planowane działania, jak i prezentowany raport będą stanowić dla Państwa źródło inspiracji do podejmowania aktywności w swojej przestrzeni zawodowej.

Serdecznie zapraszamy do lektury

Mikołaj Różycki

Prezes

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wstęp

Druga edycja projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, rozpoczęta w 2016, roku dobiega końca. Przez ten czas monitorowaliśmy kształtowanie się oczekiwań pracodawców co do kompetencji pracowników i dostępność pracowników z określonymi kompetencjami na rynku pracy. Badaliśmy aktywność przedsiębiorstw i osób w zakresie rozwoju kompetencji oraz motywacje i bariery w tym obszarze. Analizowaliśmy czynniki kształtujące sytuację pracowników na rynku pracy pod względem warunków płacowych i pewności zatrudnienia, w tym zróżnicowanie położenia na rynku pracy ze względu na płeć, wiek, wykształcenie, w obrębie grup zawodowych czy branż. Analizowaliśmy zarządzanie zasobami ludzkimi w firmach i jak na to wpływa ich dynamika rozwojowa. Staraliśmy się uchwycić konsekwencje „czarnych łabędzi”, które pojawiły się na ścieżce rozwoju gospodarczego w postaci pandemii COVID-19 i agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę. Wszystkie te analizy były oparte na danych pozyskanych w oparciu o najlepsze możliwe do osiągnięcia standardy metodologiczne, którym starali się sprostać w trudnych warunkach realizacyjnych nasi partnerzy realizujący badania w terenie: Centrum Badania Opinii Społecznej w zakresie badań ludności i PBS w zakresie badań przedsiębiorstw oraz podmiotów oferujących usługi rozwojowe. Dane, kwestionariusze i opis metodologii badań – zgodnie ze standardami otwartej nauki – dostępne są dla wszystkich, którzy chcą je analizować na własną rękę, na stronie internetowej projektu BKL, gdzie również publikowane są kolejne raporty. Niniejszym raportem zamykamy ten cykl badań.

Były one realizowane w terenie w latach 2017–2022; typowym okresem realizacji był ostatni kwartał roku. Naprzemiennie realizowano badania przekrojowe na próbach losowanych z rejestru PESEL dla ludności oraz z Polskiej Bazy Danych Bisnode dla przedsiębiorstw połączone z próbą panelową wygenerowaną w toku pierwszych badań (2017, 2019, 2021) oraz badania wyłącznie na próbie panelowej (2018, 2020, 2022). W BKL badaliśmy też odrębnie firmy z sektora usług rozwojowych w oparciu o próby losowane z operatu sporządzonego w oparciu o rejestry podmiotów z tego sektora (GUS, System Informacji Oświatowej, Rejestr Instytucji Szkoleniowych, Baza Usług Rozwojowych). Wyniki przytaczane w poszczególnych tekstach odwołują się do określonych badań, podane są też liczebności prób, na podstawie których obliczono wyniki. W realizacji badań używano mieszanych technik kontaktu z respondentami. Zwłaszcza w okresie pandemii znaczny udział w badaniach uzyskały

techniki niewymagające osobistego kontaktu z respondentem, czyli wywiady telefoniczne lub ankiety wypełniane przez internet, podczas gdy wcześniej dominowały wywiady osobiste wspomagane komputerowo. Zastosowanie mieszanych technik sondażu umożliwiło uzyskiwanie satysfakcjonujących poziomów realizacji próby (powyżej 50%) oraz relatywnie wysoką retencję panelu (na ogół ok. 70–80% poprzedniej fali). Wiązało się to z dużym wysiłkiem realizatorów badań i wyróżniło próby realizowane w ramach BKL na tle innych badań sondażowych prowadzonych w Polsce. Zbiorcza informacja na temat doboru prób i ich realizacji w poszczególnych falach badań zawarta jest w nocy metodologicznej zamieszczonej na końcu niniejszego opracowania.

W ciągu całego trwania tej edycji badań – z wyjątkiem pierwszego roku pandemii – Polska cieszyła się relatywnie wysokim wzrostem gospodarczym, któremu towarzyszył systematyczny spadek bezrobocia i wzrost realnego poziomu wynagrodzeń, zarówno przeciętnych, jak i minimalnych, czemu przez wiele lat towarzyszyła niska inflacja. Ogólny poziom cen zaczął silniej rosnąć w czasie pandemii, zwłaszcza od 2021 r., pod wpływem zakłócenia światowych łańcuchów dostaw, wewnętrznych przerw i ograniczeń w działalności przedsiębiorstw oraz ekspansywnej polityki finansowej i pieniężnej motywowanej przeciwdziałaniem załamaniu gospodarki i masowemu bezrobociu. Inflacja eksplodowała w roku 2022, gdy na wcześniejsze czynniki nałożyły się konsekwencje wojny w Ukrainie. Przejściowo doprowadziło to nawet do spadku realnego poziomu wynagrodzeń, z czego rynek pracy stopniowo wychodzi w 2023 r.

W bieżącym roku mamy do czynienia ze słabnącą koniunkturą, co jest przejściowym i spodziewanym efektem procesu obniżania inflacji, między innymi pod wpływem antyinflacyjnych posunięć NBP (cykl wzrostu stóp procentowych rozpoczęty od poziomu 0,50 w lipcu 2021 r. do 6,75 w sierpniu 2022 r.) oraz osłabienia koniunktury w istotnym otoczeniu polskiej gospodarki, szczególnie w Niemczech. Nawet jednak i w tej sytuacji na rynku pracy mamy nadal do czynienia z rynkiem pracownika i historycznie najniższym poziomem bezrobocia: stopa bezrobocia rejestrowanego – 5% w czerwcu 2023 r., a według wskaźnika BAEL – 2,9% w pierwszym kwartale 2023 r. Jeszcze dziesięć lat temu, ten pierwszy wskaźnik przekraczał 13%, a ten drugi w I kwartale 2013 r. wynosił ponad 12%. Stoi za tym zarówno wzrost liczby zatrudnionych odzwierciedlający dostępność miejsc pracy, jak i spadek liczby osób w wieku produkcyjnym: z 24,8 mln w 2010 r. do 21,2 mln w 2022 r.¹.

¹ Dane w tym akapicie podawane są za Głównym Urzędem Statystycznym (<https://stat.gov.pl>).

Taka sytuacja odróżniała kontekst badań prowadzonych w BKL II od BKL I, realizowanego w okresie zmagania się z konsekwencjami światowego kryzysu finansowego, w którym polska gospodarka również wyróżniała się swoją odpornością, ale wyzwania na rynku pracy miały inny charakter. W obecnych warunkach przed instytucjami rynku pracy stoi zadanie przebudowania swojego sposobu funkcjonowania tak, by były użyteczne w rozwiązywaniu problemów z dostępnością pracowników o odpowiednich kompetencjach, których brak może być istotnym czynnikiem hamującym wzrost gospodarczy. Przed poważnym wyzwaniem stają też instytucje edukacyjne, nie tylko w zakresie przygotowania młodych osób wkraczających na rynek pracy, lecz także, w coraz większym stopniu, w zakresie dostosowania kompetencji osób aktywnych zawodowo do zmian technologicznych i organizacyjnych w przedsiębiorstwach.

Niniejsze opracowanie podzielone zostało na dwie części: „Część I. Procesy” i „Część II. Zasoby”. W Części I skupione są rozdziały analizujące w świetle wyników Bilansu Kapitału Ludzkiego reakcje na ważne trendy występujące w gospodarce i społeczeństwie. W pierwszym z nich analizowane są procesy kształtujące rynek pracy: zmiany technologiczne, strategiczne wybory w politykach publicznych związane ze zrównoważonym rozwojem, zmiany geostrategiczne w polityce międzynarodowej oraz inne czynniki, które łącznie radykalnie zwiększają niepewność w prowadzeniu działalności gospodarczej i kształtowaniu polityk publicznych. Zasadnym jest przyjrzenie się w tych okolicznościach reakcjom na nie polskich firm. Innym z ważnych moderatorów jest inflacja i reakcja na nią w różnych sektorach gospodarki oraz percepcja ze strony ludności. Kolejnym trendem jest starzenie się społeczeństwa. W tym kontekście zbadania wymagała aktywność zawodowa osób zbliżających się do wieku emerytalnego oraz decyzje o przejściu na emeryturę, gdyż przedłużenie aktywności zawodowej jest jednym z kluczowych sposobów uzupełnienia niedoborów na rynku pracy. W kontekście tych trendów i reakcji na nie, w obliczu wzrostu niepewności i zmian, które zaszły pod wpływem pandemii, interesująca jest dynamika rozwoju zarządzania strategicznego kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach. Te wszystkie analizy dają pewien wgląd w „Procesy”, które przenikają polską gospodarkę i kształtują rynek pracy.

Pod hasłem „Zasoby” zawarliśmy charakterystykę różnych aspektów kapitału ludzkiego w Polsce. Charakterystyka ta została przeprowadzona pod kątem wieku i zdrowia, płci, sytuacji pracowników–imigrantów spoza Polski, w szczególności Ukraińców oraz osób z niepełnosprawnościami. Wszystkie te cechy wywierają istotny wpływ na sytuację osób

na rynku pracy, na ich kompetencje i możliwość oraz motywację do ich wykorzystania i rozwoju. W obliczu narastających problemów z dostępnością pracowników, zwłaszcza posiadających potrzebne kompetencje, ważne jest zbadanie rezerw, które mogą być ukryte za barierami związanymi z cechami dyskryminującymi uczestników rynku pracy. Temu służą rozdziały zebrane w drugiej części opracowania.

Nasze opracowanie otwiera rozdział autorstwa Anny Szczuckiej, Seweryna Krupnika i Marcina Kocóra poświęcony adaptacji polskich firm do czynników kształtujących rynek pracy. Wprowadzanie nowych technologii, cyfryzacja, automatyzacja pracy przy jednoczesnym nacisku w zakresie polityk publicznych na „zieloną” transformację energetyczną wymaga od przedsiębiorstw dostosowania pod względem struktury i zarządzania kapitałem ludzkim. Autorzy rozdziału pokazują na podstawie wyników badań BKL, jak firmy odpowiadają na zmiany w otoczeniu oraz pojawiające się szoki i generowane przez nie niepewności przez swoje działania w dwóch obszarach: polityki zatrudniania osób o określonych kompetencjach oraz aktywności rozwojowej i innowacyjnej. Czy wzrost niepewności prowadzi do zwiększenia aktywności inwestycyjnej i innowacyjnej, czy wręcz przeciwnie? Czy rośnie zainteresowanie inwestowaniem w rozwój pracowników, czy też raczej wyszukiwaniem na rynku pracy nowych zasobów o profilu lepiej dopasowanym do potrzeb? Wyniki badań osadzone są przez autorów w szerszym kontekście trendów oddziałujących na współczesną gospodarkę, a w szczególności rynek pracy.

Kolejny rozdział, napisany przez Tomasza Geodeckiego i Magdalenę Jelonek, poświęcony jest poważnemu problemowi polskiej i globalnej gospodarki, jakim jest inflacja. W 2022 r. odnotowaliśmy średnioroczny wzrost poziomu cen towarów i usług konsumpcyjnych na poziomie 14,4%, co było poziomem inflacji nienotowanym od 1997 r. Był to też rok, w którym odnotowany został po raz pierwszy od wielu lat spadek wynagrodzeń w ujęciu realnym. Autorzy analizują dynamikę wynagrodzeń w ujęciu sektorowym. Przedstawiają też wyniki badań BKL dotyczące subiektywnej percepcji konsekwencji inflacji dla poziomu życia i czynniki ją różnicujące. Wskazują na powiązanie niższego poziomu dochodów zarówno z percepcją silniejszego obniżenia możliwości nabywczych nawet w sytuacji wyższego wzrostu nominalnego wynagrodzenia niż wskaźnik inflacji oraz noszące charakter syndromu powiązanie niższych dochodów z gorszą oceną zdrowia, mniejszym zadowoleniem z pracy i mniejszym zaangażowaniem w podnoszenie kompetencji.

Trzeci rozdział, autorstwa Wojciecha Kubicy i Jolanty Perek-Białas, przenosi uwagę na osoby starsze. Zmiany demograficzne – gwałtowne starzenie się polskiego społeczeństwa i zmniejszanie liczby osób w wieku produkcyjnym – będą się odciskały coraz silniej na funkcjonowaniu polskiej gospodarki i jej zdolności do wzrostu. By utrzymać satysfakcjonującą dynamikę, konieczne będzie albo importowanie pracowników z zagranicy, co ma swoje ograniczenia i konsekwencje, albo kompensowanie spadku liczby pracowników silnym wzrostem wydajności pracy, co wymaga innowacji produktowych i procesowych oraz inwestycji w wysoko produktywny kapitał rzeczowy i ludzki. To jest bardzo trudne wyzwanie. Dlatego trzeba dbać o zatrzymanie na rynku pracy osób starszych, tak długo, jak będą mogły wykonywać pracę w sposób satysfakcjonujący je i produktywny. W omawianym rozdziale przedstawiona jest aktywność zawodowa osób w wieku okołoemerytalnym w Polsce na tle innych krajów europejskich oraz w perspektywie płci. Pokazana została również ich aktywność edukacyjna, która jest ważnym czynnikiem umożliwiającym adaptację do zmieniających się wymagań w środowisku pracy oraz satysfakcja z pracy. W tym kontekście autorzy prezentują deklaracje dotyczące zamiarów przejścia na emeryturę i identyfikują czynniki, które towarzyszą tym decyzjom.

Następny rozdział, autorstwa Piotra Prokopowicza i Marcina Kocóra, przedstawia obraz strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach. Autorzy odnotowali wyraźny wzrost udziału firm, które planują swoją działalność w perspektywie przekraczającej potrzeby bieżącego funkcjonowania oraz ponowne wydłużenie typowej perspektywy planistycznej do poziomu poprzedzającego kryzys pandemiczny. Nastąpiły też ciekawe zmiany w zakresie występowania partycypacyjnego modelu podejmowania decyzji, zasięgu stosowania poszczególnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi oraz w modelach kultury organizacyjnej. Po szczegółowe informacje na ten temat należy sięgnąć do tego interesującego rozdziału.

W piątym rozdziale powraca zagadnienie wieku i zdrowia jako determinant sytuacji osób na polskim rynku pracy. Tym razem cechy te analizowane są przez Magdalenę Jelonek, Wojciecha Kubicę i Barbarę Worek systematycznie w relacji do innych ważnych czynników, jak: sytuacja na rynku pracy, zarobki i satysfakcja z pracy, samoocena kompetencji i wykorzystanie wykształcenia oraz aktywność edukacyjna. Oczywiście, analizowane są też wzajemne związki samooceny zdrowia z wiekiem. Zdrowie jest bardzo ważnym czynnikiem kapitału ludzkiego. Powiązanie wieku i zdrowia między sobą oraz z różnymi aspektami

funkcjonowania na rynku pracy wskazuje na bardzo duże znaczenie polityki zdrowotnej i senioralnej w odpowiedzi na problemy wynikające ze starzenia się społeczeństwa.

Do dobrej tradycji publikacji w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego należy penetrowanie zależności pomiędzy różnymi aspektami sytuacji osób na rynku pracy a płcią. Nie zabrakło tej problematyki i w tym tomie. Jak zwykle, o środowisku pracy kobiet i mężczyzn pisze Szymon Czarnik, tym razem we współpracy z Anastazją Zakusiło. Autorzy zaczynają od „twardych” charakterystyk porównawczych sytuacji kobiet i mężczyzn na rynku pracy, jak udział osób wykonujących pracę zarobkową i rodzaj tej pracy ze względu na charakter umowy wiążącej z pracodawcą. Pokazują też różnice profili kobiet pod względem rodzaju wykonywanego zawodu, co obrazuje silną segmentację rynku pracy, zwłaszcza w grupie osób z niższym wykształceniem. Podstaw tej segmentacji można w pewnym stopniu szukać w różnicach samooceny kompetencji między kobietami a mężczyznami, którą w ciekawy sposób prezentują autorzy, a także w preferencjach pracodawców i związku, który występuje między tymi ocenami. Kobiety i mężczyźni nie różnią się silnie w deklaracjach zadowolenia z zarobków czy ocenie różnych aspektów wykonywanej pracy, choć subtelne różnice i ogólna hierarchia ocen są warte poświęcenia uwagi temu rozdziałowi.

Rozdział siódmy przygotowany został przez ten sam zespół autorów, co poprzedni, przy czym pierwszą autorką jest tu Anastazja Zakusiło. Dotyczy on pracowników zagranicznych w Polsce po wybuchu wojny w Ukrainie, najpierw samych Ukraińców, a następnie ogółu cudzoziemców. W zakresie ograniczonych danych, które zgromadziliśmy w badaniu BKL – dedykowanym nie tylko problematyce cudzoziemców na rynku pracy – rozdział ten przynosi interesujące dane dotyczące zatrudnienia pracowników z Ukrainy i cudzoziemców w ogóle przez polskie przedsiębiorstwa. Wskazuje też na otwartość polskich pracodawców na zatrudnienie osób z zagranicy, także na kluczowych stanowiskach.

Rozdział ósmy zamyka niniejsze opracowanie. Nie oznacza to wcale, że problematyka w nim poruszana jest najmniej ważna – wręcz przeciwnie. Ta część, autorstwa Marcina Kocóra, Barbary Worek i Ewy Ilczuk porusza problematykę sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Już sama skala problemu wskazuje na jego powagę: wprawdzie 6% osób w wieku produkcyjnym posiada formalny status osoby niepełnosprawnej, ale aż 23% doświadcza różnorodnych utrudnień w życiu codziennym. Podejmując ten problem, dotykamy zatem co czwartej osoby w wieku produkcyjnym. Usunięcie lub złagodzenie barier utrudniających wielu z nich wykonywanie pracy dałoby im satysfakcję z produktywnego

życia, a gospodarce wymierne korzyści. Autorzy pokazują, jak wygląda sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy, jak oceniają one swoje kompetencje i jaki jest obraz ich aktywności edukacyjnej. Nie przenosząc do wstępu kluczowych informacji zawartych w tekście, trzeba podkreślić, że pokazują one, jak wiele jest jeszcze do zrobienia w tym obszarze.

Tradycyjnie już dziękuję naszym partnerom z Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości: Annie Tarnawie, Wioletcie Skrzypczyńskiej, Mai Dobrzyńskiej, Rafałowi Płaskowi i pani dyrektor Departamentu Analiz i Strategii Paulinie Zadurze za znakomitą, twórczą współpracę na wszystkich etapach realizacji projektu i za cenne uwagi przekazane autorom tekstów po przeczytaniu ich pierwszej wersji.

Jarosław Górniak

Główne wnioski

Czy polskie firmy są przygotowane na trendy kształtujące obecnie rynek pracy? Podejmowanie działalności rozwijającej kompetencje oraz innowacyjnej i B+R

- Na rynek pracy w Polsce oddziałuje szereg czynników. Większość analiz krajowych i międzynarodowych za najważniejsze trendy uznaje zmianę technologiczną prowadzącą do automatyzacji pracy, dążenie do bardziej zrównoważonego rozwoju oraz zmiany demograficzne i geopolityczne. Ponadto, nadal widoczny jest wpływ pandemii COVID-19. Na konkretnych pracodawców oddziałują interakcje tych czynników, przez co zwiększają niepewność działalności.
- Szacowany wpływ czynników na rynek pracy jest bardzo duży. Jego ostateczny rozmiar zależy także od gotowości i zdolności polskich pracodawców do ich wykorzystania lub dostosowania się do nich. Szacuje się, że z powodu samej automatyzacji do 2030 r. praca ponad połowy osób w Europie znacznie się zmieni (Smit, Tacke, Lund, Manyika, & Thiel, 2020).
- Analizy wskazują, że niedopasowania kompetencyjne mogą być najpoważniejszym hamulcem zmiany technologicznej: 50% pracowników w Europie potrzebuje podniesienia kompetencji cyfrowych, by lepiej wykonywać swoją pracę. W szkoleniach najrzadziej biorą udział osoby o najniższych kompetencjach cyfrowych (CEDEFOP, 2022a).
- Poza długofalowymi trendami, które oddziałują na firmy, w 2022 r. miało miejsce szereg „incydentalnych” kryzysów, które jako takie zwiększają niepewność firm i ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej. Przedsiębiorcy w ostatnim roku najsilniej odczuli wpływ inflacji, kryzysu energetycznego i utrzymujących się skutków pandemii COVID-19. Nieco rzadziej wskazywali na dotkliwe konsekwencje wojny w Ukrainie oraz konsekwencje przerwania lub ograniczenia łańcuchów dostaw. Blisko trzy czwarte dużych i średnich pracodawców określiło, że kryzysy te miały duży lub średni wpływ na ich działalność gospodarczą. Aż 82% badanych firm odczuło średni lub duży wpływ co najmniej jednego z kryzysowych zjawisk, a połowa wskazała, że kryzysy te oddziaływały na ich działalność równolegle.
- Branża budowlana należy do sektorów najmocniej odczuwających w 2022 r. skutki opisywanych zjawisk – blisko połowa firm dużych i średnich z tej branży (48%) wskazała, że doświadczyła równocześnie wpływu wszystkich kryzysów na działalność

gospodarczą w ostatnim roku. Kryzys energetyczny i inflacja były bardzo istotnymi czynnikami rzutującym także na sytuację firm silnie rozwijających się.

- Poczucie nieprzewidywalności na rynku i niepewności co do warunków prowadzenia działalności gospodarczej to są czynniki ryzyka, które obniżają skłonność pracodawców do podejmowania decyzji o nowych nakładach inwestycyjnych lub zwiększaniu ich skali. W 2022 r. można było m.in. zaobserwować, że pracodawcy nie intensyfikowali działań w zakresie dopasowania i rozwijania kompetencji swoich pracowników. Ogólny odsetek dużych i średnich firm, które w 2022 r. ponosiły jakiegokolwiek nakłady na inwestycje w rozwój kompetencji pracowników, był nieco niższy w stosunku do okresu przed pandemią i w jej trakcie (86% w stosunku do 90–91% w latach 2018 i 2020). Choć większość firm prowadziła nadal takie działania, to połowo z nich ograniczyła zróżnicowanie realizowanych form inwestycji w kadry.
- W perspektywie porównawczej dla lat 2018, 2020 oraz 2022 r. widoczne jest również osłabienie aktywności innowacyjnej średnich i dużych firm. W stosunku do okresu przed pandemią o 9 p.p. obniżył się odsetek firm, które w 2022 r. wdrożyły innowacje w swojej organizacji, oraz o 10 p.p. – firm, które ponosiły nakłady na prace B+R. Widoczne jest branżowe zróżnicowanie tej aktywności, zarówno w ujęciu przekrojowym jak i dynamicznym. Najwyższy odsetek firm z sektora przemysłu i górnictwa, które rozpoczęły w ostatnim roku działalność innowacyjną, może potwierdzić założenie, że w tej branży część firm wykorzystała potencjał płynący m.in. z prosperity na rynku paliw wywołanego przez kryzys energetyczny.
- Działalność innowacyjna dużych i średnich firm rzadko ma charakter ciągły – tylko 6% firm spośród biorących udział w panelu w latach 2018, 2020 i 2022 wdrażało jakąkolwiek innowacyjną zmianę w każdym z tych okresów, a blisko połowa (45%) pozostała bierna innowacyjnie.
- Osłabienie aktywności inwestycyjnej w tych dwóch wymiarach (kapitał ludzki oraz innowacyjność) może negatywnie oddziaływać na potencjał firm do adaptacji i wykorzystania zmian generowanych przez oddziaływanie globalnych trendów na rynek.
- Dla pracodawców najważniejsze są w zasadzie trzy ogólne kategorie kompetencji – samoorganizacyjne (gotowość do brania odpowiedzialności, zarządzanie czasem i terminowość, samodzielna organizacja pracy, radzenie sobie w sytuacjach stresujących), interpersonalne (bycie komunikatywnym, łatwe nawiązywanie kontaktów, praca w grupie) oraz analityczne (uczenie się nowych rzeczy, analiza informacji i wyciągania wniosków, interpersonalne oraz analityczne). Można je uznać za pewną podstawę, która zapewnia kapitał ludzki potrzebny do funkcjonowania firm.

- Waga wszystkich kompetencji, a szczególnie trzech najbardziej potrzebnych (samoorganizacyjnych, interpersonalnych i analitycznych) wzrosła w trakcie pandemii – pracodawcy wymagali ich na wyższym poziomie. Co może wskazywać, że w sytuacji kryzysowej rosną potrzeby kompetencyjne firm, aby łatwiej im było adaptować się do nowych realiów.
- W okresie pandemii pracodawcy zaczęli przykładać nieco większe znaczenie do szczególnych kompetencji związanych z posługiwaniem się sprzętem komputerowym i smartfonami, rozwiązywaniem konfliktów personalnych czy pracą w środowisku międzynarodowym. A więc kompetencji związanych z nowymi potrzebami wywołanymi przez ten kryzys (i w tym przypadku warunkami pracy zdalnej).

Inflacja i różnicowanie się cen produktów a zmiany sytuacji ekonomicznej Polaków

- W 2022 r. w Polsce odnotowano wskaźnik cen konsumpcyjnych HICP na poziomie 13,2%, a w ujęciu rok do roku, według metodologii GUS, zmiany cen wyniosły 14,4%. Wyższe wzrosty cen notowano jedynie w pierwszej połowie lat 90.
- Wzrost płac w ostatnich latach z naddatkiem rekompensował zmiany cen, ale w 2022 r. wynagrodzenia nominalne wzrastały wolniej niż ceny towarów i usług konsumpcyjnych, co skutkowało obniżeniem realnego wynagrodzenia brutto o 2,1%.
- W roku 2022, dynamika wynagrodzeń brutto w sektorze publicznym okazała się ujemna i niższa niż w sektorze prywatnym. Może to wynikać ze specyfiki sektora publicznego – niezdolności do szybkich dostosowań dochodów i wydatków w okresie podwyższonej inflacji, czego nie doświadcza sektor prywatny. Mimo to w sektorze publicznym miesięczne wynagrodzenia brutto były wyższe i wynosiły przeciętnie 6994,21 zł, a w sektorze prywatnym 6182,35 zł. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2022 r. w gospodarce narodowej wyniosło 6346,15 zł.
- W sekcjach gospodarki, w których znaczący jest udział zatrudnienia w sektorze prywatnym i publicznym (branże energetyczna, dostawy wody, transportowa, edukacyjna i opieki zdrowotnej), w 2022 r. odnotowano wyższą dynamikę wzrostu wynagrodzeń w sektorze prywatnym. W sekcji B. Górnictwo i wydobywanie odnotowany wyższy wzrost wynagrodzeń niż w sektorze publicznym.
- Dla indywidualnego postrzegania skutków inflacji, obok wzrostu realnego wynagrodzeń duże znaczenie może mieć ich wysokość – osoby o wysokich zarobkach mogą postrzegać

inflację inaczej niż osoby o zarobkach niskich. W szybko rozwijających się branżach gospodarki są to pracownicy przedsiębiorstw prywatnych, natomiast w działach nieco mniej dynamicznych wyższe wynagrodzenia uzyskują pracownicy sektora publicznego.

- Większość badanych osób w sondażu BKL zanotowała wzrost zarobków między 2021 a 2022 rokiem. Wzrost ten występował nieco częściej w firmach państwowych i instytucjach publicznych niż w przedsiębiorstwach prywatnych. Badanie BKL wskazuje, że w porównaniu z sektorem prywatnym sektor publiczny oferuje relatywnie wyższe zarobki dla zarabiających najniżej i przeciętnie. Jednakże, jeśli chodzi o osoby oczekujące wysokich wynagrodzeń, sektor publiczny nie jest już tak konkurencyjny.
- Ponad 70% badanych stwierdziło, że ich obecne wynagrodzenie pozwala na zakup mniejszej ilości dóbr i usług w porównaniu z rokiem poprzednim. A zatem, w opinii badanych wzrost kosztów życia nie jest w wystarczającym stopniu rekompensowany wzrostem wynagrodzeń. Niekiedy jednak percepcja własnej sytuacji finansowej może różnić się od czynników obiektywnych, takich jak wzrost zarobków powyżej poziomu inflacji (aż 67,9% osób, pomimo wzrostu zarobków powyżej progu inflacji negatywnie postrzegają zmianę własnej zdolności finansowej).
- Przynależność do grupy najlepiej lub najmniej zarabiających jest głównie determinowana przez profil zawodowy pracownika. Grupa o najniższych dochodach składa się przede wszystkim z pracowników biurowych, usługowych, sprzedawców oraz pracowników wykonujących prace proste. Dodatkowo, istnieją inne cechy, na które warto zwrócić uwagę, a które mają wpływ na przynależność do grupy najmniej zarabiających. Są to: miejsce zamieszkania (osoby mieszkające na wsi i w małych miastach), wiek (częściej osoby w wieku poniżej 29 lat i powyżej 50 lat), wykształcenie (osoby z wykształceniem niższym i średnim), płeć (kobiety).
- Grupa najmniej zarabiających charakteryzuje się również wyższym odsetkiem osób, które gorzej oceniają swoje zdrowie i którym praca nie umożliwiła podniesienia kompetencji. Dodatkowo, osoby zarabiające więcej wykazują wyższe zadowolenie z pracy, a to dotyczy zarówno wynagrodzenia, możliwości awansu, pewności zatrudnienia, możliwości rozwoju osobistego i podnoszenia umiejętności, możliwości wykazania się inicjatywą i samodzielnością, jak również warunków pracy.
- Według badania, sytuacja gospodarcza kraju wydaje się być bardziej stresująca dla osób o ponadprzeciętnych zarobkach, niż dla osób zarabiających najmniej. Większy odsetek lepiej zarabiających deklaruje duży wpływ stanu polskiej gospodarki na swoje samopoczucie w porównaniu do grupy najmniej zarabiających. Natomiast co do sytuacji

związanej z wojną w Ukrainie i pandemią większe obawy wykazują osoby o niższych dochodach.

- Ponad 70% osób w grupie najlepiej zarabiających doświadczyło wzrostu wynagrodzenia powyżej progu inflacji między 2021 a 2022 rokiem. Natomiast jedynie 42% osób z grupy 25% najniżej zarabiających zgłosiło taki sam wzrost. Warto zauważyć, że najniżej zarabiający są bardziej narażeni na spadek dochodów, co pogłębia negatywny efekt wzrostu cen.

Aktywność starszych osób na rynku pracy a ich decyzje związane z przejściem na emeryturę

- W latach 2017–2022 zwiększyła się aktywność zawodowa Polek i Polaków. Wzrósł wskaźnik zatrudnienia, zarówno dla osób w okresie przedemerytalnym (dla kobiet w wieku 55–64 l. z poziomu 46,9% do 56,4%, a dla mężczyzn w wieku 60–64 l. z 45,1% do 61,2%), jak i w wieku 65+ (dla kobiet z poziomu 3% do 4,1%, dla mężczyzn z 8,6% do 9,7%).
- Zmienia się sposób myślenia o emeryturze wśród najstarszych pracowników. Wśród osób w wieku 55–59 l. wzrósł odsetek zarówno chcących przejść na emeryturę, jak najwcześniej (z poziomu 15,6% w 2017 r. do 21,8% w 2022 r.), jak i chcących pracować możliwie długo lub w ogóle nie kończyć pracy (z 9,9% w 2017 r. do 16,2% w 2022 r.).
- Między 2017 r. a 2022 r. spadł odsetek kobiet w wieku 55–69 l., które planują przejść na emeryturę w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego.
- Osoby, które deklarują, że na emeryturę chciałyby przejść jak najpóźniej lub nigdy, częściej niż osoby zainteresowane jak najwcześniejszym przejściem na emeryturę, wskazywały, że wykonywana praca jest powiązana z ich wykształceniem i daje im szansę na rozwój. Z kolei osoby chcące przejść na emeryturę możliwie najwcześniej, zdecydowanie częściej uważały, że wykonywana praca zagraża ich zdrowiu.
- Spadł odsetek pracowników w wieku przedemerytalnym, którzy podejrzewali, że ich pracodawca będzie chciał, aby przeszli na emeryturę w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego (z niemal 40% badanych w 2017 r. do niecałych 25% w 2022 r.).
- Wzrósł odsetek pracowników, którzy sądzili, że pracodawca będzie oczekiwał, aby kontynuowali pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego. W 2022 r. nieco ponad połowa (50,2%) najstarszych badanych spodziewała się, że pracodawca będzie chciał, aby kontynuowali pracę w tym samym (30,2%) lub ograniczonym zakresie (20%).

- Równolegle wzrosła niepewność pracowników w zakresie wiedzy o oczekiwaniach pracodawcy. W 2022 r. co czwarty (24,9%) pracownik w wieku 55–64 l. wskazał, że trudno powiedzieć, jakie będą oczekiwania pracodawcy względem przedłużenia pracy, gdy osiągnie się wiek emerytalny (w 2017 r. odsetek ten wyniósł 21%).
- O ile w 2017 r. prawie 41,2% kobiet w wieku 55–59 l. uważało, że pracodawcy oczekują od nich przejścia na emeryturę i zakończenia pracy w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego, w 2022 r. uważało tak już tylko 21,8% kobiet w tej grupie wiekowej. Jednocześnie ponad 30% kobiet w wieku przedemerytalnym nadal nie wiedziało, jakie oczekiwania mogą mieć pracodawcy względem ich dalszej aktywności zawodowej. Mężczyźni w wieku przedemerytalnym częściej niż kobiety spodziewali się, że pracodawca będzie chciał, aby kontynuowali pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego (w 2022 r. takiego zdania było 55,7%, w 2017 r. – 44,9%).
- Wzrosło zainteresowanie pracą w czasie emerytury. W 2022 r. 39% osób w wieku 55–64 l. deklarowało, że planuje dorabiać w czasie emerytury (wzrost w stosunku do 2017 r., gdy odsetek ten wynosił 31,6%).

Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach w obliczu kryzysów

- W okresie 2018–2022 zaobserwowano istotną zmianę w perspektywie planowania strategicznego polskich firm. O ile w roku 2018 plan działań na dłużej niż 3 miesiące posiadało 60% średnich i dużych przedsiębiorstw, w roku 2022 było to już 80%.
- Długość perspektywy planowania wśród dużych i średnich firm posiadających plany działań w roku 2022 jest bardzo podobna do tej z 2018 r., co oznacza, że pod tym względem polskie przedsiębiorstwa wróciły do sytuacji sprzed kryzysów.
- W kontekście zarządzania kapitałem ludzkim, mniej firm decyduje się na angażowanie pracowników w podejmowanie decyzji. W 2020 r. było to 57%, a w 2022 r. wartość ta spadła do 49%.
- Obserwujemy wzrost odsetka menedżerów, którzy podejmują decyzje samodzielnie. W 2022 r. taki sposób decydowania stosowany był w 51% badanych firm, podczas gdy w 2020 r. jedynie w 41%.
- Wśród różnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi trzy z nich wyróżniają się największą popularnością: opisy stanowisk pracy (wykorzystuje je 38% średnich i dużych

- firm), systemy wynagrodzeń bazujące na hierarchii stanowisk i uwarunkowaniach rynkowych (31%) oraz plany zatrudnienia (23%).
- Niekorzystny dla profesjonalizacji zarządzania zasobami ludzkimi jest fakt, że aż 18% firm – według danych za 2022 r. – nie stosuje żadnych specjalistycznych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi.
 - Porównując lata 2018–2022, widzimy spadkowy trend w stosowaniu tradycyjnych narzędzi zarządzania zasobami ludzkimi, takich jak opisy stanowisk pracy, systemy wynagrodzeń czy plany zastępowania pracowników.
 - Pochwała od przełożonego wciąż jest głównym narzędziem motywacyjnym, stosowanym przez 53% badanych firm. W zależności od wielkości firmy, w stopniu zróżnicowanym wykorzystywane są również inne metody. W średnich firmach popularnymi metodami motywacji są: zwiększenie zakresu decyzji (37%) i awans (33%); w dużych firmach – awans (47%) i bony okazjonalne (38%).
 - Procesy rekrutacyjne wciąż opierają się głównie na tradycyjnych technikach, takich jak analiza życiorysu (wykorzystuje ją 82% firm średnich i dużych), rozmowa kwalifikacyjna (81%) czy list motywacyjny (44%). Nowoczesne metody o wyższym potencjale prognozowania sukcesu pracownika są stosowane zdecydowanie rzadziej; przykładowo, jedynie 3% stosuje w tym celu wystandaryzowane testy.
 - Kultura organizacyjna w polskich firmach przeszła ewolucję na przestrzeni ostatnich lat. W 2022 r. dominującą kulturą stała się adhokracja, umożliwiająca zwiększenie elastyczności i przedsiębiorczości, zastępując wcześniejszą dominującą kulturę klanu, w której firma była traktowana jak rodzina.

Wiek i zdrowie jako kluczowe determinanty sytuacji rynkowej Polek i Polaków

- Ogólna ocena zdrowia w młodszych (18–35) i średnich (36–54) grupach wiekowych jest dobra i pogarsza się istotnie w przypadku starszej kategorii wiekowej (55+). 87% z młodszej grupy wiekowej i 86% z grupy w średnim wieku w porównaniu do 68% z grupy starszych ocenia swoje zdrowie dobrze.
- Dane BKL wskazują na zależność pomiędzy wykształceniem a stanem zdrowia, widoczną przede wszystkim w średnich i starszych grupach wiekowych. Aż 14% badanych w wieku 55+ z niższym wykształceniem źle oceniło swoje zdrowie, podczas gdy żadna osoba z wyższym wykształceniem nie wystawiła takiej oceny.

- Wśród osób 55+ częściej mężczyźni źle oceniają swoje zdrowie (ponad 8% w porównaniu do 5% kobiet) i ani dobrze, ani źle (26% w porównaniu do 24% kobiet).
- Osoby mniej zadowolone ze swojego zdrowia częściej wykonują pracę niższej jakości – jest to praca zarówno niżej płatna, mniej satysfakcjonująca, ale też dająca niższe perspektywy rozwojowe. Osoby, które źle oceniają swój stan zdrowia, równocześnie z większym prawdopodobieństwem będą bardziej negatywnie oceniać swoją pracę. Ze stwierdzeniem „czuję, że praca ma negatywny wpływ na moje zdrowie” zgadza się 49% osób źle oceniających zdrowie oraz ok. 16% dobrze oceniających zdrowie. Podobną tendencję zauważyć można w przypadku poczucia obciążenia pracą („mam zbyt dużo zadań, by dobrze wykonać je na czas”) – 48% niezadowolonych ze zdrowia zgadza się z tym stwierdzeniem w porównaniu do 18% zadowolonych.
- Wśród osób młodych z wyższym wykształceniem obserwuje się najwyższy odsetek deklarujących złe i ani dobre ani złe samopoczucie (ok. 16%). W przypadku osób w średnim wieku wykształcenie nie buduje wyraźnego wzoru, podczas gdy w grupie najstarszej to właśnie osoby z wyższym wykształceniem deklarują najlepsze samopoczucie psychiczne.
- Kluczową pod koniec 2022 r. obawą Polaków był stan polskiej gospodarki – prawie połowa (49%) deklarowała duży i bardzo duży wpływ tego czynnika na samopoczucie; w dalszej kolejności sytuowała się wojna w Ukrainie (22%) oraz zagrożenie epidemiczne (5%).
- Lęk przed pandemią jest obecnie najwyższy w grupie 55+ (ok. 40% badanych deklaruje umiarkowany wpływ tego czynnika na samopoczucie); podobnie wojny najbardziej obawiają się członkowie tej samej grupy wiekowej (44% deklaruje umiarkowany, a 27% duży i bardzo duży wpływ na samopoczucie). Kwestie ekonomiczne zaprzatają głowę głównie osobom w wieku średnim (36–54 l.).
- Osoby w wieku 55 l. i więcej w porównaniu z młodszymi (18–35 l.) znacznie niżej oceniają większość swoich kompetencji. Największe różnice pomiędzy starszymi i młodszymi występują w zakresie kompetencji cyfrowych i wynoszą ponad 1,5 pkt na skali od 1 do 5. Osoby w wieku 55+ czują się mniej pewnie od młodszych także pod względem umiejętności współpracy z osobami różnej narodowości, znacznie niżej niż młodzi oceniają także swoją zdolność do uczenia się nowych rzeczy – różnica wynosi blisko 1 pkt na skali od 1 do 5. Starsi niżej oceniają swoją umiejętność posługiwania się językiem polskim, łatwość wystawiania się. Najmniejsze różnice w ocenie kompetencji pomiędzy młodymi a starszymi wystąpiły natomiast w przypadku umiejętności związanych z montażem i naprawą urządzeń technicznych: tutaj samooceny osób starszych i młodszych są bardzo zbliżone.

- Różnice w samoocenie kompetencji pomiędzy starszymi i młodszymi są największe w przypadku osób z wykształceniem niższym, a najmniejsze wśród osób z wykształceniem wyższym. Wykształcenie jest więc czynnikiem, który sprzyja wyższej ocenie swoich umiejętności, choć nadal to młodsze osoby z wyższym wykształceniem oceniają się lepiej niż starsze o takim samym poziomie wykształcenia. Najgorzej oceniają swoje umiejętności osoby w wieku 55+ posiadające niższe wykształcenie.
- Zdrowie, podobnie jak wiek, również znacząco wpływa na samoocenę kompetencji. Dla każdej uwzględnianej w BKL kompetencji różnica pomiędzy osobami dobrze i źle oceniającymi swój stan zdrowia wynosi minimum 0,38 pkt i jest istotna statystycznie. Największe różnice występują w przypadku sprawności fizycznej, którą osoby deklarujące dobry stan zdrowia oceniły u siebie jako dobrą (3,86 pkt), podczas gdy osoby twierdzące, że ich stan zdrowia jest zły – jedynie jako podstawową (2,21 pkt, przy skali od 1 do 5). Duże różnice, wynoszące powyżej 1,5 pkt, występują też w przypadku kompetencji cyfrowych.
- Wiek i stan zdrowia wpływają nie tylko na to, że lepiej lub gorzej postrzegamy swoje kompetencje, ale też na to, czy podejmujemy działania, aby te kompetencje rozwijać. W sposób formalny i pozaformalny w czasie ostatnich 12 miesięcy uczyło się 16% osób źle oceniających swój stan zdrowia i 56% dobrze oceniających swój stan zdrowia. Wśród osób z jednorodnej grupy wieku (55+) odsetki uczących się formalnie i pozaformalnie wynoszą 37% dla osób dobrze oceniających swój stan zdrowia i 16% dla oceniających swoje zdrowie źle.
- Widoczny jest wyraźny związek pomiędzy aktywnością edukacyjną a samooceną kompetencji. Osoby uczące się w sposób formalny i pozaformalny znacznie wyżej oceniają większość swoich umiejętności niż osoby bierne edukacyjnie. Różnice pomiędzy aktywnymi i biernymi edukacyjnie są największe w grupie osób starszych i dotyczą tak zróżnicowanych umiejętności, jak: kompetencje cyfrowe, zdolności analityczne, uczenie się nowych rzeczy, samodzielna organizacja pracy i współpraca z osobami różnych narodowości.

Środowisko pracy kobiet i mężczyzn

- Statystyki związane z pracą zawodową są ogólnie wyższe dla mężczyzn niż dla kobiet: mężczyźni mają o 13 p.p. wyższy wskaźnik zatrudnienia; mniej więcej dwukrotnie częściej

- od kobiet prowadzą własną działalność gospodarczą, pracują w szarej strefie, pomagają nieodpłatnie w firmie rodzinnej; trzykrotnie częściej wyjeżdżają zarobkowo za granicę.
- Kobiety i mężczyźni pracują w znacząco różnych zawodach – w największym uproszczeniu kobiety dominują w pracy „z ludźmi”, a mężczyźni w pracy „z rzeczami”. Przy tym praktycznie każda nadrzędna kategoria zawodowa dzieli się na podkategorie, w których dominacja jednej z płci jest jeszcze wyraźniejsza. W efekcie takiego wewnętrznego zróżnicowania kategorii nie jest de facto możliwe (z wyjątkiem szczegółowych badań w skali mikro) dokonywanie porównań między kobietami a mężczyznami wykonującymi „tę samą pracę”.
 - W przypadku własnej działalności gospodarczej mężczyźni znacznie częściej od kobiet działają w przemyśle, budownictwie, transporcie, sprzedaży paliw czy handlu i naprawie pojazdów, a kobiety znacznie częściej od mężczyzn działają w branżach takich jak usługi specjalistyczne, edukacja, opieka zdrowotna.
 - Pod względem samooceny kompetencji największą przewagę uzyskują kobiety w przypadku umiejętności prowadzenia prac administracyjnych oraz kompetencji artystycznych. Kompetencjami, w których przewagę – i to bardzo wyraźną – uzyskują mężczyźni, są: dyspozycyjność rozumiana jako gotowość do wyjazdów i pracy w nieregularnych godzinach, obsługa maszyn oraz naprawa i montaż maszyn. Ponad połowa pracodawców stwierdziła, że płeć nie gra roli w prowadzonej przez nich rekrutacji nowych pracowników.
 - Większość pracodawców spontanicznie zaprzecza, by podczas rekrutacji na konkretne stanowisko preferowali jedną z płci. Wśród tych, którzy mają takie preferencje, mężczyźni zdecydowanie preferowani byli na stanowiskach niewymagających nawet średniego poziomu wykształcenia. Tam, gdzie wymagane było wykształcenie wyższe, płeć niemal całkowicie traciła na znaczeniu. Kompetencjami, które najsilniej premiowały kobiety w oczach pracodawców, były zdolności artystyczne i interpersonalne (a także uczenie się nowych rzeczy), a kompetencjami najsilniej premiującymi mężczyzn – sprawność fizyczna, dyspozycyjność rozumiana jako gotowość do wyjazdów związanych z pracą, oraz – w szczególności – montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych.
 - Osoby zatrudnione na umowę o pracę deklarowały relatywnie wysokie zadowolenie z pracy pod wieloma względami, przeciętnie najwyżej oceniając kontakty ze współpracownikami, relacje z przełożonymi, pewność zatrudnienia, treść wykonywanej pracy, warunki jej wykonywania, jak również możliwość samodzielnego podejmowania decyzji i przejawiania inicjatywy. Najniższe zadowolenie wiązało się z poziomem zarobków i właściwie tylko pod tym względem ujawniła się wyraźniejsza różnica między

płciami. Kobiety, mające przeciętnie niższe zarobki od mężczyzn, deklarowały też mniejsze od mężczyzn zadowolenie z płacy. Ta różnica była przy tym silniejsza w sektorze publicznym.

- Pracownicy uważają, że w ich pracy panuje dobra atmosfera, mają poczucie sensu wykonywanej pracy oraz wykorzystania własnej wiedzy i umiejętności. Mężczyźni nieco częściej skarżą się na konieczność wykonywania zadań poniżej poziomu swoich umiejętności oraz doświadczanie sytuacji zagrażających zdrowiu. W okresie 2017–2021, zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, wzrosło poczucie możliwości realizowania własnych pomysłów, spadły zaś przeciętna chęć do zmiany pracy, problemy godzenia pracy z życiem rodzinnym i częstotliwość sytuacji grożących uszczerbkiem na zdrowiu.
- Pracownicy obojga płci w zdecydowanej większości pozytywnie oceniali swoich przełożonych pod względem okazywanego podwładnym szacunku, angażowania podwładnych w procesy decyzyjne mające wpływ na ich pracę, jak również sprawiedliwego oceniania ich pracy. Co ważne, oceny te praktycznie nie zależały od płci przełożonych i podwładnych.

Pracownicy zagraniczni w Polsce po wybuchu wojny w Ukrainie

- Ogólnie rzecz biorąc, polskie firmy są otwarte na zatrudnianie obcokrajowców. W ostatnich latach niedobory siły roboczej na polskim rynku pracy były uzupełniane przez pracowników z Ukrainy. W dużej mierze ten proces dotyczył takich branż jak przemysł, budownictwo i handel, oferujących dużą liczbę stanowisk niewymagających wysokich kwalifikacji zawodowych.
- Wybuch wojny w Ukrainie w lutym 2022 roku wpłynął na wielkość i strukturę populacji pracowników pochodzących z Ukrainy – ich liczba na polskim rynku pracy wzrosła. W związku z tymi procesami większość polskich pracodawców spodziewa się też rosnącego znaczenia kompetencji ułatwiających współpracę w zespołach składających się z osób różnych narodowości.
- Większość pracowników etatowych współpracujących z Ukraińcami miała przynajmniej trzech takich współpracowników, a co trzeci respondent miał w swoim zespole ponad pięciu Ukraińców. Dane te świadczą o tendencji pracowników ukraińskich do koncentrowania się w konkretnych zakładach pracy.

- Grupy współpracowników z Ukrainy charakteryzują się jednolitym składem płciowym: w ponad połowie przypadków składają się one tylko z kobiet bądź tylko mężczyzn. Podobnie jak w przypadku polskich pracowników, w środowisku pracowników pochodzenia ukraińskiego można zaobserwować zjawisko segregacji zawodowej ze względu na płeć: kobiety częściej pracują w handlu, gastronomii, opiece zdrowotnej i usługach specjalistycznych, a mężczyźni – w budownictwie, transporcie i przemyśle.
- Oprócz przemysłu i budownictwa, firmy rozważające zatrudnienie cudzoziemca na kluczowe stanowisko najczęściej działają w branżach związanych z górnictwem, transportem, opieką społeczną i pomocą zdrowotną. Są to w dużej mierze stanowiska takie jak robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, operatorzy i monterzy maszyn oraz pracownicy przy pracach prostych. Najwięcej tych firm znajduje się w regionach zachodnim i centralnym, najmniej zaś w południowym.
- Firmy, które biorą pod uwagę zatrudnienie cudzoziemca na kluczowe stanowisko, wymagają od kandydatów przeciętnie mniejszego doświadczenia. Firmy te podejmują także więcej działań wewnętrznych w celu podnoszenia umiejętności pracowników.
- Firmy otwarte na zatrudnienie cudzoziemca na kluczowe stanowisko częściej uważają, że w najbliższych trzech latach praca na tym stanowisku będzie w większym stopniu niż obecnie wiązała się z posiadaniem kompetencji ogólnych (odpowiedzialność, samodzielność, pomysłowość, kreatywność), umiejętności współpracy z osobami różnych narodowości oraz kompetencji związanych z zawodami w jakich częściej pracują cudzoziemcy (naprawa i montaż urządzeń technicznych, wykonywanie prostych rachunków).

Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy w świetle danych BKL

- Osoby z niepełnosprawnościami są częściej zatrudnione na mniej korzystnych warunkach. Rzadziej pracują w oparciu o umowę o pracę (40% w stosunku do 63% w przypadku osób sprawnych) czy prowadzą działalność gospodarczą lub gospodarstwo rolne (9% w stosunku do 17%). Natomiast więcej z nich pomaga nieodpłatnie w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej lub rolnej (17% wobec 12%) i angażuje się w różne formy działalności w organizacjach pozarządowych (50% wobec 33%).
- Na formę aktywności zawodowej duży wpływ ma stopień orzeczonej niepełnosprawności. W przypadku znacznego stopnia niepełnosprawności, tylko

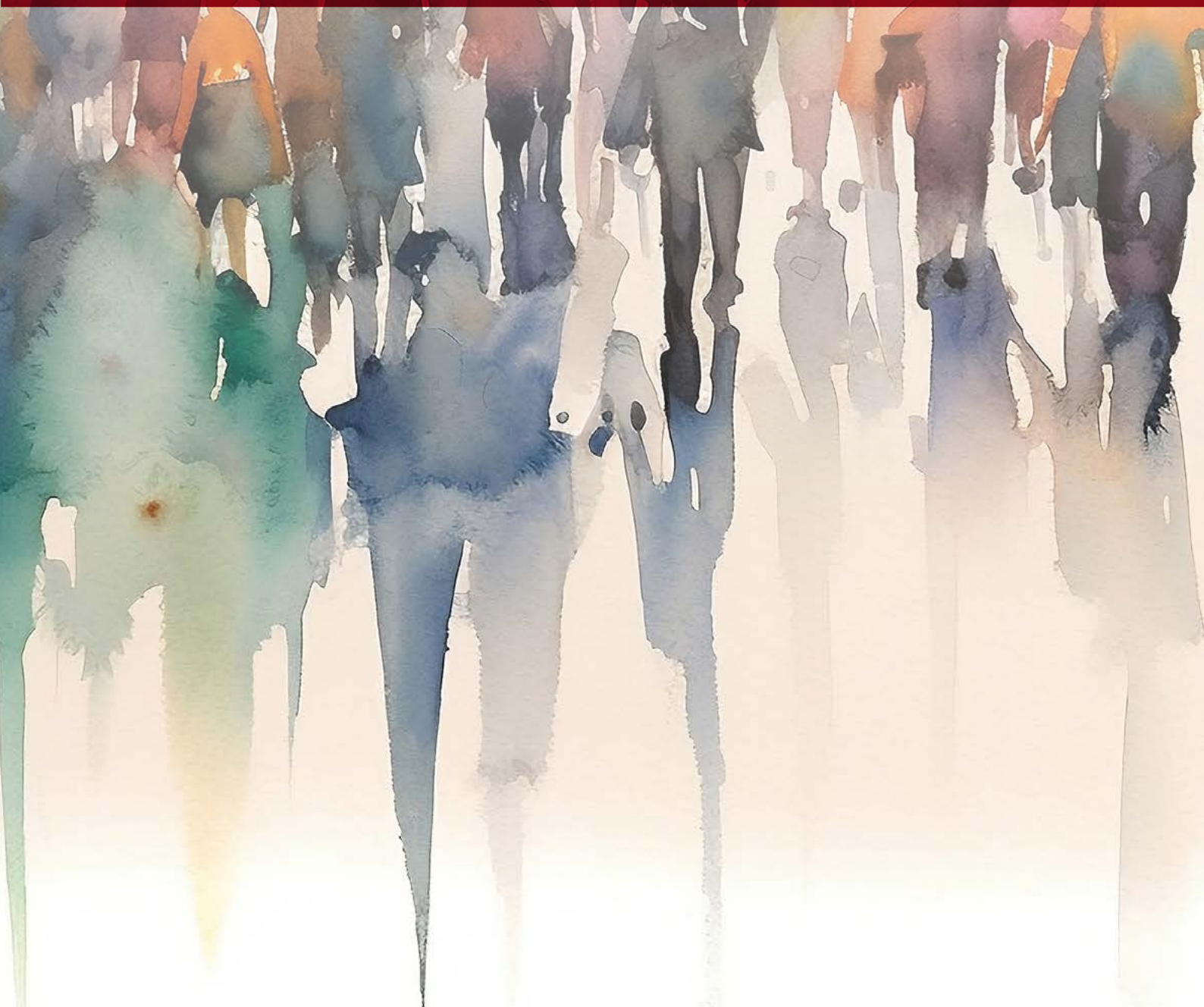
34% osób z niepełnosprawnościami deklaruje zatrudnienie w formie umowy o pracę lub cywilnoprawnej wobec 76% osób sprawnych tak zatrudnianych.

- Pracujące osoby z niepełnosprawnościami częściej wykonują zawody robotnicze (robotnicy wykwalifikowani, operatorzy maszyn i urządzeń i robotnicy niewykwalifikowani – 53% w porównaniu do 35% sprawnych), a rzadziej specjalistyczne (kierownicy, specjaliści i technicy oraz personel średniego szczebla – 23% wobec 42% sprawnych).
- Osoby z niepełnosprawnościami wykonujące jakąkolwiek pracę (bez względu na formę zatrudnienia) zarabiają miesięcznie przeciętnie 1000 zł netto mniej niż pracujące osoby sprawne (bez względu na formę ich zatrudnienia).
- W przypadku osób z niepełnosprawnościami niższe są ich oczekiwania płacowe – jako zadowalającą kwotę wynagrodzenia wskazują oni prawie 900 zł mniej niż osoby sprawne.
- Osoby z niepełnosprawnościami ogólnie niżej ocenili wszystkie kompetencje ogólne, o które pytano. Największe różnice in minus na niekorzyść osób z niepełnosprawnościami wystąpiły w przypadku kompetencji: sprawność fizyczna, posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem oraz obsługa specjalistycznych programów komputerowych. Dodatkowo, te różnice pogłębiały się wraz z wiekiem (starsze osoby z niepełnosprawnościami niżej oceniały swoje kompetencje) i poziomem wykształcenia (gorzej wykształcone osoby z niepełnosprawnościami niżej oceniały swoje kompetencje).
- Osoby z niepełnosprawnościami nie tylko niżej niż pełnosprawni oceniają swoje umiejętności, ale też znacznie rzadziej je rozwijają, ucząc się formalnie, pozaformalnie lub nieformalnie: w ciągu ostatnich 12 miesięcy jakąkolwiek aktywność edukacyjną podejmowało 55% osób z niepełnosprawnościami w porównaniu do 81% osób pełnosprawnych. Poziom aktywności edukacyjnej różnicuje też stopień niepełnosprawności – im wyższy, tym niższa aktywność edukacyjna.
- Niższym poziomem aktywności edukacyjnej cechują się nie tylko osoby z orzeczoną niepełnosprawnością, lecz także osoby nieposiadające takiego orzeczenia, ale doświadczające poważnych utrudnień w codziennym funkcjonowaniu (niepełnosprawność biologiczna): 77% z nich rozwijało swoje kompetencje w jakikolwiek sposób w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Poziom aktywności edukacyjnej jest w tej grupie nawet niższy niż w grupie osób mających orzeczoną lekką niepełnosprawność (w której było 71% aktywnych edukacyjnie).
- Niepełnosprawność jest barierą dla każdej formy aktywności, najsilniej jednak ogranicza edukację formalną: osoby z niepełnosprawnościami uczestniczą w edukacji formalnej więcej niż dwuipółkrotnie rzadziej niż osoby pełnosprawne. Osoby z niepełnosprawnościami cechują się też znacznie niższym wykształceniem

niż osoby pełnosprawne: udział osób z wyższym wykształceniem w grupie osób z niepełnosprawnościami wynosi 8%, podczas gdy wśród osób pełnosprawnych jest to 30%.

- Pracujące osoby z niepełnosprawnościami rozwijają swoje kompetencje kilkakrotnie częściej niż osoby z niepełnosprawnościami biernie zawodowo. Dotyczy to nie tylko kursów i szkoleń związanych z pracą, uczenia się w miejscu pracy, ale również kursów i szkoleń niezwiązanych z pracą oraz (choć w nieco mniejszym stopniu) nieformalnego uczenia się. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami są pod względem aktywności edukacyjnej bardziej zbliżone do pracujących osób pełnosprawnych niż do biernych zawodowo osób z niepełnosprawnościami.
- Jako główny powód nieuczestniczenia w edukacji formalnej czy pozaformalnej osoby z niepełnosprawnościami wskazują brak motywacji zawodowej (63%), jednak zaraz na drugim miejscu wymieniają zły stan zdrowia 36% i przekonanie, że w ich wieku nie ma sensu się dokształcać (19%).
- Osoby z niepełnosprawnościami nie tylko rzadziej rozwijają swoje kompetencje poprzez uczestnictwo w edukacji formalnej, pozaformalnej czy nieformalnej, ale też rzadziej deklarują chęć takiego rozwoju: ponad połowa z nich (53%) zadeklarowała, że w czasie kolejnych dwunastu miesięcy nie chce rozwijać swoich kompetencji.

Część I. Procesy



1. Czy polskie firmy są przygotowane na trendy kształtujące obecnie rynek pracy? Podejmowanie działalności rozwijającej kompetencje i innowacyjnej

Wprowadzenie

Ostatnie kilka lat charakteryzują gwałtowne zmiany zachodzące w wielu sferach życia społecznego i gospodarczego wywołane przez następujące po sobie szoki globalne. Zapoczątkowane zostały one przez pandemię COVID-19, która doprowadziła do przerwania globalnego łańcucha dostaw, rozpoczęła recesję gospodarczą, które to zjawiska tylko wzmocnione zostały przez niespodziewany atak Rosji na Ukrainę. Zjawiska te znacząco wpłynęły na przemiany trendów, które kształtują ogólniej rynek pracy, a szczególnie funkcjonowanie na nim firm. Rozdział ten poświęcony jest właśnie pokazaniu tego, jak zmieniły się działania polskich podmiotów w ciągu ostatnich kilku lat w oparciu o dostępne wyniki badania Bilans Kapitału Ludzkiego. Czy polskie firmy podjęły działania mające na celu zaadaptowanie się do tych zmian? Czy są na nie przygotowane? I jak zareagowały na ostatnie szoki?

Zanim poznamy odpowiedzi na te pytania najpierw zostaną omówione trendy wpływające na rynek pracy w ciągu ostatnich kilku lat. Pokazano też, jak te trendy zmieniły się pod wpływem szoków, tzn. pandemii i wojny. W kontekście opisanych trendów postawiono pytania o oceny, zachowania i strategie polskich przedsiębiorstw. W dalszej części rozdziału udzielono odpowiedzi – w oparciu już o dane badania BKL – na cztery kluczowe pytania dotyczące polskich firm. Jak kształtują się ich potrzeby kompetencyjne? Jak dotychczasowe szoki wpływały na ich działalność w 2022 r.? Jak inwestują w kompetencje pracowników? Jak kształtuje się ich działalność badawczo-rozwojowa i innowacyjna? W swoich analizach wykorzystujemy przede wszystkim dane z ostatniego roku objętego badaniem BKL, czyli 2022, które obejmowało jedynie firmy

średnie i duże, czyli podmioty zatrudniające przynajmniej 50 osób. W celach porównawczych wykorzystujemy odpowiednie dla takiej próby wyniki z lat 2020 oraz 2018 (ważone dane przekrojowe dla firm średnich i dużych). Mówiąc zatem o ogóle firm, ich reakcjach na opisane czynniki i zmianach, jakim podlegają w okresie kolejnych edycji badania będziemy mieli na myśli takie właśnie średnie i duże podmioty (z pewnymi wyjątkami opisanymi w tekście). Z uwagi na to, że część tych firm stanowi równocześnie próbę panelową pracodawców w badaniu BKL (te same podmioty badane są w każdym cyklu badania), możliwe jest także prezentowanie dynamiki zmian obserwowanych na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw. Takie dane opisane są każdorazowo w źródłach jako „panel” (dane z panelu nie są ważone, a lata, które są porównywane, zaznaczone są pod wykresem). Należy jednak podkreślić, że próba panelowa nie oddaje sytuacji w całej populacji przedsiębiorstw, lecz tylko w obrębie segmentu dużych i średnich firm i do tej grupy krajowych przedsiębiorstw odnoszą się opisywane wyniki².

Czynniki oddziałujące na rynek pracy

Przyszłość polskiego rynku pracy będzie determinowana przez szereg czynników. Dębowska i inni (2022) skatalogowali 41 czynników społecznych, technologicznych, ekonomicznych, ekologicznych, politycznych, kulturowych oraz prawnych i nadali im rangi. Większość opracowań **za czynniki kluczowe uznaje zmianę technologiczną przekładającą się na automatyzację pracy, zieloną transformację, zmiany demograficzne oraz geopolityczne (Dębowska i inni, 2022; World Economic Forum, 2023). Szacuje się, że z powodu samej automatyzacji pracy do 2030 r. praca ponad połowy osób w Europie znacznie się zmieni (Smit i inni, 2020).**

Oddziaływanie tych trendów na rynek pracy można rozpatrywać na trzech poziomach. Po pierwsze, będą one wpływać na określone miejsca pracy, np. zapotrzebowanie na miejsca pracy w górnictwie będzie malało, a w pielęgniarstwie – rosło. Po drugie, zmieniać one charakter zadań na istniejących stanowiskach, a przez to związanie z nimi wymogi kompetencyjne. To z kolei wpływa na potrzebę zmian w zakresie edukacji i działań

² Badanie przedsiębiorstw było przeprowadzone na próbie złożonej wyłącznie z firm średnich i dużych. Badaniem w tej fali objęto 1018 firm, spośród których 681 to podmioty, które wzięły udział w badaniu także w 2021 r. Stanowi to 66,9% wskaźnik utrzymania panelu (wobec zakładanych 51%). Badanie zasadnicze zrealizowano od 14 października do 23 grudnia 2022 r. z wykorzystaniem mixed mode: CAPI i CATI, przy czym wywiady telefoniczne stanowiły 83%. Podstawą panelu jest próba przedsiębiorstw wylosowana w 2017 r.

rozwojowych w przedsiębiorstwach. Zmiany te wzmocnią więc budowanie poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy nie w oparciu o zajmowane stanowisko, ale posiadane kompetencje i umiejętność ich ciągłego rozwijania (McKinsey, 2018). Po trzecie, będą wpływały one na całość prowadzonego biznesu, wymagając od organizacji i ich pracowników większej elastyczności. Przykładem oddziaływania tego ostatniego poziomu jest wyższa koncentracja geograficzna łańcuchów wartości spowodowana pandemią COVID-19 i rosyjskim atakiem na Ukrainę, która może dalej postępować w przypadku eskalacji konfliktu z Chinami (World Economic Forum, 2023).

Wpływ trendów jest zróżnicowany ze względu na regiony. Nowe miejsca pracy powstają zwłaszcza w miastach, szczególnie tych największych. Tendencja ta będzie się dodatkowo nasilać (Smit i inni, 2020).

Zmiana technologiczna

Zmiany technologiczne, które przekształcają rynek pracy, postępują obecnie w niespotykanym wcześniej stopniu. McKinsey w 2018 r. szacował, że prawie połowę czasu pracy w Polsce zajmują czynności, które mogą zostać zautomatyzowane do 2030 r. w oparciu o istniejące już rozwiązania technologiczne. Ta sama instytucja szacowała, że wdrożenie rozwiązań może dzięki wyższej produktywności przełożyć się na PKB Polski wyższe w 2030 r. o 15% (McKinsey, 2018). Jednocześnie ich faktyczna implementacja zależy od szeregu czynników, takich jak infrastruktura cyfrowa, kompetencje technologiczne i cyfrowe (pracowników firm i konsumentów) czy sytuacja demograficzna (Dunkerley, 2022).

Ponad 85% organizacji przebadanych przez Światowe Forum Ekonomiczne na całym świecie wskazało wprowadzanie nowych technologii i cyfryzację jako czynniki wymuszające zmiany w ich organizacji. Analiza dużych zbiorów danych, chmura obliczeniowa oraz sztuczna inteligencja to najczęściej wskazywane technologie. Ponad 75% badanych organizacji planuje ich wprowadzenie w latach 2023–2028. Podobne odsetki organizacji planują wprowadzenie narzędzi cyfrowych w handlu oraz w celu podnoszenia kompetencji i zarządzania pracownikami. Warto jednocześnie odnotować, że zmiany te póki co następują nieco wolniej niż przewidywano (World Economic Forum, 2023). W latach 2020–2021 prawie połowa pracowników w Europie odnotowała wprowadzenie nowych technologii cyfrowych w ich miejscu pracy. 35% spośród nich potrzebowała się nauczyć, jak ich używać.

Rozwój kompetencji pracowników, także poprzez COVID-19 miał miejsce bardzo często z wykorzystywaniem szkoleń online. 60% pracowników szkolących się w Europie w okresie 2020–2021 zrobiło to online przynajmniej raz. Przy tym edukacja i szkolenia online w Polsce są wyraźnie mniej popularne niż w innych krajach Europy (CEDEFOP, 2022a).

Analizy wykonane przed marcem 2023 r. wskazują, że na 230 mln miejsc pracy w UE, 22% (51 mln) jest zagrożonych ze względu na automatyzację. Za branże najbardziej zagrożone uważa się handel, usługi zakwaterowania i wyżywienia, sztukę, transport, przetwórstwo przemysłowe i górnictwo. Opisywane zmiany najbardziej wpłyną na osoby gorzej wykształcone, młode i mężczyzn (McKinsey, 2018; Smit i inni, 2020). Perspektywy te wiele osób napawają lękiem przed utratą pracy. 40% pracowników przebadanych przez CEDEFOP w 2021 r. w Europie uważało, że może stracić pracę w ciągu 12 miesięcy; z tego około połowa za główną przyczynę uważała nowe technologie (CEDEFOP, 2022a). Obawy o utratę pracy ze względu na nowe technologie są wyższe wśród młodszych pracowników (PwC, 2022). Jednocześnie wielu pracowników, zwłaszcza niemających do tej pory kontaktu z nowymi technologiami, nie zdaje sobie sprawy z czekających ich zmian (CEDEFOP, 2022a).

Pomimo tego, ogólny wpływ automatyzacji na rynek pracy będzie najprawdopodobniej pozytywny, zależeć jednak będzie od tempa wprowadzanych zmian. Analizy instytucji europejskich wskazują, że oddziaływanie automatyzacji na rynek pracy będzie oznaczało przede wszystkim przeniesienie lub przeprojektowanie miejsc pracy, ale nie ich likwidację (CEDEFOP, 2022a; Dunkerley, 2022; World Economic Forum, 2023). Faktyczne wykorzystanie dostępnych technologii w gospodarce wymaga rewolucji w zakresie kompetencji (CEDEFOP, 2022a). Obecne kompetencje Europejczyków w tym zakresie są niskie, a dotychczasowe ich podnoszenie – niewystarczające (PARP, 2022). Analizy wskazują, że to niedopasowania kompetencyjne mogą być najpoważniejszym hamulcem zmiany technologicznej: 50% pracowników w Europie potrzebuje podniesienia kompetencji cyfrowych, by lepiej wykonywać swoją pracę. Jednocześnie tylko około 25% faktycznie wzięła udział w adekwatnym szkoleniu. W szkoleniach najrzadziej biorą udział osoby o najniższych kompetencjach cyfrowych (CEDEFOP, 2022a). Można przypuszczać, że część z nich podnosi te umiejętności, ale poprzez mniej ustrukturyzowane działania. Kompetencje w zakresie wykorzystywania technologii informacyjno-komunikacyjnych Polaków są opisywane jako wyraźnie niższe od przeciętnej dla krajów OECD (McKinsey, 2018), a obawy o utratę pracy z racji zmiany technologicznej należą do najwyższych w Europie (CEDEFOP, 2022a).

Automatyzacja będzie także prowadzić do powstawania nowych miejsc pracy. Będzie się tak działo dzięki trzem mechanizmom. Po pierwsze, osiągnięta wyższa produktywność będzie generować popyt. Po drugie, automatyzacja wymaga obsługi przez wykwalifikowanych pracowników, np. analityków danych. Po trzecie, interakcje z innymi trendami, np. zmianami demograficznymi czy zazielenieniem gospodarki, będą prowadzić do wzrostu zapotrzebowania na określone stanowiska pracy (McKinsey, 2018). Szacunki amerykańskiego biura statystyk rynku pracy wskazują, że wśród 10 zawodów, na które w największym stopniu wzrośnie zapotrzebowanie w latach 2021–2031, znajdują się zarówno zawody związane z czasem wolnym (kucharze, osoby związane z przemysłem filmowym, zawodowi sportowcy), jak i obsługą i analizą nowych technologii (technicy turbin wiatrowych, analitycy danych, specjaliści ds. obsługi informacji, statystycy). Na pierwszym miejscu jednak są pielęgniarzy (wzrost miejsc pracy o 46%) (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2022).

Nowej dynamiki tym zmianom i ich postrzeganiu nadało wprowadzenie odświeżonego modelu generatywnej sztucznej inteligencji w postaci chatu GPT-4 w marcu 2023 r. Model przekroczył milion użytkowników w ciągu pięciu dni od jego udostępnienia. Przełomowość tego rozwiązania polega m.in. na możliwości szerszego zakresu stosowania, generowaniu nowych treści zasadniczo nieodróżnialnych od efektów ludzkiej pracy i stosunkowo łatwej obsłudze dzięki wprowadzonemu interfejsowi (Hatzius, Briggs, Kodnani i Pierdomenico, 2023). Okazało się, że to nie praca fizyczna jest najbardziej zagrożona automatyzacją, ale zadania związane ze zbieraniem, przetwarzaniem i komunikowaniem informacji. Jeszcze przed marcem 2023 r. około 75% firm badanych przez Międzynarodowe Forum Gospodarcze planowało wykorzystanie sztucznej inteligencji w najbliższych latach. Najwięcej w branżach elektronika oraz usługi informacyjne i technologiczne (ponad 90%). Można zakładać, że wskaźnik ten wzrósł po marcu 2023 r. Przy tym 50% z firm przewidywało, że doprowadzi to do wzrostu zatrudnienia, a 25% – do jego zmniejszenia się (World Economic Forum, 2023). Analitycy Goldman Sachs szacują, że około dwie trzecie miejsc pracy w Stanach Zjednoczonych i Europie może być w jakimś stopniu zautomatyzowana, a sztuczna inteligencja może wykonywać do jednej czwartej pracy wykonywanej obecnie przez ludzi (Hatzius et al., 2023). Szereg opracowań przeprowadza tego typu analizy dla poszczególnych branż i stanowisk pracy (Pouliakas, 2021). Wpływ makroekonomiczny może oznaczać wzrost produkcji krajowej brutto nawet o 7% (Hatzius i inni, 2023). **Efekt faktycznych zmian, podobnie jak w przypadku innych technologii, będzie zależał od tempa ich implementacji determinowanego przez szereg innych czynników. W tym kontekście kolosalne znaczenie**

ma gotowość polskich przedsiębiorstw do podnoszenia kompetencji swoich pracowników, prowadzenia prac badawczo-rozwojowych i wdrażania innowacji.

Zrównoważony rozwój i podwójna transformacja

Trend związany z dążeniem do bardziej zrównoważonego rozwoju gospodarczego także będzie miał kluczowe znaczenie w kolejnych latach (Dunkerley, 2022; World Economic Forum, 2023).

Podwójne oddziaływanie zmiany technologicznej i zwiększenia znaczenia zrównoważonego rozwoju coraz częściej określa się jako podwójną transformację (*twin transformation*).

Ten drugi trend będzie się wyrażał m.in. poprzez wprowadzanie standardów dotyczących środowiska, odpowiedzialności społecznej i ładu korporacyjnego (ESG) w firmach, zmianach w zakresie popytu czy upowszechnianiu gospodarki obiegu zamkniętego. Przewiduje się, że wpływ netto na łączną liczbę miejsc pracy będzie neutralny (Dunkerley, 2022), choć analizy przeprowadzone dla samego Europejskiego Zielonego Ładu wskazują na dodatkowe 2,5 mln miejsca pracy w Unii Europejskiej do 2030 r. (Cedefop, 2021). „Polityka energetyczna Polski do roku 2040” zakłada, że 300 tys. miejsc pracy powstanie w branżach związanych z OZE, energetyką jądrową, elektromobilnością, infrastrukturą sieciową, cyfryzacją czy termomodernizacją budynków (Ministerstwo Klimatu i Środowiska, 2021). Jeszcze inne opracowania uważają te szacunki za wręcz zaniżone (Konfederacja Lewiatan, 2022).

Ważnym przypadkiem dla podwójnej transformacji ilustrującym skomplikowany charakter zależności jest branża samochodowa. O ile kraje Europy Środkowej generalnie mają dużo słabiej zrobotyzowane procesy produkcyjne od reszty Europy, branża ta jest pozytywnym wyjątkiem. Jednak wynika to przede wszystkim z działalności międzynarodowych koncernów lokujących w tych krajach swoje fabryki. Nie jest oczywiste, jak upowszechnianie się samochodów elektrycznych wpłynie na układ sił w branży i decyzje inwestycyjne tych koncernów. Także w kontekście rozwoju chińskiej produkcji i eksportu samochodów elektrycznych oraz napięć geopolitycznych. Wiadomo jednocześnie, że produkcja samochodów elektrycznych wymaga mniejszej liczby pracowników na stanowiskach produkcyjnych a większej – na stanowiskach wymagających nowych kompetencji (CEDEFOP, 2022b).

Tempo zmian będzie zależało nie tylko od innowacji technologicznych, ale także czynników kulturowych i decyzji politycznych. Badania wskazują na coraz większe znaczenie ekologicznego nastawienia organizacji dla jej pracowników (PARP, 2022). O ile kierunek

zmian wydaje się pewny, ze względu na zależność od polityk publicznych i polityki jako takiej, tempo i rytm ich wprowadzania jest trudny do dokładnego przewidzenia. Dobrą ilustracją tych wahań jest branża fotowoltaiczna w Polsce, ale i w całej Europie, której wzrost jest ściśle zależny od decyzji o wsparciu publicznym (Żylińska, 2020).

Zapotrzebowanie na niektóre zawody będzie malało, a na inne – rozło. Do pierwszej grupy będą należeć zawody związane z górnictwem i przetwarzaniem ropy, a do drugiej – z gospodarką zamkniętą czy np. analitycy zrównoważonego rozwoju, którzy będą potrzebni w wielu branżach. Konfederacja Lewiatan (Konfederacja Lewiatan, 2022; 2021) opracowała szczegółowe prognozy dla zawodów w energetyce, przemyśle wydobywczym, transporcie, budownictwie i rolnictwie. Stosunkowo najwięcej miejsc pracy związanych z górnictwem w całej Europie zniknie w województwie śląskim (Alves Dias i inni, 2018). Co warte odnotowania, zmiany na rynku pracy w większym stopniu mogą dotknąć mężczyzn. Z jednej strony, częściej oni będą tracić pracę, z drugiej, będzie rosło zapotrzebowanie na zawody, które są do tej pory często społecznie postrzegane jako bardziej adekwatne dla nich (Cedefop, 2021).

Dodatkowe czynniki pośredniczące

Kolejnym ważnym trendem są zmiany demograficzne (World Economic Forum, 2023) obejmujące kilka zjawisk. Przede wszystkim zmniejszenie się populacji osób pracujących – szacuje się, że do 2030 r. liczba osób pracujących spadnie w naszym kraju od 4 do 9%, jest to jeden z najwyższych odsetków w całej Europie (Cedefop, 2020; ILO, 2023). Spadek ten ma związek z ogólnym starzeniem się społeczeństwa, co będzie wpływało zarówno na podaż, jak i na popyt na rynku pracy. Kolejnym zjawiskiem, najmniej przewidywalnym, są zmiany migracyjne, które mogą wchodzić w interakcję z dwoma pierwszymi. Na przykład duża liczba osób młodych imigrujących do Polski może zmniejszać efekty starzenia się społeczeństwa. Wpływ zmian demograficznych jest bardziej szczegółowo opisany w osobnym rozdziale niniejszego raportu.

Opisując sytuację na rynku pracy, warto także wspomnieć dwa szoki, które oddziałują na polski rynek pracy już od jakiegoś czasu: pandemię COVID-19 i agresję Rosji na Ukrainę. W międzynarodowym badaniu światowego Forum Ekonomicznego z 2022 r. nadal niemal połowa firm uznała COVID-19 jako istotny czynnik oddziałujący na rynek pracy. Co ciekawe, odsetki firm oceniających ten wpływ jako pozytywny i negatywny były zbliżone (2023).

Te pozornie przeciwstawne opinie dobrze wyjaśnia fakt różnych mechanizmów wpływu COVID-19 na rynek pracy. Najbardziej odczuwalnym efektem gospodarczym były szoki popytowe i podażowe prowadzące do bardzo wysokiej inflacji (ILO, 2023). Jednocześnie przełożyły się one na skracanie odległości geograficznych dla łańcuchów dostaw, co dla wielu firm było i jest sporą szansą. Na przykład, w czerwcu 2023 r. Intel ogłosił plany inwestycji w fabrykę mikroprocesorów w województwie dolnośląskim. Jest to inwestycja o rekordowej w historii naszego kraju wartości (4,6 mld dolarów) (money.pl, 2023). Dalej, COVID-19 spopularyzował pracę i uczenie się na odległość z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych (Agrawal, Smet, Lacroix, & Reich, 2020). Dzięki temu transformacja cyfrowa i rozwój adekwatnych kompetencji znacznie zwiększyły swoją dynamikę (CEDEFOP, 2022a).

Inwazja Rosji na Ukrainę z perspektywy międzynarodowej jest częścią szerszego trendu związanego z rosnącymi podziałami geopolitycznymi (World Economic Forum, 2023). Dla polskich przedsiębiorstw oznaczał on przede wszystkim podwyższoną inflację i kryzys energetyczny. Innym czynnikiem z tej kategorii, o potencjalnie ogromnym oddziaływaniu, jest wzrost napięcia w relacjach tzw. świata zachodniego z Chinami.

Potrzeby kompetencyjne pracodawców

Polskie firmy, aby adaptować się i odpowiednio zareagować na te trendy, muszą oprócz wdrożenia właściwych strategii – o czym piszemy w innych rozdziałach – także mieć odpowiednie zasoby kapitału ludzkiego, czyli pracowników posiadających właściwe kompetencje. Pewnym wskaźnikiem tej gotowości pracodawców na wymagania rynku pracy są deklarowane przez nich potrzeby kompetencyjne – jakich umiejętności wymagają od swoich pracowników. Warto tutaj spojrzeć na formułowane przez nich wymagania w szerszej perspektywie. **W poprzedniej edycji badania BKL, z lat 2010–2014, pracodawcy pytani o to, jakich kompetencji oczekują od poszukiwanych pracowników, właściwie bez względu na stanowisko i rok badania zwracali uwagę na trzy kategorie takich umiejętności** (Kocór i Strzebońska, 2014):

- **zawodowe** – związane z wykonywaniem konkretnych dla danego stanowiska zadań zawodowych, a uznawane za ważne przez połowę z firm;
- **samoorganizacyjne** – związane z samodzielną organizacją pracy, przejawianiem inicjatywy, podejmowaniem decyzji, terminowością i odpornością na stres, które jako ważne wskazała co czwarta firma;

- **interpersonalne** – takie jak: współpraca w grupie, komunikatywność oraz łatwość nawiązywania kontaktów, wskazywane jako ważne przez co szóstą firmę.

Kompetencje te, należące do dwunastu klas kompetencji ogólnych, o które wówczas pytano (Strzebońska i Dobrzyńska, 2011), **były jednocześnie wskazywane przez pracodawców jako trudne do pozyskania**. Patrząc, jak one były definiowane, można uznać, że dla firm w tamtym okresie najważniejsze było **znalezienie pracowników posiadających umiejętności pracy w zawodzie, samodzielnej organizacji własnej pracy i możliwości komunikacji tak z przełożonymi, jak i współpracownikami**. Można zatem taki zestaw umiejętności uznać za pewien podstawowy dla każdego zawodu, który umożliwiał efektywne pełnienie przez pracowników swoich zadań. Z drugiej strony takie ogólne i podstawowe kompetencje posiadane przez pracowników umożliwiałyby firmom całkiem sprawne reagowanie na zmieniające się warunki prowadzenia działalności gospodarczej.

W obecnym badaniu BKL z lat 2017–2023 poszerzono klasyfikację kompetencji ogólnych, o których ocenę ważności pytano w firmach. Zasadniczo jednak klasyfikacje z obu edycji badania – z lat 2010–2014 i 2017–2023 – opierają się na tym samym podziale kompetencji ogólnych i warto zobaczyć, jak zmieniła się ocena ich ważności w oczach pracodawców. Okazuje się, że nadal jako kluczowe dla pracodawców są podobne umiejętności (szczegółowe wymagania przedstawiono w tabeli w aneksie do rozdziału). Tak jak w przypadku badań BKL z lat 2010–2014, **pracodawcy jako ważne uznawali następujące kompetencje**:

- gotowość do brania odpowiedzialności,
- zarządzanie czasem i terminowość,
- samodzielna organizacja pracy,
- bycie komunikatywnym,
- łatwe nawiązywanie kontaktów,
- uczenie się nowych rzeczy,
- radzenie sobie w sytuacjach stresujących,
- praca w grupie,
- analiza informacji i wyciągania wniosków.

W tym zestawie kompetencji uznawanych obecnie za istotne są zatem podobne ogólne i podstawowe umiejętności zapewniające sprawne realizowanie zadań zawodowych na różnych stanowiskach, ale też adaptowalność firm do zmian. Potwierdzeniem tego ostatniego może być dość wyraźny – biorąc pod uwagę jedynie pięciostopniowe skale

– **wzrost znaczenia przypisywanego do tych właśnie kompetencji, jaki nastąpił pomiędzy 2019 i 2020 r., czyli przed i po pandemii COVID-19** (choć w zasadzie wszystkie kompetencje, o które pytano w pierwszym roku pandemii traktowane były jako ważniejsze). Ten trend utrzymał się również i w kolejnym, 2021 r., drugim roku pandemii. Potwierdziły to także opinie najmniejszych pracodawców, zatrudniających do 50 pracowników, którzy także bardziej cenili ten zestaw kompetencji w porównaniu do 2018 r. Ogólnie zatem można powiedzieć, że wzrosła waga przypisywana przez pracodawców do wszystkich kompetencji – w tym systematycznie uznawanych za kluczowe. Jednakże, można zauważyć, że **szok wywołany pandemią wraz z różnymi konsekwencjami** – takimi jak przerwane łańcuchy dostaw, wzrost znaczenia pracy zdalnej i przyspieszająca cyfryzacja różnych dziedzin pracy i życia – **spowodował jeszcze jedną niewielką zmianę w postrzeganiu również innych kompetencji przez pracodawców**. Mianowicie pomiędzy 2020 i 2021 r. w drugim roku pandemii pracodawcy nieco większą wagę przywiązywali do takich umiejętności jak:

- współpraca z osobami różnych narodowości,
- montaż i naprawa urządzeń technicznych,
- gotowość do częstych wyjazdów i zmiany miejsca pracy,
- obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych,
- obsługa specjalistycznych programów komputerowych,
- posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem,
- praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji,
- rozwiązywanie konfliktów między ludźmi.

Ta nieznacznie większa rola³, jaką firmy przypisały tym akurat kompetencjom, może świadczyć o zmianie związanej z adaptacją do pracy w pandemicznych warunkach wymagającej posługiwania się sprzętem IT, rozwiązywania konfliktów personalnych czy pracy w środowisku międzynarodowym.

W ostatniej edycji badania, pracodawców zamiast o ocenę ważności ogólnych kompetencji na kluczowych stanowiskach poproszono o ocenę tego, jak te same kompetencje zmieniają się w ciągu perspektywy kolejnych 3 lat (Tabela 1.1).

³ Różnice były wprawdzie niewielkie, ale statystycznie istotne, co oznacza, że – biorąc pod uwagę losowy charakter próby – można je uogólnić na wszystkie polskie podmioty gospodarcze.

Tabela 1.1. Zmiana znaczenia kompetencji w perspektywie najbliższych 3 lat (średnia na skali od 1 – znacznie straci, 2 – trochę straci, 3 – nie zmieni się, 4 – trochę zyska, 5 – znacznie zyska)

Kompetencje	Liczba pracowników		Ogółem
	50–249	250+	
radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,75	3,75	3,75
gotowość do brania odpowiedzialności	3,76	3,69	3,75
uczenie się nowych rzeczy	3,72	3,70	3,72
pomysłowość, kreatywność	3,66	3,71	3,67
praca w grupie	3,67	3,70	3,67
samodzielna organizacja pracy	3,65	3,70	3,66
zarządzanie czasem i terminowość	3,64	3,72	3,65
łatwe nawiązywanie kontaktów	3,63	3,58	3,62
współpraca z osobami różnych narodowości	3,63	3,61	3,62
analiza informacji i wyciągania wniosków	3,60	3,66	3,61
bycie komunikatywnym	3,60	3,59	3,6
obsługa specjalistycznych programów	3,58	3,61	3,59
montaż i naprawa maszyn i urządzeń	3,59	3,56	3,58
biegłe posługiwanie się językiem polskim	3,57	3,61	3,58
posługiwanie się komputerem, tabletem	3,57	3,57	3,57
obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń	3,53	3,67	3,55
praca administracyjna i dokumentacyjna	3,51	3,54	3,52
gotowość do pracy w nietypowych godzinach	3,50	3,49	3,50
koordynowanie pracy innych osób	3,48	3,51	3,49
rozwiązywanie konfliktów	3,49	3,46	3,49
sprawność fizyczna	3,48	3,50	3,48
wykonywanie zaawansowanych obliczeń	3,45	3,39	3,44
gotowość do częstych wyjazdów	3,46	3,35	3,44
wykonywanie prostych rachunków	3,41	3,46	3,42
zdolności artystyczne	3,35	3,35	3,35
N	756	137	893

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

Ponieważ środek skali oznaczający brak zmian w tym zakresie wypada na wartości „3”, to **zdaniem pracodawców wszystkie kompetencje, o które pytano, zyskają na znaczeniu w ciągu najbliższych lat**. Porównując natomiast to, jak firmy oceniają, jakie kompetencje

będą ważniejsze w przyszłości z tym, jak na przełomie lat oceniali ich przydatność na kluczowych stanowiskach, to **cały czas ważne są te same kategorie kompetencji**:

- **samoorganizacyjne** – radzenie sobie w sytuacjach stresujących, gotowość do brania odpowiedzialności, samodzielna organizacja pracy czy zarządzanie czasem i terminowość;
- **interpersonalne** – praca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów, współpraca z osobami różnych narodowości, bycie komunikatywnym.

Zmieniło się jednak nieco to, które poszczególne umiejętności z tych obszarów będą zyskiwały na znaczeniu. Zdaniem pracodawców bardziej ceniona będzie odporność na stres i praca w grupie, ale są to tylko nieznaczne zmiany w obrębie tych dwóch nadal istotnych kategorii kompetencji.

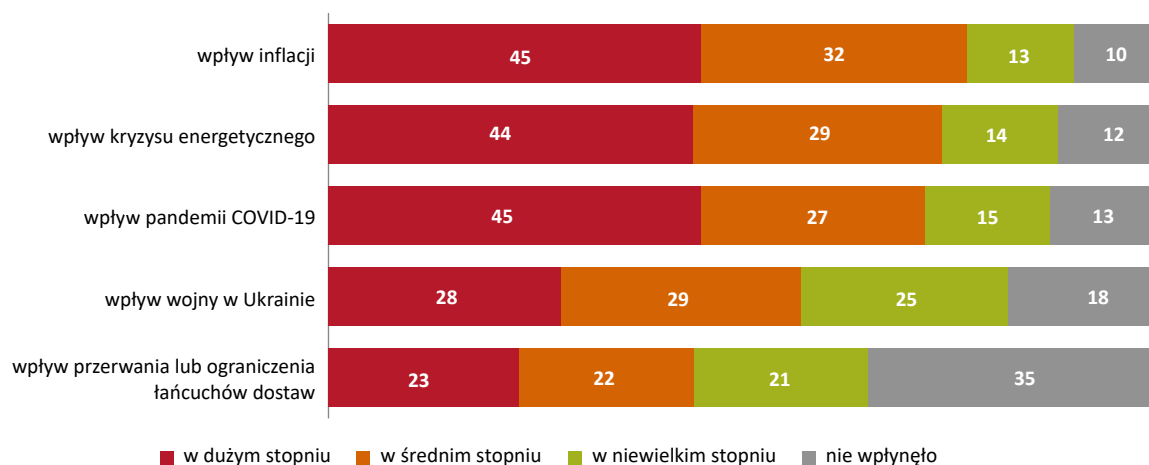
Natomiast podkreślić należy, że **zdaniem pracodawców w przyszłości ważne też będą kompetencje kognitywne** (pomysłowość, kreatywność oraz analiza informacji i wyciągania wniosków) **z uwzględnieniem kompetencji cyfrowych** (obsługa specjalistycznych programów i posługiwanie się komputerem, tabletem). A to wszystko przy wyraźnym podkreśleniu umiejętności uczenia się nowych rzeczy. To może świadczyć o tym, że pracodawcy coraz silniej dostrzegają na horyzoncie zmiany wynikające z oddziaływania omówionych trendów na rynek.

Wpływ szoków na działalność polskich firm

Poza trendami, których oddziaływanie na firmy jest względnie możliwe do przewidzenia w określonym horyzoncie czasu, przedsiębiorcy muszą radzić sobie także z szeregiem szoków, które są trudne do przewidzenia i przekładają się na niestabilne obecnie otoczenie i sytuację niepewności co do warunków prowadzenia działalności gospodarczej. Ta z kolei może rzutować na skłonność i potencjał firm do dokonywania strategicznych inwestycji w rozwój, w tym wdrażania innowacji i rozwoju kompetencji posiadanych zasobów ludzkich, wychodząc naprzeciw kluczowym trendom zmieniającym rzeczywistość biznesową. Dlatego analizując aktywność inwestycyjną firm, należy uwzględnić także aktualne uwarunkowania sytuacji gospodarczej, które determinują nastroje i decyzje inwestycyjne przedsiębiorców, zwłaszcza, że rok 2022 obfitował w szereg znaczących dla gospodarki szoków. BKL dostarcza danych w zakresie subiektywnego poczucia przedsiębiorców (dużych i średnich) dotyczącego wpływu różnych czynników na prowadzoną przez nich działalność gospodarczą w 2022 r.

Aż 82% badanych firm odczuło średni lub duży wpływ co najmniej jednego z szoków. Przedsiębiorcy w ostatnim roku najsilniej odczuli wpływ inflacji, kryzysu energetycznego i utrzymujących się skutków pandemii COVID-19. Blisko trzy czwarte dużych i średnich pracodawców określiło, że szoki te miały duży lub średni wpływ na ich działalność gospodarczą (Wykres 1.1). Nieco mniejsze, choć nadal powszechnie odczuwalne reperkusje biznesowe przyniosła wojna w Ukrainie (57%), a w dalszej kolejności przerwanie lub ograniczenie łańcuchów dostaw (45%). Co istotne, czynniki te często oddziaływały na firmy równolegle – blisko połowa zarządzających firmami (48%) wskazała, że w 2022 r. borykała się z dużym lub średnim wpływem jednocześnie co najmniej 4 z nich.

Wykres 1.1. Wpływ wydarzeń w Polsce i na świecie na działalność dużych i średnich firm w 2022 r. (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022, N = 952.

Niemal wszystkie opisywane zjawiska mocniej odczuły firmy duże niż średnie, ale największe różnice widoczne są w przypadku przerwania lub ograniczenia łańcuchów dostaw (różnica wynosi 13 p.p.) oraz kryzysu energetycznego (różnica 11 p.p.). Z perspektywy branżowej sytuacja jest nieco bardziej zróżnicowana (Tabela 1.2). Branża budowlana należy do sektorów najmocniej odczuwających w 2022 r. skutki opisywanych zjawisk – blisko połowa firm dużych i średnich z tej branży (48%) wskazała, że doświadczyła równocześnie wpływu wszystkich szoków na działalność gospodarczą w ostatnim roku. Najwięcej przedsiębiorców z tej branży borykało się jednak z problemami wysokiej inflacji (89%) i kryzysu energetycznego (80%). Te dwa zjawiska miały też częściej silny wpływ na duże i średnie firmy z sektora handlu, zakwaterowania i gastronomii (odpowiednio 87% i 79%), choć sektor ten nadal silnie

doświadcział skutków minionej pandemii COVID-19 (83%). Szok wywołany pandemią nadal też silnie wpływał na działalność badanych firm z branży opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (84%) oraz edukacji (82%). Branża edukacyjna, poza faktem pozostawania pod wpływem skutków pandemii, relatywnie słabiej niż inne branże odczuwała pozostałe szoki, co wynika z jej wyraźnie mniejszej zależności od przerwanych łańcuchów dostaw, a także większego udziału podmiotów publicznych w strukturze sektora, co ułatwiało radzenie sobie z kryzysem energetycznym i inflacją. Te dwa ostatnie zjawiska (kryzys energetyczny i inflacja) były jednak bardzo istotnymi czynnikami rzutującym na sytuację firm silnie rozwijających się⁴. Na wpływ kryzysu inflacyjnego wskazało aż 92% firm z tej kategorii (dla porównania o 19 p.p. mniej w grupie firm stagnacyjnych), a 86% na średni lub duży wpływ kryzysu energetycznego (72% w grupie firm stagnacyjnych). Może to wynikać z konieczności ograniczania liczby lub skali prowadzonych inwestycji w celu dostosowania się do nowych, bardziej surowych warunków ekonomicznych. Warto jednak zaznaczyć, że wpływ ten mógł mieć równocześnie wymiar pozytywny. W grupie firm silnie rozwijających się w 2022 r. duży udział stanowią podmioty z sektora przemysłu i górnictwa (42%), które częściowo mogły stać się beneficjentem krótkotrwałego prosperity wynikającego z kryzysu energetycznego (napędzanego przede wszystkim restrykcjami importu paliw z Rosji).

⁴ Wskaźnik rozwoju firmy skonstruowano w oparciu o trzy podejmowane przez nie aktywności: 1) prowadzenie aktywnej polityki rekrutacyjnej w danym roku kalendarzowym, 2) przeprowadzenie wdrożeń innowacji w firmie w danym roku kalendarzowym, 3) planowanie wdrożeń innowacji w następnym roku. Na potrzeby analiz wskaźnik przyjmuje trzy wartości: stagnacja – brak jakiejkolwiek z wymienionych aktywności, umiarkowany rozwój – zadeklarowanie jednej lub dwóch aktywności, spełnienie wszystkich trzech warunków – silny rozwój.

Tabela 1.2. Wpływ wydarzeń w Polsce i na świecie na działalność dużych i średnich firm w 2022 r. w podziale na wielkość, tempo rozwoju i branżę (%)

	Wpływ pandemii COVID-19		Wpływ wojny w Ukrainie		Wpływ przerwania lub ograniczenia łańcuchów dostaw		Wpływ kryzysu energetycznego		Wpływ inflacji		Ogółem	N
	brak/mały	duży/średni	brak/mały	duży/średni	brak/mały	duży/średni	brak/mały	duży/średni	brak/mały	duży/średni		
firmy średnie (50–249)	28	72	44	56	58	42	28	72	24	76	100	676
firmy duże (250+)	30	70	40	60	46	55	17	83	16	84	100	276
stagnacja	30	70	39	61	51	49	28	72	27	73	100	492
umiarkowany rozwój	27	73	47	53	62	38	26	74	19	81	100	387
silny rozwój	22	78	49	51	58	42	14	86	8	92	100	73
Budownictwo i transport	35	65	32	68	34	66	20	80	11	89	100	152
Edukacja	18	82	49	51	70	30	40	60	30	70	100	182
Handel, zakwaterowanie i gastronomia	17	83	40	61	58	43	21	79	13	87	100	122
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	16	84	40	60	48	53	22	78	20	80	100	212
Przemysł i górnictwo	44	56	43	57	52	48	22	78	26	74	100	146
Usługi specjalistyczne	30	70	49	51	60	40	26	75	29	71	100	138
ogółem	28	72	43	57	56	44	26	74	23	77	100	952

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

Skutkiem tych szoków jest m.in. wzrost kosztów działalności gospodarczej, zwiększenie presji płacowej i kosztów pracowniczych, ograniczenie produkcji wynikające z przerwanych dostaw, co przekłada się na **poczucie nieprzewidywalności na rynku i niepewności co do warunków prowadzenia działalności gospodarczej. To są czynniki ryzyka, które obniżają skłonność pracodawców do podejmowania decyzji o nowych nakładach inwestycyjnych lub zwiększaniu ich skali** (Polski Instytut Ekonomiczny, 2023a, 2023b). Poniżej skoncentrowano się na zarysowaniu skali inwestycji dużych i średnich firm w 2022 r.

w dwóch kluczowych – z perspektywy ich rozwoju – obszarach: inwestycjach w rozwój kompetencji kadr i aktywności innowacyjnej.

Strategie rekrutacyjne firm

Jak wskazują opisywane wyżej zmiany znaczenia kompetencji w przyszłości, pracodawcy generalnie są świadomi oddziaływania przynajmniej części trendów i zmieniają swoje wymagania co do kompetencji, jakie będą potrzebne do zaadaptowania się do nich. Doceniają także rolę ciągłego rozwoju i uczenia się w tym procesie adaptacji. Pomimo tego, **wyniki BKL wskazują, że sami pracodawcy nie intensyfikują swoich działań w zakresie dopasowywania i rozwijania kompetencji swoich pracowników.** Częściowo, może być to efektem negatywnych nastrojów inwestycyjnych będących pokłosiem szoków doświadczanych w 2022 r.

Jest to widoczne m.in. w sytuacji odczuwania niedoborów kompetencyjnych w firmie. Choć rozwiązaniem, które nadal dominuje w takiej sytuacji w średnich i dużych firmach jest odpowiednie szkolenie własnych pracowników (61%), a dopiero w dalszej kolejności zatrudnianie nowych o odpowiednich umiejętnościach (27%), to w perspektywie porównawczej do okresu sprzed pandemii (2018) widoczne są pewne zmiany (Tabela 1.3). Pracodawcy, reprezentujący duże firmy, częściej niż wcześniej decydowali się na zatrudnienie dopasowanego do stanowiska pracownika (28% wzrost o 8 p.p. w stosunku do 2018 r.), a rzadziej na inwestycje w rozwój kompetencji własnych pracowników (59%, spadek o 11 p.p.). Strategia sita, czyli znalezienie na rynku nowego pracownika w pełni przygotowanego do pracy, może być bardziej kosztowna „na wejściu”, ale w sytuacji presji płacowej, w której koszty pracowników nie są równoważone przez ich wydajność, taki pracownik nie tylko jest gotowy od początku do efektywnego wykonywania zadań, ale także nie wymaga inwestowania w dłuższy proces nabywania przez niego odpowiednich kompetencji. Okres, jaki jest potrzebny do nabycia potrzebnych kompetencji, może być też przeszkodą w działaniu firm silnie rozwijających się. Potrzebują one odpowiednio wykwalifikowanych zasobów ludzkich do wdrażania innowacji, co skłania je do intensywniejszego poszukiwania na rynku osób, które od razu będą posiadać potrzebną im wiedzę i umiejętności, potencjalnie często związane z nowymi dla firmy lub na rynku zadaniami zawodowymi, technologiami lub np. takie kompetencje społeczne, które są trudne lub czasochłonne do wykształcenia. Dlatego wśród dużych i średnich firm silnie rozwijających się jest największy odsetek firm, które w sytuacji niedoboru kompetencji w firmie poszukują na rynku pracownika wyposażonego w odpowiednie kompetencje (49%).

W tej grupie wystąpiła też najsilniejsza zmiana w stosunku do 2018 r. w zakresie preferowanej strategii uzupełniania deficytów kompetencyjnych w firmie, która może odwoływać się do zasobów wewnętrznych (szkolenia posiadanej kadry lub jej reorganizacja) lub zewnętrznych (nowi pracownicy o potrzebnych kompetencjach lub do odpowiedniego przeszkolenia). W przypadku firm silnie rozwijających się nastąpiło mocne zwrócenie się w kierunku szybkiego, zewnętrznego dopływu potrzebnej wiedzy i umiejętności – popularność zatrudniania nowych pracowników z potrzebnymi kompetencjami wzrosła o 25 p.p. w stosunku do roku 2018.

Tabela 1.3. Najczęstsza reakcja średnich i dużych firm na braki kompetencji w 2022 r. oraz zmiany w porównaniu do 2018 r. (%)

	2022 (%)					Zmiana w r. 2022 do r. 2018 (p.p.)					N	
	szkoli się obecnych pracowników	szuka się nowych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	zatrudniani są nowi pracownicy, których następnie się szkoli	robiona jest w firmie reorganizacja, żeby lepiej wykorzystać istniejące umiejętności	ogółem	szkoli się obecnych pracowników	szuka się nowych pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach	zatrudniani są nowi pracownicy, których następnie się szkoli	robiona jest w firmie reorganizacja, żeby lepiej wykorzystać istniejące umiejętności		2022	2018
stagnacja	69	20	3	9	100	0	-4	1	3		505	432
umiarkowany rozwój	54	32	6	9	100	-17	8	2	6		422	454
silny rozwój	49	49	1	0	100	-20	25	-3	-2		83	130
Budownictwo i transport	66	26	2	7	100	-8	6	-2	4		160	165
Edukacja	51	41	3	4	100	-14	11	2	2		191	190
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	59	24	10	8	100	-8	1	3	4		129	147
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	58	32	2	9	100	-18	14	0	4		222	200
Przemysł i górnictwo	69	17	3	10	100	0	-5	1	4		160	170
Usługi specjalistyczne	63	26	1	10	100	-14	6	-2	10		148	144
firmy średnie (50–249)	62	27	4	8	100	-8	3	1	4		721	735
firmy duże (250+)	59	28	3	10	100	-11	8	0	3		289	281
ogółem	61	27	4	8	100	-9	4	1	4		1010	1016

Odsetki w niektórych przypadkach nie sumują się do 100% z uwagi na zaokrąglanie odsetków do pełnych wartości.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018, 2022.

Niższy jest także ogólny odsetek dużych i średnich firm, które w 2022 r. ponosiły jakiegokolwiek nakłady na inwestycje w rozwój kompetencji pracowników w stosunku do okresu przed pandemią i w jej trakcie. W latach 2018 i 2020 odsetek był bardzo zbliżony i wynosił odpowiednio 90% i 91%, ale już w 2022 r. obniżył się do poziomu 86%.

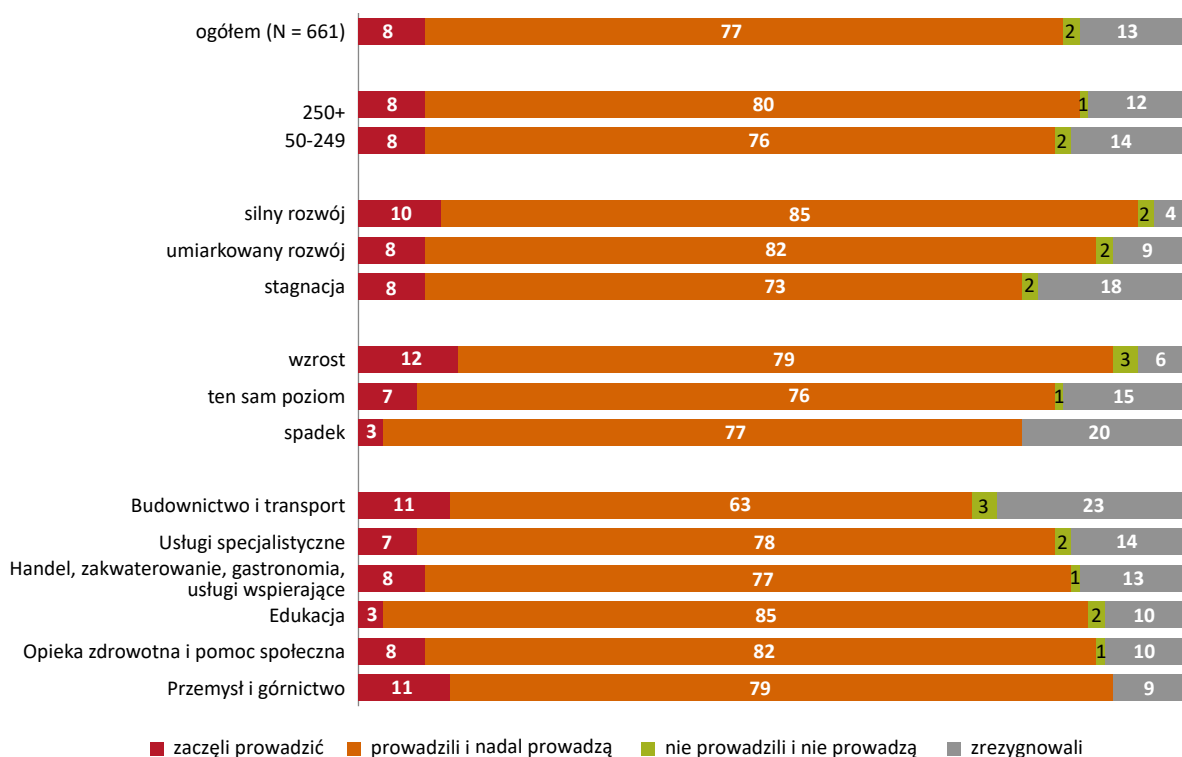
Nie jest to duży spadek, ale też na tyle wyraźny, że warto go odnotować. Wydaje się, że ścierają się tutaj dwa mechanizmy – pierwszy, który wiąże się z faktem, że w warunkach niepewności i podwyższonego ryzyka jedną ze strategii dostosowawczych może być redukcja planowanych i ponoszonych nakładów inwestycyjnych, w tym na rozwój kapitału ludzkiego. Z drugiej strony, inwestowanie w kapitał ludzki przekłada się na wyniki firm w różnych obszarach, np. wpływa pozytywnie na zdolność innowacyjną firmy (IPF, 2002), zwiększa produktywność pracowników i wydajność firmy (Dearden et al. 2000; IPF, 2002), a także poprawia zdolność firm do radzenia sobie i odporności w okresach skrajnych napięć (Yarovaya et al., 2021). Potwierdzają to dane dla średnich i dużych firm (Wykres 1.2). Część firm, które prowadziły w 2020 r. (czyli w okresie pandemii) inwestycje w kadry, obecnie zrezygnowała z jakichkolwiek nakładów na ten cel (13%). W perspektywie branżowej najczęściej dotyczyło to firm z branży budowlanej i transportowej (23%), która najmocniej odczuła wpływ szoków roku 2022. **Z dalszych inwestycji w kadry częściej zrezygnowały też podmioty stagnacyjne (18%),** czyli takie, które równolegle zrezygnowały w 2022 r. z prowadzenia działań innowacyjnych, nawet ich nie planowały w kolejnym roku, a także nie rekrutowały nowych pracowników. **Także te firmy, których tempo rozwoju spadło w stosunku do roku 2020** (ograniczyły inwestycje w innowacje i/lub rekrutacje), **znacznie częściej niż pozostałe (20% w stosunku do 6%, których tempo rozwoju wzrosło w tym okresie) zrezygnowały z prowadzenia inwestycji w kompetencje kadry, co uwidacznia zależność między tymi dwiema rodzajami inwestycji w działalności firmy.**

Równocześnie, część firm, które nie prowadziły inwestycji w kadry w 2020 r., zdecydowała się na takie działania w 2022 r. – odsetek ten wynosił 8%, czyli był o 5 p.p. niższy od odsetka firm rezygnujących, co przełożyło się na niższą ogólną wartość wskaźnika firm inwestujących w rozwój kompetencji w 2022 r. **Inwestycje w kompetencje częściej rozpoczynały te podmioty, które pomiędzy rokiem 2020 a 2022 wykazały także zwiększenie tempa rozwoju firmy.**

Warto zaznaczyć, że odsetek firm, które w okresie porównywanych lat nie inwestowały w jakikolwiek sposób w kompetencje jest znikomy (2%). To jednak nie zaskakuje, biorąc pod uwagę, że dane dotyczą wyłącznie podmiotów dużych i średnich, więc nawet sama rotacja

pracowników w firmach wymusza prowadzenie choćby incydentalnych i podstawowych działań przeszkalających. Najwyższy udział podmiotów, które zachowały ciągłość na tym polu jest w grupie tych z branży edukacyjnej (85%) oraz wśród firm silnie rozwijających się (85%).

Wykres 1.2. Zmiana w zakresie prowadzenia inwestycji dużych i średnich firm w rozwój kompetencji kadr w 2022 r. w stosunku do 2020 r. (%)



Odsetki w niektórych przypadkach nie sumują się do 100% z uwagi na zaokrąglanie odsetków do pełnych wartości.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2020–2022 (panel),

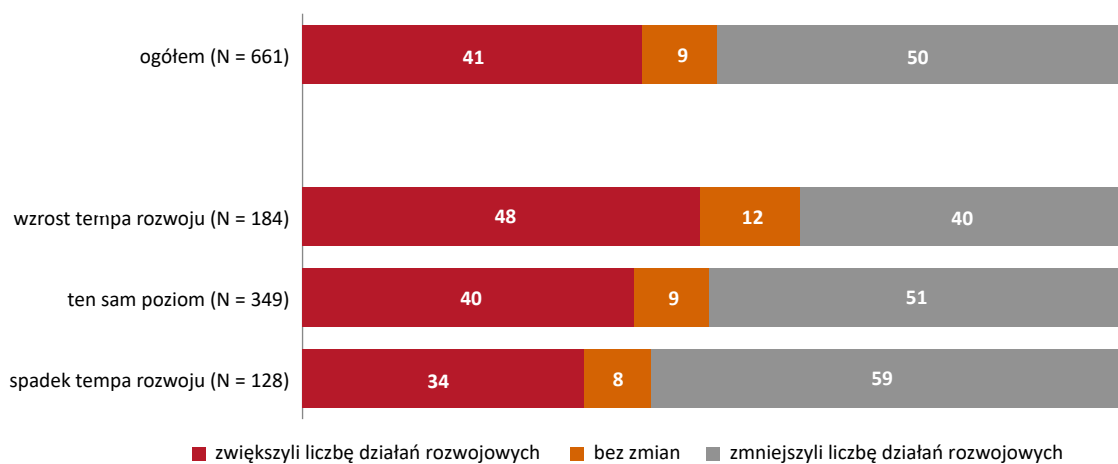
Nmin (wskaźnik rozwoju 2022 – silny rozwój) = 52.

Działania rozwojowe podejmowane przez firmy

Zmiany widoczne są także w skali prowadzonych działań rozwojowych w 2022 r. w porównaniu do 2020 r. Więcej dużych i średnich firm ograniczyło liczbę stosowanych form rozwojowych (50%) niż zwiększyło wachlarz prowadzonych działań (41%) (Wykres 1.3). Ponownie ujawnia się tutaj zależność związana z tempem rozwoju firm – te, których rozwój przyspieszył, wdrożyły

więcej zróżnicowanych działań rozwojowych (48%) i odwrotnie – te podmioty, których tempo rozwoju spadło, ograniczały też liczbę form inwestycji w kadry (59%).

Wykres 1.3. Zmiana w 2022 r. w porównaniu do r. 2020 w zakresie liczby wykorzystywanych form rozwoju kompetencji w średnich i dużych podmiotach w zależności od zmiany tempa ich rozwoju (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2020–2022 (panel).

Badani pracodawcy zdecydowanie rzadziej inwestują w działania realizowane poza miejscem pracy niż w miejscu pracy. Dominująca większość to ci, którzy takich działań (dofinansowanie kształcenia w szkołach zawodowych i średnich, szkołach wyższych, wizyt studyjnych, uczestnictwa pracowników w konferencjach, seminariach czy warsztatach) nie prowadzili w 2020 r. i nie prowadzą nadal.

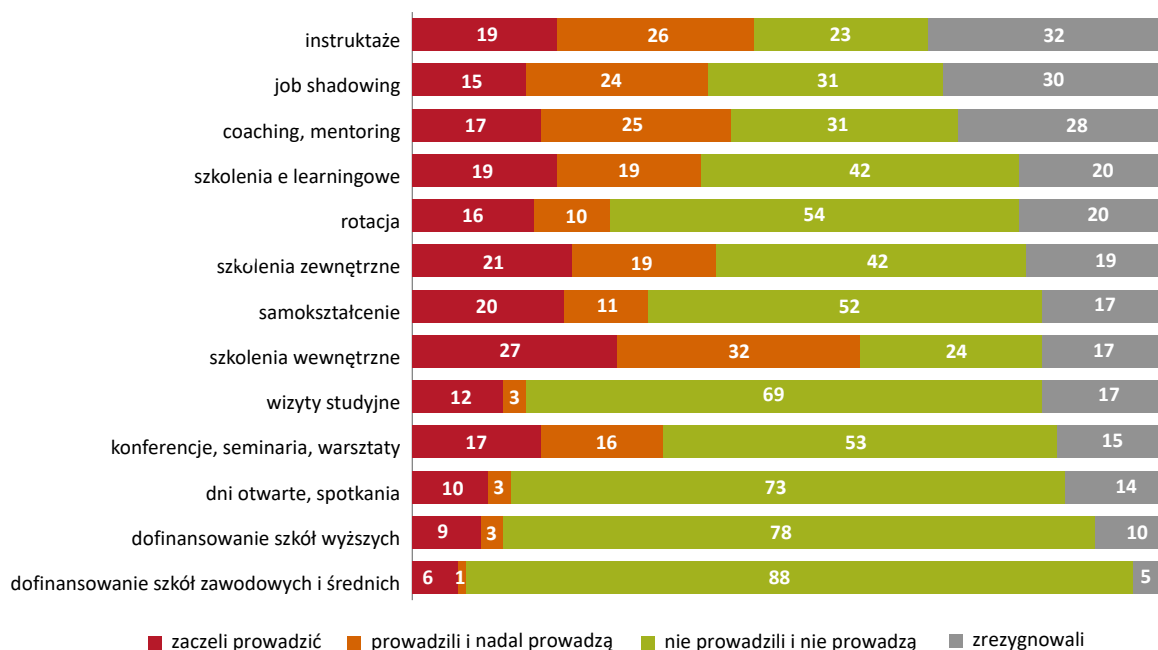
Z punktu widzenia zmiany popularności różnych form rozwijania kompetencji w latach 2020–2022, to mniej więcej równoważą się odsetki przedsiębiorstw, które zrezygnowały z takich działań i tych, które je rozpoczęły (Wykres 1.4). Choć warto pamiętać, że **w 2020 r. obecne były różne obostrzenia w uczestniczeniu w formach rozwoju poza firmą, które wynikały z pandemii COVID-19, a które w sposób oczywisty rzutowały też na wskaźniki uczestnictwa w takich aktywnościach. Niemniej jednak, w 2022 r. nie obserwujemy zwiększenia zainteresowania tymi formami po zakończeniu pandemii.**

Spadki inwestycji są natomiast widoczne w przypadku form realizowanych w miejscu pracy – firmy najczęściej rezygnowały z prowadzenia instruktaży (32%), job shadowingu (30%)

oraz coachingu i mentoringu (28%), a odsetki firm rozpoczynających te aktywności są wyraźnie niższe (wynoszą odpowiednio 19%, 15% i 17%). Inwestycje tego rodzaju najsilniej ograniczyły podmioty z branży budowlanej, które też najczęściej deklarowały fakt dotkliwego wpływu szoków na ich działalność gospodarczą. Jednocześnie te formy rozwoju kompetencji pracowników pozostają wśród najpopularniejszych w firmach działań.

Jedyna forma rozwoju, która odnotowała tendencję wyraźnie wzrostową to szkolenia wewnętrzne, czyli z wykorzystaniem kompetencji własnej kadry. To potwierdzenie utrzymywania się trendu reorientacji firm ze szkoleń zewnętrznych na wewnętrzne (tendencja widoczna jest już od 2018 r., podczas gdy wcześniej przez kilka lat dominowała odwrotna sytuacja). Z kolei w kontekście przytaczanego wyżej trendu cyfryzacji, która wymusza na przedsiębiorstwach zmiany w ich działalności i związanego z tym upowszechniania się szkoleń online, warto zwrócić uwagę, że wśród krajowych przedsiębiorstw nie widać silnego zwrócenia się w kierunku tej formy rozwoju. Odsetek dużych i średnich firm wykorzystujących to rozwiązanie w swojej praktyce jest na takim samym poziomie jak w 2020 r., czyli w okresie pandemii i wynosi średnio 39% (wyższy jest w branżach edukacyjnej, nowoczesnych usług i opiece zdrowotnej). Wówczas skokowo więcej firm niż w okresie przed pandemią wdrożyło takie rozwiązania (o 14 p.p. więcej niż w 2018 r.), ale od tego czasu ich popularność co prawda nie spada, ale też nie wzrasta, pomimo że w innych krajach Europy ich wykorzystanie jest wyższe (CEDEFOP, 2022a).

Wykres 1.4. Zmiana w popularności form rozwijania kompetencji kadr wśród średnich i dużych firm w latach 2020–2022 r. (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2020–2022 (panel)
Nmin (szkolenia e-learningowe) = 656.

Poziom innowacji i działań B+R

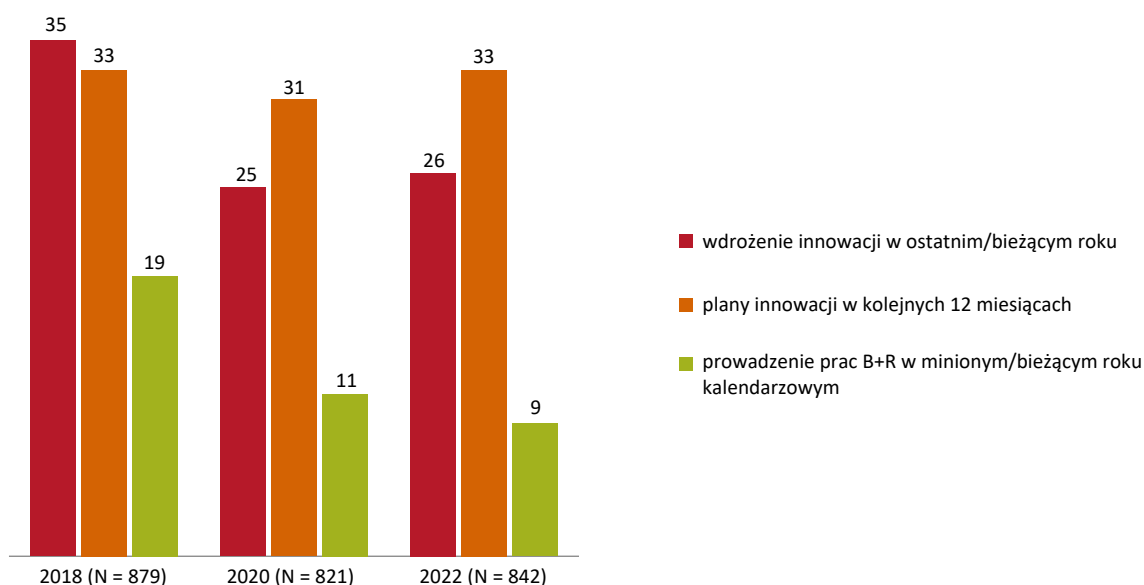
Ryzyko ograniczenia inwestycji wynikające z niepewności czasu szoków, może dotyczyć także nakładów na innowacje oraz działalność badawczo-rozwojową. Zwłaszcza, że są one warunkowane inwestycjami w kapitał ludzki, które w 2022 r. nieco osłabły w stosunku do ostatnich lat. **W perspektywie porównawczej dla lat 2018, 2020 oraz 2022 r. widoczne jest również osłabienie aktywności innowacyjnej firm⁵** (Wykres 1.5). W stosunku do okresu przed pandemią obniżył się odsetek firm, które w 2022 r. wdrożyły innowacje w swojej organizacji o 9 p.p. oraz tych, które ponosiły nakłady na prace B+R o 10 p.p. **Trzeba jednak pamiętać, że poza stabilnością otoczenia gospodarczego i koniunkturą gospodarczą, duże znaczenie dla osłabienia dynamiki tej aktywności i jej dalszego spadku może generować wyczerpywanie się wsparcia publicznego, które jest jednym z kluczowych czynników pobudzających nakłady firm w tym obszarze.** To nie jest zbyt optymistyczny scenariusz,

⁵ W roku 2018 pytania dotyczące wdrożenia innowacji oraz prowadzenia prac B+R odnosiło się do roku poprzedzającego badanie, a w 2020 oraz 2022 do roku badania.

ponieważ należy się spodziewać, że niska aktywność innowacyjna i B+R krajowych firm, będzie osłabiać tempo zmian i ich adaptacji do oddziałujących na rynek globalnych trendów.

Branżami wyróżniającymi się w 2022 r. na tle innych zarówno pod względem wdrożeń innowacji, jak i prowadzenia prac B+R są przemysł i górnictwo oraz usługi specjalistyczne. W przypadku górnictwa może to mieć związek zarówno z dynamiką zmian wywołanych przez kryzys energetyczny jak i zieloną transformację.

Wykres 1.5. Aktywność innowacyjna i B+R w średnich i dużych firmach przed, w trakcie i po pandemii (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018, 2020, 2022.

To, co jednak najmocniej różnicuje aktywność w obu tych obszarach, to fakt równoległego prowadzenia inwestycji w kompetencje pracowników – firmy aktywnie rozwijające kadrę, zdecydowanie częściej niż nieaktywne deklarowały wdrożenie innowacji (29% w stosunku do 9%) i prowadzenie prac B+R (10% do 2%). O ile rozwój firm zależy od roli aktywności innowacyjnej w strategii działania przedsiębiorstwa, to skuteczność aktywności innowacyjnej z kolei jest uzależniona od zasobów wykwalifikowanych pracowników, co sprawia, że obydwa typy inwestycji są ze sobą silnie sprzężone. Odpowiednie działania i nakłady mogą przynieść synergii efektów w obszarze rozwoju.

W kwestii aktywności innowacyjnej w ujęciu dynamicznym, porównując aktywność tych samych firm w okresie przed pandemią w 2018 i po w 2022 r., zdecydowanie dominuje grupa firm nieaktywnych na tym polu – ponad połowa badanych firm (dużych i średnich) nie wdrożyła ani jednej innowacji w obydwu punktach czasowych (Tabela 1.4). Druga pod względem wielkości grupa firm (24%) to podmioty, które wdrażały innowacje w 2018 r., ale nie podjęły tej aktywności w 2022 r. Kolejne 14% firm to podmioty, które nie wdrażały innowacji, ale wprowadziły je w 2022 r. Tylko co 10 firma zadeklarowała aktywność innowacyjną w obydwu okresach.

Warto odnotować, że **średnie firmy częściej niż duże były biernie innowacyjne** (56% do 43%), **ale to duże firmy częściej rezygnowały z wdrożeń w 2022 r.** (o 10 p.p.). Taka sytuacja może mieć kilka przyczyn. Ta grupa firm w ostatnim okresie mogła stać się beneficjentem intensywnego wsparcia publicznego skierowanego do dużych podmiotów, co pozwoliło im zrealizować swoje plany na tym polu i wykorzystać przeznaczone na tą działalność nakłady własne. Może ona również wynikać z braku dostępu do atrakcyjnego wsparcia publicznego na aktywność innowacyjną i badawczo-rozwojową. A także, co warto przypomnieć, może być związana z faktem, że duże firmy częściej niż średnie, podkreślały wpływ szoków na ich bieżącą działalność gospodarczą, co mogło obniżyć ich gotowość inwestycyjną w sytuacji niepewnej koniunktury.

W ujęciu branżowym zwraca uwagę fakt, że największe odsetki firm nieaktywnych pod względem wdrażania innowacji, dotyczą przedstawicieli branż: opieki zdrowotnej (60%) i edukacyjnej (55%), a w dalszej kolejności także usług specjalistycznych (48%), czyli branż tzw. nowej gospodarki, silnie opartej na wiedzy. Z kolei najwyższy odsetek firm z sektora przemysłu i górnictwa, które rozpoczęły w ostatnim roku działalność innowacyjną, może potwierdzać założenie, że w tej branży część firm wykorzystwała potencjał płynący m.in. z prosperity na rynku paliw wywołanego przez kryzys energetyczny.

Wdrażanie innowacji w firmie jest działalnością o charakterze strategicznym, ze względu na konieczność zapewnienia nakładów i odpowiednich warunków wdrożenia zmian (w tym kapitału ludzkiego), dlatego wymaga odpowiedniego planowania na poziomie firmy. Badane podmioty, które posiadały plan działań powyżej 3 miesięcy, częściej prowadziły innowacje w sposób ciągły (12% w stosunku do 2%), rzadziej rezygnowały z inwestycji (21% do 36%) i częściej się ich podejmowały w ostatnim roku (15% do 8%).

Tabela 1.4. Zmiana we wdrażaniu innowacji w średnich i dużych firmach w 2022 r. w stosunku do r. 2018 (%)

	Zrezygnowali z wdrażania innowacji	Pozostali nieaktywni	Utrzymali aktywność innowacyjną	Zaczęli wdrażać innowacje	Ogółem	N
firmy średnie (50–249)	21	56	10	13	100	438
firmy duże (250+)	31	43	10	16	100	164
Budownictwo i transport	26	57	7	10	100	97
Edukacja	19	55	12	15	100	124
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	34	44	10	11	100	79
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	22	60	7	12	100	120
Przemysł i górnictwo	19	46	16	20	100	97
Usługi specjalistyczne	28	48	9	14	100	85
nie posiadają plan działań powyżej 3 miesięcy	36	54	2	8	100	116
posiadają plan działań powyżej 3 miesięcy	21	52	12	15	100	478
ogółem	24	52	10	14	100	594

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018, 2022.

Porównanie w dwóch punktach czasowych, co prawda nie pozwala na wnioskowanie o **incydentalnym charakterze działalności innowacyjnej firm krajowych**, ale kiedy porównamy trzy lata (2018, 2020 i 2022), możemy już z dużą dozą ostrożności pokusić się o taką hipotezę. Wśród badanych średnich i dużych firm, które uczestniczyły w panelu w tych okresach, blisko połowa (45%) nie wdrożyła ani jednej innowacji w analizowanych latach. Kolejne 37% wprowadziło innowacyjną zmianę tylko w jednym roku, 12% wdrożyło innowacje w dwóch latach, a tylko 6% w trzech. Przyglądając się bliżej poziomowi tych zmian, widzimy, że w 2022 r. ponad połowa dużych i średnich firm zadeklarowała zmiany nowatorskie na poziomie firmy lub najwyżej lokalnego rynku. Na poziomie międzynarodowym innowacyjność wdrażanych zmian zadeklarowało 14% spośród badanych innowacyjnych firm, pozostałe 30% to podmioty deklarujące innowacyjność na poziomie kraju.

Podsumowanie

Pracodawcy są przygotowani na radzenie sobie z niepewnością. Odpowiednie reagowanie na zmieniające się otoczenie stanowi trzon ich funkcjonowania i decyduje o uzyskiwaniu przewag konkurencyjnych. Jednocześnie, jak pokazały ostatnie lata i powyższy przegląd trendów oddziałujących na rynek pracy, większość pracodawców działa w okresie podwyższonej niepewności wynikającej z interakcji szeregu różnorodnych czynników. Najważniejszy wpływ opisywanych trendów polegać będzie na potrzebie zmiany zakresu zadań i sposobu ich wykonywania w ramach istniejących stanowisk. Pracodawcy przewidują, że niemal połowa miejsc pracy w ciągu najbliższych pięciu lat będzie wymagała innych kompetencji (World Economic Forum, 2023). Oznacza to więc ogromne zmiany na rynku pracy i w obszarze podnoszenia kompetencji. Przede wszystkim duży wzrost zapotrzebowania na pracowników z wyższymi i nowymi kompetencjami (CEDEFOP, 2022b).

Polscy pracodawcy mają pewną ogólną i uniwersalną wizję zasobów kompetencyjnych pracowników – osób, które posiadają określone umiejętności zawodowe, ale potrafią też samodzielnie organizować swoją pracę i działać w środowisku społecznym. Ostatnie badania i pytanie o to, jak pracodawcy wyobrażają sobie kompetencje najbliższej przyszłości pokazuje, że są oni świadomi przynajmniej części trendów i zmieniają swoje wymagania co do umiejętności jakie będą potrzebne do zaadaptowania się do nich. A więc, oprócz tych uniwersalnych kompetencji, zwracają uwagę na większą rolę zdolności kognitywnych, kompetencji cyfrowych i pracy w środowisku międzynarodowym. Do tego doceniają też rolę ciągłego uczenia się i rozwijania swoich kompetencji przez pracowników.

Jednocześnie pracodawcy będą potrzebowali w jeszcze większym niż do tej pory stopniu rozumieć czynniki oddziałujące na ich działalność poprzez myślenie analityczne oraz odpowiednią selekcję i analizę danych i przygotowywać swoich pracowników na większą zmienność. Ta ostatnia potrzeba będzie wzmacniać trend dbania o dobrostan psychofizyczny pracowników (PARP, 2022). Jest on widoczny także w podkreślanu przez polskich pracodawców wagi radzenia sobie w sytuacjach stresujących.

Badania międzynarodowe pokazują, że niedostępność osób z odpowiednimi kompetencjami jest dla pracodawców większym ograniczeniem niż niedostępność kapitału. Najczęstszą strategią radzenia sobie z tym wyzwaniem jest rozwijanie wewnętrznych procedur rozwoju talentów (World Economic Forum, 2023). Wyniki badania BKL potwierdzają, że także

w przypadku polskich średnich i dużych przedsiębiorstw inwestowanie w rozwój swoich pracowników jest dominującą strategią radzenia sobie z niedoborami kompetencji. Jednocześnie pracodawcy coraz częściej decydują się na strategię pozyskiwania potrzebnych kompetencji na rynku a rzadziej uzupełniają występujące niedobory wewnętrznie rozwijając kadrę, co jest charakterystyczne zwłaszcza dla firm szybko rozwijających się. Nie oznacza to jednak, że akurat ta grupa firm rezygnuje ze szkoleń i inwestycji w tym zakresie. Raczej w sytuacji dynamicznego rozwoju, napędzanego wdrażanymi w firmie innowacjami, kluczowa może być możliwość szybkiego uzupełniania niedoborów kompetencyjnych poprzez znalezienie na zewnątrz firmy odpowiedniego kandydata, zapewniającego od początku odpowiednią efektywność swojej pracy, i obniżenie w ten sposób ryzyka negatywnego wpływu deficytu na proces innowacyjny w firmie.

Widoczne jest jednak zmniejszenie inwestycji w kadry w ogóle średnich i dużych przedsiębiorstw w kraju, zarówno przez pryzmat niższego odsetka firm zaangażowanych w takie praktyki, jak i ograniczenia skali i różnorodności stosowanych w firmie form rozwoju. Nie jest to pożądany scenariusz, zwłaszcza w kontekście sprzężenia inwestycji w kadry z inwestycjami w innowacje, których skuteczność zależy od wysokiej jakości kapitału ludzkiego. Ten wzajemny związek widoczny jest także w wynikach BKL. Aktywność innowacyjna firm jest nadal niska – zarówno w wymiarze niewielkiego odsetka firm, które wdrażają takie rozwiązania systematycznie, jak i nieznacznej grupy podmiotów ponoszącej nakłady na działalność badawczo-rozwojową. Na taką sytuację składa się wiele czynników, w tym również wyczerpywanie się pomocy publicznej, jak i nasilanie się negatywnych nastrojów wynikających z sytuacji niepewności na rynku i niesprzyjającej koniunktury. Jednocześnie niskie nakłady na inwestycje w tych dwóch wymiarach, będą ograniczały odporność krajowych firm na przejściowe szoki, ale też potencjał firm do adaptacji i konkurowania w zmieniającej się rzeczywistości w dłuższej perspektywie.

Badania Międzynarodowego Forum Gospodarczego wskazują, że pracodawcy z 46 krajów najczęściej oczekują od rządów wsparcia finansowego podnoszenia kompetencji jako odpowiedzi na opisane w niniejszym rozdziale trendy. Nieco rzadziej wskazywane są: uelastycznienie prawa pracy, zachęty podatkowe, poprawa ogólnego systemu kształcenia oraz zmiany w polityce migracyjnej (World Economic Forum, 2023). Ekspertki sygnalizują jeszcze szerszą paletę niezbędnych działań administracji publicznej. Zwracają uwagę między innymi na zaadresowanie niedoborów kompetencji, zwiększanie dostępu do pracy w regionach,

w których liczba miejsc pracy szybko rośnie, osobne wsparcie regionów i branż z malejącą liczbą miejsc pracy i zwiększanie udziału osób pracujących w populacji (Smith et al., 2020).

Jako uzasadnienie oddziaływania państwa w tym obszarze wskazuje się nie tylko powody gospodarcze, ale także spójność społeczną. Niektórzy eksperci wyrażają obawy przed wzrostem nierówności społecznych w wyniku opisywanych zmian (CEDEFOP, 2022a; Dunkerley, 2022). Bardziej skorzystają na nich osoby, które już są w uprzywilejowanej sytuacji. To one częściej podnoszą adekwatne kompetencje i mają lepsze perspektywy na przyszłość. Wzrost nierówności społecznych może z kolei zwiększać nieprzewidywalność sytuacji politycznej.

Literatura

1. Agrawal, S., Smet, A. De Lacroix, S., Reich, A. (2020). To Emerge Stronger from the COVID-19 crisis, companies should start reskilling their workforces now. *McKinsey Insights*: 1–7. <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/to-emerge-stronger-from-the-covid-19-crisis-companies-should-start-reskilling-their-workforces-now>
2. Miranda Barbosa, E., Peteves, E., Vázquez Hernández, C., Gonzalez Aparicio, I., Kanellopoulos, K., Kapetaki, Z., Nijs, W., Shortall, R., Mandras, G., Czako, V., Trombetti, M., Telsnig, T., Medarac, H., Lacal Arántegui, R., Tzimas, E., Alves Dias, P. (2018). *EU coal regions: opportunities and challenges ahead*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. <https://doi.org/10.2760/064809>
3. Cedefop. (2020). *Key facts: Poland*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/country-reports/poland-2020-skills-forecast>
4. Cedefop. (2021). *The green employment and skills transformation: insights from a European Green Deal skills forecast scenario*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/112540>
5. Cedefop. (2022a). *Setting Europe on course for a human digital transition*. Publications Office of the European Union. Luxembourg. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3092>
6. Cedefop. (2022b). *Skills Forecast*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-forecast>

7. Dębowska, K., Glińska, E., Kononiuk, A., Pokojka, J., Poteralska, B., Szydło, J., Rollnik-Sadowska, E. (2022). *Foresight kompetencji przyszłości* (No. 1). Polski Instytut Ekonomiczny.
8. Dunkerley, F. (2022). Labour market and skills demand horizon scanning and future scenarios. *Government Social Research*: 1–124.
9. Hatzius, J., Briggs, J., Kodnani, D., Pierdomenico, G. (2023). *The Potentially Large Effects of Artificial Intelligence on Economic Growth*.
10. Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości. (2022). *Prognozowane zmiany na rynku pracy. Przegląd scenariuszy*. Warszawa.
11. Konfederacja Lewiatan. (2022). *Zielone kompetencje i miejsca pracy w Polsce w perspektywie 2030 roku*. Warszawa. https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/09/RAPORT_zielone_kompetencje-1.pdf
12. Konfederacja Lewiatan. (2021). *Prognozowane zmiany na rynku pracy wywołane transformacją energetyczną*. Warszawa. https://lewiatan.org/wp-content/uploads/2022/01/rynek_pracy_transformacja_10122021.pdf
13. McKinsey. (2018). *Ramię w ramię z robotem. Jak wykorzystać potencjał automatyzacji w Polsce*. Warszawa. <https://www.mckinsey.com/pl/our-insights/ramie-w-ramie-z-robotem>
14. Ministerstwo Klimatu i Środowiska. (2021). *Polityka Energetyczna Polski 2040*. Warszawa. <https://www.gov.pl/web/ia/polityka-energetyczna-polski-do-2040-r-pep2040>
15. money.pl. (2023). Intel inwestuje w Polsce. “Wchodzimy do ligi państw o najwyższym poziomie rozwoju technologicznego.” <https://www.money.pl/gospodarka/intel-inwestuje-w-polsce-wchodzimy-do-ligi-panstw-o-najwyzszym-pozomie-rozwoju-technologicznego-6909863468857920a.html#:~:text=Firma Intel ogłosiła w piątek,tysiące powiązanych stanowisk u dostawców>
16. Pouliakas, K. (2021). *Artificial Intelligence and Job Automation: an Eu Analysis Using Online Job Vacancy Data*. Cedefop working paper; No 6. Publications Office of the European Union. Luxembourg. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/305373>
17. PricewaterhouseCoopers. (2022). Global Workforce Hopes and Fears Survey 2022. W: *PwC Global*. <https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears-2022.html>
18. Smit, S., Tacke, T., Lund, S., Manyika, J., Thiel, L. (2020). *The future of work in Europe: Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment*. Mc Kinsey Global Institute. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-in-europe>

19. U.S. Bureau of Labor Statistics. (2022). *Employment Projections — 2021-2031*.
<https://www.bls.gov/news.release/ecopro.toc.htm>
20. ILO. (2023). *World Employment and Social Outlook. Trends 2023. ILO Flagship Report*.
https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm
21. World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.
http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
22. Żylińska, J. (2020, 15 października). Rynekowi PV grozi rzeź niewiniątek. Zagrożonych są tysiące miejsc pracy. *Dziennik.pl*. <https://gospodarka.dziennik.pl/news/artykuly/7848912,rynek-panele-energetyka-fotowoltaika-pv-zagrozenie-miejsc-pracy.html>

Aneks

Tabela 1.5. Wymagania kompetencyjne pracodawców (średnia na skali od 1 – niepotrzebne do 5 – bardzo potrzebne)

Kompetencje	2018			2019				2020			2021			
	50-249	250+	Ogółem	2-49	50-249	250+	Ogółem	50-249	250+	Ogółem	2-49	50-249	250+	Ogółem
gotowość do brania odpowiedzialności	4,19	4,1	4,18	3,84	3,81	4,01	3,84	4,2	3,98	4,17	4,19	4,11	4,16	4,16
zarządzanie czasem i terminowość	4,13	4,03	4,11	3,91	3,76	3,94	3,86	4,06	3,87	4,03	4,15	4,06	4,07	4,12
samodzielna organizacja pracy	4,12	4	4,1	3,82	3,69	3,77	3,78	4,04	3,82	4,01	4,11	4,07	4,02	4,09
bycie komunikatywnym	4,12	3,95	4,09	3,82	3,72	3,8	3,79	3,96	3,76	3,94	4,06	3,96	4	4,02
łatwe nawiązywanie kontaktów	4,05	3,87	4,02	3,77	3,7	3,78	3,75	3,92	3,71	3,89	3,98	3,87	3,91	3,94
uczenie się nowych rzeczy	3,93	3,88	3,92	3,63	3,6	3,79	3,63	3,96	3,79	3,93	4,05	4,02	4,02	4,04
radzenie sobie w sytuacjach stresujących	4,03	3,89	4,01	3,6	3,69	3,75	3,64	3,87	3,76	3,86	3,91	3,96	4,01	3,93
praca w grupie	3,98	3,96	3,98	3,5	3,64	3,76	3,55	3,93	3,69	3,9	3,88	3,91	3,92	3,89
analiza informacji i wyciągania wniosków	3,8	3,84	3,8	3,56	3,58	3,74	3,57	3,88	3,8	3,87	3,86	3,91	3,99	3,88
pomysłowość, kreatywność	3,87	3,65	3,84	3,58	3,5	3,62	3,56	3,74	3,49	3,71	3,93	3,81	3,9	3,89
biegłe posługiwanie się j. polskim	3,7	3,47	3,66	3,16	3,2	3,33	3,18	3,59	3,29	3,55	3,73	3,7	3,7	3,72
posługiwanie się komputerem, tabletem	3,43	3,45	3,43	3,24	3,18	3,4	3,23	3,53	3,47	3,52	3,69	3,66	3,75	3,68
sprawność fizyczna	3,34	3,37	3,35	3,25	3,17	3,41	3,23	3,41	3,4	3,41	3,56	3,42	3,49	3,51
wykonywanie prostych rachunków	3,21	3,31	3,22	3,08	3,06	3,27	3,09	3,5	3,34	3,48	3,62	3,53	3,51	3,58

Kompetencje	2018			2019				2020			2021			
	50-249	250+	Ogółem	2-49	50-249	250+	Ogółem	50-249	250+	Ogółem	2-49	50-249	250+	Ogółem
praca administracyjna i dokumentacyjna	3,1	3,07	3,09	3,02	3,01	3,16	3,03	3,35	3,12	3,32	3,48	3,49	3,54	3,48
obsługa maszyn i urządzeń technicznych	3,19	3,32	3,21	2,95	2,85	3,22	2,93	3,11	3,09	3,11	3,45	3,31	3,5	3,4
obsługa specjalistycznych programów	3,06	3,25	3,09	2,94	2,86	3,08	2,92	3,17	3,01	3,15	3,37	3,3	3,53	3,35
rozwiązywanie konfliktów	3,29	3,18	3,28	2,84	2,98	3,06	2,9	3,16	2,86	3,12	3,13	3,27	3,31	3,19
współpraca z osobami różnych narodowości	2,84	2,89	2,85	2,95	2,74	2,88	2,88	2,9	2,89	2,89	3,39	3,15	3,43	3,31
koordynowanie pracy innych osób	3,12	3,08	3,12	2,83	2,89	2,96	2,86	3,09	2,81	3,05	3,14	3,18	3,29	3,16
gotowość do pracy w nietypowych godzinach	3,07	3,22	3,09	2,87	2,82	2,97	2,86	2,97	2,91	2,96	3,14	3,07	3,2	3,12
gotowość do częstych wyjazdów	2,58	2,77	2,6	2,66	2,53	2,65	2,62	2,59	2,5	2,58	2,98	2,86	2,92	2,94
wykonywanie zaawansowanych obliczeń	2,61	2,78	2,64	2,49	2,42	2,52	2,47	2,68	2,42	2,65	2,78	2,76	2,85	2,77
montaż i naprawa maszyn i urządzeń	2,49	2,59	2,5	2,49	2,34	2,4	2,44	2,46	2,35	2,45	2,77	2,73	2,78	2,75
zdolności artystyczne	2,11	2,15	2,11	2,22	2,15	2,33	2,2	2,34	2,22	2,32	2,56	2,43	2,38	2,51
N	888	147	1035	2294	1052	193	3539	948	148	1096	2260	1197	188	3646

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018–2021.

2. Ocena sytuacji ekonomicznej z perspektywy indywidualnej w okresie przyspieszonego wzrostu cen

Wprowadzenie

W 2022 r. odnotowano wyraźne przyspieszenie wzrostu cen towarów i usług konsumpcyjnych (inflacji). Ważną przyczyną tego wzrostu były rosnące ceny nośników energii i żywności w wyniku wojny w Ukrainie wraz z wcześniej zerwanymi łańcuchami dostaw w okresie pandemicznym (patrz np. Stiglitz i Regmi, 2022). W roku wyborczym w Polsce rozgorzała dyskusja, w jakim stopniu na ową dynamikę cen oddziałuje wojna („putinlacja”), co podtrzymują przedstawiciele instytucji publicznych (NBP, Raport o inflacji, marzec 2023), a na ile czynniki owe są drugorzędne (Hagemajer i Tyrowicz, 2022), a być może w pewnej mierze spowodowane niewłaściwą i spóźnioną reakcją Rady Polityki Pieniężnej (Filar, 2023) oddziałującą na popytowe źródła inflacji. Ekonomiści OECD (2022) wskazywali na potrzebę zacieśnienia polityki monetarnej dla obniżenia oczekiwań inflacyjnych.

Według badań GUS (2023) przeprowadzonych w maju 2023 r. oczekiwania inflacyjne Polaków przesunęły się w kierunku niższej inflacji⁶. Oczekiwania wysokiej inflacji przez pracowników mogą powodować wymuszanie wzrostu wynagrodzeń i w efekcie nakręcać spiralę wzrostu cen i płac (por. np. Stiglitz i Regmi, 2022). Zależą one istotnie od indywidualnej sytuacji materialnej i wynagrodzeń w sektorze, w którym zatrudnione są osoby. Celem niniejszego rozdziału jest dokonanie analizy subiektywnego postrzegania inflacji przez Polaków. Szczególną uwagę zwrócono na dynamikę cen konsumpcyjnych i różnice kształtowania się wynagrodzeń w sektorze

⁶ Istotnie, wg GUS, w kolejnych miesiącach 2023 r. (styczeń–sierpień) miesięczne wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w odniesieniu do analogicznego miesiąca poprzedniego roku (=100) wynosiły: 116,6, 118,4, 116,1, 114,7, 113,0, 111,5, 110,8, 110,1. Wskaźnik HICP z analogicznym okresem odniesienia wynosił (w %): 15,9, 17,2, 15,2, 14,0, 12,5, 11,0, 10,3, 9,5.

prywatnym i publicznym. Wzrost płac w tym drugim, powiązany z większą siłą przetargową jego pracowników w przeszłości, okazywał się ważnym źródłem inflacji popytowej (Da Fonseca, 1998; Johnston, 2012). Istotne także mogą okazać się źródła oczekiwań inflacyjnych gospodarstw domowych. Zauważa się bowiem, że choć oczekiwania te mogą nie być racjonalne w potocznym znaczeniu, tzn. nie są oparte na własnych analizach, to jednak kształtowane są przez media i analizy specjalistów, których argumenty bywają racjonalne (Carroll, 2003).

W niniejszym rozdziale zaprezentowano skrótową diagnozę kształtowania się cen i usług konsumpcyjnych w Polsce w latach 2017–2022, następnie dokonano porównania wynagrodzeń realnych w tym okresie w sektorze prywatnym i publicznym. W dalszej części przedstawiono czynniki oddziałujące na wynagrodzenia i subiektywne postrzeganie sytuacji materialnej Polaków w okresie zwiększonej inflacji w zależności od sektora, w którym byli zatrudnieni, statusu zawodowego i wysokości otrzymywanych wynagrodzeń. W podsumowaniu sformułowano wnioski z badania, które równocześnie stanowią wyzwania dla polityki publicznej.

W rozdziale korzystano z dwojakiego rodzaju danych. W pierwszej części były to dane Głównego Urzędu Statystycznego, w drugiej natomiast dane z badania Bilans Kapitału Ludzkiego. W drugim przypadku analizy oparto na badaniach panelowych ludności BKL, porównując wybrane dwa punkty pomiaru, tj. 2021 i 2022 r. Zdecydowano się na ograniczenie analizy do tych dwóch punktów ze względu na chęć uchwycenia procesów, które miały miejsce w sytuacji istotnego wzrostu cen w Polsce. Do analizy wybrano osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, głównie po to, aby zwiększyć porównywalność wyników w poszczególnych podkategoriach osób badanych.

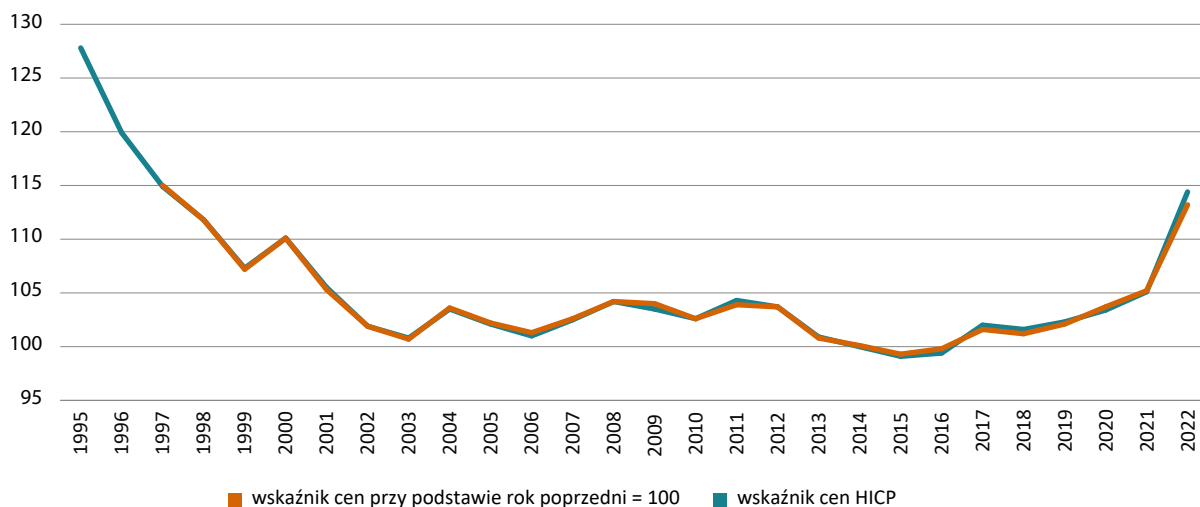
Indeks cen konsumpcyjnych a przeciętne wynagrodzenie w Polsce w latach 2017–2022

Proces zmian cen w gospodarce nazywany jest potocznie inflacją. Najczęściej utożsamia się ją ze zmianami cen towarów i usług konsumpcyjnych, czyli nabywanych przez gospodarstwa domowe, jakkolwiek statystyka publiczna dokonuje pomiaru i publikuje także wskaźniki cen w rolnictwie, przemyśle, budownictwie itd.

Najpopularniejszą miarą inflacji jest wskaźnik cen konsumpcyjnych (ang. CPI – *Consumer Price Index*). W krajach UE przyjęto, że do obliczania wskaźników cen konsumpcyjnych stosowana będzie opracowana przez ONZ Klasyfikacja Spożycia Indywidualnego wg Celów. Od końca lat 90. publikowane są zatem, także przez Główny Urząd Statystyczny, zharmonizowane wskaźniki cen konsumpcyjnych (HICP)⁷. Wskaźnik cen konsumpcyjnych mierzy zmiany cen reprezentatywnego koszyka towarów i usług, a zatem indywidualne postrzeganie zmiany cen przez obywateli może zależeć także od tego, w jakim stopniu nabywają oni towary i usługi, które są reprezentowane w koszyku.

W roku 2022 wskaźnik HICP osiągnął 13,2%. W ujęciu rok do roku zmiana cen według metodologii GUS wyniosła 14,4% (Wykres 2.1). Porównywalny poziom inflacji nie był notowany od 1997 r., odkąd stosuje się w Polsce i UE wskaźnik HICP, jakkolwiek wcześniej wysoka inflacja nie była czymś niespotykanym. W latach 80 XX w. i w trakcie transformacji ustrojowej normą było tempo wzrostu cen konsumpcyjnych powyżej 15% rocznie, okresowo – w latach 1989 i 1990 odpowiednio 351% i 685%.

Wykres 2.1. Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych w Polsce w latach 1995–2022 (rok poprzedni = 100)

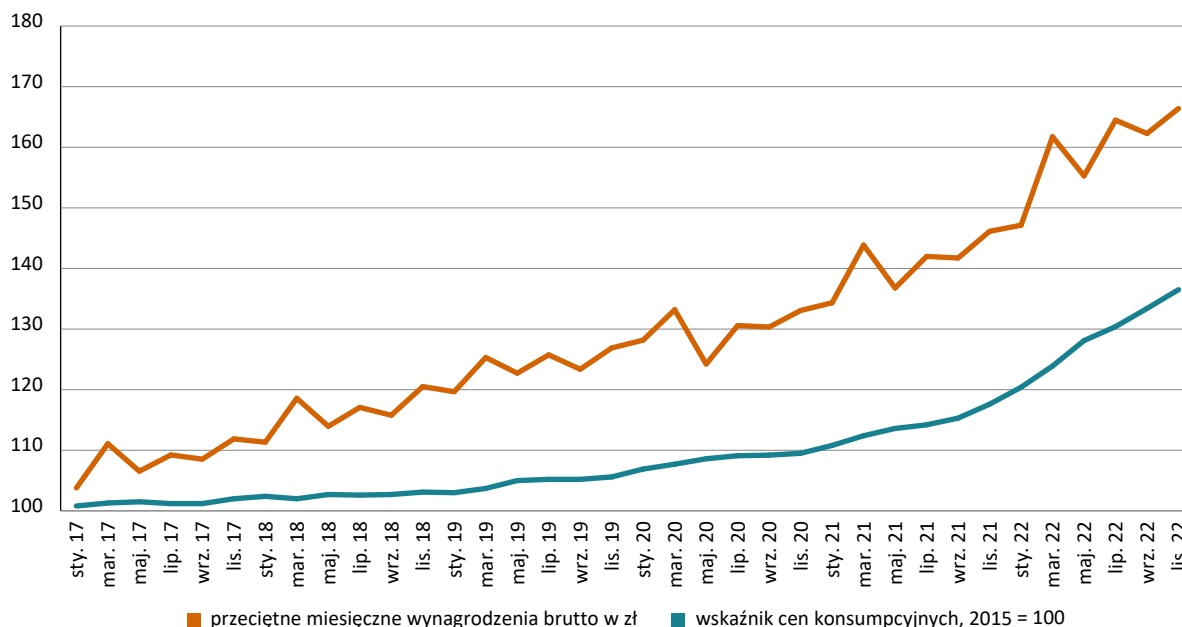


Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS 2023.

⁷ Więcej na ten temat: <https://stat.gov.pl/metainformacje/opis-wskaznikow-gus/wielkosci-i-wskazniki-oglaszane-gus/wskaznik-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych>

Gdyby wynagrodzenia nominalne nie ulegały zmianie, wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych powodowałby zmniejszanie siły nabywczej obywateli, tzn. coraz mniej towarów i usług mogliby nabywać za miesięczną pensję. Ze względu jednak na wzrost gospodarczy oraz – w okresie inflacji – żądania płacowe pracowników w obliczu rosnących cen, wynagrodzenia nominalne rosną z reguły szybciej niż inflacja, co powoduje, że wynagrodzenia realne (po uwzględnieniu inflacji) zwiększają się. **W okresie 2015–2022 przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto wzrastały szybciej niż ceny konsumpcyjne, czego efektem było korzystne dla obywateli rozwieranie się wskaźników płac i cen** (Wykres 2.2).

Wykres 2.2. Wskaźniki cen konsumpcyjnych i przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w kolejnych miesiącach lat 2017–2022 (2015 = 100)

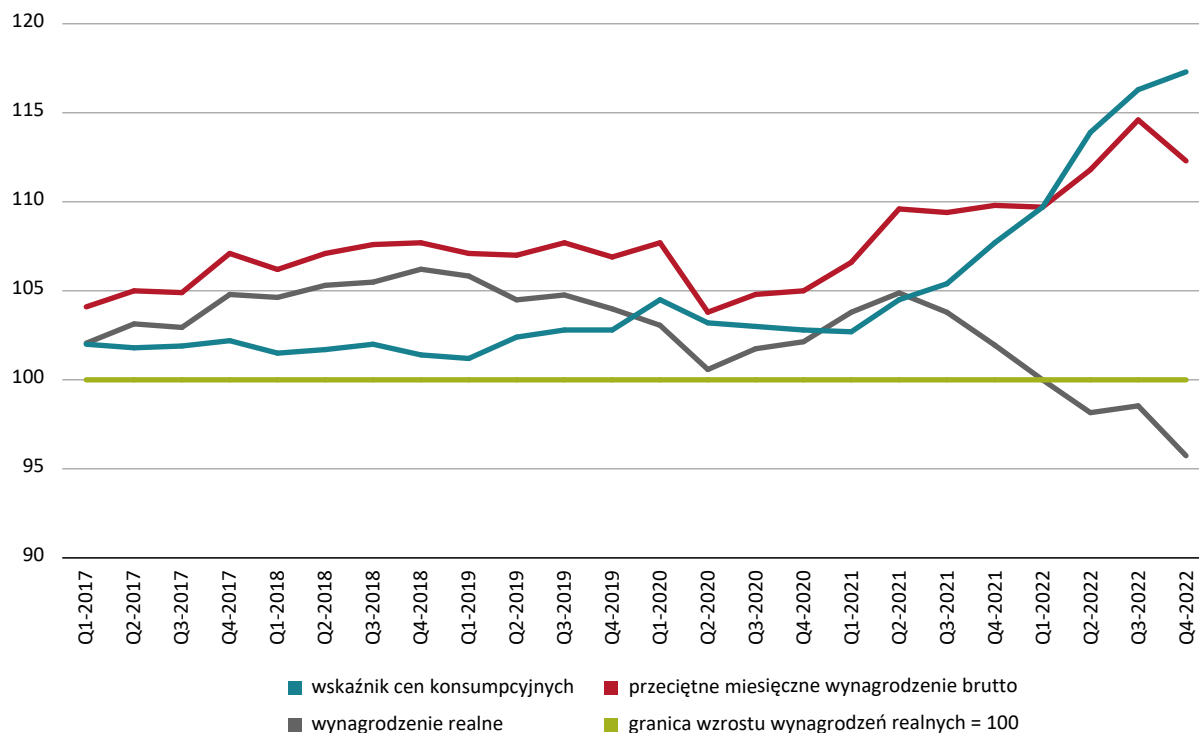


Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS 2023.

Niekiedy jednak wzrost cen może być szybszy niż wzrost wynagrodzeń nominalnych, czego skutkiem jest obniżenie wynagrodzeń realnych. Z taką sytuacją można było się spotkać w 2022 r. Na Wykresie 2.3 zaprezentowano kwartalne (dla wygładzenia trendu) wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych i wynagrodzeń miesięcznych brutto, a także kształtowanie się wynagrodzeń realnych obliczonych jako relacja wzrostu wynagrodzeń i wzrostu cen ($\times 100$). **W kolejnych kwartałach 2022 r. wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych był szybszy niż wzrost wynagrodzeń nominalnych, co spowodowało zmniejszenie wynagrodzeń realnych.** Komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie realnego wzrostu przeciętnego

wynagrodzenia w 2022 r. w stosunku do 2021 r. mówił o obniżeniu wartości tego wskaźnika – wyniósł on 97,9, co oznacza obniżenie realnych wynagrodzeń w stosunku do 2021 r. o 2,1%.

Wykres 2.3. Wskaźniki cen towarów i usług konsumpcyjnych oraz wynagrodzeń miesięcznych brutto w ujęciu kwartalnym (analogiczny okres roku poprzedniego = 100)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS 2023.

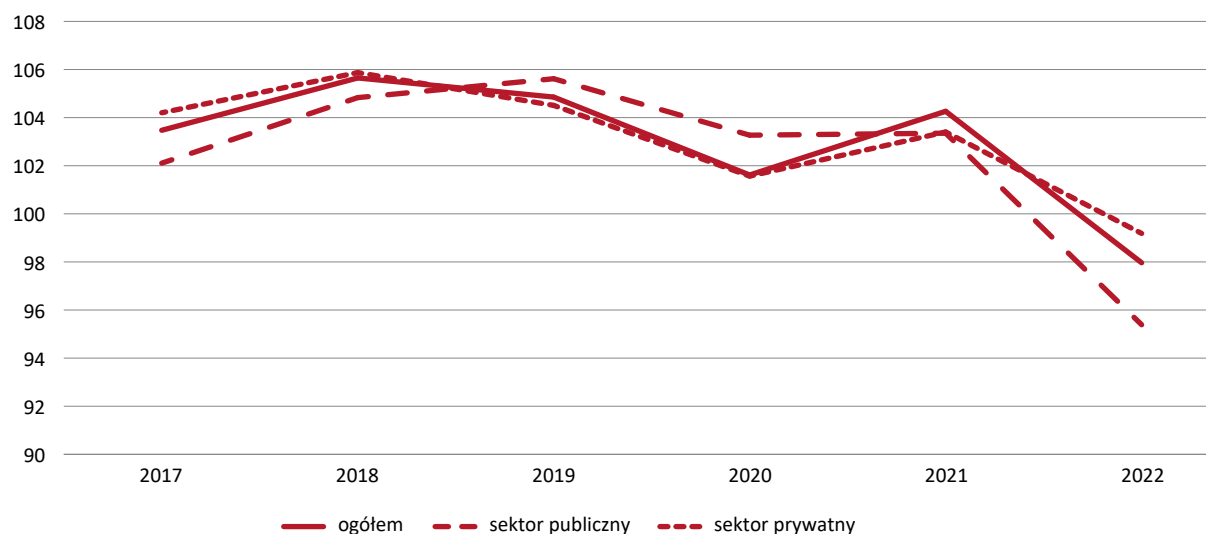
Zróźnicowanie wynagrodzeń realnych według sektorów własności w wybranych sekcjach gospodarki narodowej w latach 2017–2022

Dane GUS o zatrudnieniu i wynagrodzeniach brutto pozwalają na analizę kształtowania się wynagrodzeń realnych w okresie zwiększonej inflacji według sektorów własności z rozróżnieniem na sektor publiczny i sektor prywatny. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w 2022 r. w gospodarce narodowej wyniosło 6346,15 zł, natomiast dostrzega się

zróznicowanie wynagrodzeń w sektorze publicznym i prywatnym: odpowiednio wyniosły one 6994,21 zł i 6182,35 zł (GUS 2022, tab. 5).

Kształtowanie się dynamiki przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku w relacji do roku poprzedniego w całej gospodarce narodowej pozwala zauważyć (Wykres 2.4), że **choć w latach 2017–2021 dynamika wzrostu wynagrodzeń w sektorze publicznym nie odbiegała znacząco od dynamiki wzrostu wynagrodzeń ogółem, a nawet ją okresowo przewyższała, to w roku 2022 okazała się ujemna i niższa niż w sektorze prywatnym** (Wykres 2.4). Nie wydaje się to zaskoczeniem, ponieważ specyfika okresu podwyższonej inflacji – w 2022 r. przy systemowej niezdolności do dostosowania dochodów i wydatków budżetowych w krótkim okresie do zmieniającej się sytuacji rynkowej powodują, że wzrost wynagrodzeń w sektorze publicznym nie mógł nadążyć za inflacją i szybkimi dostosowaniami rynkowymi w sektorze prywatnym.

Wykres 2.4. Dynamika przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w Polsce według sektorów własności w latach 2017–2022 (rok poprzedni = 100)*



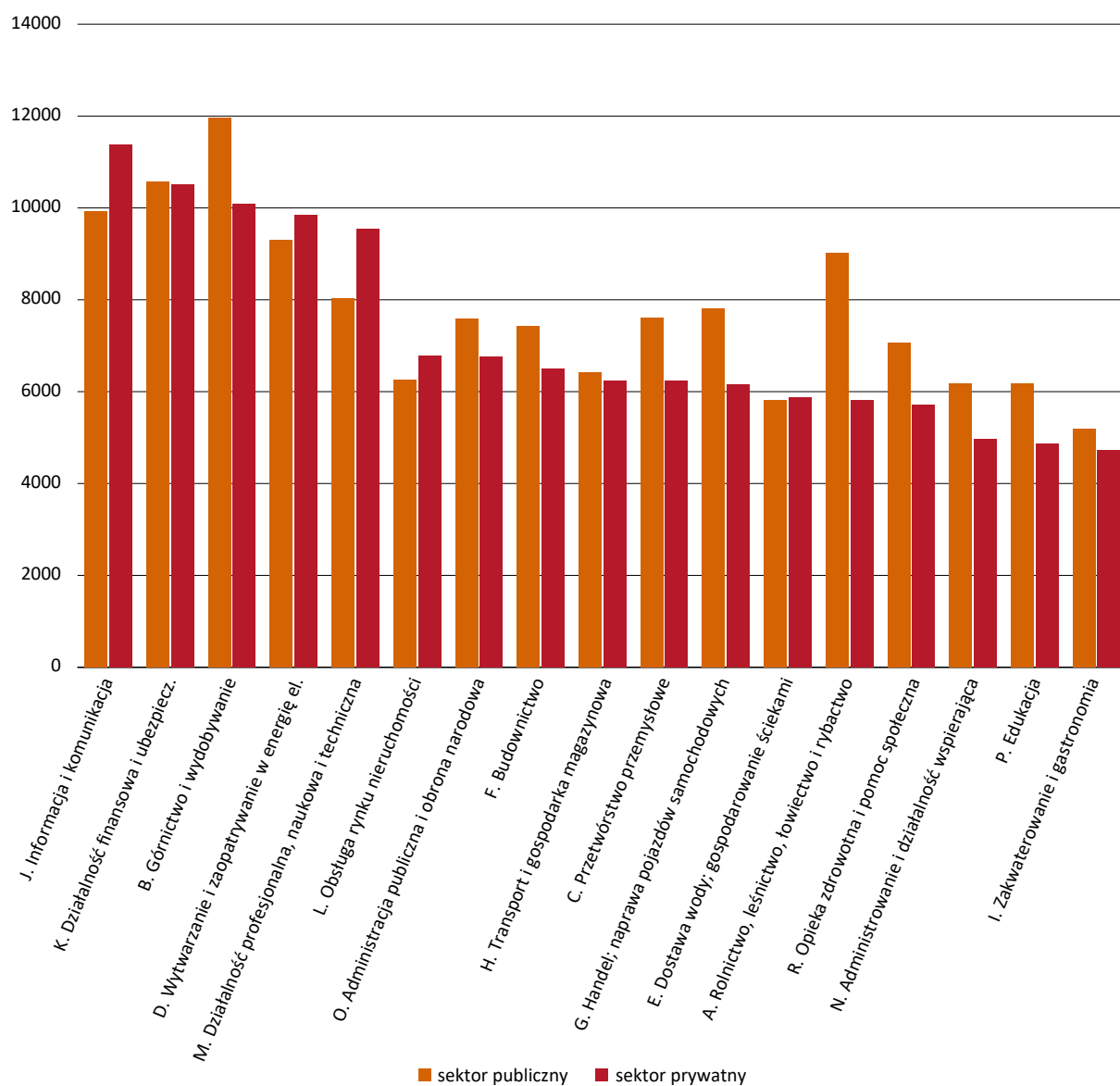
Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS 2023.

* Dane o wynagrodzeniach dotyczą podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostek sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących.

Spojrzenie na różnice wynagrodzeń w sektorze publicznym i prywatnym według sekcji PKD pozwala dostrzec, że o ile wynagrodzenia w sekcjach, na których towary i usługi jest wysoki popyt rynkowy, są wyższe w sektorze prywatnym niż publicznym, o tyle w sekcjach, w których

rynek dyktuje niższe wynagrodzenia, sektor publiczny oferuje wynagrodzenia wyższe niż sektor prywatny (Wykres 2.5). Innymi słowy, **poza dynamicznie rozwijającymi się sekcjami gospodarki, wynagrodzenia w sektorze publicznym są przeciętnie wyższe.**

Wykres 2.5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sekcjach PKD w Polsce według sektorów własności w 2022 r.*



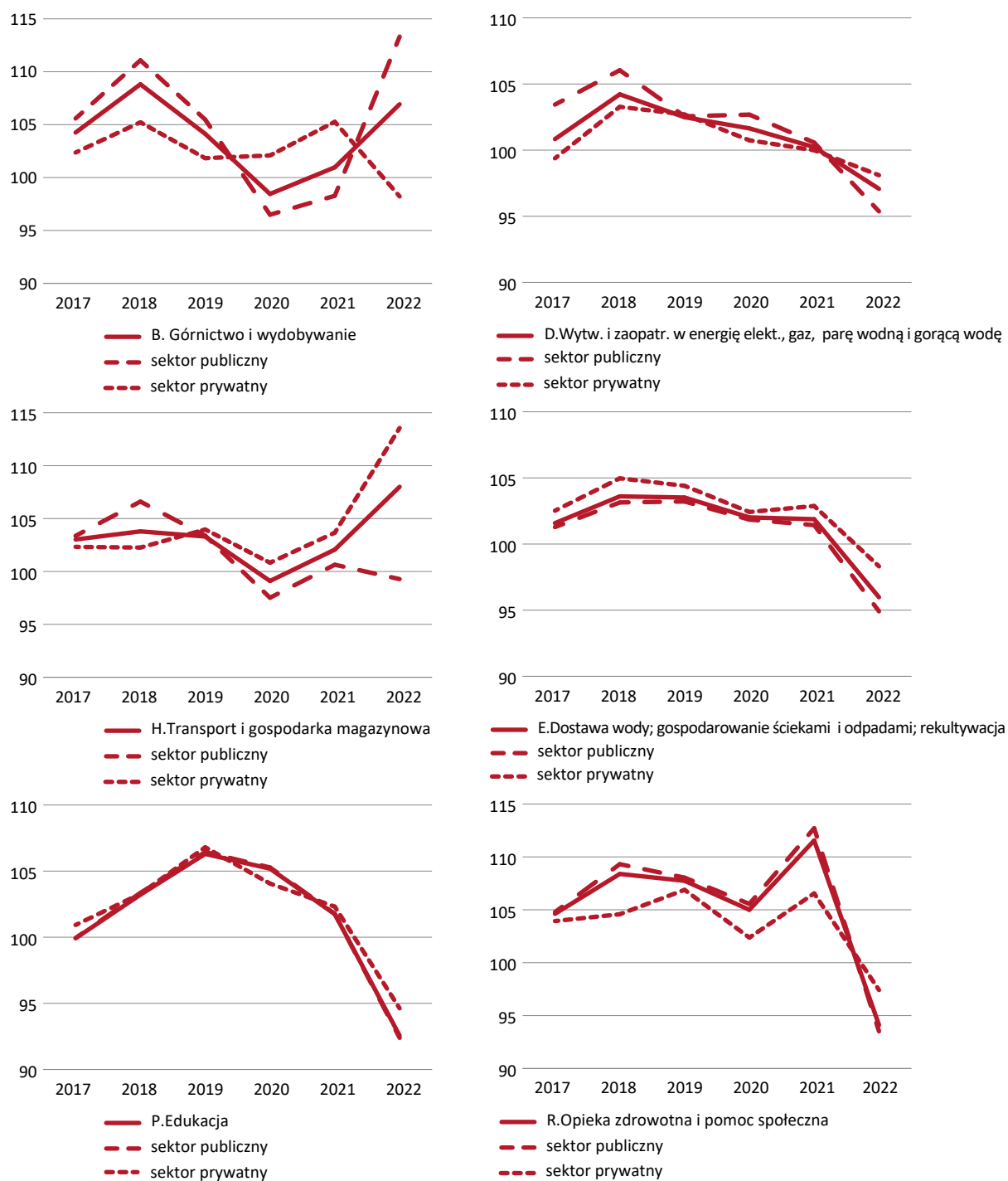
Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS 2023.

* Dane o wynagrodzeniach dotyczą podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostek sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących.

W niektórych sekcjach PKD dominuje własność prywatna, jak np. w przemyśle przetwórczym i budownictwie (ponad 97% zatrudnionych), a w innych, jak administracja publiczna i obrona narodowa, dominuje własność publiczna (ponad 99% zatrudnionych). Dlatego dla wnioskowania o kształtowaniu się różnic wynagrodzeń pomiędzy sektorem publicznym i prywatnym warto wybrać te sekcje, w których własność jest mieszana. Są to: sekcja B – górnictwo i wydobywanie (z 58% zatrudnienia w sektorze publicznym), sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną (42%), sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami (67%), sekcja H – transport i gospodarka magazynowa (32%), sekcja P – edukacja (87%) oraz sekcja R – opieka zdrowotna i pomoc społeczna (78%).

Dynamika wynagrodzeń realnych brutto w poszczególnych sekcjach PKD, w których znaczącym pracodawcą jest sektor publiczny potwierdza obserwacje o wolniejszych dostosowaniach wynagrodzeń w sektorze publicznym do wyższych stóp inflacji. Dzieje się tak, pomimo że w sekcjach tych najwyższy jest odsetek pracowników będących członkami związków zawodowych (patrz informacje GUS o partnerach dialogu społecznego – organizacjach pracodawców i związkach zawodowych w 2018 r. (wyniki wstępne).

Wykres 2.6. Dynamika realnych przeciętnych wynagrodzeń brutto w wybranych sekcjach gospodarki narodowej w latach 2017–2022 (rok poprzedni = 100)*



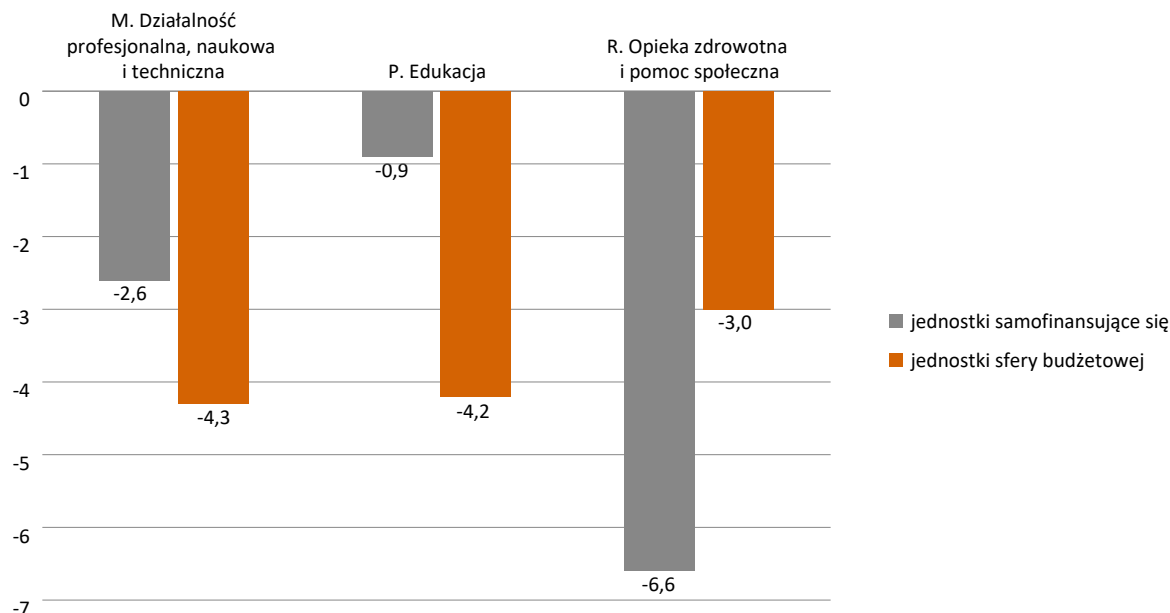
Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS 2023.

* Dane o wynagrodzeniach dotyczą podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostek sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących.

W sześciu przedstawionych na Wykresie 2.6 sekcjach gospodarki, z wyjątkiem górnictwa i wydobywania, wynagrodzenie realne brutto nie tylko zwiększało się w tempie niższym niż w sektorze prywatnym, ale zwiększyło się również w tempie niższym niż wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych. Oznacza to spadek realnych wynagrodzeń w sektorze publicznym i większą dotkliwość inflacji niż w sektorze prywatnym. W tym ostatnim, mimo braku związków zawodowych, pracodawcy zmuszeni są utrzymywać stałą równowagę między kontrolą kosztów, w tym kosztów związanych z zatrudnieniem, a atrakcyjnością wynagrodzenia dla pracowników w obliczu braku rąk do pracy i obawy, że znajdą oni lepszą ofertę w innym przedsiębiorstwie. Sytuacja w sekcji górnictwo i wydobywanie była w 2022 r. o tyle specyficzna, że wbrew długookresowej strategii wygaszania wydobywania węgla kamiennego, kopalnie zwiększyły wydobywanie i zatrudnienie. Przyczyną tego był duży popyt na ten surowiec i wysoka jego cena związane z wybuchem wojny w Ukrainie.

Jednocześnie jednak, obok dynamiki wynagrodzeń, na ocenę indywidualnej sytuacji ekonomicznej Polaków znaczący wpływ zapewne miała wysokość owego wynagrodzenia. Przykładowo, zmniejszenie realnych wynagrodzeń o 6% może być mniej dotkliwe przy wynagrodzeniu brutto 6700 zł niż zmniejszenie wynagrodzenia o 3% przy wynagrodzeniu 4950 zł. Ze względu na wyższą krańcową użyteczność niższych wynagrodzeń (w całości przeznaczanych na konsumpcję w odróżnieniu od wynagrodzeń wyższych) mniej dotkliwa może być utrata części realnych dochodów dla pracowników zarabiających więcej.

Wykres 2.7. Dynamika realnych wynagrodzeń w wybranych sekcjach PKD według form finansowania w 2022 r. w relacji do 2021 r. (%)*



Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS 2023.

* Dane o wynagrodzeniach dotyczą podmiotów gospodarki narodowej o liczbie pracujących 10 i więcej osób oraz jednostek sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących.

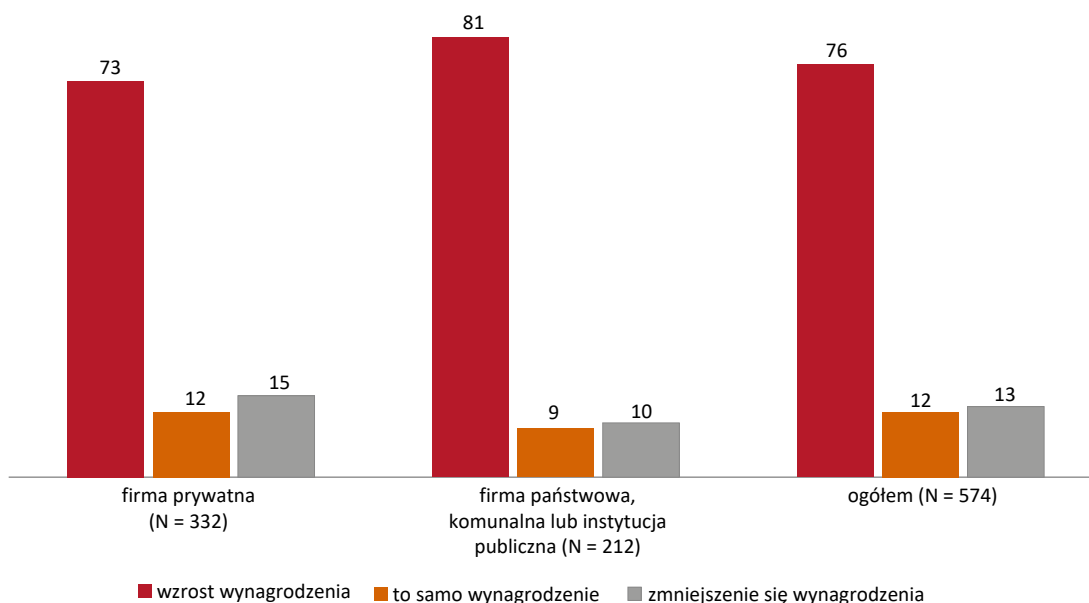
Wynagrodzenia i subiektywna ocena sytuacji materialnej Polaków w świetle danych BKL

W warunkach zwiększonej inflacji utrudniona jest ocena sytuacji materialnej i kształtowania się własnych wynagrodzeń realnych, ponieważ, szczególnie w krótkim okresie, zmiany cen i płac nie następują równocześnie. Ocena taka jest jednak podstawą do oczekiwań inflacyjnych i może odgrywać znaczącą rolę w negocjacjach z pracodawcami dotyczącymi podwyżek. A zatem subiektywna ocena własnej sytuacji materialnej bieżącej i przyszłej może mieć znaczący wpływ na postępujące wzrosty cen. W celu przybliżenia kształtowania się takiej oceny w Polsce wykorzystano dane z badania BKL przeprowadzonego w 2022 r. Już na wstępie warto zaznaczyć, że celem zwiększenia porównywalności wyników w poszczególnych podkategoriach osób badanych, w analizach przeprowadzonych na danych BKL ograniczono próbę do osób zatrudnionych na umowę o pracę. Kolejna kwestia dotyczy się

dochodów, które analizowane są jako dochód netto (ze względu na formę pytania w BKL) obliczony na podstawie deklaracji pracowników zatrudnionych zarówno w mikro, małych, średnich, jak i dużych przedsiębiorstwach. Stąd oczekiwać można pewnych rozbieżności względem danych GUS, prezentowanych w początkowej części rozdziału. Rozbieżności te dotyczyć powinny jednak jedynie wartości nominalnych dochodów, a nie ogólnych trendów.

Jak przedstawiono na Wykresie 2.8, **zarobki zdecydowanej większości (ponad 75%) badanych wzrosły pomiędzy 2021 a 2022 r., przy czym wzrost nieco częściej następował w firmach państwowych i instytucjach publicznych niż w przedsiębiorstwach prywatnych.** Osoby pracujące w firmach państwowych także rzadziej deklarowały zmniejszenie się wynagrodzenia na przestrzeni dwóch ostatnich lat.

Wykres 2.8. Zmiana wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia netto między 2021 a 2022 r. w zależności od miejsca zatrudnienia (%)*



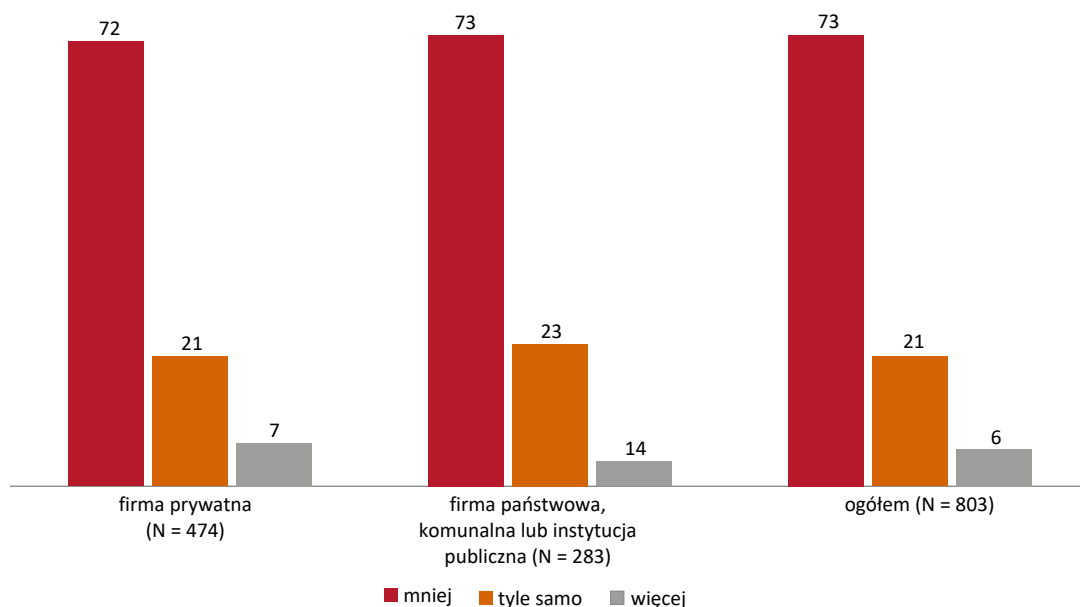
Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021, 2022 (panel).

*Dane dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2022 r.

Wzrost wynagrodzenia – w opinii badanych – jednak wydaje się w niewielkim stopniu rekompensować wzrost kosztów życia. **Zdecydowana większość respondentów, bez względu na sektor zatrudnienia, odczuwa wpływ inflacji na własne możliwości finansowe.** Ponad 70% z nich uważa, że za obecne wynagrodzenie może kupić mniej niż przed rokiem, około 21% deklaruje brak zmiany w tym zakresie, a 6% poprawę swojej sytuacji (Wykres 2.9). Dane

te są spójne ze wzmiankowanym w poprzedniej części rozdziału obniżeniem wynagrodzeń realnych polskich pracowników w 2022 r. (wzrost cen szybszy niż wzrost wynagrodzeń nominalnych).

Wykres 2.9. Ocena zmiany siły nabywczej wynagrodzenia w zależności od miejsca zatrudnienia (%)*



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel)

*Dane dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2022 r.

Wzrost bądź stabilizacja wynagrodzenia zmieniają postrzeganie własnych możliwości finansowych. Dość oczywiste jest to, że osoby zarabiające więcej w 2022 r. niż w 2021 r. częściej deklarują, że w 2022 r. mogą kupić za swoje wynagrodzenie tyle samo lub nawet więcej, zwłaszcza, gdy wzrost ten był powyżej średniorocznej inflacji dla 2022 r., czyli 14,4% (Tabela 2.1). W pewnym stopniu mogą zaskakiwać oceny osób, które, pomimo braku zmiany lub spadku wynagrodzenia deklarują brak poczucia zmniejszenia własnych możliwości zakupowych. Grupa ta, wprawdzie mało liczna, wskazywać może na swoistego rodzaju subiektywizm w postrzeganiu sytuacji finansowej. Podobny subiektywizm widać w grupie tych, których zarobki istotnie wzrosły (powyżej progu inflacji) a negatywnie postrzegają własną zdolność finansową. Grupa ta, dość liczna (ok 70% spośród tych, których dochody wzrosły powyżej średniorocznej inflacji), pokazuje, że niejednokrotnie percepcja własnej sytuacji finansowej i jej zmiany zależy nie tylko od czynników obiektywnych, tj. realnego

wzrostu kosztów życia, ale także jest silnie zakorzeniona w ogólnych przekonaniach, ukształtowanych przez czynniki zewnętrzne.

Tabela 2.1. Zmiana wynagrodzenia między 2021 a 2022 r. a deklaracja, ile respondent może kupić za obecne wynagrodzenie w porównaniu do roku ubiegłego (%)*

	Mniej	Tyle samo	Więcej	Ogółem	N
wzrost wynagrodzenia	70	22	8	100	404
to samo wynagrodzenie	90	10	0	100	62
zmniejszenie się wynagrodzenia	88	12	0	100	59

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021,2022 (panel).

*Dane dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2022 r.

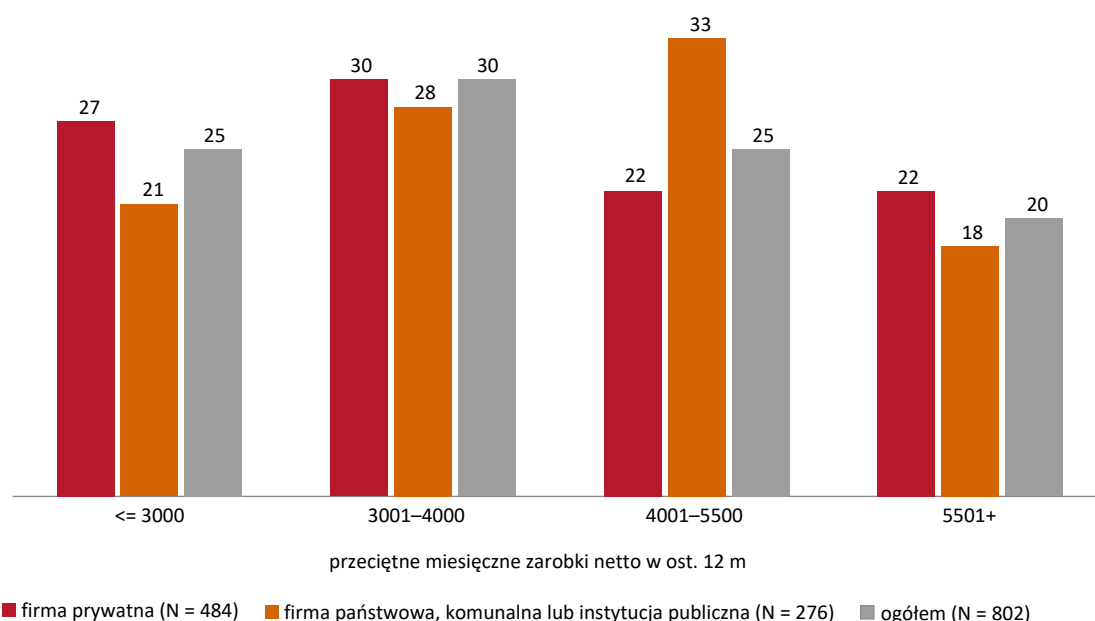
Warto zatem spojrzeć na obiektywną sytuację finansową respondentów, biorąc pod uwagę ich realne zarobki oraz relację wysokości wynagrodzenia miesięcznego do analogicznego wynagrodzenia innych pracowników. W tym celu, na podstawie danych BKL z 2022 r. oszacowano medianę dochodów netto respondentów oraz pierwszy i trzeci kwartył ich zarobków. Statystyki te odpowiadają kolejno: wartości, poniżej której zarabia 25% badanych (1. Kwartył), wartości, poniżej której zarabia 50% respondentów (2. kwartył, tj. mediana) oraz wartości, powyżej której zarabia 25% najlepiej zarabiających (3. kwartył). Odpowiednio, wartości te wyniosły: 1. kwartył – 3000 zł, 2. kwartył – 4000 zł oraz 3. kwartył – 5500 zł. Punkty te, w kolejnym kroku, potraktowane zostały jako granice wyznaczające osoby o niskich (do 3000 zł netto) i wysokich (powyżej 5500 zł netto) zarobkach.

Warto dodać, że dane BKL potwierdzają ogólnie lepszą sytuację zatrudnionych w sektorze publicznym, jednak jedynie w grupach pracowników z grup o najniższych i przeciętnych zarobkach. Wartość wyznaczająca 25% najmniej zarabiających w sektorze publicznym jest o 250 zł wyższa niż analogiczna wartość dla 25% najmniej zarabiających w sektorze prywatnym (3250 zł w porównaniu do 3000 zł.). Podobnie mediana dochodów netto jest wyższa (o 200 zł) w sektorze publicznym (4200 zł wobec 4000 zł). Wartości wyznaczające 25% najlepiej zarabiających w sektorze prywatnym i publicznym odwracają ten trend. Najlepiej zarabiający osiągają wyższe dochody w sektorze prywatnym (3. kwartył dla sektora prywatnego wynosi 5500 zł, a dla publicznego 5000 zł). Innymi słowy, to **sektor publiczny oferuje relatywnie wyższe zarobki dla najniżej i przeciętnie zarabiających, jednak nie**

jest konkurencyjny w przypadku osób, które oczekiwać mogłyby bardzo wysokiego wynagrodzenia.

Powyżej opisaną zależność jeszcze lepiej widać na wykresie 2.10, który pokazuje, jaki odsetek zatrudnionych w przedsiębiorstwach o odmiennej formie własności znajduje się w grupie najlepiej i najgorzej zarabiających. W tych skrajnie różnych grupach większą szansę mają znaleźć się pracownicy firm prywatnych. 27% z nich zarabia do 3000 zł netto, w porównaniu do 21% zatrudnionych w sektorze publicznym; 22% znajduje się w grupie najwyżej zarabiających, w porównaniu do 18% przedstawicieli sektora publicznego.

Wykres 2.10. Zatrudnienie w firmie prywatnej/państwowej a zarobki respondenta (%)*



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

*Dane dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2022 r.

Szczególnie interesującą grupą, z punktu widzenia polityk publicznych są ci, którzy zarabiają najmniej. Warto spojrzeć zatem, kto częściej należy do tej kategorii. Przynależność do grupy najwięcej i najmniej zarabiających wyznacza przede wszystkim profil zawodowy pracownika. Grupa o dochodach netto powyżej 5500 zł składa się głównie z kierowników i specjalistów (61%), a grupa zarabiających najmniej – z pracowników biurowych, usług i sprzedawców

(36%) oraz pracowników wykonujących prace proste (15%)⁸. Pozostałe kategorie zawodowe stanowią podobny odsetek w obu grupach, można zatem przypuszczać, że w obrębie tych kategorii obserwuje się duże zróżnicowanie zarobków w ramach zawodów szczegółowych (Tabela 2.2).

Biorąc pod uwagę pozostałe cechy, zwrócić należy uwagę na **większy odsetek wśród najmniej zarabiających: osób mieszkających na wsi i w małych miastach, osób do 29. r.ż. i powyżej 50. r.ż., z wykształceniem niższym (tj. podstawowym lub zasadniczym zawodowym) i średnim oraz zdecydowanie większy odsetek kobiet**. Wśród osób z najniższymi zarobkami znajduje się też wyższy odsetek tych, którzy gorzej oceniają swoje zdrowie i którym praca nie umożliwiła podniesienia kompetencji (Tabela 2.2).

Brak zadowolenia z możliwości podniesienia własnych kompetencji przez osoby gorzej zarabiające wskazuje po części na podwójne wykluczenie, zarobkowe i edukacyjne w tej grupie. Najogólniej rzecz ujmując, osoby najmniej zarabiające równocześnie najczęściej wykonują prace, które są najniższej jakości. Zadowolenie z pracy jest wyższe w grupie osób więcej zarabiających, i to zarówno w zakresie zarobków, możliwości awansu, pewności zatrudnienia, możliwości rozwoju osobistego i podnoszenia umiejętności, możliwości wykazania się inicjatywą i samodzielnością, jak i warunków wykonywania pracy. Jedynie ocena zadowolenia z relacji społecznych (współpracownicy i bezpośredni przełożony) oraz możliwości łączenia pracy z życiem osobistym i innymi obowiązkami nie różnicuje istotnie lepiej i gorzej zarabiających. Ta druga kwestia oceniana jest nawet nieco gorzej przez pracowników należących do grupy uprzywilejowanych zarobkowo (4% raczej niezadowolonych wśród mniej zarabiających w porównaniu do 13% wśród otrzymujących wynagrodzenie powyżej 5500 zł netto miesięcznie).

⁸ Więcej na temat zastosowanej klasyfikacji zawodów na stronie: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_172572/lang--en/index.htm

Tabela 2.2. Charakterystyka osób należących do grupy zarabiających najmniej (poniżej 3000 zł netto) i najwięcej (powyżej 5500 zł netto) (%)*

Cecha	Warianty cechy	<= 3000	5501+
miejsce zamieszkania	wieś	38	32
	miasto do 19 tys.	19	14
	miasto 20–99 tys.	19	17
	miasto pow. 99 tys.	23	37
	ogółem	100	100
wiek	18–29	26	10
	30–39	25	38
	40–49	23	30
	50+	26	22
	ogółem	100	100
płeć	mężczyzna	34	72
	kobieta	66	28
	ogółem	100	100
wykształcenie	niższe	36	7
	niższe (podstawowe i zawodowe)	42	21
	wyższe	22	72
	ogółem	100	100
zawód wykonywany	kierownicy i specjaliści	9	61
	technicy i inny średni personel	16	16
	pracownicy biurowi; pracownicy usług i sprzedawcy	36	2
	rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy; robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy; operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	24	19
	pracownicy wykonujący prace proste	15	2
	ogółem	100	100
praca pozwoliła podnieść umiejętności	nie	49	25
	tak	50	75
	ogółem	100	100
ocena stanu zdrowia	zły	4	2
	ani dobry, ani zły	21	11
	dobry	74	86
	ogółem	100	100
N		197	160

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

*Dane dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2022 r.

Biorąc pod uwagę temat rozdziału, tj. inflację i jej wpływ na sytuację materialną Polaków, interesujące może się wydać także to, że sytuacja gospodarcza kraju wydaje się być bardziej stresująca – o dziwo – nie dla zarabiających najmniej, ale dla osób o ponadprzeciętnych zarobkach (Tabela 2.3). Duży wpływ stanu polskiej gospodarki na samopoczucie deklaruje większy odsetek lepiej zarabiających (55%) niż zarabiających najmniej (47%). Inaczej sytuacja ma się w przypadku wojny w Ukrainie oraz zagrożenia epidemicznego. W tym przypadku większe obawy wykazują osoby o niższych dochodach. Duży wpływ na samopoczucie najmniej zarabiających ma wojna w Ukrainie (26% w porównaniu do 19% zarabiających najwięcej), a zagrożenie epidemiczne budzi duże obawy u 8% zarabiających poniżej 3000 zł netto oraz u zaledwie 1% o zarobkach powyżej 5500 zł. Podsumowując, czynnikiem, który zaprzętał głowy Polaków w drugiej połowie 2022 r., były głównie kwestie ekonomiczne oraz stan polskiej gospodarki, a w drugiej kolejności wojna w Ukrainie; kwestia pandemii odgrywała w tym czasie już rolę drugoplanową. Przy czym, **o sytuację gospodarczą bardziej niepokoją się ci, którzy zarabiają więcej, o wojnę w Ukrainie i zagrożenie epidemiczne – ci, których zarobki są niższe.**

Tabela 2.3. Ocena wpływu na samopoczucie obaw związanych z różnymi czynnikami a fakt przynależności do grupy najmniej (poniżej 3000 zł. netto) i najwięcej (powyżej 5500 zł. netto) zarabiających (%)*

Ocena wpływu	Zagrożenie epidemiczne		Wojna w Ukrainie		Stan polskiej gospodarki	
	<= 3000	5501+	<= 3000	5501+	<= 3000	5501+
mały	63	78	34	50	17	18
umiarkowany	29	21	40	32	36	27
duży	8	1	26	19	47	55
ogółem	100	100	100	100	100	100
N	197	160	197	160	197	160

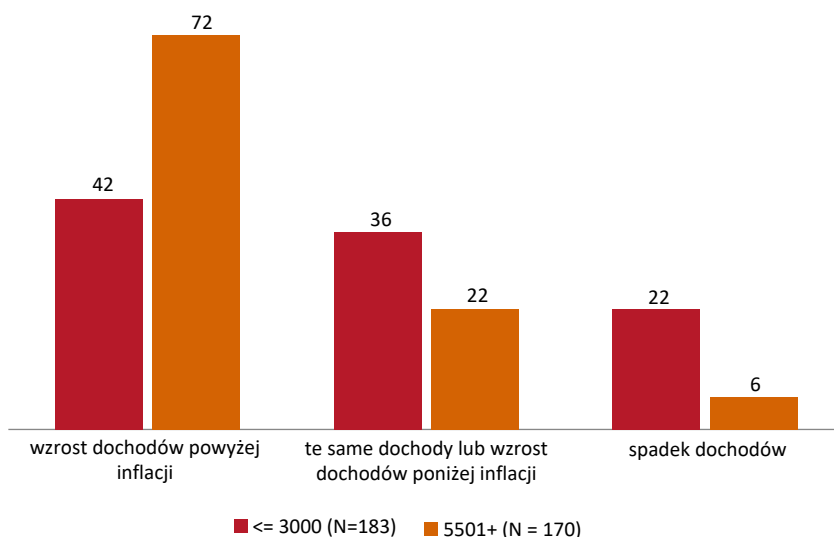
Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

*Dane dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2022 r.

Na koniec przedstawiona została zależność między wysokością wynagrodzenia (fakt przynależności do 25% najgorzej i 25% najlepiej zarabiających) a zmianą dochodów (odniesioną do poziomu inflacji) między 2021 a 2022 r. Dane te zostały przedstawione na Wykresie 2.11 i wydają się być niepokojące, bo wskazują na **istotnie większe prawdopodobieństwo wzrostu wynagrodzenia rekompensującego inflację w grupie najlepiej zarabiających**. Wynagrodzenia 72% z najlepiej zarabiających wzrosły między 2021 r.

a 2022 r. ponad próg inflacji, w porównaniu do 42% deklarujących wzrost wynagrodzeń ponad próg inflacji w grupie 25% najniżej zarabiających. Równocześnie, **najmniej zarabiający narażeni są częściej na spadek dochodów, który staje się czynnikiem pogłębiającym negatywny efekt wzrostu cen.** Wydaje się zatem, że w momentach wzrostu cen większe szanse na negocjację wynagrodzenia posiadają pracownicy z unikalnymi kompetencjami, konkurencyjni na rynku pracy. Oni też w tym czasie mogą wykorzystać inflację jako realny argument na rzecz zwiększenia swojego wynagrodzenia jeszcze ponad próg inflacji. W zdecydowanie gorszej sytuacji są osoby mniej konkurencyjne rynkowo, należące równocześnie do grupy najmniej zarabiających. W ich przypadku rekompensata finansowa powyżej progu inflacji nie zawsze jest możliwa, a często osoby te są wręcz narażone na dodatkową finansową stratę.

Wykres 2.11. Przynależność do grupy 25% najmniej i 25% najwięcej zarabiających a zmiana dochodu między 2021 a 2022 r. odniesiona do poziomu inflacji w 2022 r. (%)*



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021, 2022 (panel).

*Dane dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w 2022 r.

Podsumowanie

W ramach podsumowania, zwrócić należy uwagę na kilka kwestii kluczowych poruszanych w niniejszym rozdziale. Po pierwsze, w 2022 r. odnotowano wzrost wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych (inflacji) do 14,4% w ujęciu rok do roku. Towarzyszący temu wzrost wynagrodzeń nominalnych nie rekompensował wzrostu cen, w związku z czym wynagrodzenia realne zmniejszyły się, po raz pierwszy od wielu lat – przeciętnie o ok. 2%⁹. Spadek przeciętnego wynagrodzenia brutto był bardziej dotkliwy w sektorze publicznym niż prywatnym. Ponieważ najwyższe wynagrodzenia uzyskiwali pracownicy dynamicznie rozwijających się branż sektora prywatnego, a w gałęziach mniej dynamicznych wyższe wynagrodzenia oferował sektor publiczny, zatrudnieni w tych ostatnich mocniej odczuli wzrost cen. Wyższe i rosnące różnice wynagrodzeń w sektorze prywatnym w stosunku do sektora publicznego, zwłaszcza w branży informatycznej czy usług profesjonalnych mogą przyciągać wysoko wykwalifikowanych specjalistów i kadrę zarządzającą. Zmniejsza to konkurencyjność sektora publicznego jako pracodawcy, który pozostaje atrakcyjny dla średnio i mniej zarabiających.

Po drugie, spośród branż o największym odsetku zatrudnionych w sektorze publicznym jedynie górnictwo odnotowało wzrost wynagrodzeń realnych tak w sektorze publicznym, jak i prywatnym, co mogło wiązać się ze zwiększonym popytem na nośniki energii w warunkach wojny za wschodnią granicą.

Po trzecie, w ocenie respondentów wzrost wynagrodzeń następował częściej w sektorze publicznym, choć dane o wynagrodzeniach realnych sugerują, że wzrost ten w 2022 r. nie nadążał za wzrostem cen i był niższy niż w sektorze prywatnym. Badania BKL potwierdzają, że w powszechnym odczuciu (ponad 70%) obecne wynagrodzenie pozwala na zakup mniejszej ilości dóbr i usług niż przed rokiem. Zwrócić jednak należy uwagę na to, że percepcja własnej sytuacji finansowej może różnić się od warunków obiektywnych, takich jak wzrost zarobków powyżej poziomu inflacji. Aż 67,9% osób, pomimo wzrostu zarobków powyżej progu inflacji, negatywnie postrzegało zmianę własnych zdolności finansowych.

⁹ W kolejnych miesiącach (styczeń–sierpień) 2023 r. wzrost wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw w relacji do analogicznego miesiąca roku poprzedniego wynosił wg GUS (w %): 13,5, 13,6, 12,6, 12,1, 12,2, 11,9, 10,4, 11,9. Zestawiając te dane z danymi o inflacji (patrz początek rozdziału) oznacza to, że przynajmniej w sektorze przedsiębiorstw w pierwszych pięciu miesiącach roku 2023 zanotowano zmniejszenie, a od czerwca 2023 r. nieznaczny wzrost wynagrodzeń realnych.

Jedną z przyczyn może być porównywanie się z innymi ludźmi i ich sytuacją finansową. Innym czynnikiem może być wpływ mediów koncentrujących się na problemach ekonomicznych. Ogólne odczucia społeczne i oczekiwanie dalszego wzrostu cen mogą decydować o negatywnej ocenie własnej sytuacji materialnej, także mimo obiektywnej poprawy sytuacji wielu respondentów. Może to rzutować na wyższe oczekiwania inflacyjne i napędzać żądania płacowe, a więc i nakręcać spiralę inflacji.

Po czwarte, warto pamiętać, że przynależność do grupy najlepiej lub najmniej zarabiających jest głównie determinowana przez profil zawodowy pracownika. Grupa o najniższych dochodach składa się głównie z pracowników biurowych, usługowych, sprzedawców oraz pracowników wykonujących prace proste. Dodatkowo, istnieją inne cechy, które mają wpływ na przynależność do tej grupy. Są to: miejsce zamieszkania (wieś i małe miasto), wiek (poniżej 29 lat i powyżej 50 lat), wykształcenie (wykształcenie niższe, tj. podstawowe lub zasadnicze zawodowe, i średnie), płeć: (kobiety).

Grupa osób najmniej zarabiających charakteryzuje się również wyższym odsetkiem osób, które gorzej oceniają swoje zdrowie i którym praca nie umożliwiła podniesienia kompetencji. To sugeruje, że istnieje podwójne wykluczenie zarówno pod względem zarobków, jak i możliwości rozwoju edukacyjnego w tej grupie. Dodatkowo, zauważono, że osoby zarabiające więcej wykazują wyższe zadowolenie z pracy, a to dotyczy zarówno wynagrodzenia, możliwości awansu, pewności zatrudnienia, możliwości rozwoju osobistego i podnoszenia umiejętności, możliwości wykazania się inicjatywą i samodzielnością, jak również warunków pracy.

Po piąte, według badania, sytuacja gospodarcza kraju wydaje się być bardziej stresująca dla osób o ponadprzeciętnych zarobkach niż dla osób zarabiających najmniej. Większy odsetek lepiej zarabiających deklaruje duży wpływ stanu polskiej gospodarki na swoje samopoczucie w porównaniu do grupy najmniej zarabiających. Natomiast w przypadku wojny w Ukrainie i pandemii większe obawy wykazują osoby o niższych dochodach. To może wynikać z faktu, że osoby te mogą być bardziej podatne na negatywne skutki utraty pracy, pogorszenia warunków życia czy braku zaspokojenia podstawowych potrzeb.

Po szóste, niepokojące może się wydawać to, że wyniki wskazują na istotnie większe prawdopodobieństwo wzrostu wynagrodzenia, które rekompensuje inflację w grupie najlepiej zarabiających, w porównaniu do grupy najniżej zarabiających: 72% osób w grupie

najlepiej zarabiających doświadczyło wzrostu wynagrodzenia powyżej progu inflacji między 2021 a 2022 r. Natomiast jedynie 42% osób z grupy 1/4 najniżej zarabiających zgłosiło wzrost. Warto zauważyć, że najmniej zarabiający są bardziej narażeni na spadek dochodów, co pogłębia negatywny efekt wzrostu cen.

Literatura

1. Carroll, C.D. (2003). Macroeconomic expectations of households and professional forecasters. *The Quarterly Journal of economics*, 118(1): 269–298. <https://doi.org/10.1162/00335530360535207>
2. Da Fonseca, M.A. (1998). Brazil's Real plan. *Journal of Latin American Studies*, 30(3): 619–639.
3. Filar, D. (2023, 6 lutego). Komunikat 4/2023. *Forum Obywatelskiego Rozwoju*.
4. GUS. (2023). *Informacja Polskiej Agencji Prasowej z 24 maja 2023 r.* <https://biznes.pap.pl/pl/news/all/info/3427834,w-maju-przesuniecie-oczekiwan-inflacyjnych-w-kierunku-nizszej-inflacji---gus>
5. Johnston, A. (2012). European Economic and Monetary Union's perverse effects on sectoral wage inflation: Negative feedback effects from institutional change? *European Union Politics*, 13(3): 345–366. <https://doi.org/10.1177/1465116512439114>
6. Hagemajer, J., Tyrowicz, J. (2022, 3 grudnia). *O roli „putinflacji”*. prezentacja zamieszczona na portalu linkedin.com.
7. OECD. (2022). *Economic Outlook, Volume 2022 Issue 1*
8. Stiglitz, J.E., Regmi, I. (2022). *The Causes of and Responses to Today's Inflation*. Roosevelt Institute. <https://rooseveltinstitute.org/publications/the-causes-of-andresponses-to-todays-inflation>

3. Aktywność starszych osób na rynku pracy a ich decyzje związane z przejściem na emeryturę

Wprowadzenie

Wyzwaniem, z którym zmagają się nie tylko Polska, ale i cała współczesna Europa, jest zjawisko starzejącego się społeczeństwa (rosnący udział osób starszych w populacji). Zachodzące w Polsce procesy demograficzne, w tym mniejsza dzietność, która przekłada się na starzenie się ludności, wpływają, i w kolejnych latach będą dynamicznie wpływać na rynek pracy w kraju. Aby zniwelować efekty związane z malejącą populacją osób młodych, istnieje potrzeba zwiększenia liczby pracujących osób starszych – zarówno tych w wieku przedemerytalnym, jak i tych, którzy już osiągnęli wiek emerytalny i są gotowi do kontynuacji zatrudnienia. Aktywizacja zawodowa najstarszych grup pracowników powinna być celem polityk publicznych, ale aby stało się to możliwe, kluczowym wydaje się zrozumienie, w jaki sposób przedstawiciele tych grup wiekowych myślą o przejściu na emeryturę.

Dostępnych jest wiele analiz aktywności zawodowej Polek i Polaków w powiązaniu ze zmianami demograficznymi (Kotowska i Sztanderska, 2007; Kotowska i inni, 2008; Chłoń-Domińczak, 2010; Czarnik i Turek, 2015;). Zagadnienia aktywności zawodowej uwzględniane są w takich badaniach jak: Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności – BAEL czy Badania zdrowia, procesów demograficznych i systemów emerytalnych – SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement*). Jednak mimo to studia na temat charakteru i uwarunkowań aktywności ekonomicznej dla osób w wieku przedemerytalnym (55–59 l. dla kobiet i 60–64 l. dla mężczyzn) i emerytalnym (60 l. i więcej dla kobiet oraz 65 l. i więcej dla mężczyzn) mogą dać dodatkowy kontekst w dyskusji na temat powodów przechodzenia na emeryturę, ale i przyczyn decyzji o kontynuacji zatrudnienia. Wykorzystanie danych badania Bilans Kapitału Ludzkiego (z lat 2017 i 2022) jest unikalną możliwością wzbogacenia wiedzy w tym zakresie.

Przedmiotem analiz prezentowanych w niniejszym rozdziale jest zatem aktywność zawodowa starszych pracowników oraz analiza przyczyn i planów odnośnie ich przechodzenia na emeryturę czy kontynuacji zatrudnienia. W pierwszej kolejności przedstawiono kontekst procesów demograficznych, które były podstawą do pokazania ważności tematyki dla analiz rynku pracy. W oparciu o dane publikowane przez GUS, Eurostat czy ZUS naszkicowano obraz charakteryzujący zatrudnienie osób w wieku okołoemerytalnym i emerytalnym w Polsce. W dalszej części omówiono aspekty powiązane z aktywnością zawodową najstarszych pracowników, takie jak ich aktywność edukacyjna czy zadowolenie z wykonywanej pracy, jako potencjalny ważny czynnik decydujący o chęci kontynuacji zatrudnienia. W ostatniej części uwagę skupiono na analizie postaw Polek i Polaków wobec przejścia na emeryturę. Przedstawiono analizy dotyczące tego, w jaki sposób pracownicy myślą o przejściu na emeryturę, jak środowisko pracy i wykształcenie wpływają na te decyzje oraz jak odczytywane są oczekiwania ze strony pracodawców względem decyzji emerytalnych pracowników. W rozdziale zaprezentowano wyniki analiz przeprowadzonych na danych zebranych w 2017 r. i 2022 r. w badaniach panelowych. Celem rozdziału było pokazanie zmian zachodzących na przestrzeni ostatnich lat, stąd decyzja o porównaniu wyników z wybranego okresu.

Zmiany demograficzne wyzwaniem dla rynku pracy

Starzenie się społeczeństw jest dobrze zidentyfikowanym i obserwowanym procesem, nie tylko w Polsce (Chłoń-Domińczak i inni, 2014). Jednak w przypadku naszego kraju zmiany struktury demograficznej: przyspieszonego procesu starzenia się populacji i jej kurczenia (*ageing and shrinking population*), w tym kurczenia się zasobów pracy (*workforce*), były identyfikowane już wcześniej (Hoff, 2011; Kotowska i Sztanderska, 2007; Kryńska i inni, 2010; Wiktorowicz, 2013). Były również przedmiot zainteresowań w ramach badań BKL (Turek, 2013). Jak najlepsze wykorzystanie potencjału starszych pracowników (55–64), jak i osób 65+ jest przedmiotem wielu badań w poszukiwaniu rozwiązań, które skutecznie zrekompensują skutki procesów demograficznych, na przykład poprzez wydłużenie aktywności zawodowej (Motel-Klingebiel, 2019; Naegele i Walker, 2021; Wiktorowicz, 2018).

Analizy procesów demograficznych mogą być wieloaspektowe, dlatego na potrzeby rozdziału zdecydowano się na przypomnienie wybranych wskaźników demograficznych. Dobrym

wprowadzeniem do pokazania zmian demograficznych jest mediana wieku w Polsce. W 2017 r. co najmniej 50% polskiego społeczeństwa nie miała więcej niż 40,9 lat, a zaledwie w ciągu 5 lat – w 2022 r. – mediana wieku wynosiła już 42,3 lat (GUS, 2023). Dla porównania, w grupie kobiet mediana wieku wyniosła 44 lata (w 2022 r.), co wskazuje, że populacja kobiet w Polsce już jest relatywnie starsza niż grupa mężczyzn. Niższy (niż w przypadku mężczyzn) ustawowy wiek emerytalny kobiet oraz przeciętna wyższa długość trwania życia kobiet niż mężczyzn powodują, że już obecnie zachodzi konieczność dostosowania polityk publicznych (w tym rynku pracy, edukacji) do starzejących się populacji z przewagą kobiet.

Patrząc na populację w wieku produkcyjnym (w przypadku kobiet do 59. r.ż., a mężczyzn do 64. r.ż.) można zaobserwować (Tabela 3.1), że nastąpiły znaczące spadki wielkości populacji w wieku produkcyjnym (nie licząc migrantów, w tym po 24.02.2022). Zarówno kobiet jak i mężczyzn w wieku 15–54 l. ubyło, ale też grupa kobiet przed emeryturą (55–59) jak i mężczyzn (60–64) zmniejszyła się. Jednocześnie zwiększyła się grupa osób w wieku poprodukcyjnym (w przypadku kobiet 60+, mężczyzn 65+).

Tabela 3.1. Liczba ludności ogółem w Polsce według grup wiekowych i według płci (N).

Płeć	Wiek	2017	2022	Zmiana 2017–2022
kobiety	15–54	10 230 499	9 861 277	–369 222
	55–59	1 350 523	1 130 834	–219 689
	60+	5 424 333	5 694 523	270 190
mężczyźni	15–59	11 734 725	11 160 462	–574 263
	60–64	1 298 329	1 151 513	–146 816
	65+	2 570 930	2 951 674	380 744

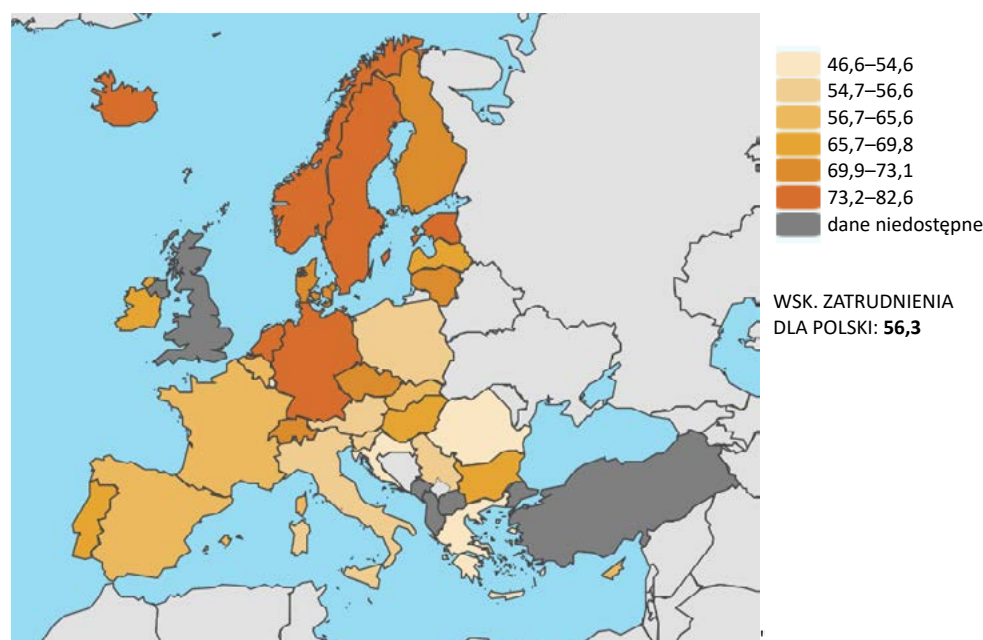
Źródło: Opracowanie własne na podstawie: GUS 2023.

O ile w przeszłości grupa osób w wieku produkcyjnym znacząco przewyższała grupę osób w wieku poprodukcyjnym, to już w takim krótkim okresie analizy (2017–2022) jest zauważalna tendencja zmniejszającej się liczby osób w wieku produkcyjnym (w przypadku kobiet o niemal 370 tys. osób, w przypadku mężczyzn o ponad 570 tys.), przy jednoczesnym znaczącym wzroście liczby osób w wieku emerytalnym w Polsce (w przypadku kobiet o około 270 tys. osób, w przypadku mężczyzn o około 380 tys.).

Aktywność zawodowa osób w wieku okołiemerytalnym w Polsce

Podstawowym wskaźnikiem, w oparciu o który możemy określić zatrudnienie osób w wieku okołoemerytalnym, jest wskaźnik zatrudnienia¹⁰ dla tej grupy wiekowej. O ile w 2017 r. dla Polski wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 wyniósł 46,9% bez rozróżnienia na płeć (z uwagą, że kobiety od 60. r.ż. mogą przejść na emeryturę), to w 2022 r. wyniósł już 56,3%. Największy wskaźnik zatrudnienia osób w tej grupie wiekowej odnotowuje się w krajach z północy Europy (np. Islandia, Szwecja), gdzie już ponad 80% osób w wieku 55–64 zarówno w 2017 r. jak i 2022 r. było aktywnych na rynku pracy. Osiągnięcie takiego zaangażowania na rynku pracy, jak w wymienionych krajach, pozwala na ograniczenie skutków zmniejszających się zasobów pracy (Mapa 3.1).

Mapa 3.1. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 w krajach europejskich, 2022 (%)



Źródło: EUROSTAT 2022

¹⁰ Wskaźnik zatrudnienia – określa, jaki odsetek osób w wieku produkcyjnym ogółem lub w danej grupie wiekowej (jak w niniejszym przypadku) pracuje zawodowo.

Analizując dokładniej zatrudnienie osób w wieku przedemerytalnym w Polsce, warto przyrzeć się dodatkowym podziałom ze względu na wiek i płeć (Tabela 3.2). Analizy przedstawionych wskaźników obrazują wzrost zaangażowania osób starszych na rynku pracy na przestrzeni lat 2017–2022. Wskaźnik zatrudnienia ogółem dla osób w wieku 55–64 l. wzrósł w tym okresie o niemal 10 p.p. Warto zaznaczyć, że jest to głównie efekt wzrostu zatrudnienia mężczyzn (z poziomu 56,7% w 2017 r. do 69,5% w 2022 r.). Co ciekawe, mimo że wiek emerytalny w Polsce dla kobiet wynosi 60 l., to także w grupie kobiet w wieku 55–64 wskaźniki wzrosły (z 38% w 2017 r. do 44,6% w 2022 r.). Stało się to głównie za sprawą kobiet w wieku przedemerytalnym (55–59), spośród których niemal 70% było aktywnych na rynku pracy w 2022 r.

Na podstawie analizy wskaźników zatrudnienia **w latach 2017–2022 widać znaczące wzrosty aktywności zawodowej Polek i Polaków zarówno w okresie przedemerytalnym (dla kobiet w wieku 55–59 z poziomu 56,3% do 68,7%, a dla mężczyzn w wieku 60–64 z 45,1% do 61,2%), jak i w wieku 65+ (dla kobiet z poziomu 3% do 4,1%, a dla mężczyzn z 8,6% do 9,7%).**

Tabela 3.2. Wskaźnik zatrudnienia wg wieku i płci dla Polski (2017–2022) (%)

Płeć		2017	2018	2019	2020	2021	2022
ogółem	50+	32,6	32,4	32,2	32,6	34,7	35,1
kobiety	50+	26,0	25,7	25,4	25,8	27,7	27,9
mężczyźni	50+	40,9	40,8	40,7	41,2	43,6	44,2
ogółem	55–64	46,9	47,7	48,3	50,4	54,7	56,3
	65+	5,2	5,2	5,4	5,6	6,2	6,4
kobiety	55–59	56,3	58,7	60,7	62,6	67,2	68,7
	60–64	21,1	20,0	19,4	21,4	23,2	24,2
	55–64	38,0	38,1	38,3	40,0	43,1	44,6
	65+	3,0	3,1	3,4	3,5	4,3	4,1
mężczyźni	60–64	45,1	47,3	49,3	52,5	58,9	61,2
	55–64	56,7	58,3	59,4	61,9	67,4	69,5
	65+	8,6	8,4	8,4	8,6	9,1	9,7

Źródło: opracowanie na podstawie danych z BAEL jak i danych GUS (materiały projektu *Exclusion and Inequality in Late Working Life*, www.eiwoproject.org).

Obserwowany w przytoczonych powyżej wskaźnikach wzrost zaangażowania osób starszych na rynku pracy widoczny jest również w wynikach badania BKL (2017 i 2022). Badani w 2022 r. częściej niż w 2017 r. wskazywali, że w ciągu 3 miesięcy poprzedzających badanie wykonywali jakąś pracę (Tabela 3.3).

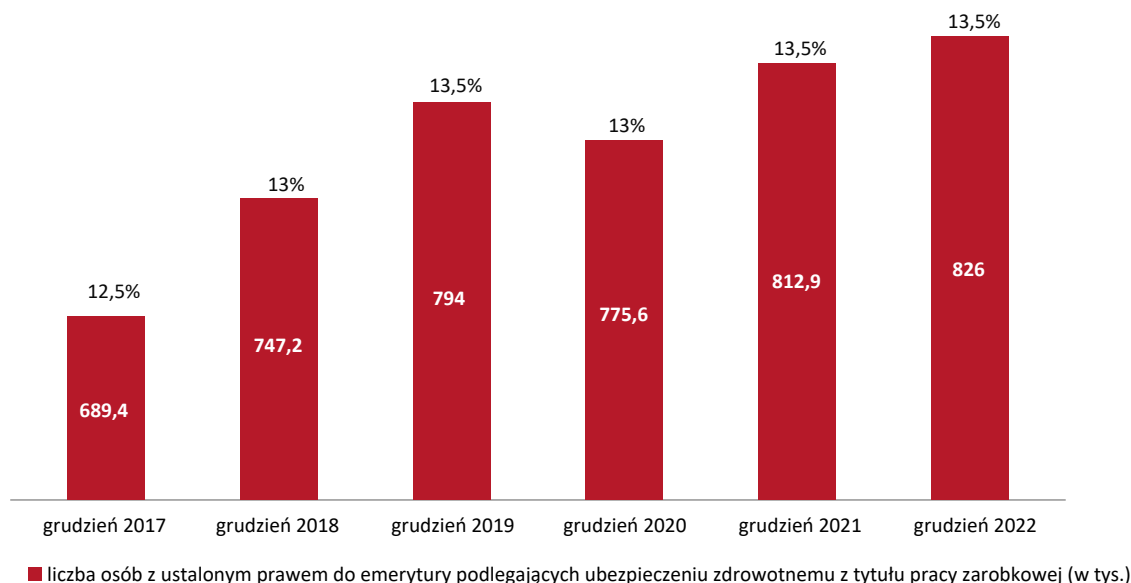
Tabela 3.3. Odsetki kobiet i mężczyzn w wieku okołoemerytalnym i emerytalnym, którzy wskazywali, że wykonywali pracę w ciągu 3 miesięcy poprzedzających badanie (%)

Płeć	Wiek	2017	2022
kobiety	50–59	54,0	67,2
N2017 = 830	55–59	47,1	67,2
N2022 = 259	60–69/60+	9,5	15,0
mężczyźni	50–64	44,5	52,3
N2017 = 729	55–64	39,8	52,0
N2022 = 239	65–69/65+	13,2	13,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2022 (panel).

Wzrost zaangażowania na rynku pracy widzimy także wśród badanych osób w wieku emerytalnym. Ta tendencja również znajduje odzwierciedlenie w oficjalnych statystykach. Według danych ZUS między rokiem 2017 a 2022 liczba pracujących emerytów wzrosła o ponad 120 tys. osób. Jednocześnie wzrosła liczba wszystkich emerytów, a mimo to, udział pracujących emerytów w relacji do emerytów otrzymujących świadczenie wypłacane z ZUS zwiększył się z 12,5% na koniec 2017 r. do 13,5% na koniec 2022 r. (Wykres 3.1).

Wykres 3.1. Pracujący emeryci i udział pracujących emerytów w relacji do emerytów otrzymujących świadczenia wypłacane przez ZUS, 2017–2022, (N, %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: ZUS 2017–2022.

Procent powyżej słupka wskazuje udział pracujących emerytów w relacji do emerytów otrzymujących świadczenia wypłacane przez ZUS w danym roku.

Aktywność edukacyjna osób w wieku okołiemerytalnym

Aktywność zawodowa jest uwarunkowana między innymi tym, czy i jakie jest nastawienie do samodzielnego uczenia się (Górniak i inni, 2022). Wskaźniki zawarte w Tabeli 3.4. pokazują coraz większą aktywność osób w wieku okołiemerytalnym i emerytalnym (55–69 l.) w zakresie nieformalnego uczenia się. W 2022 r. około 70% badanych w tej grupie wiekowej deklarowało, że uczy się w sposób nieformalny, podczas gdy jeszcze w 2017 r. prawie połowa nie podejmowała aktywności edukacyjnej w żadnej z wymienionych form.

Tabela 3.4. Nieformalne uczenie się osób w wieku 55–69 lat (%)

Sposób uczenia się	2017			2022		
	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem
z materiałów internetowych	22,2	22,2	22,2	46,3	40,0	43,3
z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych	36,0	22,6	29,7	41,5	30,5	36,2
z programów telewizyjnych, radiowych	28,6	22,6	25,7	36,8	26,8	32,0
od członków rodziny lub wspólnie z nimi	15,3	9,6	12,6	26,0	21,6	23,9
od przyjaciół, znajomych, współpracowników lub wspólnie z nimi	14,4	10,6	12,6	25,0	20,0	22,6
przy użyciu programów komputerowych	7,6	8,2	7,9	15,7	15,8	15,7
wizyty w muzeach, wystawach, galeriach	12,2	3,9	8,3	15,6	12,6	14,2
spotkania w organizacji, stowarzyszeniu, kółka zainteresowań	7,8	3,2	5,6	6,9	5,3	6,1
poprzez wolontariat lub inną pracę charytatywną	3,3	1,9	2,7	6,8	3,2	5,1
żadne z powyższych	45,4	52,6	48,8	27,5	34,2	30,7
N	658	585	1243	205	190	395

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2022 (panel).

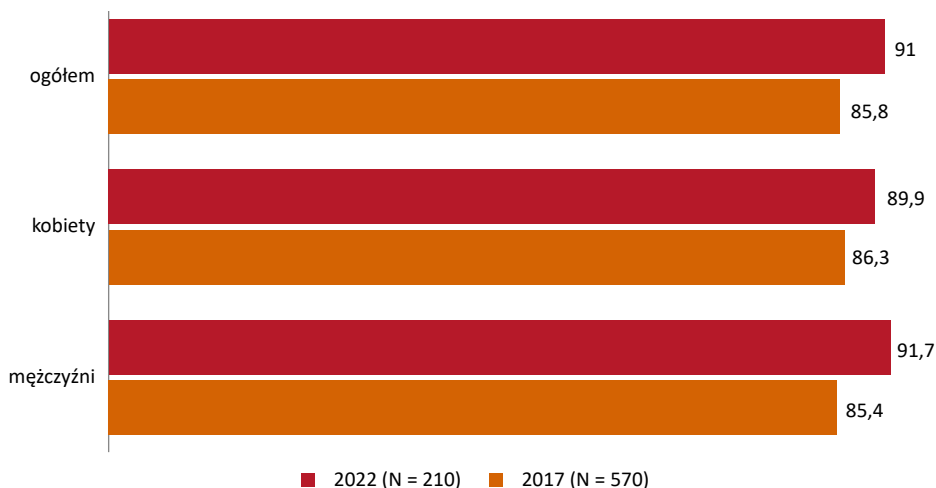
Wśród różnych sposobów nieformalnego zwiększania wiedzy i kompetencji najpopularniejsze wśród osób w wieku 55–69 lat jest obecnie uczenie się z materiałów internetowych. Widać wyraźny wzrost popularności tej formy na przestrzeni lat 2017–2022 (od 22,2% w 2017 r. do 43,3% w 2022 r.). Z pewnością tendencję wzrostową można wiązać z okresem pandemii, który wymusił rozwój kompetencji komputerowych i korzystania z internetu (Perek-Białas i Zwierzchowski, 2022).

Kolejnymi popularnymi formami edukacji pozostają: korzystanie z materiałów drukowanych, uczenie się z programów telewizyjnych i radiowych, a także uczenie się od najbliższych (rodziny, przyjaciół). Najmniej popularną formą zdobywania wiedzy dla interesującej nas grupy wiekowej pozostaje uczenie się poprzez wolontariat i pracę charytatywną, choć i tutaj widać niewielki, ale jednak wzrost między 2017 a 2022 r. Ogólnie w sposób nieformalny uczy się 72,5% spośród badanych kobiet i prawie 66% badanych mężczyzn. Taka aktywność edukacyjna przekłada się na inne formy aktywności, w tym aktywność zawodową istotną dla procesów demograficznych.

Zadowolenie z pracy osób w wieku okołiemerytalnym

Aktywność zawodowa, poza tym, że jest wynikiem wewnętrznych motywacji pracowników, może także być pobudzana przez środowisko pracy. Ważną rolę odgrywają takie elementy jak perspektywy zawodowe, zarobki, relacje z przełożonymi, które przekładają się na ogólne zadowolenie z wykonywanej pracy. Pracownikom badanym w ramach BKL zadano pytanie: „Na ile odpowiada Pani/Panu praca, biorąc wszystko pod uwagę: samą pracę, jej warunki i zarobki?”. Odsetek osób w wieku 55–69, którym odpowiada ich praca, wzrósł na przestrzeni lat (ogółem od 85,8% w 2017 r. do 91% w 2022 r.). Zadowolenie z pracy deklaruje większa część mężczyzn w tym wieku (91,7% w 2022 r.) niż kobiet (89,9% w 2022 r.) (Wykres 3.2). Odnotowano także wzrost, już i tak wysokiego, odsetka osób w wieku 55–69, które cieszą się szacunkiem przełożonego. W 2022 r. niemal 95% (w 2017 r. – 93,5%) z nich deklarowało, że ich przełożony odnosi się do nich z szacunkiem.

Wykres 3.2. Odsetek kobiet i mężczyzn w wieku 55–69, którym odpowiada aktualnie wykonywana praca* (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2022 (panel).

* Osoby, którym odpowiada aktualnie wykonywana praca – tj. osoby udzielające odpowiedzi: 3 „raczej odpowiada” i 4 „bardzo odpowiada” na czterostopniowej skali odpowiedzi: od 1 – praca „bardzo nie odpowiada” do 4 – „bardzo odpowiada”.

Decyzje o przejściu na emeryturę

Zmiany na rynku pracy dotyczące osób w wieku okołiemerytalnym i emerytalnym można obserwować także poprzez ich nastawienie do przejścia na emeryturę. Na podstawie danych w Tabeli 3.5 widać zachodzącą dwutorowo zmianę: **rośnie zarówno odsetek osób chcących przejść na emeryturę jak najwcześniej (ogółem 21,8% w 2022 r. w porównaniu do 15,6% w 2017 r.), jak i tych, którzy chcieliby pracować możliwie długo lub w ogóle nie chcą kończyć pracy (łącznie 16,2% w 2022 r. w porównaniu do 9,9% w 2017 r.)**. Z jednej strony z pewnością mamy do czynienia z częścią osób w wieku emerytalnym, które cieszą się dobrą kondycją i wciąż chcą realizować swoje plany, w związku z czym chcą także kontynuować zatrudnienie. Z drugiej strony, prawdopodobnie część starszych badanych, zbliżając się do osiągnięcia wieku emerytalnego i znając swoją sytuację materialną, zauważa, że nie może pozwolić sobie na przejście na emeryturę. Równolegle istnieje grupa, która może być zmęczona pracą na dotychczasowych warunkach i mając okazję, planuje z niej skorzystać, decydując się na emeryturę najszybciej jak to jest możliwe.

Analizując dane zamieszczone w Tabeli 3.5. warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden element: **między 2017 r. a 2022 r. spadł odsetek kobiet w wieku 55–69, które planują przejść na emeryturę w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego.**

Tabela 3.5. Spodziewany wiek przejścia na emeryturę. W grupie wiekowej 55–69 lat (%)

Moment przejścia na emeryturę	Kobiety	Kobiety	Mężczyźni	Mężczyźni	Ogółem	Ogółem
	2017	2022	2017	2022	2017	2022
w momencie osiągnięcia wieku emerytalnego (K = 60, M = 65)	49,6	44,2	54	56,7	52,1	51,8
najszybciej jak to możliwe	13,7	23,4	17	20,8	15,6	21,8
najpóźniej jak to możliwe	8,9	13	5,8	14,2	7,2	13,7
nie chcą przechodzić na emeryturę	4,1	1,3	1,7	3,3	2,7	2,5
podano wiek powyżej wieku emerytalnego (K > 60, M > 65)	14,4	9,1	7,5	–	10,5	3,6
podano wiek poniżej wieku emerytalnego (K < 60, M < 65)	0,7	–	9,2	0,8	5,6	0,5
trudno powiedzieć	8,2	9,1	4,7	4,2	6,2	6,1
ogółem	100	100	100	100	100	100
N	270	77	359	120	629	197

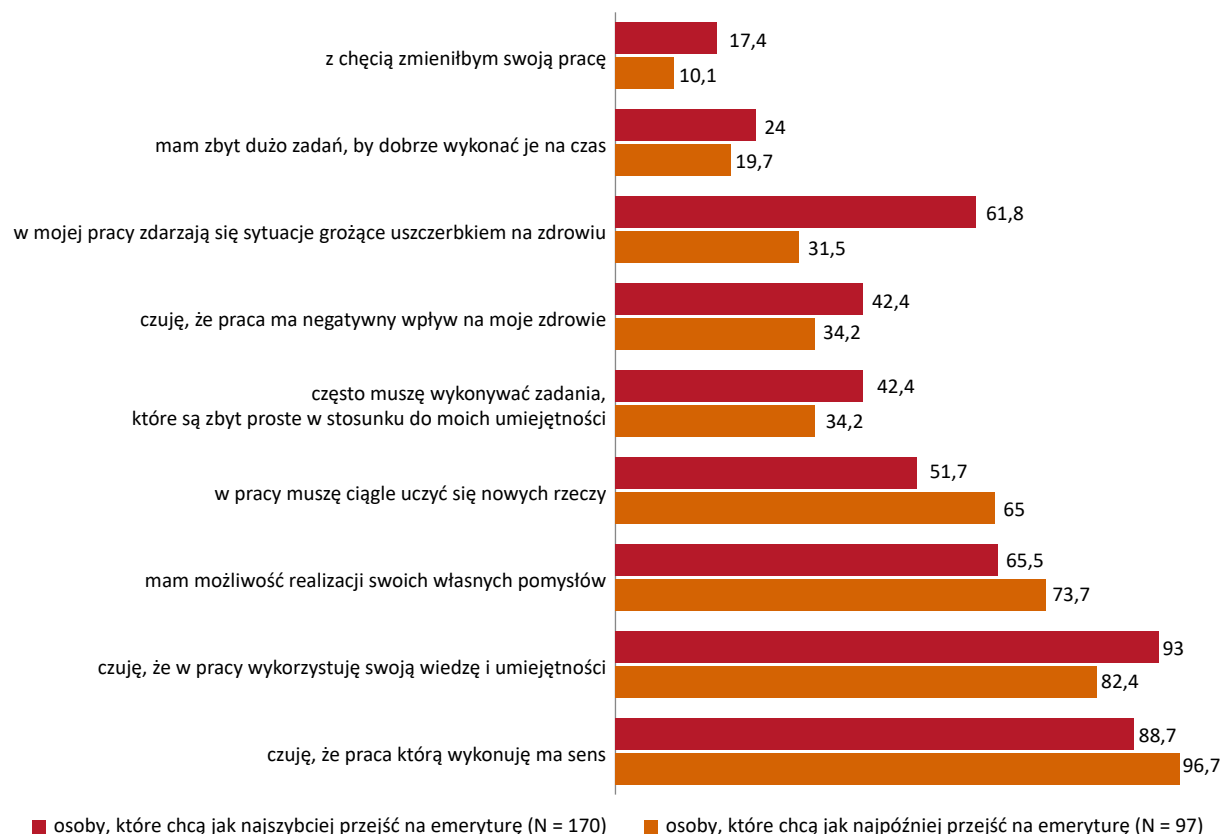
Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2022 (panel).

Śledząc opisywane powyżej zmiany, warto przyrzeć się, czym różnią się osoby chcące przejść na emeryturę jak najszybciej od tych, którzy chcieliby, aby emerytura nastąpiła jak najpóźniej lub wcale. Jednym z czynników różnicujących w tym względzie mogą być warunki wykonywanej pracy. Informacji na ten temat dostarcza Wykres. 3.3¹¹.

Przyglądając się temu, jak badani oceniają wykonywaną pracę, widzimy że głównym czynnikiem różnicującym grupę chcącą pracować jak najdłużej od tych, którzy chcieliby przejść na emeryturę jak najprędzej, są kwestie związane ze zdrowiem. Niemal 62% marzących o emeryturze wykonuje pracę, w której zdarzają się sytuacje grożące uszczerbkiem na zdrowiu, a 42% osób z tej grupy odczuwa, że praca ma negatywny wpływ na ich zdrowie (w grupie chcących pracować jak najdłużej jest to odpowiednio: 32% i 34%).

Drugim istotnie różnicującym czynnikiem jest to, czy pracownicy odbierają swoją pracę jako interesującą i rozwijającą. Osoby, które chciałyby przejść jak najpóźniej lub wcale nie przechodzić na emeryturę zdecydowanie częściej deklarują, że w pracy muszą wciąż uczyć się nowych rzeczy, częściej mają możliwość realizacji swoich pomysłów i mniej się nudzą, gdyż rzadziej muszą wykonywać zadania zbyt proste w stosunku do ich umiejętności.

¹¹ Ze względu na liczebność próby analizę przeprowadzono dla ogółu pracujących bez podziału na grupy wiekowe

Wykres 3.3. Postawy wobec przejścia na emeryturę a warunki wykonywanej pracy (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

Istotnym czynnikiem, który różnicuje sposób myślenia o przejściu na emeryturę, jest wykształcenie. Osoby chcące pracować jak najdłużej są lepiej wykształcone. Dwie na trzy osoby chcące pracować jak najdłużej mają co najmniej wykształcenie maturalne (66%), podczas gdy wśród osób chcących przejść na emeryturę jak najszybciej odsetek ten wynosi 46%. Ważne okazuje się także powiązanie wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem. Pracę zgodną z wykształceniem deklaruje 88,5% osób, które na emeryturę chciałyby przejść jak najpóźniej lub wcale i tylko 60% liczących na jak najwcześniejsze zostanie emerytem czy emerytką.

Zmiana w myśleniu o emeryturze wyraźnie zarysowuje się także w odpowiedzi na pytanie o spodziewane przez pracowników oczekiwania pracodawcy w momencie osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego. **Wyraźnie spada odsetek pracowników, którzy podejrzewają, że ich pracodawca będzie chciał, aby przeszli na emeryturę i zakończyli**

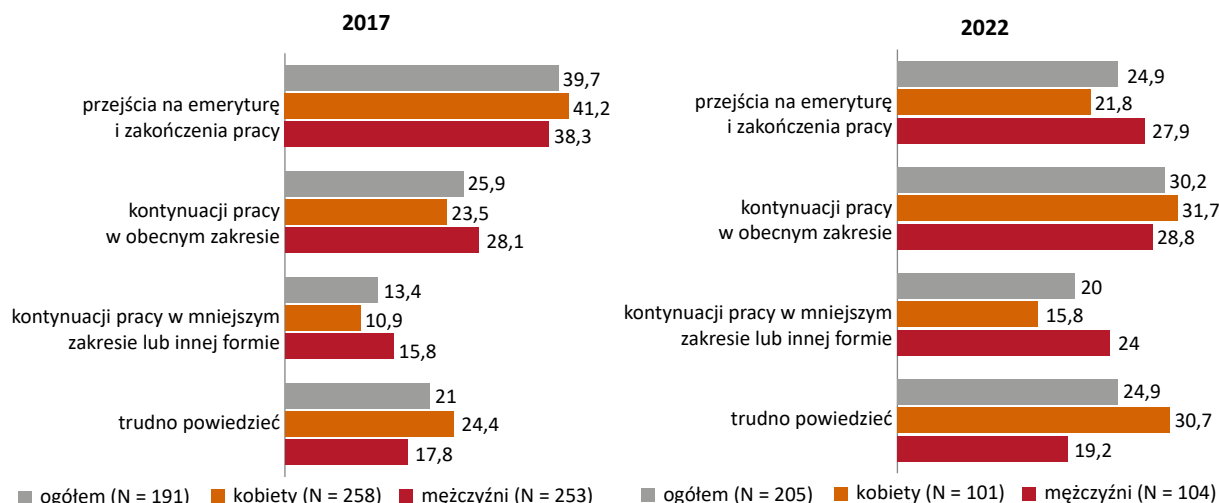
zatrudnienie (z niemal 40% badanych w 2017 r. do niecałych 25% w 2022 r.). Rośnie odsetek pracowników, którzy sądzą, iż oczekiwane będzie, aby kontynuowali pracę w pełnym lub ograniczonym wymiarze, niezależnie do płci (Wykresy 3.4 i 3.5).

Analizując przedstawione na wykresach dane, można zaobserwować, że efekt zmiany polityki w zakresie przechodzenia na emeryturę (dla kobiet już w wieku 60 l.) spowodował, że nastąpiła wśród nich wyraźna zmiana w myśleniu o oczekiwaniach pracodawców w chwili osiągnięcia wieku emerytalnego przez pracownika. **Prawie dwukrotnie zmniejszył się odsetek kobiet spodziewających się, że będą musiały przejść na emeryturę (z 41,2% w 2017 r. do 21,8%, w 2022 r.), wzrósł procent tych, które spodziewają się oczekiwania kontynuacji pracy, ale wzrosła również niepewność co do oczekiwań pracodawców (w 2022 r. ponad 30% nie wiedziało, jakie oczekiwania mogą mieć pracodawcy). Mężczyźni częściej niż kobiety spodziewają się, że pracodawca będzie chciał, aby kontynuowali pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego.**

Bez względu na płeć wzrasta niepewność w tym temacie. W 2022 r. co czwarty pracownik wskazał, że trudno powiedzieć, jakie będą oczekiwania pracodawcy, gdy osiągnie się wiek emerytalny. Oznacza to, że pracownicy przed emeryturą stosunkowo często nie wiedzą, jakie plany względem nich ma pracodawca i czego mogą się spodziewać, gdy osiągną wiek emerytalny. Może wynikać to zarówno z faktu, iż pracodawcy źle komunikują swoje plany względem pracowników, jak i z niskiej świadomości pracowników w kwestii planowania swojej aktywności zawodowej (lub jej braku) po osiągnięciu wieku emerytalnego.

Warto zauważyć, że łącznie nieco ponad połowa (50,2%) najstarszych badanych spodziewa się, że pracodawca będzie chciał, aby kontynuowali pracę w tym samym (30,2%) lub ograniczonym (20%) zakresie.

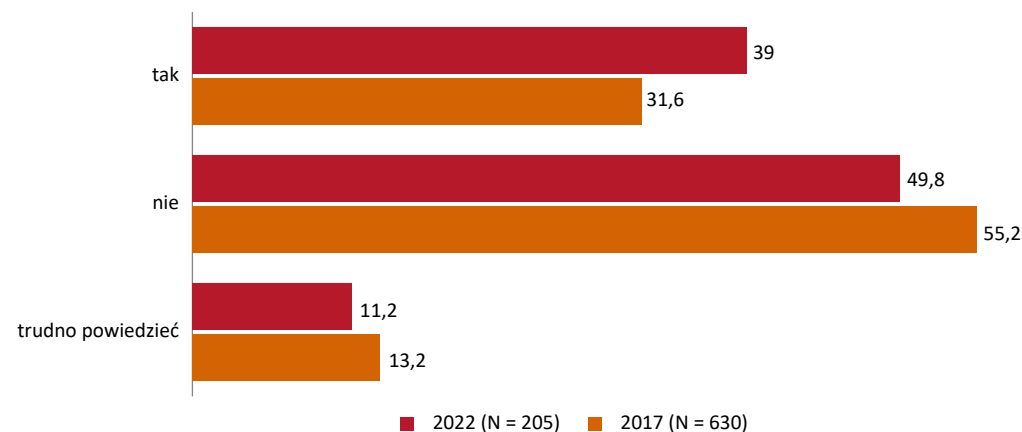
Wykresy 3.4. i 3.5. Czego obecny pracodawca będzie oczekiwał po osiągnięciu wieku emerytalnego? – kobiety w wieku 55–59 i mężczyźni w wieku 55–64 w 2017 r. i 2022 r. (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2022 (panel).

Opisywaną zmianę myślenia o okresie emerytury obrazuje również odsetek osób w wieku 55+, które planują dorabiać, **będąc na emeryturze (Wykres 3.6)**. W 2022 r. jedynie połowa badanych deklarowała, że nie ma takich planów, 39% badanych planowała dorabiać, a 11% nie podjęło jeszcze takiej decyzji. W porównaniu z 2017 r. widać wzrost zainteresowania pracą w czasie emerytury.

Wykres 3.6. Czy spodziewa się Pan(i) dorabiać na emeryturze? – kobiety wieku 55–59 i mężczyźni w wieku 55–64 badani łącznie (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2022 (panel).

Wzrost zainteresowania pracą po osiągnięciu wieku emerytalnego można oceniać pozytywnie. Większy odsetek starszych pracowników gotowych kontynuować pracę po 60. r.ż. (kobiety) i po 65. r.ż. (mężczyźni) może wpłynąć na niwelowanie skutków zachodzących zmian demograficznych takich jak starzenie się społeczeństwa i wzrost liczby osób w wieku emerytalnym.

Podsumowanie

Zachodzące zmiany demograficzne, w tym starzenie się społeczeństwa, są zjawiskiem, które niesie za sobą wiele konsekwencji. Zwrócenie uwagi na zachodzące procesy w analizach kapitału ludzkiego jest ważne ze względu na rozumienie i dostosowanie się do zmieniających się trendów. Jednym z tematów ściśle powiązanych ze starzejącym się społeczeństwem są decyzje, jakie najstarsi pracownicy podejmują względem przejścia na emeryturę i to w jaki sposób myślą o emeryturze. Podsumowując przedstawione w niniejszym rozdziale analizy, warto zwrócić uwagę na kilka głównych wniosków.

Po pierwsze, kolejne fale kobiet i mężczyzn w Polsce zbliżających się do osiągnięcia wieku emerytalnego wykazują się większą aktywnością zawodową niż w przeszłości. Także więcej osób w wieku emerytalnym decyduje się na dodatkowe zatrudnienie.

Po drugie, osoby w wieku okołoemerytalnym i na emeryturze wykazują w coraz większym stopniu chęć do uczenia się. Stanowi to potwierdzoną motywację dla chęci podjęcia kolejnych wyzwań, także na polu zawodowym (Turek i Worek, 2016).

Po trzecie, pracownicy coraz mniejszą wagę przywiązują do ustawowego wieku emerytalnego. Decyzję o momencie przejścia na emeryturę chcieliby wiązać z własnymi doświadczeniami zawodowymi.

Po czwarte, analizując jak środowisko pracy może wpływać na decyzje o przejściu na emeryturę, należy podkreślić, że osoby, które chcą pracować jak najdłużej częściej niż osoby zainteresowane jak najwcześniejszym przejściem na emeryturę, wskazują, że wykonywana praca jest powiązana z ich wykształceniem i daje im szansę na rozwój. Z kolei osoby chcące przejść na emeryturę możliwie najwcześniej, zdecydowanie częściej uważają, że wykonywana praca zagraża ich zdrowiu.

Po piąte, już połowa pracowników w wieku przedemerytalnym uważa, iż ich pracodawca będzie chciał, by kontynuowali pracę po osiągnięciu wieku emerytalnego. Świadomość takich oczekiwań może zwiększać gotowość pracowników do dłuższego pozostania na rynku pracy pomimo przysługującego prawa do odejścia na emeryturę. Część pracowników nie wie jednak, jakie są oczekiwania pracodawców wobec kontynuacji ich zatrudnienia, co wskazuje na to, że zasady wspierania przez pracodawców pracowników z uwzględnieniem ich wieku (tzw. *age management*; Turek i Perek-Białas i, 2013, Varlamova, Perek-Białas, 2022) nie są do końca znane.

Po szóste, analiza opinii na temat możliwości lub konieczności odchodzenia z rynku pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego czy kontynuacji zatrudnienia po przejściu na emeryturę może dać wskazówki, na co pracodawcy powinni zwrócić uwagę w komunikacji z pracownikami (nie tylko starszymi), aby mogli i chcieli być aktywni zawodowo niezależnie od wieku.

Literatura

1. Chłóń-Domińczak, A. (2010). Ekonomiczne skutki i uwarunkowania niskiej aktywności zawodowej osób 50+ w Polsce. W: Schimanek T. (red.). *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy*, (ss. 16–21). Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce. Warszawa.
2. Chłóń-Domińczak, A., Kotowska, I.E., Kurkiewicz, J., Abramowska-Kmon, A., Stonawski, M., Sobczak, D. (2014). *Population ageing in Europe: facts, implications and policies*. Brussels: European Commission.
3. Czarnik, S., Turek, K. (2015). *Polski rynek pracy – aktywność zawodowa i struktura wykształcenia: na podstawie badań ludności zrealizowanych w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. PARP. Warszawa
4. Górniak J., Kubica W., Worek B. (2022), *Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021: Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy*. PARP. Warszawa
5. Hoff, A. (2011). *Population ageing in Central and Eastern Europe: Societal and policy implications*. Ashgate Publishing, Ltd.
6. Kotowska, I., Jóźwiak, J., Matysiak, A., Baranowska, A. (2008). Poland: Fertility decline as a response to profound societal and labour market changes? *Demographic Research* 19: 795–854. <http://www.jstor.org/stable/26349263>
7. Kotowska, I.E., Sztanderska, U. (2007). Zmiany demograficzne a zmiany na rynku pracy w Polsce. W: Kotowska I.E., Sztanderska U., Wóycicka, I. (red.). *Aktywność zawodowa*

- i edukacyjna a obowiązki rodzinne w świetle badań empirycznych* (ss. 13–46). Wydawnictwo naukowe SCHOLAR. Warszawa.
8. Kryńska, E., Krzyszkowski, J., Urbaniak, B., Wiktorowicz, J. (2013). *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce: raport końcowy*. Uniwersytet Łódzki. Łódź.
 9. Naegele, G. & Walker, A. (2021). *EIWO's Theoretical Perspectives, EIWO Working Paper 1*. Norrköping: LiU E-Press. <http://liu.diva-portal.org/smash/get/diva2:1615512/FULLTEXT01.pdf>
 10. Magda, I., Ruzik-Sierdzińska, A., Perek-Białas, J. (2014). *Kształcenie i doksztalcanie się z perspektywy aktywności zawodowej*. SGH, Instytut Badań Edukacyjnych. Warszawa.
 11. Motel-Klingebiel, A., Kelfve, S., Frerichs, F., Homman, L., Naegele, G., Perek-Bialas, J., Walker, A. (2019). *Exclusion and inequality in late working life: evidence for policy innovation towards inclusive extended work and sustainable working conditions in Sweden and Europe*.
 12. Perek-Białas, J., Zwierzchowski, J. (2019). *Czy potencjał starszych osób w Polsce jest odpowiednio wykorzystywany?*. SHARE. Warszawa.
 13. Turek, K. (2013). Starzenie się ludności jako wyzwanie dla gospodarki, rynku pracy, polityki i obywateli. W: Górniak, J. (red.). *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce* (ss. 74–105). PARP. Warszawa.
 14. Turek, K., Perek-Bialas, J. (2013). The role of employers opinions about skills and productivity of older workers: example of Poland. *Employee Relations* 35: 648–664. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-04-2013-0039/full/html>
 15. Turek, K., Worek, B. (2016). Aktywność edukacyjna osób starszych w Polsce – poziom, uwarunkowania i kierunki rozwoju polityki publicznej. *Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje* 33: 87–108. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-f6e8e754-ffc8-478c-9a4a-9cd9dc0745c9>
 16. Wiktorowicz, J. (2018). Extending Working Life: Which Competencies are Crucial in Near-Retirement Age?. *Journal of Adult Development* 25: 48–60. <https://doi.org/10.1007/s10804-017-9274-9>
 17. Wiktorowicz, J. (2013). Starzenie się ludności Unii Europejskiej jako wyzwanie dla rynku pracy. W: Kryńska, E., Szukalski P. (red.) *Rozwiązania sprzyjające aktywnemu starzeniu się w wybranych krajach Unii Europejskiej*. Uniwersytet Łódzki. Łódź.
 18. Varlamova, M., Perek-Białas, J. (2022). Ageism in the workforce: the employers' perspective. *Euroageism* 764632. Komisja Europejska.

4. Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach w obliczu sytuacji kryzysowych

Wprowadzenie

Strategiczne zarządzanie kapitałem ludzkim (SZKL) od dawna uznawane jest za kluczowy element strategii biznesowej przedsiębiorstw ze względu na swój bezpośredni wpływ na wyniki organizacji (Pfeffer, 1994). Zgodnie z teorią kapitału ludzkiego (Becker, 1964), pracownicy są nie tylko zasobami, ale istotnym kapitałem, w który można inwestować i który można rozwijać dla zwiększenia produktywności i sukcesu biznesowego firmy. SZKL traktować można zatem jako kompleksowe podejście do długoterminowego zarządzania kapitałem ludzkim, obejmujące szereg praktyk takich jak rekrutacja, selekcja, motywacja, szkolenia czy też rozwój pracowników (Lepak & Snell, 1999).

Wydarzenia ostatnich lat wyraźnie pokazują, że strategiczne podejście do zarządzania kapitałem ludzkim musi cechować się daleko idącą elastycznością w obliczu dynamicznie zmieniających się czynników zewnętrznych, takich jak wyzwania ekonomiczne, polityczne i społeczne (Bamberger, Meshoulam, & Biron, 2014). Pandemia COVID-19, na przykład, wymusiła gwałtowne zmiany w organizacji pracy, co z kolei wymagało od przedsiębiorstw adaptacji w obszarze zarówno modeli biznesowych, jak i narzędzi wykorzystywanych do zarządzania i motywowania pracowników (Collings, McMackin, Nyberg, & Wright, 2021).

Co ważne, podejście do strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim (SZKL) może się różnić i bardzo często różni się w zależności od wielkości firmy. Małe, średnie i duże przedsiębiorstwa stoją często przed różnymi wyzwaniami i możliwościami w zarządzaniu swoim kapitałem ludzkim, co wymaga odmiennych strategii (Cardon & Stevens, 2004). Na przykład, małe firmy mogą nie mieć zasobów na szeroko zakrojone inicjatywy SZKL, ale mogą oferować bardziej elastyczne środowisko pracy. W przeciwieństwie do tego, większe

firmy mogą dysponować większymi zasobami, ale muszą stawiać czoła znacznie bardziej złożonym wyzwaniom związanym ze skalą prowadzonej działalności.

Jednym z kluczowych obszarów w zarządzaniu kapitałem ludzkim jest stosowanie wysokoefektywnych praktyk zarządzania zasobami ludzkimi, tzw. HPWP (*High Performance Work Practices*), których wpływ na efektywność przedsiębiorstw został empirycznie potwierdzony (por. Combs et al., 2006). Praktyki te, takie jak pomiar efektywności działań HR, użycie standaryzowanych metod rekrutacji i selekcji, oraz angażowanie pracowników w podejmowanie decyzji, mają znaczne konsekwencje dla organizacji. Wpływają na kluczowe wskaźniki sukcesu (Tamkin, 2004), zwiększają presję rynkową i edukują pracowników, a także zwiększają transparentność systemów zarządzania (Bamberger, Meshoulam, & Biron, 2014).

Zrozumienie tych czynników i ich wpływu na SZKL w polskich firmach dostarcza cennych spostrzeżeń zarówno dla badaczy, jak i praktyków zarządzania. Prezentowana w dalszej części rozdziału analiza wyników głównie ostatniej edycji BKL z 2022 r. ma na celu ilustrację tych aspektów, oferując jednocześnie kompleksowy obraz ewoluujących trendów i praktyk w strategicznym zarządzaniu kapitałem ludzkim w Polsce.

Badania BKL dostarczają wartościowych informacji, wniosków i rekomendacji dotyczących strategii zarządzania kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach. W rozdziale przedstawiamy analizę ewolucji tych strategii, szczególny nacisk kładąc na kontekst ostatnich lat, które przyniosły wiele wyzwań na płaszczyznach ekonomicznej, politycznej i społecznej, starając się jednocześnie patrzeć w przyszłość kapitału ludzkiego wobec wyzwań stawianych przez teraźniejszość.

Podczas opisywania stanu strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim w 2022 r. skupimy się przede wszystkim na elementach, które okazały się szczególnie istotne na przestrzeni ostatnich lat – takich jak elastyczność tych strategii czy też zdolność przedsiębiorstw do adaptacji do zmian. Postaramy się również odpowiedzieć na pytania, które wyłoniły się stosunkowo niedawno. Czy w czasach niepewności przedsiębiorstwa przyjmują perspektywę długoterminową, czy krótkoterminową? Jak kryzysy – pandemiczny, wojenny i gospodarczy – wpływają na zarządzanie kapitałem ludzkim w organizacjach? Jak zmieniały się strategie zarządzania kapitałem ludzkim w firmach małych, średnich i dużych przez ostatnie lata? Koncentrując się na tych pytaniach, postaramy się wskazać zarówno na te wymiary działań przedsiębiorstw, które pozostały stabilne, jak i na te, które dynamicznie się zmieniały.

Niniejszy raport BKL jest podsumowaniem badań z roku 2022, skupiających się na średnich i dużych firmach oraz poprzedniej edycji badania – z 2021 roku, w której uwzględnione były również małe firmy. Tam, gdzie to możliwe, prezentujemy wyniki z ostatnich pięciu lat, od 2018 do 2022 r., w rozbiciu na kategorie wielkości; natomiast kiedy porównywać będziemy wspólnie grupę firm średnich i dużych, porównania dotyczyć będą lat 2018, 2020 i 2022 (w tych latach prowadzone były badania panelowe na firmach zatrudniających 50 lub więcej pracowników). Jesteśmy przekonani, że taka perspektywa pozwoli na lepsze uchwycenie trendów w obszarze strategicznego zarządzania kapitałem ludzkim w polskich przedsiębiorstwach, jak i na lepsze zrozumienie i skuteczniejsze zarządzanie tą domeną.

Planowanie długoterminowe

Jednym z najważniejszych wymiarów działania organizacji jest horyzont czasowy, który wyznacza zakres ich działań. **Analiza danych BKL z lat 2018–2022 wskazuje na wyraźną tendencję wzrostową, jeśli chodzi o odsetek firm planujących działania w perspektywie długofalowej, dłuższej niż 3 miesiące¹².** Tak, jak zaobserwowano to w poprzednich latach, podobnie, w okresie po pandemii dał się zauważyć wzrost w tym zakresie we wszystkich kategoriach wielkości przedsiębiorstw. Szczególnie warte uwagi jest to, że pomimo występowania wynikającego z metodologii BKL braku danych dla niektórych lat, w których najmniejsze podmioty (zatrudniające 2–49 pracowników) nie były badane, to wykazują one znaczny wzrost długoterminowego planowania – o 21 p.p. między rokiem 2019 a 2021 (Tabela 4.1). Przedsiębiorstwa średnie (50–249 pracowników) i duże (250+ pracowników) również zanotowały znaczące wzrosty w odsetku firm planujących działania na okres dłuższy niż trzy miesiące. W przypadku firm średnich wzrost wyniósł 21 p.p. między latami 2018 i 2022, natomiast dla firm dużych – w tym samym okresie – wzrost wyniósł 18 p.p. Wszystko to potwierdza rosnącą tendencję do długoterminowego planowania wśród przedsiębiorstw różnej wielkości.

¹² Cele długoterminowe i perspektywa długofalowa rozumiane są w BKL jako plany wykraczające powyżej 3 miesięcy. Jest to konwencja związana z chęcią uchwycenia różnic w planowaniu między jak najszerszym spektrum kategorii przedsiębiorstw (przy przyjęciu konwencji typowej dla nauk o zarządzaniu perspektywa planowania długoterminowego dotyczyłaby znikomego odsetka firm).

Tabela 4.1. Odsetek przedsiębiorstw posiadających plan działań na więcej niż 3 miesiące, według kategorii wielkości zatrudnienia (%)

Wielkość firmy	2018	2019	2020	2021	2022
2–49	x	38	x	59	X
50–249	59	55	67	75	80
250+	63	66	77	78	81
ogółem	60	45	68	65	80
N	582	1515	722	2329	802

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018–2022.

Uwaga: w przypadku lat 2018, 2020 i 2022 kategoria „ogółem” obejmuje jedynie firmy średnie i duże¹³.

Trendy w zakresie planowania długofalowego kształtowały się różnie w zależności od branży prowadzonej działalności (Tabela 4.2). W roku 2022, aż 87% firm w branży edukacyjnej miało plan na okres dłuższy niż 3 miesiące – to największy odsetek wśród wszystkich branż ogółem. Co ciekawe, w przypadku firm z 250 i więcej pracownikami, wszystkie badane w ramach BKL firmy z branży edukacyjnej posiadały plany długofalowe. Wyraźnie widać, że przedstawiciele branży w obliczu gwałtownych zmian związanych z pandemią postawili na stabilność i przewidywalność, jaką daje planowanie długoterminowe.

Z drugiej strony, najmniejszy odsetek firm planujących długoterminowo obserwujemy w sektorze handlu, zakwaterowania, gastronomii i usług wspierających, gdzie tylko 65% firm dużych i średnich posiada plany na okres dłuższy niż 3 miesiące. Jest to również branża, w której udział firm planujących długofalowo zwiększył się w najmniejszym stopniu na przestrzeni ostatnich lat (Tabela 4.2). Wynik ten może być konsekwencją specyfiki branży, w której długoterminowe plany mogą być postrzegane jako nieskuteczne w świetle konieczności reagowania na szybko zmieniające się warunki rynkowe.

Dla przedsiębiorstw średnich (50–249 pracowników), odsetek firm z długoterminowym planem działania wzrósł między rokiem 2021 a 2022 we wszystkich branżach z wyjątkiem branży handlu, zakwaterowania, gastronomii i usług wspierających. Najbardziej znaczący wzrost obserwujemy w sektorze opieki zdrowotnej i pomocy społecznej, w którym odsetek firm z planem działania na ponad 3 miesiące wzrósł z 68% w 2021 do 79% w 2022.

Dla dużych przedsiębiorstw (250+ pracowników) odsetek firm z długoterminowym planem działania wzrósł we wszystkich branżach, z wyjątkiem budownictwa i transportu, w których odsetek spadł z 76% w 2021 do 72% w 2022.

Tabela 4.2. Odsetek przedsiębiorstw posiadających plan działań na więcej niż 3 miesiące, według branż i wielkości zatrudnienia (%)

Wielkość firmy	Branża	2018	2019	2020	2021	2022
2–49	Budownictwo i transport	x	44	x	57	x
	Edukacja	x	52	x	62	x
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	x	33	x	58	x
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	x	32	x	47	x
	Przemysł i górnictwo	x	43	x	59	x
	Usługi specjalistyczne	x	37	x	63	x
	Ogółem	x	38	x	59	x
50–249	Budownictwo i transport	48	42	67	72	78
	Edukacja	64	57	71	83	87
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	56	56	60	71	64
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	49	54	64	68	79
	Przemysł i górnictwo	55	55	65	73	83
	Usługi specjalistyczne	76	60	75	76	84
	Ogółem	59	55	67	75	80
250+	Budownictwo i transport	50	68	85	76	72
	Edukacja	83	72	71	78	100
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	61	71	78	73	76
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	74	67	66	75	87
	Przemysł i górnictwo	62	64	77	81	80
	Usługi specjalistyczne	62	63	81	84	87
	Ogółem	63	66	77	78	81
Ogółem	Budownictwo i transport	49	44	70	62	77
	Edukacja	64	55	71	76	87
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	57	39	63	61	65
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	56	44	65	58	81
	Przemysł i górnictwo	56	50	67	67	82
	Usługi specjalistyczne	74	43	76	67	85
	Ogółem	60	45	68	65	80
	N	582	1515	722	2329	802

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018–2022.

Uwaga: w przypadku lat 2018, 2020 i 2022 kategoria „ogółem” obejmuje jedynie firmy średnie i duże

W jakiej perspektywie czasu planują polscy przedsiębiorcy, którzy wykraczają poza horyzont trzech miesięcy? W roku 2022 – w porównaniu do wcześniejszych lat – obserwujemy w tym kontekście pewne ciekawe zmiany. **Większość firm średnich i dużych nadal planuje działania głównie w perspektywie od roku do 2 lat** – 65% w roku 2022, co stanowi znaczny spadek w porównaniu do 87% w roku 2020. **Jednocześnie, zwiększył się w stosunku do roku 2020 odsetek firm średnich i dużych planujących od 3 do 5 lat** – z 11 do 30% oraz planujących na dłużej niż 5 lat – od 0 do 5%. Co ciekawe, **długość perspektywy planowania wśród dużych i średnich firm posiadających plany działań w roku 2022 jest bardzo podobna do tej z 2018**, sugerując, że pod tym względem polskie przedsiębiorstwa wróciły do wartości sprzed kryzysów – epidemiologicznego, ekonomicznego i politycznego. W połączeniu z odnotowanym już faktem większego odsetka firm posiadających plany na dłużej niż 3 miesiące należy traktować te zmiany jako bardzo optymistyczny wskaźnik myślenia strategicznego badanych firm.

Jednocześnie, warto zauważyć, że **nadal niewiele firm planuje w perspektywie dłuższej niż 5 lat** – w roku 2022 było to 5% dla ogółu firm średnich i dużych. Co ważne, dla przedsiębiorstw dużych, odsetek ten zwiększył się do 9% w roku 2022, co stanowi wzrost w porównaniu do 5% w roku 2021 czy 0% z 2020 r.

Podsumowując, w roku 2022 obserwujemy bardzo ciekawe zmiany w perspektywie czasowej działań polskich firm. **Mimo że większość firm nadal planuje od roku do 2 lat, zauważalna jest rosnąca tendencja do wydłużania tego okresu, szczególnie wśród firm średnich i dużych. Kontynuacja trendu zwiększającego się odsetka firm planujących działania na więcej niż 3 miesiące sugeruje jednoznaczne przesunięcie się polskich firm w kierunku myślenia długofalowego** (Tabela 4.3).

Tabela 4.3. Odsetek przedsiębiorstw posiadających plan działań powyżej 3 miesięcy, w kategoriach długości perspektywy planowania, według wielkości zatrudnienia (%)

Rok	2018				
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem	N
do roku	×	5	4	5	27
od 1 roku do 2 lat	×	63	62	62	347
od 3 lat do 5 lat	×	29	29	29	160
powyżej 5 lat	×	4	5	4	22
ogółem	×	100	100	100	
Rok	2019				
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem	N
do roku	0	0	0	0	0
od 1 roku do 2 lat	76	72	69	74	1070
od 3 lat do 5 lat	22	22	26	22	318
powyżej 5 lat	3	6	5	4	58
ogółem	100	100	100	100	
Rok	2020				
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem	N
do roku	×	2	4	2	12
od 1 roku do 2 lat	×	88	78	87	588
od 3 lat do 5 lat	×	10	18	11	76
powyżej 5 lat	×	1	0	0	3
ogółem	×	100	100	100	
Rok	2021				
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem	N
do roku	1	0	0	0	8
od 1 roku do 2 lat	70	66	55	67	1478
od 3 lat do 5 lat	29	31	40	31	671
powyżej 5 lat	1	3	5	2	42
ogółem	100	100	100	100	
Rok	2022				
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem	N
do roku	×	0	0	0	0
od 1 roku do 2 lat	×	66	56	65	487
od 3 lat do 5 lat	×	29	35	30	224
powyżej 5 lat	×	5	9	5	41
ogółem	×	100	100	100	

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018–2022.

Uwaga: w przypadku lat 2018, 2020 i 2022 kategoria „ogółem” obejmuje jedynie firmy średnie i duże.

Sposób podejmowania decyzji

Według danych za 2022 r., 49% firm angażuje swoich pracowników w podejmowanie ważnych decyzji, mających wpływ na członków organizacji, co stanowi spadek w porównaniu do 57% w 2020 r (Tabela 4.4). Niewiele ponad połowa (51%) menedżerów polskich firm podejmuje decyzje samodzielnie, bez konsultacji z podwładnymi – to znaczny wzrost w porównaniu do 41% w roku 2020. Tylko niewielka część (1%) pozostawia podejmowanie decyzji pracownikom.

Jeśli chodzi o różnice między kategoriami wielkości przedsiębiorstw, angażowanie pracowników w proces decyzyjny jest nadal najpopularniejsze wśród firm małych i średnich. Jednak w 2022 r. odsetek firm zatrudniających 50–249 pracowników, które angażują swoich pracowników w podejmowanie decyzji, spadł do 51%, w porównaniu do 62% w 2021 r.

Dla firm dużej wielkości (250+ pracowników), proporcja firm angażujących pracowników w podejmowanie decyzji zmniejszyła się do 36% – to istotny spadek w porównaniu do 54% w roku 2021. W tym samym czasie, udział firm, w których menedżerowie podejmują decyzje samodzielnie, bez konsultacji z podwładnymi, zwiększył się do 64%, w porównaniu do 44% w 2021 r. Wskazuje to na narastającą tendencję do centralizacji procesów decyzyjnych w większych firmach.

W kontekście trendów w okresie 2018–2021 mogliśmy zaobserwować daleko idącą bezwładność w tym obszarze, z jedynie nieznacznym wzrostem strategii angażowania pracowników w podejmowanie decyzji. Dane z 2022 r. sugerują, że ten trend może się zmieniać w stronę większego nacisku na podejmowanie decyzji przez menedżerów, szczególnie w większych firmach. To przesunięcie zbiega się z obserwowanymi zmianami w kulturach organizacyjnych polskich firm. Jak piszemy później w rozdziale, **w 2022 r. dominująca dotychczas kultura klanu, traktująca firmę jako rodzinę, została wyparta przez kulturę adhokracji, charakteryzującą firmę jako przedsiębiorczą i pełną energii.**

Można przypuszczać, że zmiany te są odzwierciedleniem adaptacji polskich firm do wyzwań związanych z kryzysami. Kultura adhokracji, promująca innowacje, szybkość i elastyczność, może sprzyjać szybszemu podejmowaniu decyzji przez menedżerów, bez konieczności angażowania szerszej grupy pracowników. Ta ewolucja z kolei może oznaczać, że firmy dążą do skupienia kontroli decyzyjnej w rękach nielicznych osób, aby lepiej radzić sobie z dynamicznie zmieniającym się otoczeniem biznesowym.

Tabela 4.4. Odsetek przedsiębiorstw angażujących swoich pracowników w różnym zakresie w podejmowanie ważnych decyzji, mających na nich wpływ, według wielkości zatrudnienia (%)

Rok	2018			
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem
angażują pracowników w podejmowanie decyzji	x	56	55	56
menedżerowie podejmują decyzje samodzielnie, bez konsultacji z podwładnymi	x	42	43	42
pozostawiają podejmowanie decyzji pracownikom	x	3	2	3
ogółem	x	100	100	100
N		888	147	1035
Rok	2019			
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem
angażują pracowników w podejmowanie decyzji	51	55	53	52
menedżerowie podejmują decyzje samodzielnie, bez konsultacji z podwładnymi	47	43	45	45
pozostawiają podejmowanie decyzji pracownikom	3	2	2	2
ogółem	100	100	100	100
N	2294	1052	193	3539
Rok	2020			
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem
angażują pracowników w podejmowanie decyzji	x	58	54	57
menedżerowie podejmują decyzje samodzielnie, bez konsultacji z podwładnymi	x	40	46	41
pozostawiają podejmowanie decyzji pracownikom	x	2	0	2
ogółem	x	100	100	100
N		948	148	1096
Rok	2021			
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem
angażują pracowników w podejmowanie decyzji	58	62	54	59
menedżerowie podejmują decyzje samodzielnie, bez konsultacji z podwładnymi	38	36	44	38
pozostawiają podejmowanie decyzji pracownikom	4	2	2	3
ogółem	100	100	100	100
N	2260	1197	188	3646
Rok	2022			
Wielkość firmy	2–49	50–249	250+	Ogółem
angażują pracowników w podejmowanie decyzji	x	51	36	49
menedżerowie podejmują decyzje samodzielnie, bez konsultacji z podwładnymi	x	49	64	51
pozostawiają podejmowanie decyzji pracownikom	x	1	1	1
ogółem	x	100	100	100
N		866	152	1018

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018–2022.

Uwaga: w przypadku lat 2018, 2020 i 2022 kategoria „ogółem” obejmuje jedynie firmy średnie i duże.

Narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi

Dane z 2022 r. dotyczące wykorzystania praktyk zarządzania zasobami ludzkimi wskazują (Tabela 4.5), że **opisy stanowisk pracy (38%), systemy wynagrodzeń uwzględniające hierarchię stanowisk i uwarunkowania rynkowe (31%) oraz plany zatrudnienia (23%) pozostają najpopularniejszymi narzędziami HRM** (ang. *Human Resource Management* – zarządzania zasobami ludzkimi) wśród firm średnich i dużych, podobnie jak w poprzednich latach.

Plan zastępowania odchodzących pracowników jest stosowany przez 22% firm, podczas gdy baza danych kandydatów jest wykorzystywana przez 20% firm. Wartościowanie stanowisk pracy, system pozapłacowych mechanizmów motywacji pracowników i indywidualne plany rozwoju/ścieżki kariery pracowników są stosowane odpowiednio przez 16%, 16% i 14% firm.

Mniej popularnymi narzędziami są procedury zwalniania (derekutacji) pracowników (12%), wystandaryzowane narzędzia selekcji kandydatów (10%), narzędzia adaptacji pracowników (10%) oraz narzędzia identyfikacji pracowników o wysokim potencjale rozwoju (4%).

Niepokojące jest to, że 18% ogółu firm nie stosuje żadnych narzędzi HRM, co może sugerować brak profesjonalizacji funkcji zarządzania zasobami ludzkimi, nawet w średnich i dużych firmach, które badane były w 2022 r.

Jeżeli spojrzymy na różnice między kategoriami wielkości przedsiębiorstw, widzimy, że większe firmy (250+ pracowników) są bardziej skłonne do stosowania różnych narzędzi HRM. Na przykład, 45% dużych firm stosuje opisy stanowisk pracy, 35% stosuje system wynagrodzeń uwzględniający hierarchię stanowisk i uwarunkowania rynkowe, a 27% ma plany zatrudnienia. Dla średnich firm, te wskaźniki są zauważalnie niższe.

Tabela 4.5. Odsetek przedsiębiorstw wykorzystujących poszczególne narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi, według wielkości zatrudnienia (%)

Wielkość firmy	50–249	250+	Ogółem
opisy stanowisk pracy	37	45	38
system wynagrodzeń uwzględniający hierarchię stanowisk i uwarunkowania rynkowe	30	35	31
plan zatrudnienia	23	27	23
plan zastępowania odchodzących pracowników	21	26	22
baza danych kandydatów	19	24	20
wartościowanie stanowisk pracy	14	24	16
system pozapłacowych mechanizmów motywacji pracowników	16	21	16
indywidualne plany rozwoju/ścieżki kariery pracowników	14	13	14
procedury zwalniania (derekrutacji) pracowników	11	15	12
wystandaryzowane narzędzia selekcji kandydatów	9	17	10
narzędzia adaptacji pracowników	9	17	10
narzędzia identyfikacji pracowników o wysokim potencjale rozwoju	4	6	4
nie wiem	0	0	0
nie stosują żadnych narzędzi HR	18	17	18
N	866	152	1018

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

Dane z lat 2018–2022 ukazują (Tabela 4.6), że popularność najbardziej rozpowszechnionych narzędzi HRM, takich jak opisy stanowisk pracy, systemy wynagrodzeń, plany zatrudnienia i plany zastępowania odchodzących pracowników, zmalała z czasem.

Przykładowo, w 2018 r. 50% firm średnich i dużych stosowało opisy stanowisk pracy, a do 2022 r. odsetek ten spadł do 38%. Podobnie, udział firm stosujących systemy wynagrodzeń uwzględniających hierarchię stanowisk i uwarunkowania rynkowe spadł z 41% w 2018 r. do 31% w 2022 r. Wyraźny spadek można zauważyć również w zakresie planów zatrudnienia – z 30% w roku 2018 do 23% w roku 2022.

Co ciekawe, odsetek firm, które nie stosują żadnych narzędzi HRM, również nieznacznie spadł na przestrzeni lat, w których prowadzone było badanie, z 24% w 2018 r. do 18% w 2022 r. Ten trend można uznać za pozytywny, ponieważ wskazuje, że coraz więcej firm rozumie znaczenie profesjonalnego zarządzania zasobami ludzkimi, choć w zestawieniu z faktem,

że poszczególne narzędzia wykorzystywane są rzadziej oraz w kontekście ciągle dość dużego odsetka firm niestosujących profesjonalnych narzędzi HRM, wynik ten może ciągle budzić niepokój.

Tabela 4.6. Odsetek przedsiębiorstw wykorzystujących poszczególne narzędzia zarządzania zasobami ludzkimi, według roku przeprowadzenia badań (%)

Rok	2018	2019	2020	2021	2022
opisy stanowisk pracy	50	39	47	32	38
system wynagrodzeń uwzględniający hierarchię stanowisk i uwarunkowania rynkowe	41	25	33	23	31
plan zatrudnienia	30	22	35	20	23
plan zastępowania odchodzących pracowników	23	17	33	15	22
baza danych kandydatów	20	15	27	15	20
wartościowanie stanowisk pracy	27	18	24	15	16
system pozapłacowych mechanizmów motywacji pracowników	20	13	14	14	16
indywidualne plany rozwoju/ścieżki kariery pracowników	16	6	13	7	14
procedury zwalniania (derekrutacji) pracowników	13	9	10	7	12
narzędzia adaptacji pracowników	10	9	10	10	10
wystandaryzowane narzędzia selekcji kandydatów	12	7	10	8	10
narzędzia identyfikacji pracowników o wysokim potencjale rozwoju	7	3	5	3	4
nie wiem	1	1	0	0	0
nie stosują żadnych narzędzi HR	24	38	17	32	18
N	1035	3539	1096	3646	1018

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018–2022.

Uwaga: w latach 2018 i 2020 i 2022 próba nie uwzględniała małych firm.

W 2022 r., podobnie jak w latach poprzednich, polskie przedsiębiorstwa stosowały zróżnicowane metody pozafinansowej motywacji pracowników (Tabela 4.7).

Wielkość przedsiębiorstwa powiązana była wyraźnie z wyborem stosowanych metod.

Najpopularniejszą metodą motywacji w każdej kategorii wielkości firm była pochwała ze strony przełożonego, którą stosowało 53% wszystkich firm.

Dla średnich firm, zwiększanie zakresu podejmowania decyzji (37%) i możliwość awansu (33%) były również popularnymi metodami motywacji. Dla dużych firm, awans (47%) i bony okazjonalne (38%) były drugą i trzecią najpopularniejszą metodą.

Co ciekawe, niektóre metody, takie jak dofinansowane lub bezpłatne posiłki (12–13%), karty fitness (13–17%) czy karnety do instytucji kulturalnych (11–13%), były stosowane stosunkowo rzadko zarówno w średnich jak i w dużych firmach. Wygląda na to, że skupiają się one na bezpośrednich formach uznania i zaangażowania pracowników, a mniej na benefitach o charakterze materialnym i pozamaterialnym, które nie są bezpośrednio związane z pracą.

Podsumowując, dane te pokazują, że metody pozafinansowej motywacji pracowników stosowane przez polskie przedsiębiorstwa są zróżnicowane, ale zdecydowanie dominuje pochwała ze strony przełożonego. Ponadto, wielkość firmy wydaje się mieć wpływ na wybór stosowanych metod, z większym naciskiem na zwiększanie zakresu odpowiedzialności w średnich firmach, a na awans – w dużych firmach.

Tabela 4.7. Odsetek przedsiębiorstw wykorzystujących poszczególne narzędzia pozafinansowej motywacji pracowników, według wielkości zatrudnienia (%)

Narzędzie motywacji	50–249	250+	Ogółem
pochwała ze strony przełożonego	53	54	53
zwiększanie zakresu odpowiedzialności pracowników	37	34	37
awans	33	47	35
bony okazjonalne	29	38	31
zaangażowanie pracowników w podejmowanie decyzji	30	26	30
ustanawianie celów efektywnościowych	21	26	21
szkolenia dodatkowe	19	25	20
wyjazdy/imprezy integracyjne	17	26	18
dodatkowe pakiety ubezpieczeniowe, w tym zdrowotne	15	18	15
karty/karnety fitness	13	17	14
dofinansowane/bezpłatne posiłki	12	13	12
karty/karnet do instytucji kulturalnych	11	13	11
inne	3	2	3
nie wiem	1	1	1
N	866	152	1018

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

Dane z lat 2018–2022, pokazują interesujące tendencje w zakresie wykorzystania przez polskie przedsiębiorstwa narzędzi pozafinansowej motywacji (Tabela 4.8). Warto zwrócić uwagę na dynamikę popularności zaangażowania pracowników w podejmowanie decyzji. Ta forma motywacji zyskała na popularności w latach 2018–2020, z 27% firm korzystających z niej w 2018 r. do 36% w 2020 r., natomiast w roku 2022 odsetek ten spadł do 30%. Może to świadczyć o odwróceniu trendu wzrostu popularności tego narzędzia motywacji, co pokrywa się z analizą sposobów podejmowania kluczowych decyzji w organizacji, którą przytoczyliśmy wcześniej w rozdziale, ale mimo to nadal jest to jedna z bardziej popularnych form motywacji.

Równocześnie obserwowaliśmy spadek popularności niektórych form motywacji, które mogą być związane ze zmianami w sposobie spędzania czasu wolnego podczas pandemii. Karty fitness spadły z 15% do 11% między 2019 a 2021 r., dofinansowanie do posiłków spadło z 11% do 7%, a dodatkowe pakiety ubezpieczeniowe z 16% do 10%. W 2022 r. jednak odnotowano wzrost popularności tych form motywacji, co może wskazywać na stopniowy powrót do normalności po pandemii.

Pochwała ze strony przełożonego pozostaje najpopularniejszą formą pozafinansowej motywacji, choć jej popularność nieco spadła w okresie między 2018 a 2022 r., z 57% do 53%.

Podsumowując, te dane pokazują, że polskie firmy ciągle ewoluują w kierunku wykorzystywania różnych form pozafinansowej motywacji, dostosowując się do zmieniających się warunków pracy i oczekiwań pracowników.

Tabela 4.8. Odsetek przedsiębiorstw wykorzystujących poszczególne narzędzia pozafinansowej motywacji pracowników, według roku przeprowadzenia badania (%)

Narzędzie motywacji	2018	2019	2020	2021	2022
pochwała ze strony przełożonego	57	48	66	45	53
awans	30	25	33	25	37
bony okazjonalne	57	33	37	31	35
zwiększanie zakresu odpowiedzialności pracowników	28	26	32	27	31
zaangażowanie pracowników w podejmowanie decyzji	27	23	36	38	30
szkolenia dodatkowe	17	17	26	19	21
ustanawianie celów efektywnościowych	28	15	17	14	20
karty/karnety fitness	24	15	14	11	18
wyjazdy/imprezy integracyjne	18	12	12	15	15
dodatkowe pakiety ubezpieczeniowe, w tym zdrowotne	19	16	12	10	14
karty/karnet do instytucji kulturalnych	10	8	9	6	12
dofinansowane/bezpłatne posiłki	10	11	7	7	11
żadne/nic	8	x	1	1	x
inne	6	4	2	2	3
nie wiem	0	4	X	1	1
N	1035	3539	1096	3646	1018

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018–2022.

Uwaga: w latach 2018 i 2020 i 2022 próba nie uwzględniała małych firm

Analiza narzędzi wykorzystywanych przez polskie średnie i duże przedsiębiorstwa do rekrutacji pracowników w 2022 r. pokazuje utrzymywanie się trendów z poprzednich lat. Jak przedstawia Tabela 4.9, tzw. „wielka trójka” – czyli **życiorys, rozmowa rekrutacyjna i list motywacyjny** – nadal dominują wśród najpopularniejszych technik rekrutacyjnych. Te metody są używane najczęściej, niezależnie od wielkości przedsiębiorstw – z życiorysu i rozmowy rekrutacyjnej korzysta około 82% i 81% wszystkich firm, ale dla firm dużych dominująca jest rozmowa rekrutacyjna.

Istnieją jednak wyraźne różnice w stosowaniu narzędzi rekrutacyjnych między organizacjami o różnej wielkości – ogólnie rzecz biorąc, im większa firma, tym większa różnorodność wykorzystywanych narzędzi. Co jest jednak niepokojące, kolejność popularności

poszczególnych metod jest odwrotna do ich skuteczności w przewidywaniu sukcesu kandydatów na stanowisku (Prokopowicz, 2016). **Metody o największym potencjale prognostycznym, takie jak standaryzowane testy wiedzy i zdolności poznawczych, ustrukturyzowane wywiady i próbki pracy, znajdują się na końcu rankingu popularności narzędzi rekrutacyjnych.** Ten stan rzeczy rzuca cień na jakość procesów rekrutacji w polskich przedsiębiorstwach, zarówno średnich, jak i dużych. Wydaje się, że istnieje przestrzeń na poprawę jakości procesów selekcyjnych w Polsce, szczególnie poprzez większe wykorzystanie narzędzi, które są skuteczniejsze w przewidywaniu sukcesu kandydata na danym stanowisku. Musi się to wiązać z podniesieniem poziomu kompetencji osób prowadzących rekrutację oraz zmianą podejścia, z kładzenia nacisku na „miękkie” elementy rekrutacji, na rzecz empirycznie zweryfikowanych, skuteczniejszych narzędzi.

Jak mogłoby to wyglądać w praktyce? Najlepszym sposobem zwiększenia trafności prognostycznej narzędzi byłoby wybranie dobrej dźwigni zmian. Oferują ją rozmowy rekrutacyjne. Według najnowszych metaanaliz (szczególnie Sackett et al., 2022), najskuteczniejszą z metod selekcji (trafniejszą niż uznawana do tej pory za najlepszą próbką pracy) jest ustrukturyzowany wywiad selekcyjny, czyli rozmowa wykorzystująca przygotowany wcześniej zestaw pytań oceniających kompetencje kluczowe na stanowisku według wystandaryzowanego klucza. Co ważne, **standaryzacja to rozwiązanie stosunkowo łatwe do zaimplementowania, które jest w stanie radykalnie zwiększyć trafność decyzji selekcyjnych, nie wymagając jednocześnie dużych nakładów finansowych.**

Tabela 4.9. Odsetek przedsiębiorstw wykorzystujących poszczególne narzędzia rekrutacji i selekcji pracowników, według wielkości zatrudnienia (%)

Narzędzia rekrutacji	50–249	250+	Ogółem
życiorys	82	82	82
rozmowa rekrutacyjna	80	86	81
list motywacyjny	43	48	44
wywiad ustrukturyzowany	23	18	22
referencje	21	25	22
próbka pracy	19	30	21
test wiedzy związanej ze stanowiskiem pracy	18	19	18
wystandaryzowane testy	3	4	3
w ubiegłym roku nie rekrutowali	32	23	31
N	866	152	1018

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

Analizując dynamikę zmian w popularności poszczególnych narzędzi rekrutacji, można zauważyć pewne charakterystyczne tendencje (Tabela 4.10).

Życiorys, będący najpopularniejszym narzędziem rekrutacyjnym, pomimo pewnego spadku w latach 2018–2020, zanotował wzrost popularności, utrzymując się w 2022 r. na wysokim poziomie 82%. Podobnie, wykorzystanie listu motywacyjnego wykazało tendencję wzrostową po roku 2020, osiągając w 2022 r. 44%. Ciekawą obserwacją jest wzrost popularności próbek pracy jako narzędzia rekrutacyjnego – od 16% w 2018 r. do 21% w 2022 r. W przypadku wywiadu ustrukturyzowanego, zaobserwowano podobną tendencję, z 16% w 2018 r. do 22% w 2022 r. Niezmiennie niski poziom wykorzystania utrzymują wystandaryzowane testy, które stosowane są tylko przez 3% firm.

Zgodnie z oczekiwaniami, w kontekście zakończenia kryzysu pandemicznego, odnotowano spadek liczby firm, które w ubiegłym roku nie przeprowadzały rekrutacji – z 44% w 2020 r. do 31% w 2022 r.

Tabela 4.10. Odsetek przedsiębiorstw wykorzystujących poszczególne narzędzia rekrutacji, według roku przeprowadzenia badania (%)

Narzędzia rekrutacji	2018	2019	2020	2021	2022
życiorys	78	58	55	84	82
rozmowa rekrutacyjna	64	47	46	81	81
list motywacyjny	51	34	28	42	44
referencje	26	15	19	23	22
test wiedzy związanej ze stanowiskiem pracy	20	15	10	17	18
próbka pracy	16	16	11	14	21
wywiad ustrukturyzowany	16	12	11	18	22
test sytuacyjny	4	6	X	x	x
test zdolności poznawczych, inteligencji	1	2	X	x	x
wystandaryzowane testy	x	x	2	3	3
w ubiegłym roku nie rekrutowali	17	35	44	42	31
N	1035	3539	1096	2110	1018

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018–2022.

Uwaga: w latach 2018 i 2020 i 2022 próba nie uwzględniała małych firm

Kultura organizacyjna polskich przedsiębiorstw

Kultura organizacyjna, będąca ogółem wartości i norm charakteryzujących dane przedsiębiorstwo, to jeden z najbardziej stabilnych elementów funkcjonowania firmy (Chatman i Caldwell, 1991). Stanowi ona pewnego rodzaju „osobowość” organizacji, istotnie różnicując sposób jej reakcji na bodźce wewnętrzne i zewnętrzne.

W badaniach BKL kultura organizacyjna w rozumieniu modelu konkurujących wartości (Cameron i Quinn, 2011) diagnozowana była w oparciu o pytanie, w którym badani przypisywali rangę (od 1 do 4) w zakresie tego, w jakim stopniu następujące twierdzenia odzwierciedlały pracę w ich przedsiębiorstwie:

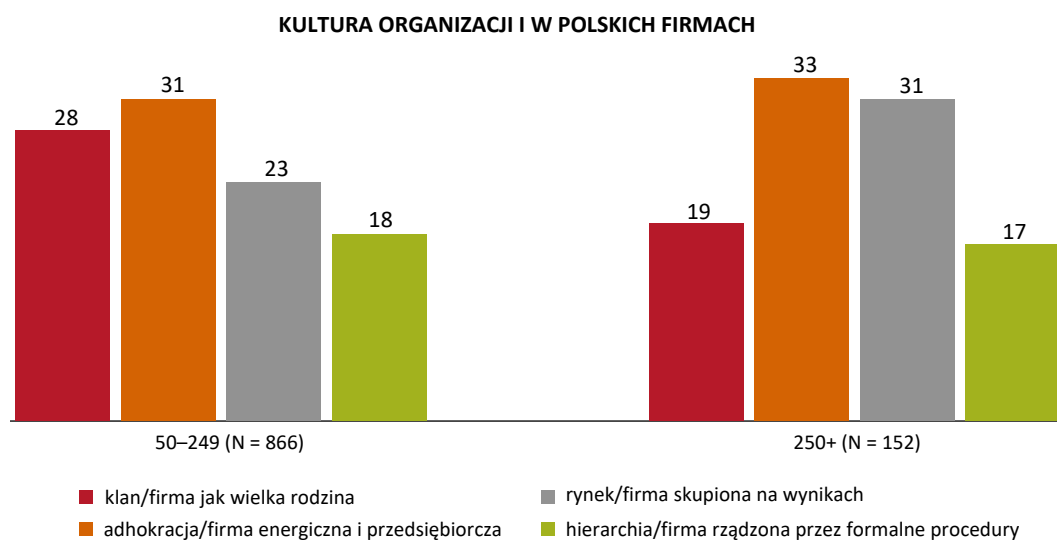
- „Nasza firma/instytucja przypomina wielką rodzinę, a jej kierownictwo opiekuje się pracownikami” (Kultura klanu)
- „Nasza firma/instytucja jest energiczna i przedsiębiorcza, a jej kierownictwo jest nowatorskie i zachęca do podejmowania inicjatyw oraz ryzyka” (Kultura adhokracji)

- „Nasza firma/instytucja jest skupiona głównie na wynikach i skutecznym wykonywaniu zadań, a jej kierownictwo jest stanowcze” (Kultura rynku)
- „Nasza firma/instytucja jest ściśle zorganizowana i rządzią w niej formalne procedury, a jej kierownictwo skupia się na sprawnej organizacji i kontroli” (Kultura hierarchii)

Analizując dane dotyczące konfiguracji dominujących typów kultur organizacyjnych w 2022 r., można zauważyć pewne ciekawe – a nawet w pewnym sensie rewolucyjne – zmiany w dynamice i różnice między kategoriami wielkości przedsiębiorstw (Wykres 4.1).

W przypadku średnich firm (50–249 pracowników), najczęściej wskazywano kulturę adhokracji – 31% oraz kulturę klanu – 28%. Kultura adhokracji charakteryzuje się energicznością, przedsiębiorczością i elastycznością, a kultura klanu – poczuciem wspólnoty i rodzinnej atmosfery. W firmach dużych (250+ pracowników), najpopularniejsza okazała się – podobnie jak w firmach średnich – kultura adhokracji (33% wskazań), natomiast 31% badanych przedsiębiorstw jako dominującą wskazało kulturę rynku, charakteryzującą się skupieniem na wynikach i konkurencyjności.

Wykres 4.1. Wskazanie na poszczególny typ kultury organizacji jako dominującej w danych przedsiębiorstwach, według wielkości zatrudnienia (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

Bardzo ciekawe i dość zaskakujące są zmiany, które w zakresie dominujących kultur organizacji dało się zauważyć na przestrzeni lat 2018–2022 (Tabela 4.11). **W roku 2022, po raz pierwszy, odkąd badanie BKL uwzględnia ten obszar, dominującą kulturą wśród firm dużych i średnich przestała być kultura klanu, czyli firma traktowana jako wielka rodzina – 26%** firm dużych i średnich wskazało na tę kulturę w porównaniu do 31% w 2020 r. i 33% w 2018 r. **Dominującą kulturą stała się kultura adhokracji – firma energiczna i przedsiębiorcza – która zwiększała swoją powszechność stopniowo od 2018 r.,** kiedy 28% firm wskazało na nią jako dominującą. Może to świadczyć o uelastycznianiu się kultur organizacji polskich dużych i średnich firm w odpowiedzi na wyzwania związane z kryzysami.

Kultura rynku (definiowana jako firma skupiona na wynikach) uzyskała 24% wskazań w 2022 r., co jest podobnym wynikiem do 2020 r. (25%) i 2018 r. (22%), ale wyższym niż w 2018 r. Z kolei kultura hierarchii (firma rządzona przez formalne procedury) była najmniej popularna, uzyskując 18% odpowiedzi. Pomimo tego wskaźnik ten był wyższy w porównaniu do poprzednich lat, szczególnie w stosunku do roku 2020 (14%).

Tabela 4.11. Odsetek przedsiębiorstw wskazujących na poszczególne typy kultury organizacji jako dominującej w danym przedsiębiorstwie, według roku przeprowadzenia badania (%)

Kultura organizacji	2018	2019	2020	2021	2022
klan/firma jak wielka rodzina	33	38	31	37	26
adhokracja/firma energiczna i przedsiębiorcza	28	33	30	28	32
rynek/firma skupiona na wynikach	22	18	25	24	24
hierarchia/firma rządzona przez formalne procedury	17	12	14	11	18
ogółem	100	100	100	100	100
N	1035	3539	1096	3646	1018

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2018–2022.

Uwaga: latach 2018 i 2020 i 2022 próba nie uwzględniała małych firm

Analizując dane z 2022 r. – przedstawione w Tabeli 4.12 – widzimy, że dominujące kultury organizacyjne różnią się w zależności od branży i wielkości zatrudnienia. Przykładowo, w budownictwie i transporcie, firma energiczna i przedsiębiorcza (adhokracja) dominuje we wszystkich kategoriach wielkości zatrudnienia (42% dla 50–249 pracowników i 33% dla 250+), podczas gdy firma jak wielka rodzina (klan) jest mniej popularna (20% dla 50–249 pracowników i 28% dla 250+). **Patrząc z perspektywy czysto branżowej, kultura adhokracji**

wyduje się być szczególnie popularna we wszystkich sektorach, co stanowić może odpowiedź na presję zewnętrznych zmian w środowisku biznesowym. Z kolei kultura klanu najbardziej rozpowszechniona jest w takich sektorach jak opieka zdrowotna, edukacja i usługi specjalistyczne. Dlaczego akurat w tych branżach? Wydaje się, że możliwym wyjaśnieniem może być duża zależność efektywności w tych sektorach od zaufania i bliskich relacji między pracownikami, co cechuje właśnie kultury klanu (Cameon i Quinn, 2011).

Tabela 4.12. Odsetek przedsiębiorstw wskazujących na poszczególne typy kultury organizacji jako dominującej w danych przedsiębiorstwie, według wielkości zatrudnienia i branży (%)

Branża	Kultura organizacji	2–49	50–249	250+	Ogółem
Budownictwo i transport	klan/firma jak wielka rodzina	×	20	28	21
	adhokracja/firma energiczna i przedsiębiorcza	×	42	33	40
	rynek/firma skupiona na wynikach	×	25	33	26
	hierarchia/firma zarządzana przez formalne procedury	×	14	7	13
	ogółem	×	100	100	100
	N		92	14	106
Edukacja	klan/firma jak wielka rodzina	×	34	20	33
	adhokracja/firma energiczna i przedsiębiorcza	×	20	30	20
	rynek/firma skupiona na wynikach	×	16	20	16
	hierarchia/firma zarządzana przez formalne procedury	×	30	30	30
	ogółem	×	100	100	100
	N		222	6	228
Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	klan/firma jak wielka rodzina	×	22	11	20
	adhokracja/firma energiczna i przedsiębiorcza	×	32	38	33
	rynek/firma skupiona na wynikach	×	32	39	33
	hierarchia/firma zarządzana przez formalne procedury	×	14	13	13
	ogółem	×	100	100	100
	N		166	28	194
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	klan/firma jak wielka rodzina	×	35	27	33
	adhokracja/firma energiczna i przedsiębiorcza	×	27	23	26
	rynek/firma skupiona na wynikach	×	16	27	19
	hierarchia/firma zarządzana przez formalne procedury	×	21	23	22
	ogółem	×	100	100	100
	N		54	20	74
Przemysł i górnictwo	klan/firma jak wielka rodzina	×	28	18	26
	adhokracja/firma energiczna i przedsiębiorcza	×	36	33	36
	rynek/firma skupiona na wynikach	×	25	30	26
	hierarchia/firma zarządzana przez formalne procedury	×	12	18	13
	ogółem	×	100	100	100
	N		25	11	36

Branża	Kultura organizacji	2–49	50–249	250+	Ogółem
Usługi specjalistyczne	klan/firma jak wielka rodzina	×	27	19	26
	adhokracja/firma energiczna i przedsiębiorcza	×	35	40	36
	rynek/firma skupiona na wynikach	×	24	28	24
	hierarchia/firma rządzona przez formalne procedury	×	14	13	14
	ogółem	×	100	100	100
	N		17	3	20
Ogółem	klan/firma jak wielka rodzina	×	28	19	26
	adhokracja/firma energiczna i przedsiębiorcza	×	31	33	32
	rynek/firma skupiona na wynikach	×	23	31	24
	hierarchia/firma rządzona przez formalne procedury	×	18	17	18
	ogółem	×	100	100	100
	N		866	152	1018

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

Podsumowanie

W ciągu ostatnich pięciu lat (2018–2022) prowadzenia badań BKL zaobserwowaliśmy znaczące zmiany w strategiach zarządzania kapitałem ludzkim w polskich firmach. Mimo serii wyzwań na poziomie ekonomicznym, politycznym i społecznym – w tym pandemii COVID-19 – wiele firm zaczęło ponownie kierować swoją uwagę na planowanie długoterminowe. To zachęcający trend, który wydaje się stanowić odpowiedź na kryzys i zasługuje na dalszą analizę. Nasze rekomendacje dla decydentów są w tym zakresie jasne i zgodne z tym trendem – **długoterminowe planowanie jest kluczowe dla efektywnego zarządzania kapitałem ludzkim.**

Jednak, paradoksalnie, **w tym samym okresie zaobserwowaliśmy również zmniejszenie zaangażowania pracowników w podejmowanie decyzji i ogólne odejście od modelu paternalistycznego**, w którym firma traktowana jest jako rodzina i w której pracownicy uwzględniani są w procesie decyzyjnym. Zamiast tego **firmy wydają się skłaniać w stronę bardziej rynkowej i hierarchicznej orientacji biznesowej**, częściej oddając menedżerom obszar podejmowania decyzji, nie konsultując ich z pracownikami. Ta zmiana może odzwierciedlać próbę zwiększenia kontroli nad organizacją w odpowiedzi na kryzys, co jest zrozumiałe, ale jednocześnie niesie ze sobą ryzyko zaniedbania perspektywy pracownika.

Zalecamy przedsiębiorcom, menedżerom i liderom firm, aby nie zapominali o wartości uwzględniania głosu pracowników, nawet w obliczu trudności. Ignorowanie najważniejszych aktywów organizacji – ludzi – prowadzić może nie tylko do spadku kreatywności i innowacji (Carmeli et al., 2010), ale również do podejmowania gorszych decyzji strategicznych i wyzwań etycznych (Morrison, 2014).

Wreszcie, warto zauważyć, że wykorzystanie profesjonalnych narzędzi HRM stało się dzisiaj jeszcze bardziej istotne w zarządzaniu kapitałem ludzkim. Co ważne, mimo że kryzysy mogą prowadzić do zacieśnienia kontroli strategicznej, mogą również potencjalnie sprzyjać innowacjom i przyspieszać zmiany. Dlatego też tak istotne jest, aby decydenci – liderzy, menedżerowie i przedsiębiorcy – wykorzystali te wyzwania jako impuls do dalszego rozwoju i adaptacji. Niezależnie od trudności, warto pamiętać, że w zarządzaniu kapitałem ludzkim chodzi nie tylko o sam kapitał, ale przede wszystkim o ludzi.

Literatura

1. Bamberger, P., Meshoulam, I., Biron, M. (2014). *Human resource strategy: Formulation, implementation, and impact*. Routledge.
2. Becker, G.S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
3. Cameron, K.S., Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the Competing Values Framework*. Jossey-Bass.
4. Cardon, M.S., Stevens, C. E. (2004). Managing human resources in small organizations: What do we know? *Human resource management review*, 14(3): 295–323.
5. Carmeli, A., Reiter-Palmon, R., Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3): 250–260.
6. Chatman, J.A., Caldwell, D.F. (1991). The influence of managerial actions on the company's culture. *Administrative Science Quarterly*, 36(3): 454–478.
7. Collings, D.G., McMackin, J., Nyberg, A.J., Wright, P.M. (2021). Strategic human resource management and COVID-19: Emerging challenges and research opportunities. *Journal of Management Studies*, 58(5): 1378–1382.

8. Combs, J., Liu, Y., Hall, A., Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel Psychology*, 59(3): 501–528.
9. Morrison, E.W. (2014). Employee voice and silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1: 173–197.
10. Lepak, D.P., Snell, S.A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation and development. *Academy of management review*, 24(1): 31–48.
11. Pfeffer, J. (1994). Competitive advantage through people. *California management review*, 36(2): 9–28.
12. Prokopowicz, P. (2016). *Rekrutacja i selekcja oparta na dowodach. 33 zasady skutecznego naboru pracowników*. Wolters Kluwer. Warszawa.
13. Tamkin, P. (2004). *High Performance Work Practices*. The Work Foundation and Institute for Employment Studies.
14. Sackett, P.R., Zhang, C., Berry, C. M., Lievens, F. (2022). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*, 107(11): 2040–2068.

Część II. Zasoby



5. Wiek i zdrowie jako kluczowe determinanty sytuacji rynkowej Polek i Polaków

Wprowadzenie

O dostępnych zasobach kapitału ludzkiego danego kraju decyduje wiele czynników – sytuacja demograficzna, w tym liczba i struktura wieku populacji, dostęp do dobrej edukacji, możliwości rozwoju zawodowego, ale też kondycja ludności, określana przede wszystkim przez stan zdrowia fizycznego i psychicznego. O ile kwestiom demograficznym i jakości edukacji poświęca coraz więcej uwagi, dostrzegając ich znaczenie dla stabilnego rozwoju gospodarczego i społecznego, to spojrzenie na zasoby kapitału ludzkiego z perspektywy kondycji zdrowotnej nie jest tak mocno eksponowane, choć zgodnie z klasycznymi ujęciami kapitału ludzkiego – zdrowie jest jednym z kluczowych wyznaczników tego kapitału (Schultz, 1961; Becker 2007) oraz jest powiązane z osiągnięciami edukacyjnymi, co potwierdza wiele współczesnych badań (por. m.in. Ross i Wu, 1995, Zajacova i Lawrence, 2018). Wskazując kategorie inwestycji, które prowadzą do wzrostu możliwości człowieka, Schultz na pierwszym miejscu umieścił właśnie działania prowadzące do poprawy zdrowia, których efektem jest wzrost przewidywanej długości życia, lepsza kondycja i witalność (ibidem). Dobra kondycja fizyczna i psychiczna sprzyja z kolei efektywnemu uczeniu się, zdobywaniu wykształcenia i rozwojowi kompetencji, co w rezultacie prowadzi do poprawy stanu zdrowia społeczeństwa (Cutler i Lleras-Muney, 2006). Można więc powiedzieć, że pomiędzy zdrowiem a edukacją występuje wzajemne oddziaływanie – dobre zdrowie sprzyja edukacji, a ta z kolei wpływa na poprawę stanu zdrowia (Raghupathi i Raghupathi, 2020).

Spojrzenie na zasoby kapitału ludzkiego w Polsce z perspektywy zdrowia nie było do tej pory szeroko wykorzystywane w BKL, choć dane z badań ludności zawierają informację na temat subiektywnej oceny stanu zdrowia fizycznego i kondycji psychicznej, a także informacje na temat utrudnień zdrowotnych, jakich doświadczają badani w codziennym życiu. W niniejszym opracowaniu chcemy więc wykorzystać możliwości, jakie dają te dane i spojrzeć

na kapitał ludzki Polek i Polaków także z perspektywy ich zdrowia, próbując odpowiedzieć na pytanie, w jaki sposób stan zdrowia wpływa na pozycję rynkową, jak zdrowie wiąże się z innymi istotnymi charakterystykami jednostek – np. z wykształceniem, kompetencjami, zaangażowaniem w rozwój. Prezentację odpowiedzi na te pytania poprzedzimy krótką syntezą informacji na temat zróżnicowania sytuacji rynkowej Polek i Polaków będących w różnym wieku, zawartych w raporcie z badania ludności BKL z 2022 r. (Czarnik i in., 2022), a opartego na wynikach badań z 2021 r. Synteza ta stanowi istotny kontekst dla szczegółowych analiz dotyczących wpływu zdrowia (i relacji między zdrowiem i wiekiem) na sytuację rynkową Polek i Polaków. W rozdziale wykorzystano dwa źródła danych – wspomniane już informacje zawarte w raporcie z badania ludności z 2021 r. które wykorzystano w części wprowadzającej oraz wyniki badania panelowego, zrealizowanego w 2022 r., na których oparto podrozdziały dotyczące samopoczucia psychicznego i zdrowia Polek i Polaków w 2022 r. oraz związku pomiędzy wiekiem i stanem zdrowia a samooceną kompetencji i aktywnością edukacyjną. Celem tej części rozdziału było uchwycenie możliwie najbardziej aktualnej sytuacji, stąd decyzja o ograniczeniu analiz do jednego punktu pomiaru, tj. danych z 2022 r.

Osoby starsze i młodsze na rynku pracy w świetle danych BKL

Sytuacja zawodowa jest istotnym kontekstem dla tematyki zdrowia, omawianej w niniejszym rozdziale. Zostanie ona opisana z uwzględnieniem różnic pomiędzy poszczególnymi grupami wieku: 18–34 l., 35–54 l. i 55–69 l. Przytoczone w tej części artykułu dane dotyczą 2021 r. i zostały przedstawione we wspomnianym raporcie z badania ludności BKL opublikowanym w 2022 r. (Czarnik i inni, 2022). Jako punkt wyjścia do analiz, przedstawionych w dalszej części rozdziału, omówiono trzy główne obszary: zatrudnienie, formy wykonywanej pracy i bezrobocie; zarobki i zadowolenie z pracy oraz wykształcenie i posiadane kompetencje.

Zatrudnienie, formy wykonywanej pracy i bezrobocie

Omawiane grupy wieku różnią się już na poziomie odsetków zatrudnionych osób. **Wyniki BKL potwierdzają to, co podpowiada intuicja – najwyższy wskaźnik zatrudnienia (84%) wykazuje średnia grupa wiekowa (35–54 l.).** Niższym odsetkiem (70%), m.in. ze względu na kontynuację edukacji, charakteryzuje się grupa najmłodsza (18–34 l.). Wyraźnie najniższy odsetek osób zatrudnionych (41%) odnotowano w przypadku grupy najstarszej (55–69 l.), co wiąże się bezpośrednio z osiągnięciem wieku emerytalnego przez część osób należących do tej grupy.

Analizując formy zatrudnienia, w pierwszej kolejności skupmy się na osobach zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę. W ten sposób zatrudnionych jest 51% badanych w wieku 18–34 l., 66% w wieku 34–55 l. i tylko 28% spośród osób najstarszych. **Znacząco częściej niż pozostałe grupy, młodzi są zatrudnieni na umowę na czas określony (18–34 l. – 29%; 35–54 l. – 12%; 55–69 l. – 14%).** Przedstawiciele tej grupy najczęściej mogą liczyć jednak **na polepszenie warunków swojej pracy.** Zarówno jeśli chodzi o awanse, jak i podwyżki, które miały miejsce w ciągu 12 miesięcy poprzedzających badanie, obowiązuje zasada: im młodsza grupa wiekowa, tym częstsze podwyżki i awanse. **Pracujący z najmłodszej grupy (18–34 l.) charakteryzują się także największą gotowością do zmiany pracy.**

Kolejną formą zatrudnienia są **umowy cywilnoprawne.** **Najbardziej popularne były w grupie do 24. r.ż. – w okresie 12 miesięcy przed badaniem w oparciu o taką umowę pracowało 23% osób w tej kategorii.** Wraz z wiekiem częstość zatrudnienia w oparciu o ten rodzaj umowy systematycznie spada – aż do 1,5% w grupie 65+. Własną działalność gospodarczą najczęściej prowadziły osoby w średnim wieku (36–54 l.). Odsetek pracujących bez formalnej umowy wyraźnie spada wraz z wiekiem (od 8% w najmłodszej grupie wiekowej do 1,5% w najstarszej).

Bezrobocie najczęściej dotyka osoby młode (18–34 l. – 8%; 35–54 l. – 4%; 55–69 l. – 5%). **Jednocześnie to właśnie one najczęściej poszukują pracy.** Wśród niepracujących powyżej 54. r.ż. zdecydowana większość jest już nieaktywna zawodowo. Wraz z wiekiem rośnie też poczucie trudności w znalezieniu nowej, podobnie płatnej pracy.

Zarobki i zadowolenie z pracy

Kolejnym aspektem, opisywanym w dotychczasowych edycjach BKL, było zadowolenie z pracy i sytuacja zarobkowa. Ogólnie **największe zadowolenie z wykonywanej pracy (wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę) deklarują najmłodsze kobiety (18–24 l.) i mężczyźni w średnim wieku (45–54 l.). Bez względu na płeć najmniej zadowolona z pracy jest najstarsza grupa wiekowa.**

Niewątpliwie jednym z czynników wpływających na zadowolenie z pracy są zarobki. Te w grupach wiekowych kształtują się różnie w zależności od posiadanego wykształcenia. **W przypadku osób z wykształceniem średnim płace kształtują się na zbliżonym poziomie bez względu na wiek.** Wyraźne różnice zarobkowe pomiędzy osobami z poszczególnych grup wiekowych widoczne są natomiast w przypadku osób z wykształceniem niższym¹⁴ i wykształceniem wyższym. Osoby starsze z wykształceniem niższym zarabiają przeciętnie najmniej spośród wszystkich wyszczególnionych grup. W przypadku osób z wykształceniem wyższym, największe zarobki deklarują osoby w średnim wieku, nieco mniejsze, lecz zbliżone – osoby starsze, a wyraźnie niższe – osoby najmłodsze, co bezpośrednio wiąże się z posiadanym doświadczeniem i stażem na rynku pracy.

Jeśli chodzi o zadowolenie z zarobków, ponownie zauważyć można generalną **zasadę: im starsze osoby, tym mniej zadowolone ze swoich zarobków, podobnie jest, jeśli chodzi o ocenę sytuacji materialnej gospodarstwa domowego. Najmłodsze osoby oceniają ją najlepiej, najstarsze – najgorzej.**

Zadowolenie z pracy to jednak nie tylko zadowolenie z samych zarobków. W ramach BKL pytaliśmy także o to, czy praca uniemożliwia respondentom poświęcenie bliskim tyle czasu, ile by chcieli. Co ciekawe, odpowiedź na to pytanie bez względu na wiek kształtuje się na podobnym poziomie umiarkowanego zadowolenia (średnio od 2,55 do 2,63 na skali od 1 do 5). **Starsze osoby częściej niż młodsze chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód.** 35% osób w wieku 55–69 l. chciałyby dokonać zmiany, 31% w wieku 35–54 l. i 23% w wieku 18–34 l. Wśród osób najstarszych, innego wyboru znacząco częściej chciałyby dokonać kobiety (43%) niż mężczyźni (29%).

¹⁴ Za wykształcenie niższe uznano ukończenie szkoły podstawowej, gimnazjum lub zasadniczej szkoły zawodowej/szkoły branżowej I stopnia.

Wiek silnie różnicuje deklarowaną chęć do pracy przy założeniu hipotetycznej sytuacji zapewnionego utrzymania. **Gotowość do wykonywania pracy przy braku czysto materialnej motywacji bardzo wyraźnie spada wraz z wiekiem: od 83% młodych osób gotowych do pracy w takiej sytuacji, do jedynie 45% osób w najstarszej grupie.**

Kompetencje i wykształcenie

Wraz z wiekiem spada samoocena własnych kompetencji. Osoby młode wyżej oceniają posiadane kompetencje, zwłaszcza w zakresie wykorzystania nowych technologii (posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem, obsługa specjalistycznych programów komputerowych) oraz sprawności fizycznej. Nieco słabiej kompetencje technologiczne oceniają osoby w średnim wieku.

Badani w różny sposób oceniali przydatność w pracy wiedzy i umiejętności zdobytych w czasie edukacji szkolnej. W tym przypadku czynnikiem różnicującym był nie tylko wiek, ale przede wszystkim poziom wykształcenia. Wśród osób z wykształceniem wyższym zdecydowanie najwyżej przydatność oceniały osoby najstarsze. Zdobyte w szkołach umiejętności i wiedzę jako przydatne w życiu zawodowym oceniło odpowiednio: 94% osób w wieku 55–69 l., 82% osób w wieku 35–54 l. i 76% osób w wieku 18–34 l. Analogiczna zależność zachodzi wśród osób z wykształceniem średnim (55–69 l. – 78%, 35–54 l. – 60%, 18–34 l. – 52%). Zdecydowanie najniżej przydatność wiedzy i umiejętności zdobytych w szkole oceniają najstarsi z wykształceniem niższym. Wśród osób z takim wykształceniem zachodzi odwrotna zależność: najwyżej oceniają przydatność najmłodsi (pozytywnie 58% z nich), a najniżej najstarsi (52% z nich).

Zgodność pracy z posiadanym wykształceniem generalnie najwyżej oceniają osoby najstarsze. Ponownie oceny w tym zakresie powiązane są również z posiadanym poziomem wykształcenia. Zgodność pracy z wykształceniem najniżej oceniają osoby z najmłodszej grupy wieku (18–34 l.) z wykształceniem niższym (38%), a najwyżej – osoby najstarsze (55–69 l.) z wykształceniem wyższym (aż 92%).

Samopoczucie psychiczne i zdrowie w 2022 r.

Zdrowie stanowi jeden z ważniejszych komponentów kapitału ludzkiego, będąc czynnikiem umożliwiającym lub blokującym wykorzystanie potencjału (w tym kompetencji) pracownika. Równocześnie czynnik ten istotnie związany jest z wiekiem i wykształceniem, stanowiąc jeden z ważniejszych elementów zmniejszających lub zwiększających produktywność kadr (por. Becker, 2007; Grossman, 2004; Mushkin, 1962; Schultz, 1963). Teoria kapitału ludzkiego równocześnie postrzega zdrowie jako czynnik kapitału ludzkiego, który wymaga konkretnych inwestycji (poniesienia kosztów), z nadzieją na przyszły zwrot (wzrost lub zachowanie tej samej produktywności pracownika). Przy tym koszty te mogą mieć charakter czysto finansowy (np. wydatki na profilaktykę zdrowotną) lub wiązać się z poświęceniem czasu bądź wysiłkiem (np. ćwiczenia fizyczne), które mają na celu poprawić przyszłe perspektywy zdrowotne danej osoby.

Związek między wiekiem a stanem zdrowia obrazują dane z Tabeli 5.1 prezentującej autooceny Polaków dokonane w 2022 r. Mimo że większość z nich dobrze ocenia swój stan zdrowia (w sumie 84%), to jednak zaobserwować można pewne tendencje, z których dwie są warte podkreślenia. Po pierwsze – co zresztą nie dziwi – ogólna ocena zdrowia w młodszych (18–35) i średnich (36–54) grupach wiekowych jest dobra i pogarsza się istotnie w przypadku starszej kategorii wiekowej (55+). Przykładowo, 87% z młodszej grupy wiekowej i 86% z grupy w średnim wieku w porównaniu do 68% z grupy starszych ocenia swoje zdrowie dobrze. Wśród starszych istotnie wyższy jest także odsetek oceniających zdrowie źle (ok. 7% w porównaniu do 1–2% w pozostałych kategoriach wiekowych).

Tabela 5.1. Ocena stanu zdrowia respondentów w różnym wieku i z różnym poziomem wykształcenia (%)

Wiek	Wykształcenie	Ocena stanu zdrowia			Ogółem	N
		Źle	Ani dobrze, ani źle	Dobrze		
18–35	niższe	0	17	83	100	43
	średnie	2	7	91	100	119
	wyższe	2	13	85	100	179
	ogółem	2	12	87	100	341
36–54	niższe	3	20	77	100	75
	średnie	2	11	88	100	134
	wyższe	1	11	89	100	221
	ogółem	1	12	86	100	430
55+	niższe	14	39	47	100	55
	średnie	4	24	72	100	44
	wyższe	0	7	93	100	39
	ogółem	7	25	68	100	139

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

Po drugie, **pomijając kategorię młodszych osób, widać wyraźną zależność między wykształceniem a stanem zdrowia. Zdrowie jest zatem dość egalitarnym czynnikiem w przypadku osób młodych, jednak, wraz z wiekiem staje się coraz bardziej elitarne.**

Używając terminologii teorii kapitału ludzkiego, można przypuszczać, że w późniejszych latach życia inwestycje poczynione w zdrowie zaczynają się powoli zwracać. Naturalnie, na wyniki te można spojrzeć z drugiej perspektywy, bliższej teorii zamknięcia społecznego, w której to specyfika wykonywanej pracy w przypadku wybranych grup sprzyjać będzie zachowaniu lepszemu, a w przypadku innych, gorszego stanu zdrowia.

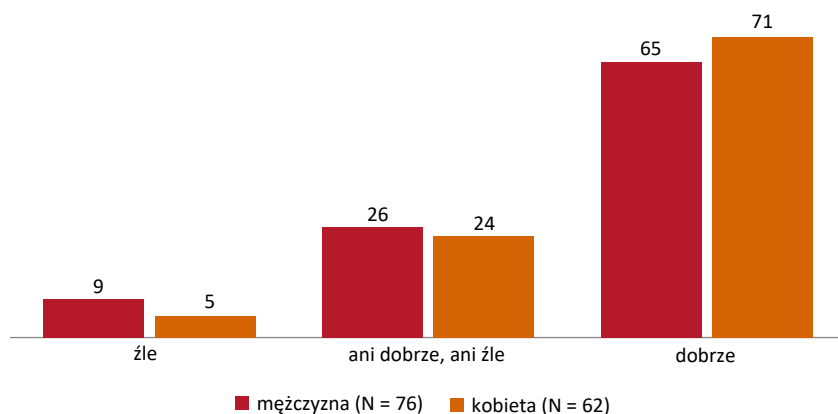
Największe jednak różnice widać, porównując samooceny stanu zdrowia pracowników z niższym wykształceniem z samoocenami osób legitymujących się dyplomem uczelni. Około 10% mniej Polaków w średnim wieku z wykształceniem niższym (w porównaniu do wyższego) ocenia swoje zdrowie dobrze. Jeszcze większe zróżnicowanie pojawia się wśród osób 55+. Aż 14% przedstawicieli tej kategorii z niższym wykształceniem źle ocenia swoje zdrowie, podczas gdy żadna osoba z wyższym wykształceniem nie wystawiła takiej oceny. Mniej niż połowa Polaków 55+ z wykształceniem niższym jest zadowolona ze swojego stanu zdrowia w porównaniu do 93% osób z wyższym wykształceniem w takim samym wieku. Reasumując, bez względu na to, co jest w tym przypadku czynnikiem wpływającym

na zróżnicowanie deklaracji o stanie zdrowia wśród osób o różnym poziomie wykształcenia (specyfika wykonywanej pracy, różne przyzwyczajenia zdrowotne, czy po prostu większy optymizm lub pesymizm życiowy), z punktu widzenia polityk publicznych istotne jest to, że **w grupie osób w średnim wieku i osób starszych identyfikowana będzie grupa o większych problemach zdrowotnych, która równocześnie zazwyczaj będzie miała niższy status społeczny i materialny wiążący się z pewnymi ograniczeniami w zakresie możliwości inwestowania we własne zdrowie**. Dodatkowo, z badania Branżowego Bilansu Kapitału Ludzkiego dla branży „zdrowie” wiadomo, że osoby te mają zazwyczaj trudniejszy dostęp do usług medycznych (brak sieci kontaktów, kapitału społecznego) oraz mniejsze możliwości finansowania profilaktyki zdrowotnej czy też leczenia z własnych środków (Grabowska i inni, 2022). Grupa ta wydaje się potencjalnym ważnym przedmiotem polityk publicznych.

Płeć nie różnicuje istotnie oceny swojego zdrowia w młodszych i średnich kategoriach wiekowych, jest za to czynnikiem ważnym w przypadku najstarszej grupy wieku

(Wykres 5.1). Wśród osób 55+ częściej mężczyźni źle oceniają swoje zdrowie (9% w porównaniu do 5% kobiet) i ani dobrze, ani źle (26% w porównaniu do 24% kobiet). Zapewne jest to efektem zarówno różnic biologicznych, jaki i większej realnej dbałości o zdrowie w grupie kobiet (por. Królikowska, 2011). Zdarza się zresztą, że podczas promocji zachowań z zakresu profilaktyki zdrowotnej to kobiety traktuje się jako główny podmiot, do którego skierowane są działania mające na celu transmisję zachowań prozdrowotnych do grupy mężczyzn.

Wykres 5.1. Ocena stanu zdrowia przez kobiety i mężczyzn w grupie osób 55+ (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

Nieco odmienne zależności widoczne są w przypadku analizy zróżnicowania samopoczucia psychicznego ze względu na wiek i wykształcenie¹⁵. Po pierwsze, zwrócić należy uwagę na to, że – **przynajmniej w deklaracjach – Polacy psychicznie czują się dobrze, a wiek nie jest w tym przypadku czynnikiem jednoznacznie różnicującym odpowiedzi** (Tabela 5.2). Na deklaracje badanych wpływa natomiast poziom wykształcenia, jednak w dość nieoczywisty sposób. **W najmłodszej kategorii wiekowej osób deklarujących złe i ani dobre, ani złe samopoczucie jest najwięcej wśród osób z wyższym wykształceniem (ok. 16%),** co może być zarówno przejawem większej akceptacji i braku skrępowania podczas deklarowania kryzysu psychicznego wśród osób lepiej wykształconych, ale też może być oznaką realnie większych problemów w tej kategorii. W przypadku osób w średnim wieku wykształcenie nie buduje wyraźnego wzoru, podczas gdy w grupie najstarszej to właśnie osoby z wyższym wykształceniem deklarują najlepsze samopoczucie psychiczne.

Tabela 5.2. Ocena samopoczucia psychicznego przez osoby o różnym wieku i poziomie wykształcenia (%)

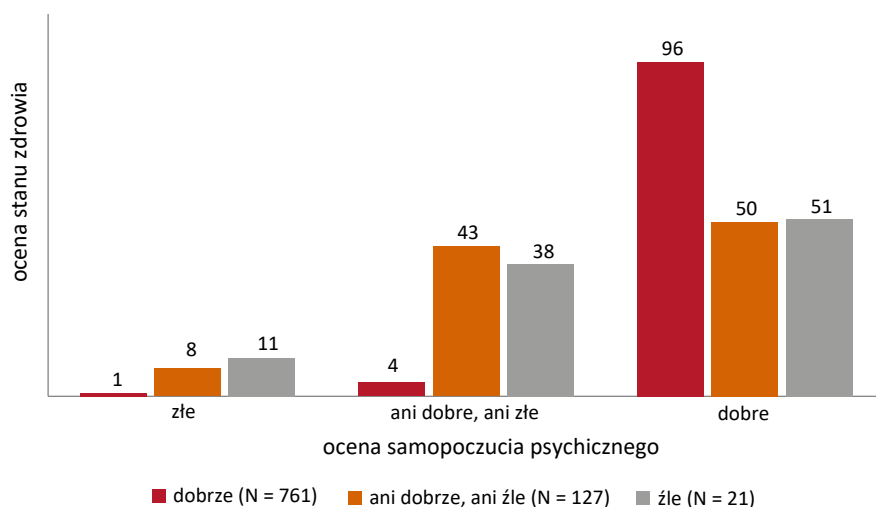
Wiek	Wykształcenie	Złe	Ani dobre, ani złe	Dobre	Ogółem	N
18–35	niższe	0	7	93	100	43
	średnie	0	8	92	100	119
	wyższe	5	11	84	100	179
	ogółem	2	10	88	100	341
36–54	niższe	2	9	89	100	75
	średnie	0	8	92	100	134
	wyższe	0	10	89	100	221
	ogółem	1	9	90	100	430
55+	niższe	1	21	78	100	56
	średnie	7	8	85	100	44
	wyższe	5	1	94	100	41
	ogółem	4	11	85	100	141

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

¹⁵ W związku z bardzo małymi liczebnościami w odpowiedzi „złe samopoczucie” zdecydowano się na porównanie kategorii: „ani dobre, ani złe” oraz „dobre”.

Dość oczywistym jest, że stan zdrowia koreluje z samopoczuciem psychicznym, choć zdrowie nie jest jednoznaczną determinantą kondycji psychicznej. Widać to na Wykresie 5.2 – **niższe oceny stanu zdrowia zwiększają prawdopodobieństwo niższych ocen kondycji psychicznej, a osoby o dobrym zdrowiu zdecydowanie najczęściej deklarują dobre samopoczucie.**

Wykres 5.2. Ocena stanu zdrowia a ocena samopoczucia psychicznego (%)



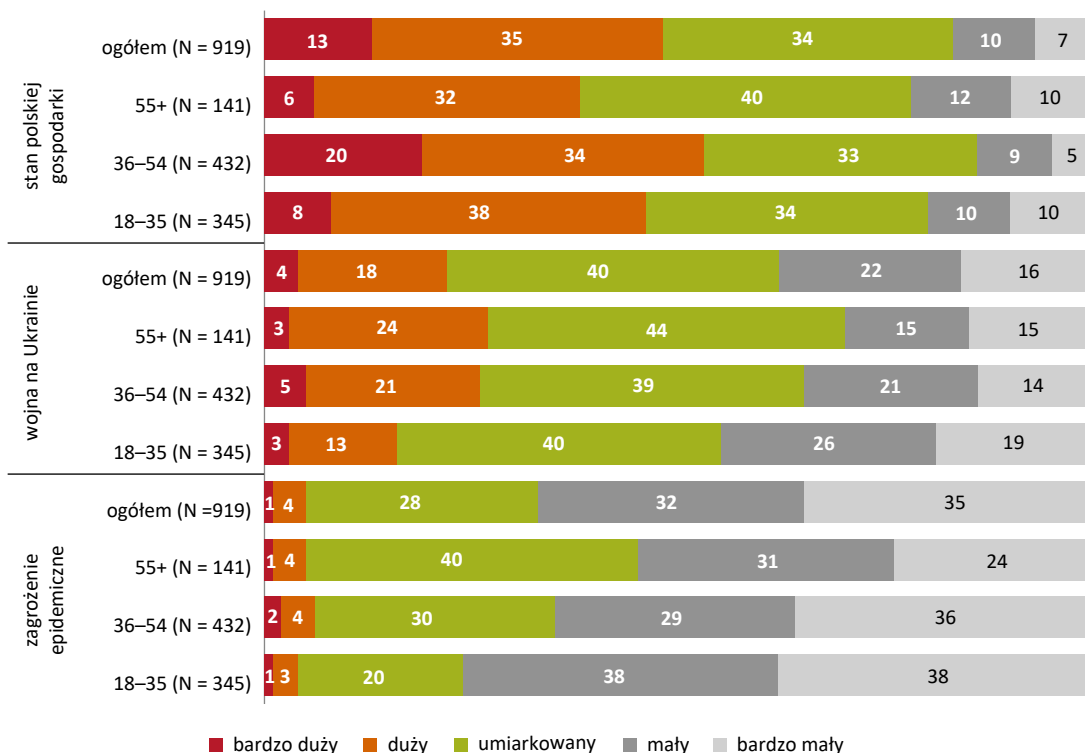
Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

Różne krytyczne czynniki wpływają w odmienny sposób na samopoczucie badanych. Jednymi z ważniejszych zewnętrznych uwarunkowań, które mogły kształtować w 2022 r. nastroj Polaków były: zagrożenie epidemiczne związane z pandemią COVID-19, wojna w Ukrainie oraz inflacja i stan polskiej gospodarki.

Wykres 5.3 wyraźnie pokazuje wagę poszczególnych czynników i ich wpływ na generowanie niepokoju wśród Polaków. Dominującą pod koniec 2022 r. obawą był stan polskiej gospodarki – prawie połowa (49%) deklarowała duży i bardzo duży wpływ tego czynnika na samopoczucie; w dalszej kolejności sytuowała się wojna w Ukrainie (22%) oraz zagrożenie epidemiczne (5%). **Dane wskazują zatem na coraz bardziej spokojny stosunek Polaków do pandemii COVID-19 i przesunięcie się lęków w stronę kwestii ekonomicznych oraz – w nieco mniejszym zakresie – kwestii bezpieczeństwa narodowego.** Przy tym, obawy zależne są od wieku osób badanych. **Lęk przed pandemią, co zresztą naturalne, jest obecnie najwyższy w grupie 55+ (ok. 40% badanych deklaruje umiarkowany wpływ tego czynnika na samopoczucie).** **Wojny najbardziej obawiają się członkowie tej samej grupy wiekowej (44% deklaruje umiarkowany, a 27% duży i bardzo duży wpływ na samopoczucie), podczas**

gdy kwestie ekonomiczne zaprzatają głowę głównie osobom w wieku średnim (36–54 l.). Ponad połowa badanych w wieku średnim odczuwała bardzo duży, a ponad jedna trzecia – duży wpływ kwestii ekonomicznych na samopoczucie. Lęki dotyczące gospodarki dotyczą zatem głównie osoby będące w centralnym punkcie kariery zawodowej.

Wykres 5.3. Ocena wpływu wybranych czynników na samopoczucie badanych w różnym wieku (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

Zdrowie niewątpliwie ma wpływ na poziom produktywności pracownika, równocześnie może być także czynnikiem mającym znaczenie w przypadku jakości zatrudnienia. Na koniec warto zatem zestawić ze sobą oceny poziomu zdrowia z zadowoleniem z poszczególnych cech wykonywanej pracy. Dane takie przedstawione zostały w Tabeli 5.3.

W związku z małą liczebnością osób, które zadeklarowały wprost zły stan zdrowia, zdecydowano się na porównanie dwóch kategorii, tj. osób, które są zadowolone ze swojego zdrowia oraz tych, które oceniają go źle lub ani dobrze, ani źle. Można założyć, że ta druga kategoria osób także odczuwa pewne dolegliwości zdrowotne i nie jest w pełni usatysfakcjonowana swoją kondycją psychofizyczną.

Dane ukazują następującą tendencję: **w grupie osób dobrze oceniających swoje zdrowie występuje wyższy odsetek zadowolonych z poszczególnych aspektów zatrudnienia niż w grupie ambiwalentnej (oceny: ani dobrze, ani źle).** Przykładowo, wśród zadowolonych ze swojego zdrowia znajduje się 64% zadowolonych z zarobków, a w grupie ambiwalentnych – odsetek ten jest niższy o ponad 20 p.p. W przypadku możliwości awansu różnica ta wynosi ok. 12 p.p., możliwości rozwoju osobistego i podnoszenia umiejętności – 20 p.p., możliwości łączenia pracy z życiem osobistym i innymi obowiązkami – ok. 17 p.p., możliwości wykazania się inicjatywą i samodzielnością – ok. 15 p.p., czy ogólnie z tego, co robi w pracy – ok. 15 p.p. Podsumowując, osoby mniej zadowolone ze swojego zdrowia częściej wykonują pracę niżej płatną, mniej satysfakcjonującą, ale też dającą niższe perspektywy rozwojowe. I choć zadowolenie z pracy zależy od jej jakości, charakteru czy dopasowania do oczekiwań pracownika, które to cechy są zapewne wypadkową wielu powiązanych ze sobą czynników, takich jak poziom zdrowia i wykształcenie pracownika, to najogólniej można powiedzieć, że zdrowie na pewno jest czynnikiem ważnym z punktu widzenia szans zawodowych.

Tabela 5.3. Ocena zdrowia a poziom zadowolenia z poszczególnych czynników zatrudnienia (%)

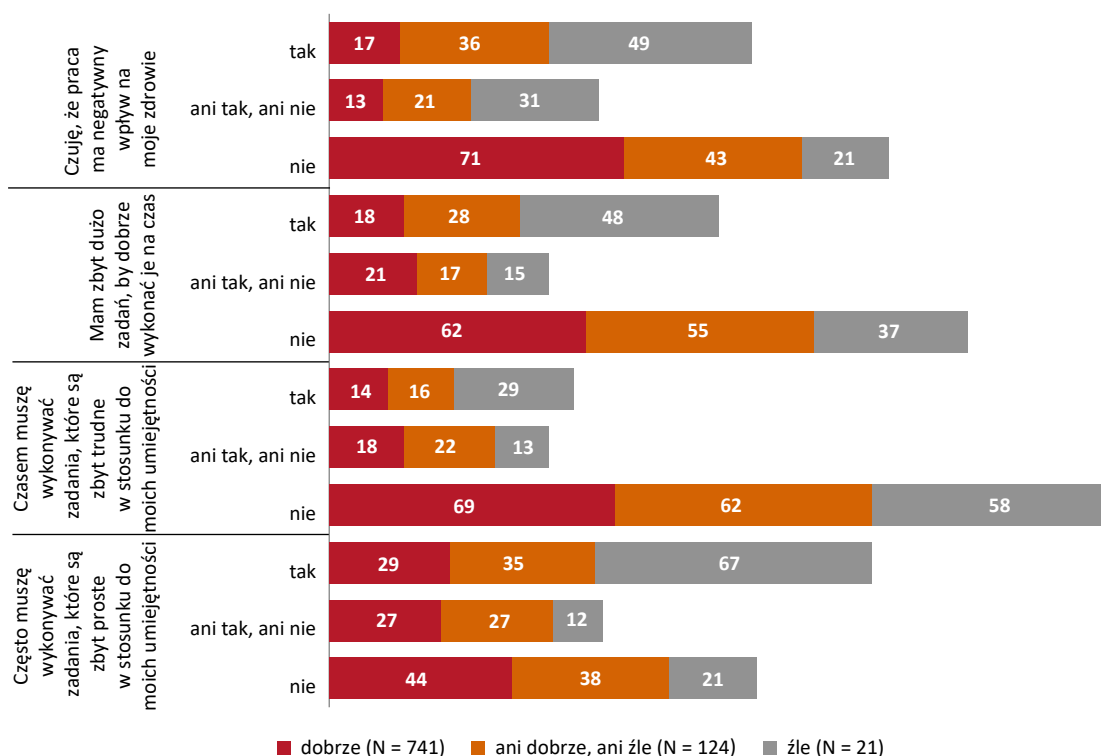
Czynniki	Poziom zadowolenia z danego czynnika zatrudnienia	Zła ocena stanu zdrowia	Ambiwalentna ocena stanu zdrowia	Dobra ocena stanu zdrowia
zarobki	niezadowolony	29	22	12
	ani niezadowolony, ani zadowolony	4	36	24
	zadowolony	67	42	64
	ogółem	100	100	100
możliwość awansu	niezadowolony	44	45	24
	ani niezadowolony, ani zadowolony	15	35	41
	zadowolony	41	20	35
	ogółem	100	100	100
możliwość rozwoju osobistego i podnoszenia umiejętności	niezadowolony	25	29	13
	ani niezadowolony, ani zadowolony	44	26	22
	zadowolony	31	45	65
	ogółem	100	100	100
możliwość łączenia pracy z życiem osobistym i innymi obowiązkami	niezadowolony	8	14	8
	ani niezadowolony, ani zadowolony	32	23	13
	zadowolony	60	62	79
	ogółem	100	100	100
możliwość wykazania się inicjatywą i samodzielnością	niezadowolony	26	14	7
	ani niezadowolony, ani zadowolony	16	22	14
	zadowolony	57	64	79
	ogółem	100	100	100
z tego co robi w pracy	niezadowolony	7	6	3
	ani niezadowolony, ani zadowolony	15	22	10
	zadowolony	78	73	87
	ogółem	100	100	100

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel), Nmin (zła ocena zdrowia) = 19.

Opisane powyżej wnioski potwierdzają dane z Wykresu 5.4. **Osoby, które źle oceniają swój stan zdrowia, równocześnie z większym prawdopodobieństwem będą bardziej negatywnie oceniać swoją pracę.** Przykładowo, ze stwierdzeniem „czuję, że praca ma negatywny wpływ na moje zdrowie” zgadza się 49% osób źle oceniających zdrowie oraz 17% dobrze oceniających zdrowie. Podobną tendencję zauważyć można w przypadku poczucia obciążenia pracą („mam zbyt dużo zadań, by dobrze wykonać je na czas”) – 48% niezadowolonych ze stanu zdrowia zgadza się z tym stwierdzeniem w porównaniu do 18% zadowolonych.

Analogiczne różnice widoczne są w przypadku dopasowania kompetencyjnego pracownika do zadań wykonywanych w pracy, i to zarówno w przypadku niedoboru, jak i nadmiaru kompetencji względem potrzeb związanych z wykonywanymi zadaniami zawodowymi (wykonywanie zadań zbyt trudnych i zbyt prostych do posiadanych umiejętności). W obu przypadkach osoby źle oceniające swój stan zdrowia mają większą szansę znalezienia się w grupie deklarujących problem niedopasowania kompetencyjnego. Reasumując, zdrowie wydaje się być czynnikiem jeśli nie sprawczym, to na pewno silnie związanym z jakością i zadowoleniem z zatrudnienia.

Wykres 5.4. Ocena stanu zdrowia a opinie o wykonywanej pracy (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

Wiek i zdrowie a ocena i rozwój kompetencji

Wiek i zdrowie to czynniki, które silnie wpływają zarówno na samoocenę kompetencji, jak i na zaangażowanie w ich rozwój. W obu przypadkach zależność jest następująca – **im wyższy wiek, tym ogólnie niższa samoocena kompetencji i tym mniejsze zaangażowanie w ich rozwój oraz im gorsza ocena stanu zdrowia, tym gorsza samoocena kompetencji i również mniejsze zaangażowanie w ich rozwój**. Silny wpływ wieku na samoocenę kompetencji był identyfikowany już w pierwszej edycji BKL (por. np. Czarnik i inni, 2011), potwierdzają go też międzynarodowe badania umiejętności osób dorosłych, w których poddaje się ocenie kompetencje kognitywne, matematyczne i związane z wykorzystaniem nowoczesnych technologii (PIAAC: OECD, 2019). Wyniki tych badań wskazują, że **największe różnice w poziomie umiejętności występują między najmłodszymi a najstarszymi respondentami, a wartość tych różnic jest największa w przypadku umiejętności związanych z wykorzystaniem komputera i internetu**. Według badania BKL z 2010 r., różnice w samoocenie kompetencji komputerowych pomiędzy osobami najmłodszymi i najstarszymi wynosiły blisko 2 pkt (przy ocenie na skali od 1 do 5) i były większe niż różnice w samoocenie sprawności fizycznej (Czarnik i in., 2011). Podobny obraz pokazywało badanie PIAAC (OECD, 2019; Rynko, 2013), a także wcześniejsze badania (IALS 1994–1998 i ALL 2002–2008). Na podstawie tych badań stwierdzono, że profil umiejętności według wieku oddaje kształt odwróconej litery „U”, który pokazuje wzrost umiejętności w kolejnych młodszych grupach wieku oraz ich spadek w starszych grupach wieku. Badania kompetencji dorosłych z lat 1994–1998 i 2002–2008 wskazywały, że w większości krajów najwyższymi poziomami umiejętności charakteryzowały się osoby około dwudziestego piątego roku życia (Desjardins i Warnke, 2012). Badania późniejsze (PIAAC) wskazywały natomiast na nieznaczne przesunięcie wieku, od którego występuje początek spadku umiejętności: przeciętnie w krajach OECD najwyższymi umiejętnościami charakteryzują się osoby w wieku 25–30 l. zarówno w zakresie rozumienia tekstu, jak i rozumowania matematycznego (Rynko, 2019). Co interesujące, dla Polski profil umiejętności według wieku nieznacznie odbiega od wzorca OECD, wyróżnia go m.in. płaski kształt w młodszych grupach wieku oraz późniejszy moment rozpoczęcia spadku umiejętności rozumowania matematycznego niż przeciętnie w krajach OECD (Ibidem). Związku pomiędzy samooceną stanu zdrowia a poziomem kompetencji nie analizowano do tej pory w BKL, ale **badania PIAAC wskazują, że zaobserwowano istotną pozytywną zależność między tymi zjawiskami – im lepsza ocena stanu własnego zdrowia, tym wyższe wyniki uzyskiwane w testach kompetencyjnych, w szczególności w przypadku kompetencji komputerowych**.

Mając na uwadze te identyfikowane w wielu badaniach zależności, warto się przyjrzeć, czy wyniki badań ludności BKL z 2022 r. potwierdzą silne zróżnicowanie poziomu kompetencji w różnych grupach wieku i zależność pomiędzy samooceną stanu zdrowia a oceną kompetencji. Zmian można by oczekiwać choćby w zakresie umiejętności cyfrowych, które zdają się upowszechniać także wśród osób starszych. Okazuje się jednak, że **dane BKL z 2022 r. pokazują, że różnice w ocenie kompetencji pomiędzy młodymi i starszymi nie tylko się utrzymują, ale są nadal duże** (Tabela 5.4). Różnice te występują w przypadku każdego rodzaju kompetencji ocenianych w BKL, także takich, co do których można by oczekiwać, że ich samoocena będzie rosła wraz z nabywanym doświadczeniem – jak na przykład radzenie sobie ze stresem, nawiązywanie kontaktów z ludźmi czy samodzielna organizacja pracy. Podobnie jak w BKL 2011, **największe różnice występują jednak w zakresie umiejętności posługiwania się komputerem, tabletem, smartfonem, wynoszą one ponad 1,5 pkt na skali od 1 do 5**. Różnice wynoszące więcej niż 1 pkt występują jeszcze jedynie w przypadku posługiwania się specjalistycznymi programami komputerowymi. Osoby starsze czują się mniej pewne od młodszych także w zakresie umiejętności współpracy z osobami różnej narodowości, co może być związane z nieznaną znajomością języków obcych lub z mniejszą zdolnością adaptacji do nowych sytuacji. W tym kontekście warto zwrócić uwagę, że **osoby z najstarszej grupy wieku znacznie niżej niż młodzi ocenili swoją zdolność do uczenia się nowych rzeczy – różnica wynosi blisko 1 pkt na skali od 1 do 5**. Starsi czują się też mniej pewnie niż młodzi pod względem umiejętności posługiwania się językiem polskim, łatwości wystawiania się. Najmniejsze różnice w ocenie kompetencji pomiędzy młodymi a starszymi wystąpiły natomiast w przypadku umiejętności związanych z montażem i naprawą urządzeń technicznych: tutaj samooceny osób starszych i młodszych są bardzo zbliżone.

Tabela 5.4. Samoocena umiejętności a wiek (średnia na skali od 1 – niski poziom do 5 – wysoki poziom)

Umiejętności	18–35	36–54	55+	Różnica 18–35 – 55+
analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,95	3,86	3,43	0,52
uczenie się nowych rzeczy	4,16	3,96	3,32	0,84
posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	4,41	3,81	2,8	1,61
obsługa specjalistycznych programów komputerowych	3,36	2,87	2,12	1,24
obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	3,35	3,35	2,91	0,44
montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	2,55	2,65	2,49	0,06
wykonywanie prostych rachunków	4,17	4,13	3,79	0,38
wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	3,05	2,76	2,39	0,66
zdolności artystyczne	2,84	2,6	2,51	0,33
sprawność fizyczna	3,87	3,73	3,03	0,84
radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,75	3,78	3,46	0,29
gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań	4,13	4,14	3,75	0,38
pomysłowość, kreatywność	3,9	3,84	3,45	0,45
zarządzanie czasem i terminowość	3,99	4,02	3,72	0,27
samodzielna organizacja pracy	4,15	4,23	3,79	0,36
praca w grupie	4,04	4,13	3,74	0,3
łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	4,08	4,11	3,83	0,25
bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	4,05	4,04	3,66	0,39
współpraca z osobami różnych narodowości	3,51	3,39	2,72	0,79
praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	3,43	3,28	2,82	0,61
koordynowanie pracy innych osób	3,44	3,52	3,14	0,3
rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,48	3,57	3,3	0,18
biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie	4,29	4,13	3,73	0,56
gotowość do częstych wyjazdów	3,06	3	2,62	0,44
gotowość do pracy w nietypowych godzinach	3,3	3,41	3,01	0,29
N	523	633	390	x

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

Można by przypuszczać, że za różnice w ocenie kompetencji pomiędzy młodszymi a starszymi może odpowiadać różny poziom wykształcenia w tych grupach wieku – większy udział osób z wykształceniem wyższym wśród młodych, a mniejszy – wśród starszych. Szczegółowe analizy pokazują jednak, że zależność pomiędzy oceną kompetencji a wiekiem utrzymuje się także przy kontroli wykształcenia, choć – jak pokazano w Tabeli 5.5 – **różnice w ocenie**

kompetencji osób młodszych i starszych są największe wśród osób z wykształceniem niższym, a najmniejsze wśród osób z wykształceniem wyższym. Co istotne, wśród osób z wykształceniem niższym niż średnie duże różnice w ocenie pomiędzy młodszymi a starszymi dotyczą prawie wszystkich kompetencji – największe są dla kompetencji cyfrowych, a najmniejsze dla radzenia sobie ze stresem. Gdy przechodzimy do osób z wykształceniem średnim, różnice te się zmniejszają, a w przypadku osób z wykształceniem wyższym mamy w kilku wypadkach do czynienia z wyższą oceną wśród osób starszych niż wśród młodszych. Kompetencjami, które się „nie starzeją” – lepiej ocenianymi przez starszych niż przed młodszych Polaków z wykształceniem wyższym – są przede wszystkim umiejętności: techniczne (montaż i naprawa urządzeń), koordynowanie pracy innych osób, rozwiązywanie konfliktów między ludźmi, wykonywanie prostych rachunków, radzenie sobie ze stresem czy gotowość do pracy w nietypowych godzinach. O ile nieco wyższe oceny tych akurat kompetencji wśród osób starszych nie są zaskakujące, gdyż na ich rozwój może korzystnie wpływać doświadczenie, o tyle zaskakuje, że jedynie osoby starsze z wykształceniem wyższym oceniały się lepiej pod tym względem niż osoby młodsze. Wyższe oceny pod względem organizacji pracy innych czy rozwiązywania konfliktów między ludźmi można wyjaśniać specyfiką pracy osób z wyższym wykształceniem (zajmowanie stanowisk kierowniczych). Trudno jednak znaleźć proste wyjaśnienie dla tego, że tylko osoby starsze z wykształceniem wyższym oceniają się lepiej niż młodsze pod względem montażu i naprawy urządzeń technicznych.

Tabela 5.5. Różnice w samoocenie kompetencji pomiędzy najmłodszą (18–34 l.) i najstarszą grupą wieku (55+) w grupach o różnym poziomie wykształcenia i różnice oceny kompetencji pomiędzy dobrze i źle oceniającymi swój stan zdrowia (ogółem i w grupie osób starszych)

Umiejętności	Różnice oceny umiejętności: młodzi i starsi w trzech grupach wykształcenia			Różnice oceny umiejętności: dobrze i źle oceniający stan zdrowia*	
	Niższe	Średnie	Wyższe	Badani ogółem	Osoby w wieku 55+
analiza informacji i wyciąganie wniosków	0,36	0,36	0,11	0,64	0,57
uczenie się nowych rzeczy	0,89	0,76	0,46	0,79	0,61
posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	1,79	1,38	0,89	1,36	0,78
obsługa specjalistycznych programów komputerowych	1,34	0,97	0,65	1,17	0,68
obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	0,75	0,59	0,1	0,45	0,39
montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	0,37	0,38	−0,24	0,16	0,04
wykonywanie prostych rachunków	0,55	0,12	−0,05	0,73	0,73
wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	0,48	0,64	0,18	0,79	0,65
zdolności artystyczne	0,61	0,04	0,06	0,49	0,31
sprawność fizyczna	1,11	0,97	0,4	1,65	1,38
radzenie sobie w sytuacjach stresujących	0,26	0,32	−0,03	0,58	0,56
gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań	0,56	0,23	0,15	0,66	0,59
pomysłowość, kreatywność	0,56	0,37	0,12	0,44	0,33
zarządzanie czasem i terminowość	0,42	0,04	0,07	0,48	0,4
samodzielna organizacja pracy	0,5	0,26	−0,01	0,49	0,55
praca w grupie	0,53	0,19	0,11	0,44	0,33
łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	0,41	0,23	0,11	0,38	0,19
bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	0,49	0,26	0,08	0,58	0,4
współpraca z osobami różnych narodowości	0,59	0,6	0,71	0,69	0,41
praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	0,79	0,05	0,17	0,82	0,68
koordynowanie pracy innych osób	0,49	0,16	−0,15	0,7	0,59
rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	0,33	0,05	−0,13	0,46	0,27
biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie	0,64	0,4	0,21	0,61	0,52
gotowość do częstych wyjazdów	0,4	0,65	0,08	0,66	0,58
gotowość do pracy w nietypowych godzinach	0,42	0,38	−0,06	0,68	0,75

* Z analiz wyłączono osoby posiadające orzeczenia o niepełnosprawności ze względu na: a) specyfikę sytuacji tych osób (poważne problemy i ograniczenia zdrowotne, wpływające na ocenę kompetencji, b) fakt, iż sytuacja tych osób wraz z samooceną kompetencji jest przedstawiona w osobnym rozdziale tej publikacji.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel),
Nmin (osoby 55+ oceniające swój stan zdrowia źle) = 40.

Zdrowie, podobnie jak wiek, również znacząco wpływa na samoocenę kompetencji.

Dla każdej uwzględnianej w BKL kompetencji różnica pomiędzy osobami dobrze i źle oceniającymi swój stan zdrowia wynosi minimum 0,38 pkt i jest istotna statystycznie (Kolumna „ogółem”, Tabela 5.5). Nie jest zaskoczeniem, że największe różnice występują w przypadku sprawności fizycznej, którą osoby deklarujące dobry stan zdrowia oceniły u siebie jako dobrą (3,86 pkt), podczas gdy osoby twierdzące, że ich stan zdrowia jest zły jedynie jako podstawową (2,21 pkt, przy skali od 1 do 5). Duże różnice, wynoszące powyżej 1,5 pkt, występują też w przypadku kompetencji cyfrowych. Najmniejsze zaobserwowano natomiast dla kompetencji społecznych (nawiązywanie kontaktu z ludźmi, praca grupowa, rozwiązywanie konfliktów między ludźmi) czy pomysłowości i kreatywności. Ponieważ jednak, jak pokazano w poprzedniej części tego rozdziału, ocena stanu zdrowia jest ściśle powiązana z wiekiem – dokonano dodatkowo porównania wśród osób jednorodnych pod względem wieku – mających 55 i więcej lat¹⁶. Jak widać w Tabeli 5.5, w tej jednorodnej grupie wieku różnice pomiędzy dobrze i źle oceniającymi swój stan zdrowia są mniejsze, jednak dla większości kompetencji nadal znaczne. Nadal największe różnice występują w przypadku oceny sprawności fizycznej i kompetencji cyfrowych, a najniższe – w przypadku kompetencji społecznych. Biorąc jednak pod uwagę wskazywaną wcześniej zależność pomiędzy oceną stanu zdrowia a wykształceniem (szczególnie w starszej grupie wieku), można zakładać, że za różnice w samoocenie kompetencji pomiędzy lepiej i gorzej oceniającymi swój stan zdrowia osobami starszymi odpowiadać będzie też w dużej mierze poziom wykształcenia.

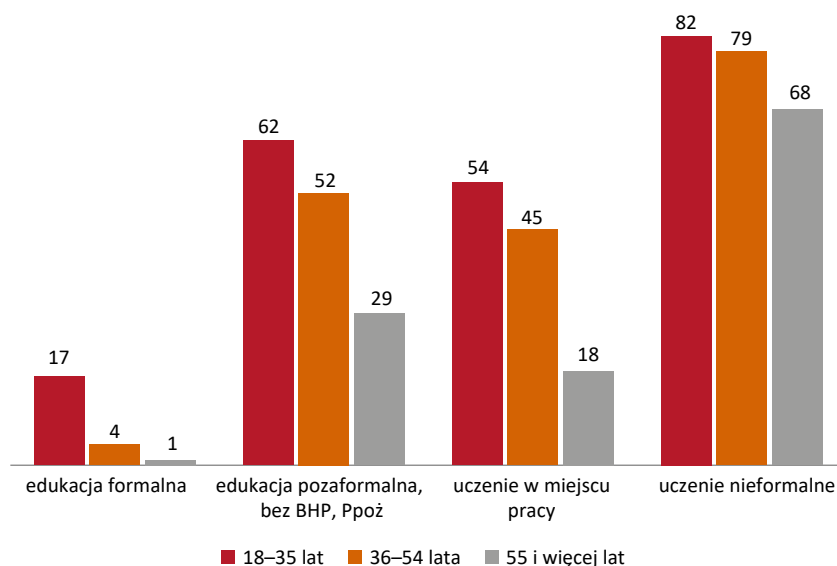
Jak wspomniano wcześniej, **wiek i stan zdrowia wpływają nie tylko na to, że lepiej lub gorzej postrzegamy swoje kompetencje, ale też na to, czy podejmujemy działania, aby te kompetencje rozwijać.** Osoby starsze i gorzej oceniające swój stan zdrowia mają niższe niż młodszy i lepiej oceniający swoje zdrowie szanse na uczenie się w sposób formalny i pozaformalny (Schoulzt, Öhman i Quennerstedt, 2020; Worek, 2019). Jak jednak pokazywano w wielu wcześniejszych raportach BKL (m.in. Górniak, Kubica, Worek 2022), oddziaływanie wieku na aktywność edukacyjną należy rozpatrywać z uwzględnieniem wpływu wykształcenia – **najwyższym poziomem bierności edukacyjnej cechują się nie wszystkie osoby starsze, ale przede wszystkim osoby starsze z niskim poziomem wykształcenia. Natomiast osoby starsze z wyższym wykształceniem, a w szczególności kobiety, pozostają aktywne edukacyjnie do późnych lat.** Szczyt zaangażowania kobiet

¹⁶ Ze względu na niewielkie liczebności osób oceniających swój stan zdrowia jako zły wśród najmłodszych i będących w średnim wieku (8 dla osób w wieku 18–24 l. i 40 dla osób w wieku 35–54 l., po wyłączeniu osób z orzeczeniami o niepełnosprawności) w tych grupach nie przeprowadzono porównania.

w rozwój kompetencji przypada po 45. r.ż., gdyż w tym wieku są one już mniej obciążone obowiązkami opiekuńczymi i mają czas na własny rozwój (Górniak, Kubica i Worek, 2022).

Jeśli jednak patrzymy na osoby w danym wieku jako na całość, pomijając ich wewnętrzne zróżnicowanie, to **w danych z 2022 r. znajdziemy potwierdzenie silnej zależności aktywności edukacyjnej od wieku** (Wykres 5.5). Co oczywiste, najsilniej widać to w przypadku edukacji formalnej, która jest typowa dla osób młodszych, ale także przy edukacji pozaformalnej czy uczeniu się w miejscu pracy. Warto zauważyć, że różnice pomiędzy osobami młodszymi i będącymi w średnim wieku są relatywnie nieduże, ale osoby z najstarszej grupy wieku różnią się znacząco zarówno od tych młodszych, jak i będących w średnim wieku. **Czynnikiem, który wpływa na silny spadek zaangażowania w rozwój kompetencji po 55. r.ż. jest bez wątpienia niższa aktywność zawodowa w tej grupie i niższa motywacja do rozwoju ze względu na przewidywany krótki czas pozostania na rynku pracy, a więc także możliwość uzyskania zwrotu z inwestycji w swój rozwój.** Jak podkreślano wielokrotnie, **najbardziej egalitarną formą uczenia się pozostaje uczenie nieformalne – w przypadku tej formy rozwoju kompetencji różnice pomiędzy analizowanymi grupami wieku są najmniejsze, choć nadal dostrzegalne.**

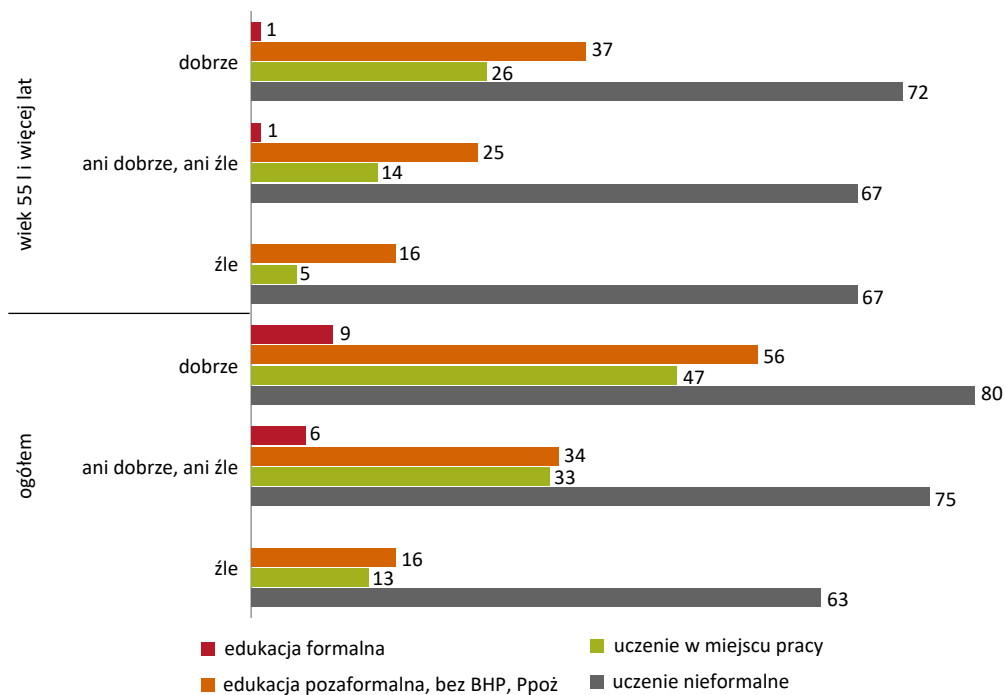
Wykres 5.5. Wiek a aktywność edukacyjna (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel),
Nmin (55 i więcej lat, edukacja formalna) = 4.

Biorąc pod uwagę to, iż ocena stanu zdrowia jest silnie powiązana z wiekiem, można oczekiwać, że osoby deklarujące dobry stan zdrowia (wśród, których znajdziemy więcej osób młodszych) będą też częściej aktywne edukacyjnie. Tę intuicyjną zależność potwierdzają dane zaprezentowane na Wykresie 5.6. Jak pokazano, ani jedna osoba źle oceniająca swój stan zdrowia nie uczyła się w sposób formalny w ciągu ostatnich 12 miesięcy. **Wśród ogółu badanych, w edukacji pozaformalnej nieobowiązkowej uczestniczyło ponad trzykrotnie więcej osób oceniających swój stan zdrowia dobrze niż oceniających go źle. Jeszcze większe różnice występują, jeśli rozpatrujemy uczenie się w miejscu pracy: tutaj różnica pomiędzy dobrze i źle oceniającymi swój stan zdrowia wynosi prawie 34 p.p. Warto zauważyć, że różnice utrzymują się też, jeśli analizujemy grupę jednorodną wiekowo (osoby w wieku 55 l. i więcej lat).** Co zrozumiałe, w przypadku tej grupy osób wartości wskaźników uczestnictwa w każdej z form edukacji są niższe, ale różnice pomiędzy dobrze i źle oceniającymi swój stan zdrowia pozostają znaczące. Potwierdza to, iż **nie tylko wiek, ale i stan zdrowia jest czynnikiem silnie wpływającym na aktywność edukacyjną** (por. Golinowska in., 2016; Worek, 2019; Schoulzt, Öhman i Quennerstedt 2020).

Wykres 5.6. Ocena stanu zdrowia a aktywność edukacyjna (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel),
Nmin (źle oceniający swój stan zdrowia, edukacja formalna) = 0.

Na koniec warto jeszcze zwrócić uwagę na związek pomiędzy aktywnością edukacyjną a samooceną kompetencji w różnych grupach wieku. Na związek ten wskazywano wielokrotnie w analizach BKL (por. np. Worek, 2015; Kocór i Worek, 2017), pokazując iż **osoby aktywne edukacyjnie wyraźnie wyżej oceniają swoje kompetencje, nawet jeśli porównanie przeprowadzamy pomiędzy grupami jednorodnymi pod względem najważniejszych cech różnicujących tę ocenę (poziom wykształcenia, wiek, aktywność zawodowa)**. Zależność tę potwierdzają także dane BKL z 2022 r. Jak pokazano w Tabeli 5.6, **osoby z każdej grupy wieku uczące się w sposób formalny lub pozaformalny wyżej oceniają swoje kompetencje**. Wyjątkiem od tej reguły są jedynie oceny osób młodych dla czterech kompetencji: obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych oraz montaż i naprawa tych urządzeń, gotowość do częstych wyjazdów oraz sprawność fizyczna – tutaj oceny aktywnych edukacyjnie są albo nieznacznie wyższe od nieaktywnych edukacyjnie albo takie same (sprawność fizyczna). Różnice pomiędzy aktywnymi i biernymi edukacyjnie są największe w grupie osób starszych i dotyczą tak zróżnicowanych umiejętności, jak kompetencje cyfrowe, zdolności analityczne, uczenie się nowych rzeczy, samodzielna organizacja pracy i współpraca z osobami różnych narodowości. Oczywiście, można by przypuszczać, że przyczyną tych różnic jest powiązanie aktywności edukacyjnej z wykształceniem – ponieważ aktywne edukacyjnie są częściej osoby z wyższym wykształceniem, to w istocie wykształcenie jest powodem wyższej oceny kompetencji. Okazuje się jednak, że nawet jeśli porównamy ze sobą aktywne i nieaktywne edukacyjnie osoby z wyższym wykształceniem, różnice w samoocenie kompetencji nadal pozostają istotne.

Tabela 5.6. Różnice w samoocenie umiejętności pomiędzy osobami uczącymi się w sposób formalny i pozaformalny w trzech grupach wieku

Umiejętności	18–35	36–54	55+
analiza informacji i wyciąganie wniosków	0,4	0,52	0,78
uczenie się nowych rzeczy	0,31	0,37	0,64
posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	0,41	0,65	0,85
obsługa specjalistycznych programów komputerowych	0,51	1,02	0,82
obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	–0,21	0,28	0,34
montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	–0,06	0,21	0,04
wykonywanie prostych rachunków	0,4	0,34	0,64
wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	0,15	0,65	0,58
zdolności artystyczne	0,21	0,36	0,7
sprawność fizyczna	0	0,13	0,46
radzenie sobie w sytuacjach stresujących	0,16	0,32	0,49
gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań	0,26	0,25	0,56
pomysłowość, kreatywność	0,21	0,35	0,51
zarządzanie czasem i terminowość	0,3	0,21	0,52
samodzielna organizacja pracy	0,2	0,38	0,71
praca w grupie	0,08	0,26	0,46
łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	0,18	0,17	0,33
bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	0,35	0,37	0,58
współpraca z osobami różnych narodowości	0,55	0,53	0,64
praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	0,6	0,77	0,86
koordynowanie pracy innych osób	0,3	0,58	0,65
rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	0,26	0,35	0,45
biegłe posługiwanie się językiem polskim w mowie i piśmie	0,29	0,38	0,6
gotowość do częstych wyjazdów	0,08	0,24	0,43
gotowość do pracy w nietypowych godzinach	–0,08	0,03	0,54

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022 (panel).

Podsumowanie

Z jednej strony, zdrowie jest podstawowym wyznacznikiem kapitału ludzkiego, zasobem, który warunkuje zdobywanie wykształcenia, rozwój kompetencji i efektywne wykorzystanie swojego potencjału na rynku pracy. Z drugiej strony, edukacja, w tym edukacja prozdrowotna przyczynia się do poprawy stanu zdrowia społeczeństwa, zwiększając tym samym produktywność o lepsze zagospodarowanie kapitału ludzkiego. Problematyka zdrowia, także w starszym wieku, staje się coraz bardziej istotna dla polityk publicznych w związku z narastającym kryzysem demograficznym, którego skutkiem będą coraz większe niedobory kadrowe na rynku pracy. Wyzwaniem będzie więc z jednej strony lepsze wykorzystanie potencjału osób starszych, z drugiej zaś dostosowanie warunków pracy do ich potrzeb i możliwości. Kwestią, która nabiera coraz większego znaczenia, jest też profilaktyka i edukacja zdrowotna, pozwalająca utrzymywać dobry stan zdrowia także w starszym wieku. Wyniki BKL pokazują wyraźnie, że obecnie wraz z wiekiem znacznie obniża się ocena własnego stanu zdrowia, w szczególności wśród osób o niższym poziomie wykształcenia. Wśród tych osób obserwujemy też niższą samoocenę własnych kompetencji i jednocześnie bardzo niewielkie zaangażowanie w ich rozwój. Biorąc pod uwagę te wyniki, należy wzmocnić działania edukacyjne i profilaktyczne skierowane do osób młodszych, w szczególności z niższym wykształceniem, aby ich kondycja zdrowotna i gotowość do rozwoju utrzymywała się także w starszym wieku. Istotna jest też współpraca z pracodawcami, mająca na celu wspieranie lepszego zarządzania wiekiem w organizacjach, wykorzystanie potencjału osób starszych i zachęcania ich do jak najdłuższej aktywności zawodowej i edukacyjnej.

Literatura

1. Becker, G.S. (2007) Health as human capital: synthesis and extensions. *Oxford Economic Papers*, 59(3): 379–410.
2. Czarnik, S., Górniak, J., Jelonek, M., Kasparek, K. (2022), *Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat*. PARP. Warszawa.
3. Czarnik, S., Strzebońska, A., Szklarczyk, D., Keler, K. (2011). *Polki i Polacy na rynku pracy. Raport z badań ludności w wieku produkcyjnym realizowanych w 2010 r. w ramach projektu „Bilans Kapitału Ludzkiego”*. PARP. Warszawa. <https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/polki%20i%20polacy%20na%20rynku%20pracy.pdf>

4. Desjardins, R., Warnke, A. (2012). Ageing and skills: a review and analysis of skill gain and skill loss over the lifespan and over time. OECD Education Working Papers 72. <http://dx.doi.org/10.1787/5k9csvw87ckh-en>
5. Golinowska, S., Sowa, A., Deeg, D., Socci, M., Principi, A., Rodrigues, R., Ilinca, S., Galenkamp, H. (2016). Participation in formal learning activities of older Europeans in poor and good health. *European Journal of Ageing*, 1: 1–13.
6. Grabowska, I., Kuźma, K., Polańska, Z., Abramowicz, J., Kozera, J. (2022). *Branżowy Bilans Kapitału Ludzkiego – branża opieka zdrowotna i pomoc społeczna. Raport podsumowujący I edycję badań realizowanych w latach 2020–2021*. PARP. Warszawa.
7. Grossman, M. (2004) The demand for health, 30 years later: a very personal retrospective and prospective reflection. *Journal of Health Economics*, 23(4): 629–636.
8. Górniak, J., Kubica, W., Worek, B. (2022). *Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy*. PARP. Warszawa.
9. Kocór, M., Worek, B. (2017). Adult learning – providing equal opportunities or widening differences? The Polish case. *British Journal of Educational Studies*, 65(2): 239–260.
10. Królikowska, S. (2011). Nierówności w stanie zdrowia między kobietami a mężczyznami w kontekście płci biologicznej oraz społeczno-kulturowej. *Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica*, 39: 33–52.
11. Mushkin, S. J. (1962). Health as an investment. *Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2: 129–157.
12. OECD. (2019). *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*. OECD Skills Studies. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/1f029d8f-en>
13. Raghupathi, V., Raghupathi, W. (2020). The influence of education on health: an empirical assessment of OECD countries for the period 1995–2015. *Archives of Public Health*, 78.
14. Ross, C.E., Wu, C.L. (1995). The Links Between Education and Health. *American Sociological Review*, 60(5): 719–745.
15. Rynko, M. (2013). *Umiejętności Polaków – wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC)*. IBE. Warszawa. <http://eduentuzjasci.pl/publikacje-ee-lista/raporty/167-raport-z-badania/miedzynarodowe-badanie-kompetencji-osob-doroslych-piaac/864-umiejtnosci-polakow-wyniki-miedzynarodowego-badania-kompetencji-osob-doroslych-piaac.html>
16. Schoultz, M., Öhman, J., Quennerstedt, M. (2020). A review of research on the relationship between learning and health for older adults. *International Journal of Lifelong Education*, 39(5–6): 528–544. <https://doi.org/10.1080/02601370.2020.1819905>

17. Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital [Presidential address delivered at the annual meeting of the American Economic Association. Saint Louis. MO. December. 1960]. *The American Economic Review*, 51: 1–17.
18. Schultz, T.W. (1963). *The economic value of education*. Columbia University Press. New York.
19. Worek, B. (2015). Uwarunkowania i konsekwencje bierności edukacyjnej dorosłych Polaków. (w:) Górniak, J. (red.). *Ukryty kapitał ludzki – dodatkowe możliwości polskiego rynku pracy. Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 roku* (ss. 77–102). PARP. Warszawa.
20. Worek, B. (2019). *Uczące się społeczeństwo. O aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków*. WUJ. Kraków.
21. Zajacova, A., Lawrence, E. M. (2018). The Relationship Between Education and Health: Reducing Disparities Through a Contextual Approach. *Annual Review of Public Health*, 39: 273–289.

6. Środowisko pracy kobiet i mężczyzn

Wprowadzenie

W niniejszym rozdziale, po wstępnym przedstawieniu charakterystyki typów zatrudnienia i wykonywanych zawodów, pokażemy, jak swoją pracę postrzegają osoby pracujące w Polsce w latach 2017–2021¹⁷. Przyjrzymy się ich zadowoleniu z różnych aspektów wykonywanej pracy, oraz temu, jak swoje środowisko pracy opisują kobiety i mężczyźni. Szczególną uwagę poświęcimy kompetencjom osób aktywnych zawodowo – temu, jak kształtują się różnice kompetencyjne między płciami, oraz jak te różnice wiążą się z preferencjami pracodawców w procesie rekrutacji. Na koniec zajmiemy się relacjami władzy na linii przełożeni–podwładni i temu, w jaki sposób są one uwarunkowane płcią osób pełniących te role.

Aktywność zawodowa i rodzaje zatrudnienia

W okresie realizacji drugiej edycji projektu BKL podstawowe statystyki dotyczące sytuacji zawodowej mężczyzn i kobiet w Polsce pozostawały relatywnie stabilne. Dla ogółu mężczyzn i kobiet w wieku 18–69 l. można było co prawda odnotować nieznaczny wzrost wskaźników aktywności i zatrudnienia między rokiem 2017 i 2019 i następnie spadek w 2021 r., lecz mógł on wynikać z różnicy w czasie realizacji badań¹⁸. Tabela 6.1 przedstawia wskaźniki i typy zatrudnienia w zależności od płci i wieku.

¹⁷ Ze względu na wielkość próby, jak również przedział wiekowy respondentów (18–69), przedstawione w tym rozdziale analizy bazują na próbach przekrojowych z lat 2017, 2019 i 2021. Gdy badane zjawisko cechowało się względnym brakiem zmian pomiędzy kolejnymi latami badania, w celu dokładniejszych porównań prowadzono analizy na próbie łącznej ze wszystkich lat. Próba panelowa zrealizowana w 2022 r. liczyła 1560 obserwacji (w przeciwieństwie do prób przekrojowych liczących przynajmniej 2500 obserwacji), a najmłodszy respondent miał w niej już 23 lata. Próba panelowa badana była też za pomocą odpowiednio zmodyfikowanego kwestionariusza, dlatego w rozdziale nie uwzględniono tych danych.

¹⁸ W latach 2017 i 2019 badania przekrojowe realizowane były w III i IV kwartale, a w 2021 r. z powodu utrudnień związanych z pandemią COVID-19 realizacja znacznej części wywiadów przesunęła się na I kwartał 2022 r.

Tabela 6.1. Podstawowe statystyki dotyczące pracy osób w wieku 18–69 l. (% , punkty procentowe)¹

Charakter pracy	Mężczyźni				Kobiety				Różnica K – M			
	18–34	35–59	60–69	Ogółem	18–34	35–59	60–69	Ogółem	18–34	35–59	60–69	Ogółem
praca zarobkowa ogółem	76	86	40	73	63	77	19	60	-13	-9	-20	-13
umowa o pracę ²	54	62	22	51	46	58	11	44	-8	-4	-11	-7
na czas określony	15	7	4	9	17	8	1	9	2	1	-3	0
własna działalność gosp.	13	25	14	19	5	15	3	9	-8	-10	-11	-10
rolnicza	3	12	5	8	1	7	0	4	-2	-5	-5	-4
pozarolnicza	10	13	8	11	4	7	2	5	-6	-6	-6	-6
umowa cywilnoprawna (12 mies.)	17	6	3	9	15	9	3	9	-1	3	0	1
umowa nieformalna (12 mies.)	12	4	2	6	6	2	1	3	-6	-2	-1	-3
nieodpłatna pomoc w działalności rodzinnej	18	9	6	11	8	5	5	6	-10	-3	-1	-5
praca za granicą (12 mies.)	10	4	0	5	4	1	0	2	-6	-3	0	-3
N	352	626	258	1235	362	640	290	1292				

¹ Podstawą procentowania wszystkich statystyk jest ogół osób w danej kategorii płci i wieku (wiersz N).

² Wykonywana w czasie ostatnich 3 miesięcy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021.

Zdecydowana większość osób pracujących jest zatrudniona na umowy o pracę, najczęściej na czas nieokreślony. Umowy ograniczone czasowo deklarowało po 9% mężczyzn i kobiet, przy czym zdecydowanie najpowszechniejsze były takie umowy w najmłodszej grupie pracowników. Praktycznie w każdym analizowanym wymiarze **wskaźniki związane z zatrudnieniem są o kilka-kilkanaście p.p. wyższe dla mężczyzn niż dla kobiet.**

W szczególności wskaźnik zatrudnienia dla mężczyzn jest wyższy ogółem o 13 p.p., co wiąże się z tym, że mężczyźni przeciętnie wcześniej kończą edukację i wchodzą na rynek pracy, częściej utrzymują rodzinę zarobkowo, gdy w domu są małe dzieci, i później wychodzą z rynku pracy ze względu na wyższy wiek emerytalny. Mniej więcej dwukrotnie częściej od kobiet mężczyźni prowadzą własną działalność gospodarczą, pracują w szarej strefie i pomagają nieodpłatnie w firmie rodzinnej, a trzykrotnie częściej wyjeżdżają zarobkowo za granicę.

Na polskim rynku pracy, który nie stanowi pod tym względem żadnego wyjątku na tle Europy i świata, **mamy do czynienia z silną segregacją zawodową ze względu na poziom wykształcenia i płeć**¹⁹. Wśród pracowników etatowych ponad 80% mężczyzn z wykształceniem zasadniczym zawodowym bądź niższym pracuje jako robotnicy (najczęściej wykwalifikowani) oraz operatorzy i monterzy. Wśród kobiet z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym ponad 80% pracuje jako robotnice niewykwalifikowane, operatorki oraz pracownice usług i sprzedaży. W przypadku wyższego wykształcenia w obu płciach dominują zawody kierowników, specjalistów oraz średniego personelu.

O ile wśród zatrudnionych na etat mężczyźni znacznie częściej od kobiet wykonują zawody robotników wykwalifikowanych oraz operatorów i monterów (w tym głównie kierowców), o tyle kobiety znacznie częściej od mężczyzn pracują w zawodach specjalistycznych (np. nauczycielki, pielęgniarki) oraz w zawodach związanych ze sprzedażą i usługami (Tabela 6.2)²⁰. Trzeba przy tym zaznaczyć, że w rzeczywistości segregacja ze względu na płeć jest znacznie silniejsza – ujawnia się ona tym pełniej, im precyzyjniej zdefiniujemy kategorie zawodowe (Czarnik i Kasperek 2015). Łatwo to pokazać na przykładzie kategorii „specjalistów”, w której mniej więcej dwie trzecie stanowią kobiety. Jeśli jednak wyróżnilibyśmy podkategorie „specjalistów ds. zdrowia” oraz „specjalistów nauk fizycznych, matematycznych i technicznych”, to okazałoby się, że przewaga kobiet w tej pierwszej jest jeszcze większa, a w drugiej zdecydowaną przewagę mają mężczyźni. Jeśli podkategorię „specjalistów ds. zdrowia” rozbilibyśmy dalej na podkategorie „pielęgniarek” i „lekarzy”, to okazałoby się, że w tej pierwszej kobiety całkowicie dominują, podczas, gdy ta druga podzielona jest mniej więcej w połowie na kobiety i mężczyzn. Gdyby lekarzy dalej podzielić według specjalności, to ponownie okazałoby się, że są specjalizacje bardzo silnie zdominowane przez mężczyzn (np. chirurg, ortopeda) albo kobiety (np. pediatra, ortodonta) (MGBI, 2022). W efekcie takiego wewnętrznego zróżnicowania kategorii **nie jest de facto możliwe (z wyjątkiem szczegółowych badań w skali mikro) dokonywanie porównań między kobietami a mężczyznami wykonującymi „tę samą pracę”**.

¹⁹ Przykładowo wg danych Banku Światowego z 2023 r. na 80 analizowanych krajów Polska znajdowała się na 42. miejscu pod względem segregacji płci mierzonej indeksem Duncana przy uwzględnieniu 21 kategorii zawodowych z drugiego poziomu klasyfikacji ISCO (Carranza i inni, 2023).

²⁰ Co do takich ogólnych wzorców segregacji związanych z tym, w jakich kategoriach zawodowych dominują kobiety, a w jakich mężczyźni, dane dla Polski powielają dane ogólnoświatowe (OECD, 2021).

Tabela 6.2. Zawody wykonywane przez mężczyzn i kobiety (% punkty procentowe)

Zawody	Mężczyźni				Kobiety				Różnica K – M			
	Niższe	Średnie	Wyższe	Ogółem	Niższe	Średnie	Wyższe	Ogółem	Niższe	Średnie	Wyższe	Ogółem
specjaliści	0	12	43	18	5	14	56	35	5	3	13	17
pracownicy usług i sprzedaży	4	5	5	5	41	27	5	17	37	22	-1	12
pracownicy biurowi	4	6	5	5	3	13	8	9	-1	7	3	4
robotnicy niewykwalifikowani	10	3	0	4	28	7	0	7	18	4	0	3
średni personel	8	18	19	16	5	21	21	18	-4	3	2	3
kierownicy	3	7	23	11	0	3	10	7	-3	-4	-13	-5
operatorzy i monterzy	24	22	2	16	13	7	0	4	-11	-15	-2	-12
robotnicy wykwalifikowani	47	28	3	25	6	8	0	3	-41	-19	-3	-22
ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100				
N	178	258	208	644	87	183	314	584				

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021.

W przypadku osób prowadzących własną działalność gospodarczą płeć znacząco wiąże się z branżą, w której działa firma (Tabela 6.3). O ile **mężczyźni znacznie częściej od kobiet działają w przemyśle, budownictwie, transporcie, sprzedaży paliw czy handlu i naprawie pojazdów, o tyle kobiety znacznie częściej od mężczyzn działają w branżach takich jak usługi specjalistyczne, edukacja, opieka zdrowotna.**

Tabela 6.3. Branże, w których prowadzona jest własna działalność gospodarcza (% , punkty procentowe)

Branża	Mężczyźni				Kobiety				Różnica K – M			
	Niższe	Średnie	Wyższe	Ogółem	Niższe	Średnie	Wyższe	Ogółem	Niższe	Średnie	Wyższe	Ogółem
Rolnictwo	68	33	24	41	70	46	17	40	3	13	-7	-1
Przemysł i pokrewne ¹	27	43	18	31	4	17	7	10	-23	-27	-11	-22
Handel i pokrewne ²	4	15	11	11	15	19	11	15	11	4	0	4
Usługi specjalistyczne ³	1	8	47	16	11	19	65	35	10	11	18	18
Ogółem	100	100	100	100	100	100	100	100				
N	71	99	62	232	27	48	46	121				

¹ Obejmuje też: budownictwo, transport, handel i naprawa pojazdów, sprzedaż paliw.

² Obejmuje handel (bez paliw i pojazdów), zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające.

³ Obejmuje edukację, opiekę zdrowotną i pomoc społeczną.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021.

W latach 2017–2019 mniej więcej co piąta osoba prowadząca własną działalność zatrudniała przynajmniej jednego pracownika, przy czym pracowników częściej zatrudniały osoby z wyższym wykształceniem. Pod tym względem nie występowały znaczące różnice między kobietami i mężczyznami. W 2021 r. zarówno wśród mężczyzn, jak i wśród kobiet, nastąpił spadek odsetka przedsiębiorców zatrudniających pracowników.

Samooceńy i wymagania kompetencyjne

Podejście do badania kompetencji wypracowane w pierwszej edycji BKL (2010–2014), umożliwiające porównanie zasobów kompetencyjnych osób aktywnych zawodowo z wymaganiami kompetencyjnymi pracodawców, zastosowane zostało też w drugiej edycji (2017–2022)²¹. W badaniu ludności respondenci proszeni byli o samooceńę swoich

²¹ Zmieniono przy tym trochę strukturę tego bloku kwestionariusza, redukując ogólną liczbę pytań z 34 do 25 i korygując brzmienie niektórych pytań. Zarówno w edycji 2010–2014, jak i 2017–2022 przeciętne wartości samooceń poszczególnych kompetencji były bardzo stabilne w czasie, w związku z czym zasadne było łączne analizowanie danych ze wszystkich lat badania.

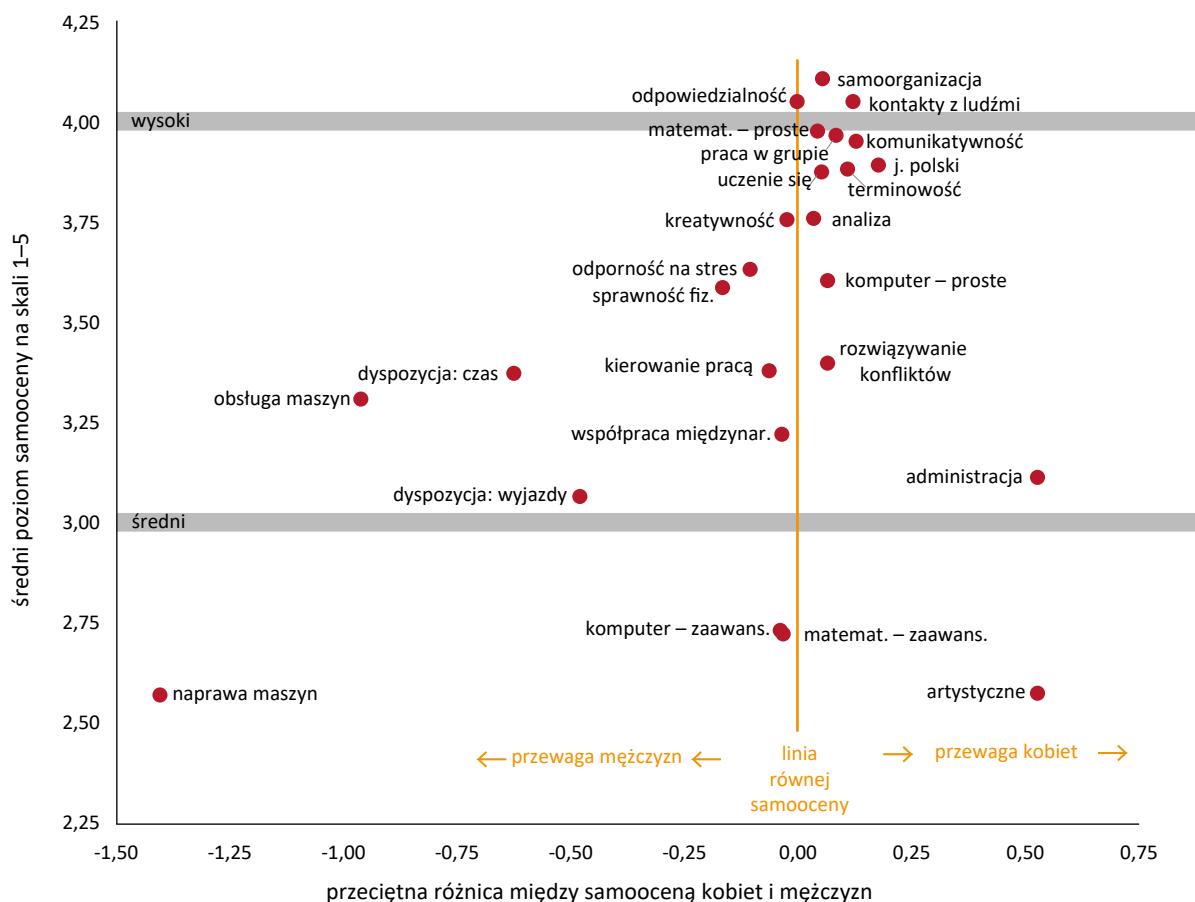
kompetencji na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało poziom niski, 2 – podstawowy, 3 – średni, 4 – wysoki, a 5 – bardzo wysoki. Analogicznie pracodawcy proszeni byli o określenie jakiego poziomu konkretnych kompetencji wymagają od kandydatów do pracy na konkretnych stanowiskach.

Uniwersalną prawidłowością było to, że samooceny kompetencyjne spadały wraz z wiekiem, a rosły wraz z poziomem wykształcenia. Wykształcenie najsilniej wiązało się z kompetencjami biurowymi, komputerowymi, kognitywnymi, językowymi i matematycznymi. Osoby w starszym wieku cechowały się niższym poziomem sprawności fizycznej, ale z wiekiem jeszcze silniej spadały samooceny: współpracy z osobami różnych narodowości, uczenia się nowych rzeczy, obsługi specjalistycznych programów komputerowych i posługiwania się komputerem, tabletem czy smartfonem. Te różnice międzygeneracyjne częściowo można wytłumaczyć niższym poziomem formalnego wykształcenia w starszych grupach wiekowych, ale zapewne wynikają one także z mniejszej ekspozycji tych grup na nowe technologie i kontakty międzynarodowe w toku kariery zawodowej.

Do kompetencji uzyskujących najwyższe samooceny wśród ogółu pracujących (średnia nieznacznie powyżej wartości 4, oznaczającej poziom „wysoki”) należały samodzielna organizacja pracy, gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań czy łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi. Z kolei do najniżej ocenianych umiejętności (średnia wyraźnie poniżej 3, oznaczającej poziom „średni”) zaliczyć trzeba naprawę i montaż maszyn i urządzeń, zdolności artystyczne oraz zaawansowane umiejętności matematyczne i komputerowe. Na Wykresie 6.1 przedstawiono zarówno średnie samooceny ogółu pracujących (oś pionowa), jak i różnice między przeciętnymi samoocenami kobiet i mężczyzn (oś pozioma). Ze względu na to, że wyniki te były bardzo podobne w kolejnych latach badania, analizę przeprowadzono na danych zagregowanych z lat 2017, 2019 i 2021. Jak łatwo zauważyć, w przypadku najwyżej ocenianych umiejętności różnice między płciami nie są zbyt silne, ale praktycznie wszystkie są na korzyść kobiet. W tej grupie kompetencji największą przewagę uzyskują kobiety pod względem umiejętności sprawnego posługiwania się językiem polskim. **Kompetencjami, w których przewagę – i to bardzo wyraźną – uzyskują mężczyźni, są: dyspozycyjność rozumiana jako gotowość do wyjazdów i pracy w nieregularnych godzinach (pół punktu różnicy), obsługa maszyn (prawie cały punkt różnicy) oraz naprawa i montaż maszyn (ekstremalna różnica prawie 1,5 pkt. na skali mającej rozpiętość 4 jednostek).** Dwoma kompetencjami, w których najwyraźniej

dominują kobiety, są z kolei prace administracyjne związane z przygotowywaniem dokumentów oraz kompetencje artystyczne (ponad pół punktu przewagi).

Wykres 6.1. Różnice w samoocenie kompetencji między kobietami i mężczyznami (skala 1–5)

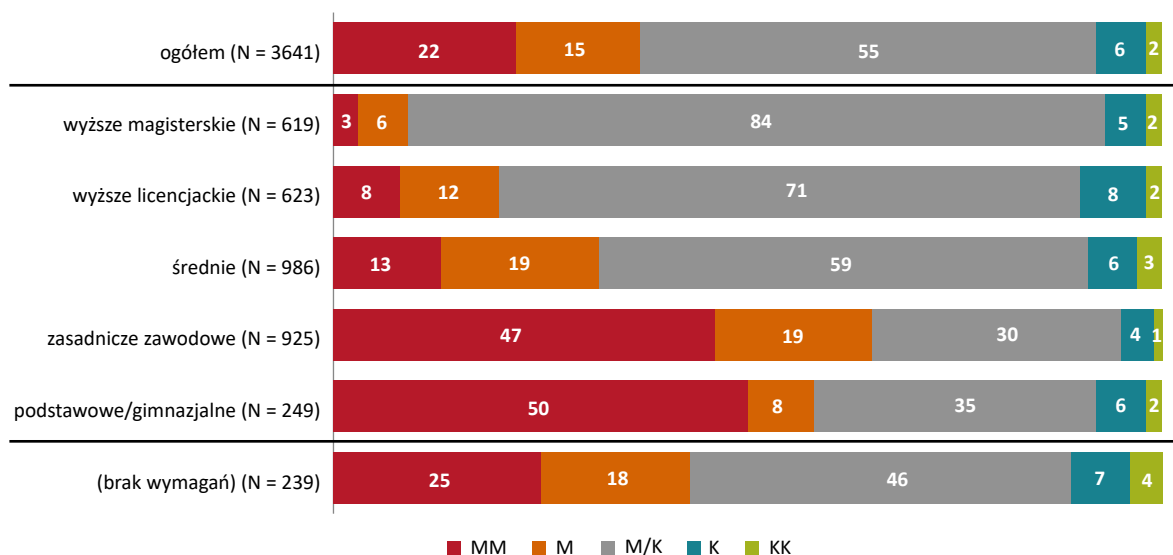


Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2019, 2021, Nmin (współpraca z osobami różnych narodowości): dla kobiet = 2742, dla mężczyzn = 3197.

Sposób zebrania danych o kompetencjach w BKL umożliwia bezpośrednie zestawienie samoocen kompetencyjnych z wymaganiami pracodawców na kluczowych stanowiskach w ich firmach. Przedstawiciele firm pytani byli o pożądane cechy rekrutowanych osób – poza kombinacją potrzebnych kompetencji także o odpowiedni poziom wykształcenia, doświadczenie oraz preferowaną płeć pracownika. Pytanie o płeć dawało cztery opcje odpowiedzi: „do pracy na danym stanowisku woleliby Państwo przyjąć: 1) zdecydowanie kobietę, 2) raczej kobietę, 3) raczej mężczyznę, 4) zdecydowanie mężczyznę. W razie, gdy respondenci samorzutnie stwierdzali, że płeć nie ma znaczenia, ankieterzy zaznaczali

ukrytą opcję „jest to obojętne”. Mimo takiej próby skłonienia respondentów do wskazania preferowanej płci, zdecydowanie najczęściej udzielaną odpowiedzią była ukryta opcja neutralna. W 2021 r. wskazali ją przedstawiciele 55% firm (Wykres 6.2). Wśród mniejszości, która sprecyzowała swoje preferencje względem płci, mężczyźni uzyskali bardzo wyraźną przewagę nad kobietami (37% względem 8%) i były to też preferencje silniejsze („zdecydowanie woli”).

Wykres 6.2. Preferencje pracodawców względem płci pracowników w zależności od minimalnego wymaganego poziomu wykształcenia (%)¹



¹ Oznaczenia: MM – zdecydowanie mężczyźni | M – raczej mężczyźni | M/K – płeć obojętna | K – raczej kobiety | KK – zdecydowanie kobiety.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2021.

Preferencje względem płci pracowników bardzo silnie zależały od poziomu wykształcenia potrzebnego do wykonywania danej pracy. **Mężczyźni zdecydowanie preferowani byli na stanowiskach, gdzie wymagany jest zupełnie minimalny poziom wykształcenia (podstawowe bądź gimnazjalne), albo takich gdzie wymagano, by pracownik miał przynajmniej wykształcenie zawodowe.** Są to w przeważającej mierze stanowiska dla operatorów i monterów oraz robotników niewykwalifikowanych (wykształcenie podstawowe), bądź wykwalifikowanych (wykształcenie zawodowe). **Tam, gdzie wymagane jest wykształcenie wyższe, płeć traci na znaczeniu i, o ile w przypadku poziomu licencjatu odnotowujemy jeszcze lekką preferencję na rzecz mężczyzn, o tyle w przypadku poziomu magisterskiego prawie zupełnie ona znika, a 84% firm wprost odrzuca kryterium płci.**

Wśród stanowisk wymagających przynajmniej licencjatu prawie dwie trzecie stanowisk (a w przypadku magisterium – prawie 90%) dotyczyło specjalistów i kierowników.

O ile w przypadku poziomu wykształcenia można jedynie powiedzieć, że im wyższe wymagania, tym mniejsza przewaga mężczyzn, o tyle powiązanie preferencji względem płci z rodzajem wymaganych kompetencji nie jest tak jednostronne. **Są kompetencje, które dają przewagę mężczyznom i takie, które dają przewagę kobietom – co więcej dość ściśle odpowiadają one rzeczywistym różnicom w samoocenie aktywnych zawodowo mężczyzn i kobiet.**

Tabela 6.4 zawiera wyniki eksperymentu myślowego, odwołującego się do danych dotyczących płci i kompetencji²². W pierwszym przypadku wyobraźmy sobie, że mamy do czynienia z pewną kombinacją samoocen kompetencji (np. wysokie zdolności artystyczne, podstawowe kompetencje biurowe czy niski poziom umiejętności montażu i naprawy maszyn) dobraną w taki sposób, że połowa ludzi deklarujących takie samooceny to mężczyźni, a połowa to kobiety. Gdybyśmy na chybił trafił wybierali osobę z tej grupy, prawdopodobieństwo trafienia na kobietę wynosiłoby 50%. Dla każdej kompetencji możemy teraz policzyć, w jaki sposób to prawdopodobieństwo zmieniłoby się, gdybyśmy podnieśli samoocenę tej jednej konkretnej kompetencji o 1 pkt na naszej 5-punktowej skali, zachowując wszystkie pozostałe samooceny na niezmiennym poziomie. Te zmiany prawdopodobieństw dla badań z lat 2019 i 2021 zestawiono malejąco w części tabeli „Związek płci z samooceną osób aktywnych zawodowo”. Szczyt listy zajmują trzy kompetencje – artystyczne, biurowe i interpersonalne – które wyraźnie zwiększają prawdopodobieństwo, że osobą deklarującą dany profil kompetencyjny jest kobieta. Na dolnym krańcu listy znajdują się kompetencje przechylające szalę prawdopodobieństwa na stronę mężczyzn. W szczególności są to: obsługa specjalistycznych programów komputerowych, sprawność fizyczna, dyspozycyjność i – zdecydowanie najbardziej wyróżniająca się – umiejętność naprawy i montażu maszyn i urządzeń.

²² Na danych z badania ludności (2019, 2021) oszacowano dwa modele regresji logistycznej (osobno dla każdego roku) prognozujące płeć osoby aktywnej zawodowo na podstawie jej samoocen na zestawie 16 kompetencji. Podobnie na danych z badania pracodawców (2019, 2021) oszacowano dwa modele regresji logistycznej prognozujące preferowaną płeć pracownika (w grupie firm deklarujących taką preferencję) na podstawie poziomu wymagań kompetencyjnych na zestawie tych samych 16 kompetencji. Dla zapewnienia względnej porównywalności wyników z badania ludności i pracodawców, w modelach nie uwzględniono innych zmiennych kontrolnych, takich jak np. wiek czy poziom wykształcenia respondentów, ponieważ można byłoby je bezpośrednio uwzględnić jedynie w badaniu ludności.

Analogiczny eksperyment myślowy możemy przeprowadzić na danych od pracodawców, którzy przyznali, że na stanowisku wymagającym określonej wiązki kompetencji, widzieliby osobę określonej płci. Założmy teraz, że mamy grupę pracodawców poszukujących identycznej kombinacji umiejętności, przy której dokładnie połowa z nich preferowałaby kobietę, a połowa mężczyznę. Prawdopodobieństwo, że preferowana byłaby kobieta, wynosi więc 50%. Dla każdej kompetencji możemy teraz policzyć, jak zmieni się to prawdopodobieństwo, gdy poziom wymagań na konkretnej kompetencji wzrośnie o 1 pkt, podczas, gdy wszystkie pozostałe wymagania pozostaną na dotychczasowym poziomie. Wyniki tej analizy zawiera część tabeli „Związek płci z wymaganiami kompetencyjnymi pracodawców”. Jak łatwo zauważyć, wyniki te w większym stopniu, niż miało to miejsce w przypadku samoocen, ulegały wahaniom pomiędzy edycjami badania w roku 2019 i 2021. Ogólna prawidłowość jest jednak wyraźna – poza nielicznymi wyjątkami wzorzec powiązań wymagań kompetencyjnych z płcią jest bardzo podobny do powiązań samoocen. **Kompetencjami, które najsilniej premią kobiety, są zdolności artystyczne i interpersonalne (a także uczenie się nowych rzeczy), a najsilniej premiującymi mężczyzn – sprawność fizyczna, dyspozycyjność rozumiana jako gotowość do związanych z pracą wyjazdów, oraz – w szczególności – montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych.**

Tabela 6.4. Związek samoocen kompetencyjnych z płcią osób aktywnych zawodowo oraz związek wymagań kompetencyjnych z preferowaną płcią pracowników¹

Kompetencje		Związek płci z...			
		samooceną osób aktywnych zawodowo ²		wymaganiami kompetencyjnymi pracodawców ³	
		2019	2021	2019	2021
ART	zdolności artystyczne	14,3	16,8	8,0	13,8
BIU	praca administr. i prowadz. dokumentacji	17,9	14,1	5,9	-3,1
LUD	łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	10,1	13,9	4,5	12,9
UCZ	uczenie się nowych rzeczy	5,3	9,4	4,8	9,5
SAM	samodzielna organizacja pracy	4,6	5,5	0,2	-5,0
MAT	wykonywanie zaawans. obliczeń matem.	-0,6	1,3	6,0	-3,4
KIE	koordynowanie pracy innych osób	-3,4	-1,5	-2,1	7,3
MNA	współpraca z osobami różnych narodowości	-1,9	-3,8	3,1	2,0
KOG	analiza informacji i wyciąganie wniosków	-6,8	-3,9	-8,2	-5,8
KOM	obsługa specjalist. programów komp.	-3,5	-5,3	-3,2	1,6
DYS.W	gotowość do częstych wyjazdów	-5,8	-6,2	-7,2	-7,6
FIZ	sprawność fizyczna	-5,0	-6,3	-6,5	-12,1
DYS.G	gotowość do pracy w nietypowych godzinach	-6,5	-6,8	1,4	-0,3
TCH.O	obsługa maszyn i urządzeń technicznych	-8,8	-6,8	-9,9	-4,0
KRE	pomysłowość, kreatywność	-4,0	-7,4	2,6	-0,7
TCH.M	montaż i naprawa urządzeń technicznych	-22,3	-22,3	-14,7	-18,2
	N	0,537	0,558	0,301	0,336
	R ² Nagelkerkego	1770	1680	1804	1628

¹ W tabeli czarna czcionka oznacza wyniki istotne statystycznie przy $p < 0,05$ (pogrubione: $p < 0,005$), a jasnoszara czcionka oznacza wyniki nieistotne statystycznie ($p > 0,05$).

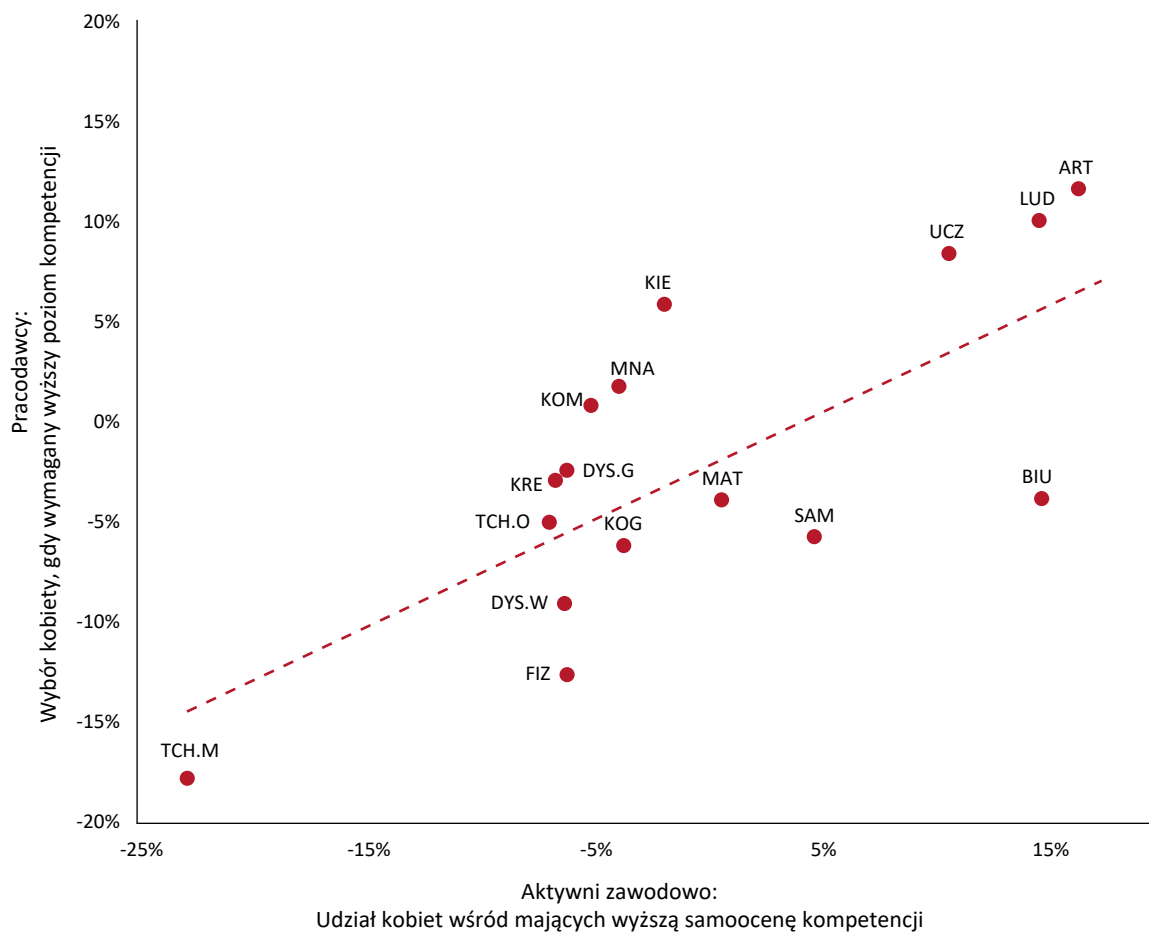
² Wyliczenia na podstawie regresji logistycznej prognozującej płeć respondenta na podstawie samooceny kompetencji. Wartości w tabeli wskazują, o ile p.p. zmienia się udział kobiet w grupie osób aktywnych zawodowo (względem bazowego poziomu 50%), gdy samoocena danej kompetencji jest wyższa o 1 pkt (na skali 1–5), przy niezmienionym poziomie pozostałych kompetencji.

³ Wyliczenia na podstawie regresji logistycznej prognozującej preferowaną płeć pracownika na podstawie poziomu wymagań kompetencyjnych. Wartości w tabeli wskazują, o ile p.p. zmienia się prawdopodobieństwo preferowania przez pracodawcę kobiety (względem bazowego poziomu 50%), gdy dana kompetencja wymagana jest na poziomie wyższym o 1 pkt (na skali 1–5), przy niezmienionym poziomie pozostałych wymagań kompetencyjnych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badania ludności i pracodawców 2019, 2021.

Dane z Tabeli 6.4 dla roku 2021 zostały dodatkowo przedstawione na Wykresie 6.3, który ukazuje bardzo wyraźną zbieżność między uwarunkowanymi kompetencyjnie preferencjami pracodawców co do płci pracowników a ujawnionymi w samoocenach różnicami kompetencyjnymi aktywnych zawodowo kobiet i mężczyzn. Świadczy to o tym, że uwarunkowane kompetencyjnie preferencje pracodawców co do płci pracowników nie mają charakteru jednostronnego „filtra” prowadzącego do sztucznej segregacji zawodowej kobiet i mężczyzn w oderwaniu od rzeczywistej struktury równości i różnic kompetencji między płciami.

Wykres 6.3. Związek samoocen kompetencyjnych i wymagań kompetencyjnych z płcią osób aktywnych zawodowo i rekrutowanych do pracy (punkty procentowe)



Objaśnienia skrótów – patrz Tabela 6.4. Wyjaśnienie znaczenia wartości na osi poziomej i pionowej – patrz odpowiednio przypisy 2 i 3 do Tabeli 6.4.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badania ludności i pracodawców 2021.

Zadowolenie z różnych aspektów pracy

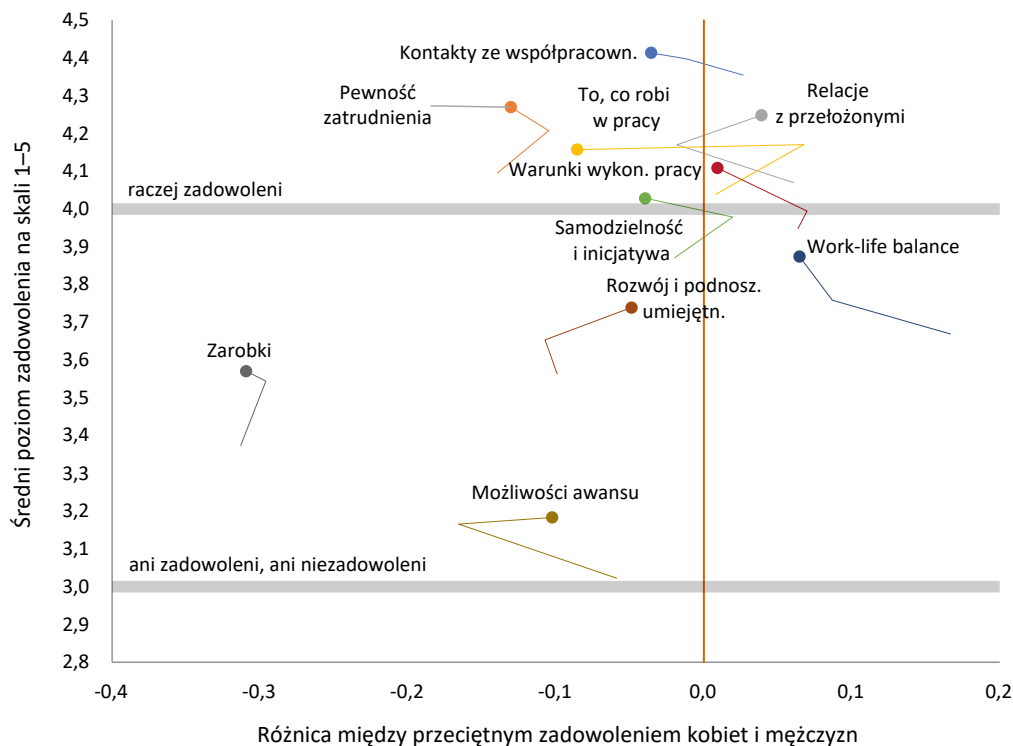
Osoby zatrudnione na umowę o pracę deklarują relatywnie wysokie zadowolenie z pracy pod wieloma względami. Na Wykresie 6.4 przedstawiono przeciętny poziom zadowolenia wśród ogółu pracowników etatowych (oś pionowa) oraz różnice między kobietami a mężczyznami (oś pozioma). Przeciętnie najwyżej oceniane są kontakty ze współpracownikami, ale w roku 2021 próg oceny 4 („raczej zadowoleni”) przekraczały także relacje z przełożonymi, pewność zatrudnienia, treść wykonywanej pracy, warunki jej wykonywania, jak również możliwość samodzielnego podejmowania decyzji i przejawiania inicjatywy. Relatywnie najniższe zadowolenie odnosiło się do poziomu zarobków (3,6) i możliwości awansu (3,2). Śledząc „trajektorie” poszczególnych punktów, można zauważyć, że w analizowanym okresie pod każdym względem nastąpił pewien (niezbyt silny) wzrost zadowolenia.

Różnice między płciami były relatywnie słabe i w większości przypadków mieściły się w zakresie $\pm 0,1$ pkt²³. Nieco wyraźniej ujawniła się przewaga mężczyzn pod względem zadowolenia z zarobków – wyniosła ona ok. 0,3 pkt. Różnica ta praktycznie w całości daje się wyjaśnić tym, że mężczyźni osiągają przeciętnie wyższe zarobki od kobiet – choć nie są to oczywiście zarobki za tę samą pracę²⁴.

²³ Należy zwrócić uwagę na sposób wyskalowania wykresu – oś pozioma jest mocno rozciągnięta po to, by lepiej ukazać zróżnicowanie między płciami, które samo w sobie nie jest zbyt silne.

²⁴ Patrz zakres segregacji zawodowej w Tabeli 6.2.

Wykres 6.4. Różnice między kobietami i mężczyznami zatrudnionymi etatowo pod względem zadowolenia z różnych aspektów pracy (2017–2019–2021)¹ (skala 1–5)



¹ Punkty na wykresie odnoszą się do sytuacji w r. 2021, natomiast linie pokazują, jaka była sytuacja w latach wcześniejszych (2019 i 2017). Skala zadowolenia składała się z pozycji: 1 – bardzo niezadowolony, 2 – raczej niezadowolony, 3 – ani zadowolony, ani niezadowolony, 4 – raczej zadowolony, 5 – bardzo zadowolony.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021,

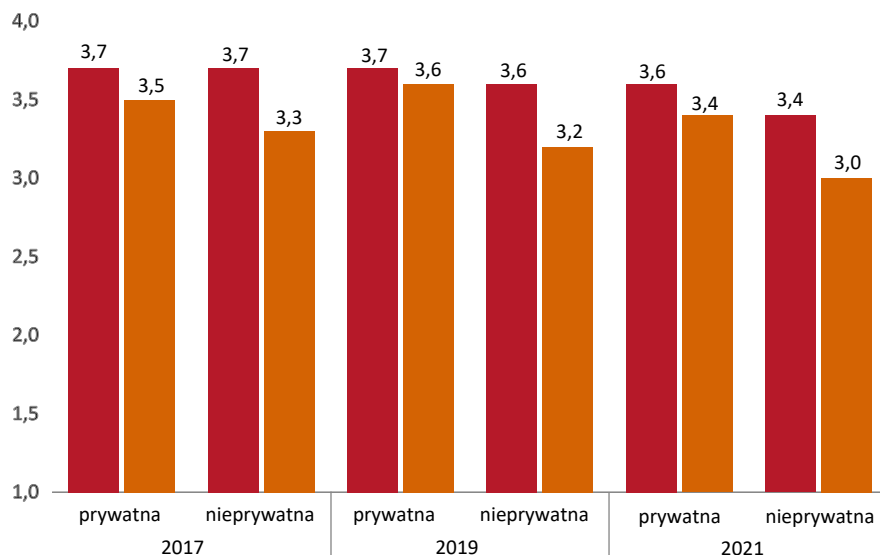
Nmin (możliwości awansu): dla kobiet = 546, dla mężczyzn = 587.

Jak wykazują zagregowane dane z lat 2017, 2019 i 2021, zadowolenie z zarobków przeciętnie większe było w firmach prywatnych²⁵, przy czym ten pozytywny efekt silniejszy był w grupie kobiet (Wykres 6.5). Ujmując rzecz od innej strony, można powiedzieć, że różnica między płacami pod względem zadowolenia z płac była wyraźnie większa w sektorze publicznym²⁶ niż w prywatnym.

²⁵ Jest przy tym znaczące, że wyższe zadowolenie z płac w sektorze prywatnym nie wiązało się bynajmniej z wyższym przeciętnym poziomem deklarowanych zarobków, które w obu sektorach były podobne.

²⁶ Do sektora publicznego wliczono firmy państwowe i komunalne, instytucje publiczne, oraz firmy z kapitałem mieszanym (publicznym i prywatnym).

Wykres 6.5. Zadowolenie z zarobków w zależności od płci i formy własności zakładu pracy (średnia na skali 1–5)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2019, 2021, Nmin (mężczyźni w zakładach nieprywatnych) = 182.

Środowisko pracy

Poza bezpośrednimi pytaniami o zadowolenie z pracy, dane BKL dają też wgląd w charakter środowiska pracy. Stwierdzenia w Tabeli 6.5 zostały uporządkowane od tych, z którymi ludzie zgadzali się najsilniej, do tych, które najsilniej dementowali. Pierwszą bardzo pozytywną rzeczą, którą trzeba odnotować w tych danych, jest fakt, że wszystkie stwierdzenia w pozytywny sposób opisujące środowisko pracy uzyskały znacznie silniejsze poparcie od stwierdzeń negatywnych, którym na ogół zaprzeczano. Trzy najwyżej notowane cechy to dobra atmosfera, poczucie sensu wykonywanej pracy oraz poczucie wykorzystania własnej wiedzy i umiejętności. W przypadku osób prowadzących własną działalność do tej grupy dołączyć można jeszcze możliwość realizacji własnych pomysłów. Na samym dole listy znalazło się stwierdzenie, z którym prawie nikt się nie zgadzał, a wiele osób wręcz wyrażało zdecydowany sprzeciw: przykre doświadczenia związane ze złośliwościami i zaczepkami ze strony współpracowników.

Tabela 6.5. Ocena trafności różnych opisów środowiska pracy (skale 1–5)

Opis środowiska	Umowa o pracę (UP)				Własna działalność (WD)				Różnica WD – UP		
	M	K	Ogółem	Różnica K – M	M	K	Ogółem	Różnica K – M	M	K	Ogółem
w moim miejscu pracy panuje dobra atmosfera	4,35	4,31	4,33	–0,04	4,47	4,60	4,52	0,12	0,13	0,29	0,19
czuję, że praca którą wykonuję, ma sens	4,32	4,26	4,29	–0,06	4,28	4,45	4,34	0,16	–0,04	0,18	0,05
czuję, że w pracy wykorzystuję swoją wiedzę i umiejętności	4,20	4,12	4,16	–0,08	4,35	4,24	4,31	–0,11	0,15	0,12	0,15
mam możliwość realizacji swoich własnych pomysłów	3,59	3,56	3,58	–0,04	4,18	4,15	4,17	–0,03	0,58	0,59	0,59
w pracy muszę ciągle uczyć się nowych rzeczy	3,46	3,50	3,48	0,04	3,68	3,62	3,66	–0,06	0,22	0,11	0,18
często muszę wykonywać zadania, które są zbyt proste w stosunku do moich umiejętności	2,93	2,72	2,83	–0,21	3,18	2,85	3,07	–0,33	0,25	0,13	0,24
w mojej pracy zdarzają się sytuacje grożące uszczerbkiem na zdrowiu	2,74	2,25	2,51	–0,49	3,13	2,80	3,01	–0,33	0,38	0,54	0,50
moja praca uniemożliwia mi poświęcenie bliskim tyle czasu, ile bym chciał	2,50	2,39	2,45	–0,11	2,97	2,95	2,96	–0,02	0,46	0,56	0,51
czuję, że praca ma negatywny wpływ na moje zdrowie	2,41	2,34	2,38	–0,07	2,75	2,73	2,74	–0,02	0,33	0,38	0,36
mam zbyt dużo zadań, by dobrze wykonać je na czas	2,29	2,47	2,37	0,18	2,64	2,46	2,57	–0,18	0,35	–0,01	0,20
czasem muszę wykonywać zadania, które są zbyt trudne w stosunku do moich umiejętności	2,27	2,28	2,27	0,01	2,56	2,51	2,55	–0,05	0,29	0,24	0,27
z chęcią zmieniłbym swoją pracę	2,12	2,23	2,17	0,10	2,04	2,28	2,13	0,24	–0,08	0,05	–0,05
w pracy zdarza mi się padać ofiarą złośliwości i zaczepek, które sprawiają mi przykrość	1,60	1,71	1,65	0,12	1,59	1,57	1,58	–0,02	–0,01	–0,15	–0,07
N	627	568	1197		167	85	252				

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021.

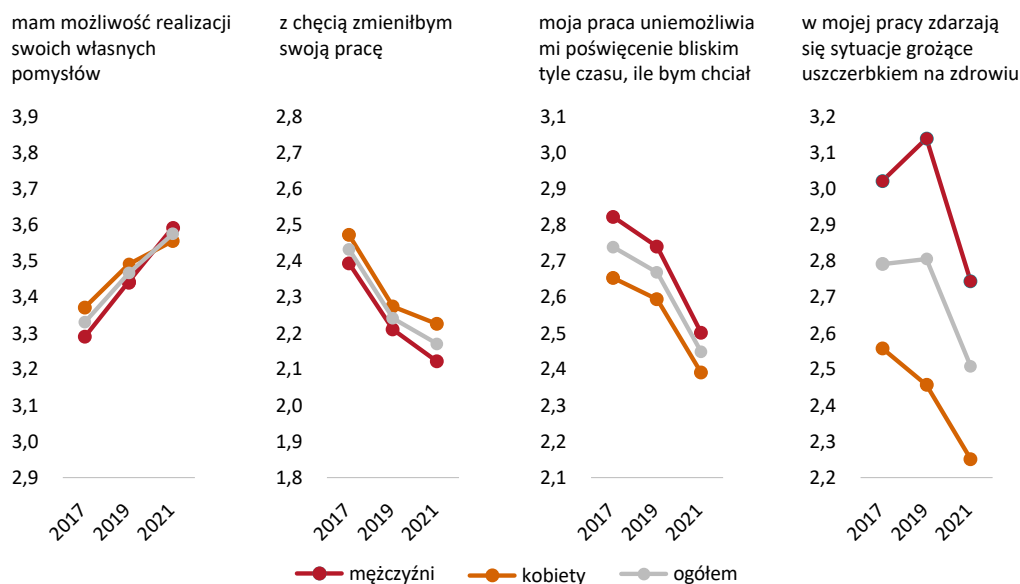
Warto zwrócić uwagę, że osoby prowadzące własną działalność gospodarczą silniej zgadzały się z większością stwierdzeń, zarówno tych pozytywnych, jak i tych negatywnych – i dotyczyło to zarówno mężczyzn, jak i kobiet (ostatnie kolumny Tabeli 6.5).

Co rozumiały samo przez się, przedsiębiorcy o wiele wymowniej potwierdzali możliwość realizacji w pracy własnych pomysłów. Ta niezależność miała jednak swoją cenę, bo równocześnie znacznie mocniej akcentowali oni trudność w pogodzeniu pracy z życiem rodzinnym, występowanie w pracy sytuacji grożących uszczerbkiem na zdrowiu czy wprost negatywnym wpływem pracy na zdrowie. Jeśli chodzi o różnice między płciami, to w większości były one zupełnie nieznaczące. Właściwie jedynymi godnymi odnotowania wyjątkami były nieco częściej występujące wśród mężczyzn deklaracje, że muszą wykonywać zadania poniżej poziomu swoich umiejętności, oraz że doświadczają sytuacji zagrażających zdrowiu²⁷. Mężczyźni nieco mocniej niż kobiety sprzeciwiali się też sugestii, że chcieliby zmienić swoją pracę – ta różnica między płciami była przy tym wyraźniejsza wśród samozatrudnionych.

Spośród wymienionych cech środowiska pracy cztery oceny uległy statystycznie istotnej zmianie w okresie 2017–2021 – i w każdym przypadku były to zmiany pozytywne – w podobnej mierze dotyczyły mężczyzn i kobiet (Wykres 6.6).

²⁷ W przypadku kobiet przekonanie o negatywnym wpływie pracy na zdrowie wyraźnie nasilało się wraz z wiekiem – wśród mężczyzn też taki związek występował, ale był znacznie słabszy.

Wykres 6.6. Aspekty środowiska pracy, które uległy znaczącej poprawie w okresie 2017–2021 (skale 1–5)



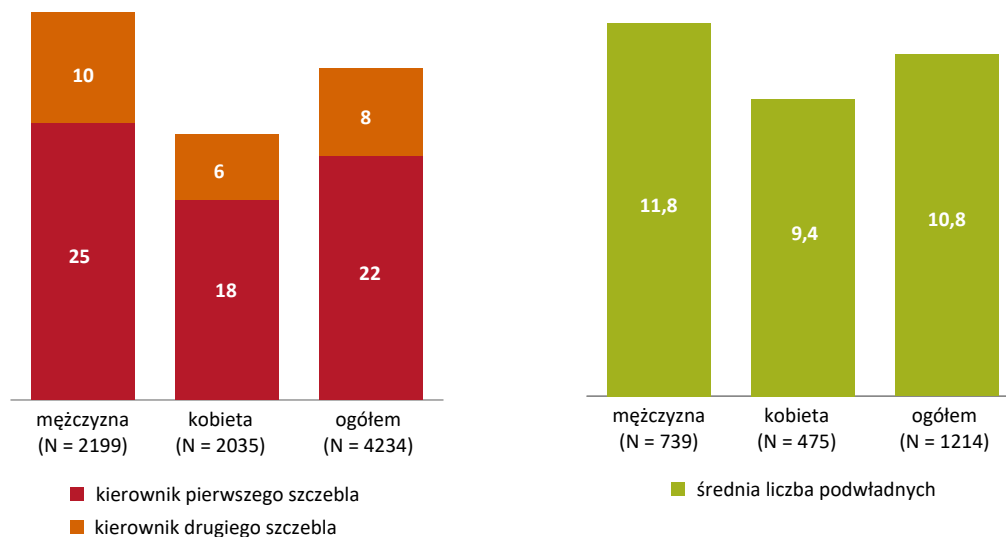
Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021, Nmin (mam możliwość realizacji swoich własnych pomysłów – BKL 2021) = 83.

Wzrosło poczucie możliwości realizowania własnych pomysłów, spadła zaś przeciętna chęć do zmiany pracy, problemy pogodzenia pracy z życiem rodzinnym i częstotliwość sytuacji grożących uszczerbkiem na zdrowiu. Zwłaszcza ta ostatnia zmiana może być nieco zaskakująca w kontekście podtrzymywanego w okresie 2020–2021 stanu zagrożenia pandemicznego i nieustannie obecnych w mediach komunikatów o ryzyku kontaktów międzyludzkich.

Relacje z przełożonymi

Mężczyźni częściej od kobiet piastują stanowiska kierownicze oraz mają średnio większą liczbę podwładnych (Wykres 6.7). Większa średnia liczba posiadanych podwładnych wynika m.in. z tego, że mężczyźni relatywnie częściej są kierownikami drugiego szczebla, czyli częściej mają podwładnych, którzy sami są kierownikami.

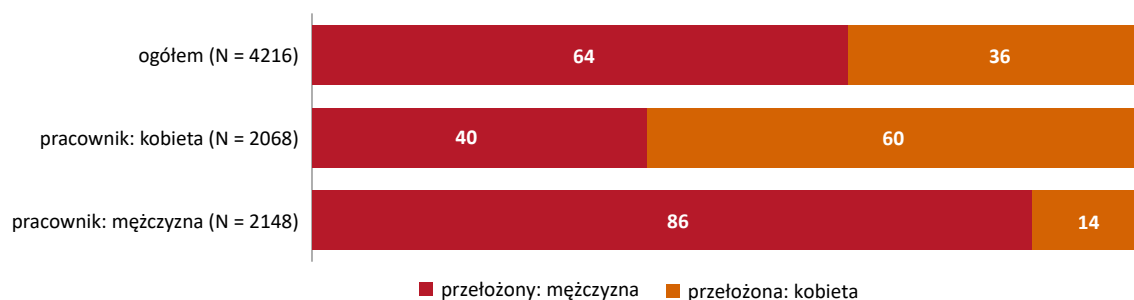
Wykres 6.7. Płeć a bycie kierownikiem pierwszego i drugiego szczebla oraz liczba podwładnych (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2021.

Z racji tego, że ludzie najczęściej pracują w zawodach i branżach dość jednorodnych pod względem płci, w większości przypadków przełożonymi kobiet są kobiety, a przełożonymi mężczyzn – mężczyźni. Wyraźnie pokazują to zagregowane dane z lat 2017, 2019 i 2021 (Wykres 6.8)²⁸.

Wykres 6.8. Płeć przełożonych i podwładnych zatrudnionych na umowę o pracę (%)

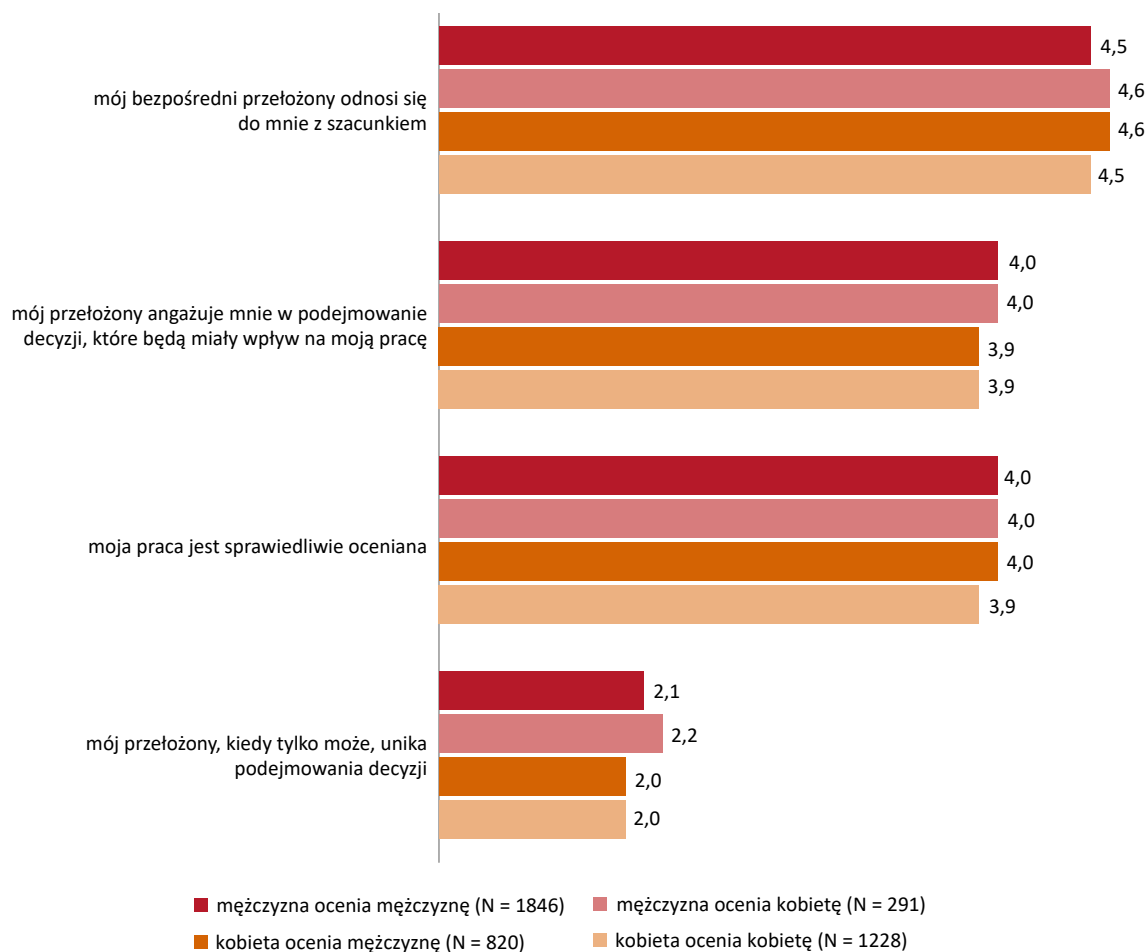


Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2019, 2021.

²⁸ Związek między płcią przełożonego a płcią podwładnych odnotowano też w Rejmer 2019.

Ogólnie pracownicy obojga płci w zdecydowanej większości pozytywnie oceniają swoich przełożonych pod względem okazywanego podwładnym szacunku, angażowania podwładnych w procesy decyzyjne mające wpływ na ich pracę, jak również sprawiedliwego oceniania ich pracy. Rzadko też krytykują swoich przełożonych za unikanie podejmowania decyzji. Co ważne, oceny te praktycznie nie zależą od płci przełożonych i podwładnych (Wykres 6.9).

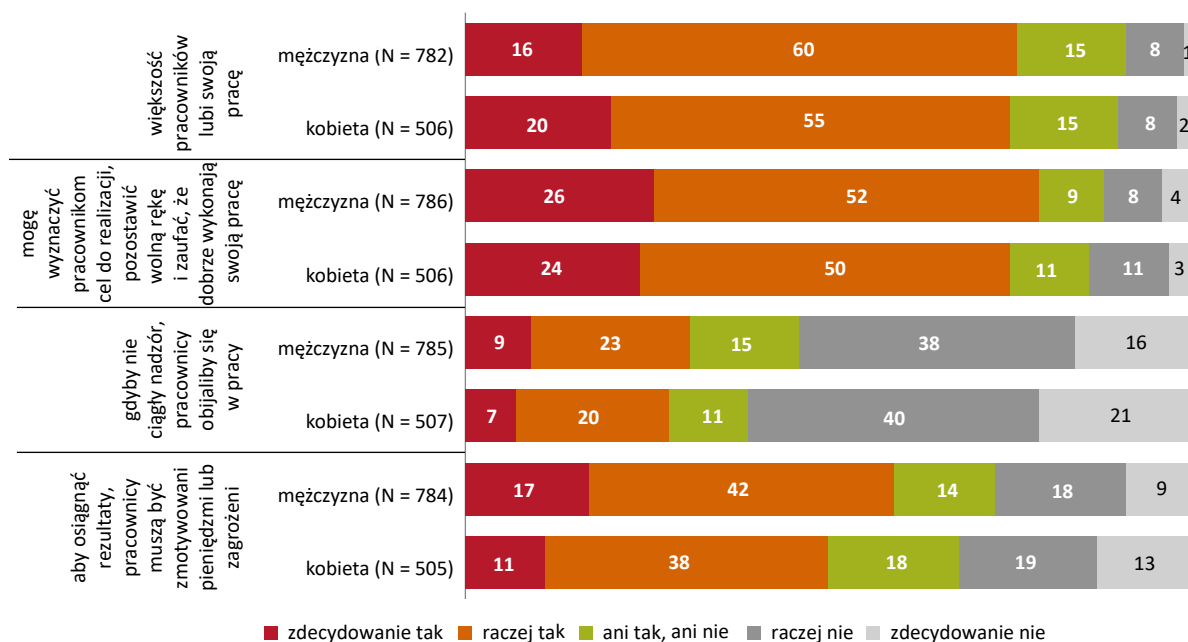
Wykres 6.9. Ocena przełożonych przez pracowników etatowych w zależności od płci pracownika i przełożonego (skala 1–5)¹



¹ Oznaczenia skali: 1 – zdecydowanie nie, 2 – raczej nie, 3 – ani tak, ani nie, 4 – raczej tak, 5 – zdecydowanie tak.
Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2019, 2021.

Pozytywnemu wizerunkowi przełożonych w oczach podwładnych odpowiada na ogół dobra opinia zwierzchników o pracy ludzi, którymi kierują (Wykres 6.10). Przełożeni uważają, że pracownicy raczej lubią swoją pracę, co odpowiada opisanym wcześniej opiniom samym pracowników²⁹. Kierownicy mają też na ogół zaufanie, że ludzie z ich zespołu dobrze wykonają powierzone sobie zadania, jeśli zostawi im się wolną rękę w realizacji postawionych celów. Nie oznacza to jednak rezygnacji z nadzoru. Choć większość zwierzchników opowiada się za ograniczoną kontrolą, ok. 30% uważa, że bez ciągłego nadzoru pracownicy obijaliby się w pracy. Podzielone są też opinie na temat konieczności stosowania wobec podwładnych metody „marchewki i kija”, ale przewagę – zwłaszcza wśród mężczyzn – ma przekonanie, że dla osiągnięcia rezultatów pracownicy muszą być motywowani pieniędzmi bądź sankcjami.

Wykres 6.10. Ocena przez przełożonych swoich pracowników a płeć przełożonego (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017, 2019, 2021.

²⁹ Patrz Wykres 6.4, Tabela 6.5.

Podsumowanie

Ogólnie wśród mężczyzn wyższy jest poziom aktywności zawodowej, w tym wyraźnie częściej od kobiet prowadzą oni własną działalność gospodarczą. Stałą cechą rynku pracy jest przy tym fakt silnej (auto)segregacji zawodowej. Struktura zawodowa w populacji pracujących mężczyzn i kobiet jest znacząco odmienna – w największym uproszczeniu kobiety dominują w pracy „z ludźmi”, a mężczyźni w pracy „z rzeczami”. Sytuacja ta ma wiele uwarunkowań, ale zasadniczo ma dobrowolny charakter i wynika z preferencji widocznych już na etapie wyboru ścieżki edukacyjnej. Jest ona widoczna zarówno w przypadku pracy najemnej, jak i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Większość prowadzących rekrutację pracodawców uważa, że płeć kandydatów do pracy nie gra roli. Wśród mniejszości, która preferuje określoną płęć na konkretne stanowiska, częściej wskazywani są mężczyźni, jednak dotyczy to głównie zawodów o bardzo niskich wymagach dotyczących wykształcenia. Okoliczność ta może uzasadniać większą motywację młodych kobiet do kontynuacji nauki na poziomie wyższym. Warto też zauważyć, że preferencje pracodawców pod względem płci są silnie związane z rodzajem wymaganych na danym stanowisku kompetencji i bardzo wyraźnie odpowiadają one rzeczywistym różnicom samooceny kompetencyjnej kobiet i mężczyzn.

Znikome są różnice między płciami w poziomie zadowolenia z pracy. Jedyna nieco wyraźniejsza (choć też niezbyt duża) różnica dotyczy zarobków – mniejsze zadowolenie kobiet jest oczywiście związane z przeciętnie niższym poziomem ich zarobków. Z drugiej strony mężczyźni częściej wykonują prace, w których silniej odczuwane jest ryzyko uszczerbku na zdrowiu.

Zdecydowanie pozytywnym wynikiem naszego badania jest fakt, że w bezpośrednich relacjach władzy między przełożonymi a podwładnymi płeć nie odgrywa praktycznie żadnej roli. Widoczne są co prawda nieznaczne różnice w stylu wykonywania ról przywódczych (mężczyźni jako zwierzchnicy troszkę mocniej akcentują znaczenie finansowego motywowania pracowników), ale niezależnie od płci własnej i swoich przełożonych, pracownicy uważają, że są traktowani z szacunkiem i sprawiedliwie oceniani.

Literatura

1. Carranza, E., Das, S., Kotikula A. (2023). *Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions*. World Bank Group–Jobs.
2. Czarnik, S., Kasperek, K. (2015). Segregacja płciowa na polskim rynku pracy. W: Górniak, J. (red.). *(Nie)wykorzystany potencjał. Szanse i bariery na polskim rynku pracy. Raport podsumowujący V edycję badań BKL z 2014 roku*. PARP. Warszawa–Kraków.
3. MGBI. (2022). *96 proc. chirurgów naczyniowych to mężczyźni, za to w stomatologii dziecięcej dominują kobiety. Analizy i raporty, 6 kwietnia 2022*. <https://www.mgbi.pl/blog/96-proc-chirurgow-naczyniowych-to-mezczyzni-za-to-w-stomatologii-dzieciej-dominuja-kobiety/>
4. OECD. (2021). *Man Enough? Measuring Masculine Norms to Promote Women's Empowerment. Social Institutions and Gender Index*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/6ffd1936-en>
5. Rejmer, P. (2019). Kobiety na rynku pracy. Kompetencje nie zależą od płci. *Rynek pracy*, 170(3): 43–46.

7. Pracownicy zagraniczni w Polsce po wybuchu wojny w Ukrainie

Wprowadzenie

W tym rozdziale przedstawiamy wyniki BKL dotyczące pracujących w Polsce cudzoziemców. W grupie tej szczególne miejsce zajmują osoby z Ukrainy, stanowiące zdecydowanie największą grupę pracowników zagranicznych w naszym kraju. Tym pracownikom, przybyłym do Polski zarówno przed wybuchem wojny w lutym 2022 r., jak i w jej trakcie, poświęcono specjalny zestaw pytań w ostatniej edycji badania z 2022 r. Ze względu na sposób doboru próby informacje na ich temat pozyskano od respondentów będących obywatelami polskimi³⁰.

W pierwszej części przedstawiamy podstawowe statystyki dotyczące Ukraińców zatrudnianych przez polskie firmy i współpracujących z obywatelami polskimi zatrudnionymi na umowę o pracę. Analizujemy, w jaki sposób współpraca ta zróżnicowana jest w zależności od sektora gospodarki, wielkości i formy własności firm, a także płci, wieku i wykształcenia polskich pracowników. Pokazujemy też, jak zmieniła się ona w następstwie trwającej wojny. W drugiej części rozdziału rozszerzamy analizę na ogół cudzoziemców, odwołując się do danych pochodzących od firm i dotyczących przyjmowania obcokrajowców do pracy na kluczowych dla firm stanowiskach. Przyglądamy się różnicom pomiędzy firmami, które są i nie są skłonne do zatrudniania cudzoziemców.

Zaprezentowane w tym rozdziale analizy są oparte na wynikach badania panelowego BKL z roku 2022, gdyż tylko w tym roku zadane zostały pytania dotyczące pracowników zagranicznych. Ze względu na to, że badanie obejmowało tylko jeden rok, przedstawione w tym rozdziale dane mają charakter przekrojowy. Wyniki opisujące zmiany, jakie zaszły

³⁰ W badaniu ludności pytania o ukraińskich współpracowników zadawane były zatrudnionym na umowę o pracę, mającym przełożonych – czyli w praktyce zdecydowanej większości pracowników etatowych (98%).

po wybuchu wojny w Ukrainie, nie wynikają więc z porównania danych z dwóch kolejnych pomiarów, ale oparte są na jednorazowych deklaracjach osób badanych.

Pracownicy ukraińscy w Polsce po wybuchu wojny

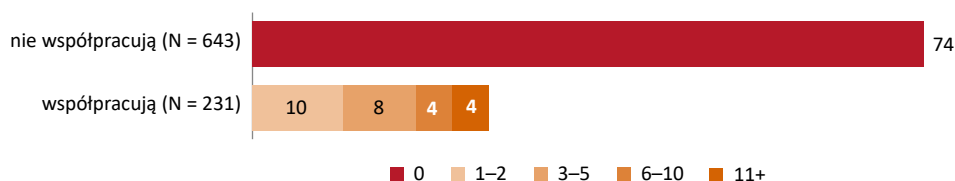
W ciągu dwóch miesięcy od rozpoczęcia wojny w Ukrainie w lutym 2022 r. granicę Polski przekroczyło ponad 3 mln uchodźców wojennych, z czego ponad 95% stanowili obywatele Ukrainy (Duszczyk, Kaczmarczyk 2022)³¹. Wojna zmieniła strukturę populacji migrantów z Ukrainy w Polsce. Przed wybuchem konfliktu Polskę zamieszkiwało ok. 1,35 mln Ukraińców, głównie pracujących mężczyzn. Po rozpoczęciu wojny większość uchodźców z Ukrainy stanowiły kobiety i dzieci przybywające w celach innych niż zarobkowe. Pomimo, że dużą część populacji uchodźców stanowiły osoby niepełnoletnie, migracje z Ukrainy nie pozostały bez wpływu na polski rynek pracy. W dniu 12 marca 2022 r. w życie weszła ustawa (Dz.U. 2022 poz. 583 z późn. zm.) pozwalająca na zatrudnianie przez polskich pracodawców osób z Ukrainy na podstawie powiadomienia, co znacznie uprościło procedury związane z podjęciem pracy. Jak zauważyła minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg, w ciągu roku od rozpoczęcia wojny w Ukrainie, po wprowadzeniu ustawy, pracę w Polsce znalazło ponad 900 tys. Ukraińców (Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie 2023).

Według okresowego badania pt. *Barometr polskiego rynku pracy* (Banyś 2022, 2023), odsetek firm zatrudniających Ukraińców sukcesywnie rośnie, a w 2022 r. odnotowany został rekordowy wzrost o 15 p.p. (z 34% do 49%). W ramach BKL w 2022 r. badaniem firm objęto przedsiębiorstwa mające załogę przynajmniej 50-osobową i 38% z nich odpowiedziało twierdząco na pytanie o zatrudnianie osób z Ukrainy. Dane z badania ludności BKL pozwalają uzupełnić te wyniki o perspektywę osób zatrudnionych na umowę o pracę – co czwarta z nich zadeklarowała, że wśród swoich współpracowników ma osoby z Ukrainy (Wykres 7.1). Jest przy tym znaczące, że współpraca ta najczęściej nie dotyczyła pojedynczych osób. **W większości przypadków deklarowano przynajmniej trzech ukraińskich współpracowników, a co trzeci respondent miał w swoim zespole ponad pięciu Ukraińców.**

³¹ Chociaż znaczącą większość przepływów stanowiły przyjazdy, wzrosła też liczba wyjazdów Ukraińców z Polski. Wysoka mobilność, związana z dużym udziałem migrantów tymczasowych, cechowała przy tym populację ukraińską w Polsce także przed wojną.

Świadczy to wyraźnie o tym, że pracownicy zza naszej wschodniej granicy mają tendencję do koncentrowania się w konkretnych zakładach pracy.

Wykres 7.1. Liczba współpracowników z Ukrainy wśród pracowników etatowych (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022.

Współpracę z Ukraińcami najczęściej (31%) deklarowano w branżach związanych z przemysłem, budownictwem i transportem (Tabela 7.1). W branżach tych podawano też zdecydowanie największą przeciętną liczbę współpracowników (ponad ośmiu), co po części wynika z tego, że firmy działające w tych branżach to często duże przedsiębiorstwa.

Wskaźniki współpracy rosły wraz z wielkością firmy; były wyższe w firmach prywatnych, a także wielooddziałowych. Nieco częściej kontakt ze współpracownikami ukraińskimi miały osoby młodsze. Nie było natomiast większych różnic między deklaracjami kobiet i mężczyzn, ani osób o różnym poziomie wykształcenia. Ten ostatni fakt jest godny odnotowania, ponieważ sugeruje, że **imigracja zarobkowa z Ukrainy nie ogranicza się do osób słabo wykształconych, gotowych wykonywać jedynie relatywnie proste prace.** Współgra to z wnioskami z badania Narodowego Banku Polskiego, że wśród migrantów z Ukrainy bardzo znaczący udział mają osoby z wyższym wykształceniem (Chmielewska-Kalińska, Dudek, Strzelecki, 2023).

Tabela 7.1. Ukraińscy współpracownicy w deklaracjach pracowników etatowych w podziale na branże, formy własności, typ placówki, wielkość firmy, wykształcenie, płeć i wiek (%)

Parametr		% pracowników etatowych współpracujących z Ukraińcami	Średnia liczba ukraińskich współpracowników ¹	Przeciętny % kobiet wśród ukraińskich współpracowników ²	N
branża	Przemysł, górnictwo, budownictwo, transport, handel i naprawa pojazdów, sprzedaż paliw	31	8,72	40	346
	Handel (bez paliw i pojazdów), zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	20	3,06	77	128
	Usługi specjalistyczne, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna	22	3,82	70	332
forma własności	publiczna ³	21	3,77	65	343
	prywatna	30	6,61	48	527
typ placówki	samodzielna firma	24	3,39	54	392
	oddział większej firmy	29	8,20	50	479
wielkość firmy	poniżej 50	21	3,48	46	286
	50–249	27	5,87	49	183
	250+	30	6,98	54	383
wykształcenie	niższe	28	7,18	44	174
	średnie	26	4,12	59	285
	wyższe	26	7,09	51	415
płeć	mężczyzna	25	5,49	30	432
	kobieta	27	6,26	68	442
wiek	18–35	30	5,95	56	326
	36–54	26	6,27	44	415
	55+	18	3,88	65	133

¹ Średnia obciąża (5%), ograniczająca skrzywienie wyników przez pojedyncze skrajne wartości. Z obliczeń wykluczono osoby niewspółpracujące (czyli takie, dla których deklarowana liczba współpracowników ukraińskich wynosiła zero).

² Obliczenie na podstawie średnich obciążeń (5%) z liczby ukraińskich współpracowniczek i współpracowników. Odsetek mężczyzn może być nieco zaniżony ze względu na to, że w skrajnie dużych grupach współpracowników ukraińskich (powyżej 20), które eliminowane były przez średnią obciąża, wyraźnie dominowali mężczyźni.

³ Zaliczono tu firmy państwowe lub komunalne, firmy z kapitałem mieszanym (publicznym i prywatnym), instytucje publiczne oraz organizacje innego typu.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2022.

Jeżeli chodzi o płeć współpracowników z Ukrainy, mniej więcej w połowie były to kobiety, a w połowie mężczyźni. Wypada podkreślić, że nie mówimy w tym wypadku o samych uchodźcach z czasu wojny, ale o wszystkich osobach pracujących z Polakami niezależnie od czasu, kiedy tę pracę podjęły.

Odsetek kobiet w grupie ukraińskich współpracowników zależał wyraźnie od branży.

Znaczącą przewagę kobiet można było zaobserwować w handlu, gastronomii, edukacji, opiece społecznej i pomocy społecznej. Z kolei mężczyźni stanowili przeważającą większość w branżach związanych z budownictwem i transportem, handlem i naprawą pojazdów oraz sprzedażą. Pod tym względem segregacja zawodowa migrantów z Ukrainy ze względu na płeć powiela wzorce typowe dla polskiego rynku pracy. Ciekawe jest też to, że niższy odsetek kobiet wśród współpracowników z Ukrainy deklarowały osoby pracujące w firmach prywatnych (w porównaniu z firmami innego typu), w których koncentrowało się zatrudnienie naszych wschodnich sąsiadów. Wiąże się to prawdopodobnie z tym, że firmy działające w branżach zdominowanych przez kobiety, takich jak edukacja czy opieka zdrowotna, są najczęściej firmami publicznymi lub firmami z kapitałem mieszanym.

Wśród pracujących na etat Polaków niemających aktualnie ukraińskich współpracowników zdecydowana większość (91%) nie miała takiego kontaktu także przed wojną (Tabela 7.2). Natomiast ci, którzy aktualnie mieli w zespole Ukraińców, prawie w połowie (47%) przyznali, że w następstwie wojny ich liczba wzrosła. Wzrost ten jeszcze silniej akcentowały firmy zatrudniające pracowników zza wschodniej granicy – odnotowało go 63% przedsiębiorstw³². Zdarzały się też sytuacje, gdy liczba ukraińskich (współ)pracowników spadła, ale należały one do rzadkości.

³² W badaniu firm o zmianę liczby pracowników z Ukrainy zapytano tylko firmy zatrudniające takich pracowników w momencie badania, a w badaniu ludności to pytanie zadano wszystkim osobom pracującym na umowę o pracę (oraz posiadającym przełożonego), zarówno współpracującym, jak i niewspółpracującym z osobami z Ukrainy.

Tabela 7.2. Zmiana liczby współpracowników z Ukrainy po wybuchu wojny (%)

Rodzaj zmiany	Pracownicy aktualnie			Firmy
	niemający ukraińskich współpracowników	mający ukraińskich współpracowników	Ogółem	aktualnie zatrudniające Ukraińców
spadek	9	13	10	6
brak zmiany	91	41	78	31
wzrost	0	47	12	63
ogółem	100	100	100	100
N	643	231	874	375

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności i pracodawców 2022.

Ponieważ pytania dotyczyły tylko kierunku zmian (wzrost, stabilizacja, spadek), nie dają one możliwości ilościowego oszacowania wielkości zmian. Wyniki te sugerują jednak wyraźnie, że **po wybuchu wojny liczba Ukraińców pracujących w Polsce znacząco wzrosła**. Taki wniosek jest też zgodny z danymi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, mówiącymi o 19-procentowym wzroście w 2022 r. zarejestrowanych w ZUS pracowników z Ukrainy, w szczególności kobiet uchodzących przed wojną (Błaszczak 2023), jak również danymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, mówiącymi o 900 tys. Ukraińców, którzy znaleźli w Polsce zatrudnienie od wybuchu wojny (Wiąrowska 2023).

Zatrudnianie cudzoziemców na kluczowe stanowiska w polskich firmach

W badaniu firm BKL z 2022 r. znalazły się dane dotyczące stosunku firm do możliwości zatrudnienia cudzoziemca na kluczowe stanowisko w firmie, a także związane z tym stanowiskiem wymagania i oczekiwania. Chociaż pracodawcy pytani byli o możliwość zatrudnienia cudzoziemca bez precyzowania narodowości, w dużej liczbie przypadków przyjęcie do pracy osoby z zagranicy oznacza w praktyce zatrudnienie migrantów z Ukrainy. **Firmy skłonne zatrudniać cudzoziemców na kluczowe stanowiska najczęściej działały w przemyśle, górnictwie, budownictwie, transporcie, opiece społecznej i pomocy zdrowotnej, a także handlu i usługach** (Tabela 7.3). W wymiarze geograficznym

na zatrudnienie cudzoziemców najbardziej otwarte były firmy w regionach zachodnim i centralnym, najmniej zaś w południowym³³.

Tabela 7.3. Skłonność do zatrudniania cudzoziemców na kluczowe stanowiska w podziale na branże, regiony, stanowiska i wielkość firmy (%)

		Czy na stanowisku może pracować cudzoziemiec						Akceptujący (ogółem) ¹	N
		Zdec. nie	Raczej nie	Jest to obojętne	Raczej tak	Zdec. tak	Ogółem		
branża	Przemysł i górnictwo	4	17	18	39	21	100	78	274
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	18	12	46	19	100	77	74
	Budownictwo i transport	7	19	19	38	18	100	75	106
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	9	18	15	41	16	100	73	194
region ²	Usługi specjalistyczne	12	34	19	27	8	100	54	142
	Edukacja	16	33	6	36	10	100	51	228
	północno-zachodni	6	17	13	46	18	100	76	130
	centralny	8	17	16	42	17	100	74	346
	południowo-zachodni	5	21	14	27	33	100	74	110
	wschodni	5	32	17	35	11	100	63	158
	północny	17	23	19	32	9	100	60	173
	południowy	10	44	3	35	8	100	46	101
kluczowe stanowiska (kategoria isco)	Robotnicy niewykwalifikowani	0	2	29	20	49	100	98	49
	Robotnicy wykwalifikowani	0	6	22	41	31	100	94	133
	Operatorzy i monterzy	1	8	17	52	22	100	91	103
	Pracownicy usług i sprzedawcy	8	24	22	30	16	100	67	74
	Średni personel	8	31	16	35	9	100	61	143
	Specjaliści	11	30	10	41	8	100	59	340
	Pracownicy biurowi	16	26	16	30	12	100	58	57
	Kierownicy	23	34	9	28	6	100	42	117
wielkość firmy	250+	6	25	16	35	18	100	69	152
	50–249	9	23	14	38	15	100	67	866

¹ Łączny odsetek odpowiedzi „jest to obojętne”, „raczej tak” i „zdecydowanie tak”.

² Makroregiony według klasyfikacji NUTS1.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

³³ Wynik ten może być jednak artefaktem badawczym, wynikającym z doboru stanowisk kluczowych do szczegółowej analizy w ramach badania. W firmach z sektora obejmującego przemysł, budownictwo, górnictwo i transport, w którym najczęściej znajdują zatrudnienie Ukraińcy, w regionie południowym do szczegółowej analizy w toku wywiadu częściej dobrane zostały akurat stanowiska, na których relatywnie rzadziej zatrudniani są cudzoziemcy (kierownicy i pracownicy biurowi kosztem robotników, operatorów i monterów).

Firmy otwarte na zatrudnianie cudzoziemców na kluczowe stanowiska częściej od pozostałych firm mają już w załodze pracowników z Ukrainy (Tabela 7.4). Warto przy tym odnotować, że firmy akceptujące migrantów zarobkowych rzadziej mają problemy z rekrutacją, co może wynikać z większej puli potencjalnych pracowników do wyboru. Firmy te podejmują też przeciętnie więcej działań wewnętrznych w celu podnoszenia umiejętności pracowników, choć rzadziej prowadzą dla pracowników kursy i szkolenia e-learningowe – co może być związane ze specyfiką działalności tych firm (są to w większości firmy działające w branżach produkcyjnych).

Tabela 7.4. Zatrudnienie osób z Ukrainy, prowadzenie szkoleń i skala problemów z rekrutacją wśród firm dopuszczających i niedopuszczających zatrudnienie cudzoziemca na kluczowym stanowisku (% , średnia)

Firmy	Zatrudnia osoby z Ukrainy (%)	Prowadzono kursy i szkolenia e-learningowe (%)	Średnia liczba działań na miejscu w celu podnoszenia umiejętności pracowników ¹	N	Występują problemy z rekrutacją (%)	N ²
niedopuszczające zatrudniania cudzoziemców	25	46	1,3	327	86	70
dopuszczające zatrudnianie cudzoziemców	44	36	1,8	684	62	234

¹ Minimalna liczba podejmowanych działań to 0, a maksymalna – 5.

² Liczba firm poszukujących pracowników.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

Firmy gotowe zatrudnić cudzoziemca na kluczowe stanowisko średnio wymagają mniejszego doświadczenia od kandydatów w porównaniu do pozostałych firm (Tabela 7.5). Te różnice występują we wszystkich kategoriach branży, stanowiska, wielkości oraz lokalizacji firmy, ale w szczególności widzimy to w firmach działających w przemyśle, górnictwie, budownictwie i transporcie oraz firmach zlokalizowanych w centralnej, południowej i wschodniej Polsce. Różnica wymaganego doświadczenia najbardziej widoczna jest też w odniesieniu do stanowisk kierowniczych oraz pracowników biurowych. Można domniemywać, że w firmach, w których oczekuje się większego doświadczenia, stanowiska te wymagają też lepszej znajomości lokalnych realiów prawnych i rynkowych, co musi stanowić dodatkową barierę w przypadku cudzoziemców.

Tabela 7.5. Średnie oczekiwane doświadczenie pracownika na kluczowym stanowisku (w latach) w podziale na branże, regiony, stanowiska i wielkość firmy

		Firmy nie dopuszczające zatrudniania cudzoziemców	Firmy dopuszczające zatrudnianie cudzoziemców
branża	Przemysł, górnictwo, budownictwo i transport	3,28	2,05
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	2,52	2,22
	Usługi specjalistyczne, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3,00	2,17
region	centralny	3,47	2,36
	południowy	3,48	1,58
	wschodni	2,49	1,53
	północno-zachodni	2,39	2,27
	południowo-zachodni	2,67	2,11
	północny	2,71	2,09
kluczowe stanowiska (kategoria ISCO)	kierownicy	4,53	3,49
	specjaliści	2,56	2,38
	średni personel	2,13	1,89
	pracownicy biurowi	2,46	1,57
	pracownicy usług i sprzedawcy	1,88	1,68
	robotnicy wykwalifikowani i niewykwalifikowani, operatorzy i monterzy	2,38	1,81
wielkość firmy	50–249	2,97	2,13
	250+	3,04	2,14

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022,

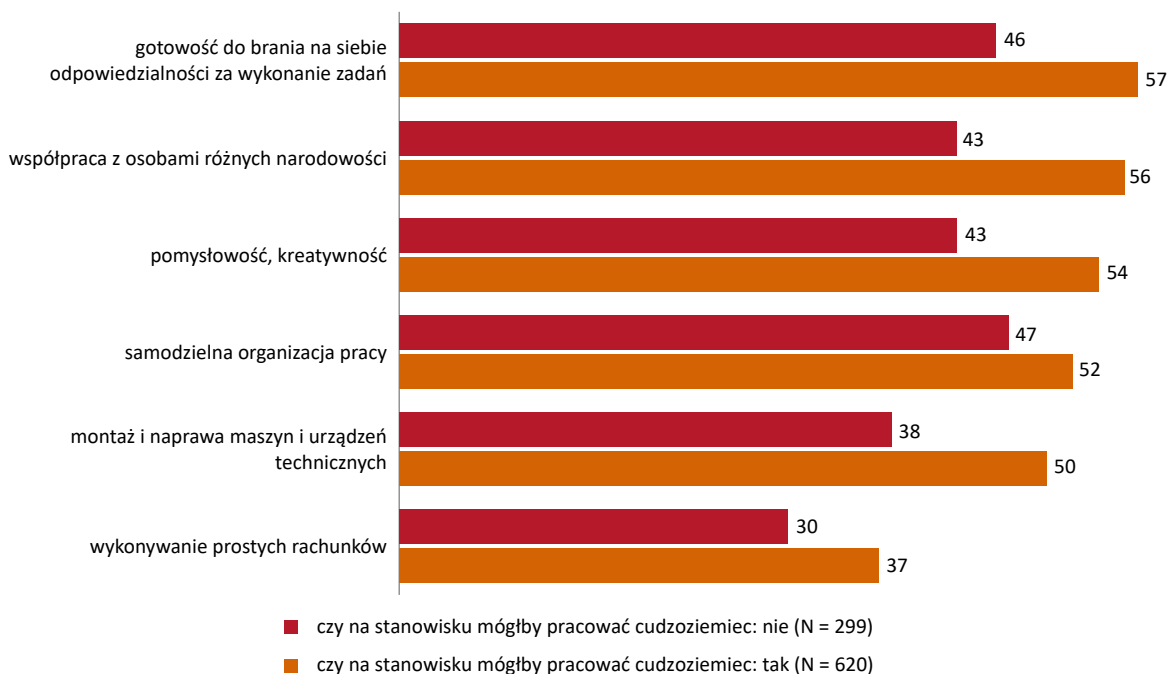
Nmin (firmy z regionu południowego dopuszczające zatrudnienie cudzoziemca na kluczowe stanowisko) = 7.

Firmy otwarte na zatrudnienie cudzoziemca na kluczowe stanowisko częściej uważają, że w najbliższych trzech latach osoby na tym stanowisku będą w większym stopniu potrzebowały kompetencji ogólnych, takich jak odpowiedzialność, samodzielność, pomysłowość i kreatywność, ale też umiejętności współpracy z osobami różnych narodowości (Wykres 7.2)³⁴. Kompetencje związane z samodzielnym i twórczym rozwiązywaniem problemów są przydatne w każdej branży i na każdym stanowisku. Postępujący rozwój

³⁴ Na wykresie uwzględniono kompetencje, dla których prognozowany wzrost znaczenia w sposób statycznie istotny korelował z otwartością na zatrudnianie cudzoziemców (korelacja mierzona miarą tauB Kendalla).

technologiczny oraz współczesne zmiany rynku pracy, takie jak zwiększona mobilność międzynarodowa oraz dynamiczny charakter stanowisk i zadań dodatkowo sprawiają, że **coraz bardziej na znaczeniu zyskują kompetencje „miękkie”: twórcze, poznawcze, międzykulturowe czy związane z inteligencją emocjonalną** (Przytuła 2018). Ponadto firmy zatrudniające cudzoziemców na kluczowe stanowisko postrzegają jako przyszłościowe niektóre kompetencje twarde, takie jak naprawa i montaż urządzeń technicznych oraz wykonywanie prostych rachunków. Skądinąd są to kompetencje związane z zawodami, w jakich często pracują imigranci z Ukrainy.

Wykres 7.2. Prognozowany wzrost znaczenia różnych kompetencji w najbliższych 3 latach a gotowość zatrudnienia cudzoziemca na kluczowym stanowisku (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

Warto podkreślić, że przekonanie o wzroście znaczenia umiejętności współpracy z osobami różnych narodowości w najbliższych trzech latach podziela bardzo duża część firm, niezależnie od branży, regionu, wielkości czy kategorii zawodowej związanej z kluczowym stanowiskiem (Tabela 7.6).

Tabela 7.6. Przewidywana zmiana znaczenia umiejętności współpracy z osobami różnych narodowości w najbliższych 3 latach w podziale na branże, regiony, stanowiska i wielkość firmy (%)

		Współpraca z osobami różnych narodowości						Zyska (ogółem)	N
		Znacznie straci	Trochę straci	Nie zmieni się	Trochę zyska	Znacznie zyska	Ogółem		
branża	Edukacja	1	2	35	43	19	100	62	215
	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	3	36	43	17	100	60	70
	Usługi specjalistyczne	1	2	42	35	19	100	54	125
	Przemysł i górnictwo	0	4	47	39	11	100	49	242
	Budownictwo i transport	0	4	52	27	17	100	44	95
	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	1	3	55	31	10	100	41	172
region	południowo-zachodni	0	0	30	41	30	100	70	97
	centralny	1	2	31	49	17	100	66	305
	wschodni	0	0	49	34	17	100	51	158
	północno-zachodni	2	10	42	35	12	100	46	96
	północny	0	4	58	31	7	100	38	163
	południowy	0	4	76	14	6	100	20	99
kluczowe stanowiska (kategoria ISCO)	specjaliści	1	3	35	40	21	100	61	320
	pracownicy usług i sprzedawcy	3	2	42	40	13	100	53	65
	technicy i inny średni personel	0	0	52	37	10	100	48	125
	kierownicy	0	4	50	32	15	100	47	107
	robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	0	3	51	33	13	100	46	123
	operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	0	5	50	32	13	100	45	85
	pracownicy wykonujący prace proste	0	0	56	42	2	100	44	38
	pracownicy biurowi	2	11	43	38	6	100	44	51
wielkość firmy	250+	1	2	44	42	11	100	53	139
	50–249	1	3	45	36	15	100	51	779

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie pracodawców 2022.

W największym stopniu przekonanie takie żywią firmy działające w edukacji, opiece zdrowotnej, pomocy społecznej i usługach specjalistycznych. Co ciekawe, są to branże w których pracuje stosunkowo mniej Ukraińców. Możliwe jednak, że w związku

ze zmieniającą się strukturą migracji, która skutkuje zwiększoną dostępnością kobiet z Ukrainy oraz wysokim stopniem feminizacji we wspomnianych branżach, kompetencja ta jest postrzegana jako zyskująca na znaczeniu.

Opinia o wzroście znaczenia współpracy w środowisku międzynarodowym najpowszechniejsza jest wśród przedsiębiorstw z południowo-zachodniej i centralnej Polski. Są to regiony, które jeszcze przed wybuchem wojny cechowały się wyższymi wskaźnikami migracji, a także większą liczbą wydawanych zezwoleń na pracę oraz rejestrowanych oświadczeń o zamiarze powierzenia zatrudnienia cudzoziemcowi (Górny i in. 2019).

Podsumowanie

W związku z bardzo niekorzystnymi trendami demograficznymi w Polsce kwestia imigracji ekonomicznej należy do kluczowych wyzwań stojących przed polską polityką gospodarczą. Ogólnie polskie firmy są w przeważającej mierze otwarte na zatrudnianie obcokrajowców i w związku z tym większość z nich spodziewa się też rosnącego znaczenia kompetencji umożliwiających harmonijną współpracę w zespołach zbudowanych z ludzi różnych narodowości. W ostatnim czasie niedobory siły roboczej na polskim rynku pracy uzupełniane były w przeważającej mierze przez pracowników z Ukrainy, w szczególności w sektorach gospodarki niewymagających wyższego wykształcenia, takich jak przemysł czy budownictwo.

W następstwie rosyjskiej agresji na Ukrainę znacząco zmienił się charakter i struktura demograficzna imigracji ukraińskiej, co wiązać się musi z zaburzeniem naturalnego procesu dostosowania między podażą i popytem na pracę świadczoną przez pracowników zza naszej wschodniej granicy. Należy oczekiwać, że związane z tym wyzwania dla polskiego rynku pracy będą mieć charakter długofalowy – także w perspektywie zakończenia wojny i konieczności odbudowy Ukrainy ze zniszczeń wojennych.

Z punktu widzenia polityki publicznej stałym wyzwaniem jest i będzie konieczność zadbania o długofalową integrację społeczną ludności napływowej. Potrzebne jest zbadanie potrzeb imigrantów oraz opracowanie kompleksowych planów integracji społecznej oraz zawodowej imigrantów, którzy planują zostać w Polsce na dłużej. Plany te powinny obejmować regulacje prawne ułatwiające uchodźcom podjęcie pracy w Polsce, odpowiednie wsparcie dla firm,

które zatrudniają bądź chciałyby zatrudnić osoby z Ukrainy, a także wsparcie programów, których celem jest integracja społeczna i zawodowa imigrantów.

Literatura

1. Banyś, M. (2022). *Barometr Polskiego Rynku Pracy 2022*. Personnel Service. https://personnelservice.pl/wp-content/uploads/2022/03/Barometr-Polskiego-Rynku-Pracy_Personnel-Service_2022.pdf
2. Banyś, M. (2023). *Barometr Polskiego Rynku Pracy I półrocze 2023*. Personnel Service. https://personnelservice.pl/wp-content/uploads/2023/03/Barometr-Polskiego-Rynku-Pracy_I-polrocze-2023.pdf
3. Błaszczak, A. (2023). Rekordowa liczba cudzoziemców pracujących w Polsce. *Rzeczpospolita*. <https://www.rp.pl/rynek-pracy/art37798471-rekordowa-liczba-cudzoziemcow-pracujacych-w-polsce>
4. Chmielewska-Kalińska, I., Dudek, B., Strzelecki, P. (2023). *Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce. Raport z badania ankietowego*. NBP. Warszawa.
5. Duszczyk, M., Kaczmarczyk, P. (2022). Wojna i migracja: napływ uchodźców wojennych z Ukrainy i możliwe scenariusze na przyszłość, *CMR Spotlight*, 4(39).
6. Górny, A., Kołodziejczyk, K., Madej, K., Kaczmarczyk, P. (2019). *Nowe obszary docelowe w imigracji z Ukrainy do Polski. Przypadek Bydgoszczy i Wrocławia na tle innych miast*. Ośrodek Badań nad Migracjami. Warszawa. <https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2019/11/WP118176.pdf>
7. Podkarpacki Urząd Wojewódzki w Rzeszowie. (2023). *Minister Małag o realizacji programów z zakresu polityki społecznej*. <https://www.gov.pl/web/uw-podkarpacki/minister-malag-o-realizacji-programow-z-zakresu-polityki-spoecznej>
8. Przytuła, S. (2018). Kompetencje pracowników wobec wyzwań globalnego rynku pracy. *Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu*, 512: 194–205.
9. Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Dz.U. 2022 poz. 583 z późn. zm.
10. Wiązowska, K. (2023). Ukraińcy nie załamali polskiego rynku pracy. Wręcz przeciwnie. *Bankier.pl*. <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Ukrajnicy-nie-zalamali-polskiego-ryнку-pracy-Wrecz-przeciwnie-8495020.html>

8. Sytuacja osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy

Wprowadzenie

W Polsce udział osób posiadających orzeczenia o niepełnosprawności w ogóle ludności w wieku produkcyjnym (18–59/64 l.) wynosi według GUS 6% (GUS, 2022a). Znacznie więcej Polaków, choć nie posiada formalnego statusu osoby niepełnosprawnej, doświadcza problemów zdrowotnych, które poważnie utrudniają im wykonywanie codziennych czynności. Według GUS (2021, s. 62), w 2019 r. w Polsce żyło 23% takich osób, biorąc pod uwagę wszystkie grupy wiekowe. **Dane te pokazują, iż różnego rodzaju utrudnień w codziennym funkcjonowaniu doświadcza blisko 1/4 dorosłych mieszkańców Polski.**

Biorąc pod uwagę skalę zjawiska i jego znaczenie z punktu widzenia podnoszenia jakości życia mieszkańców i lepszego wykorzystania potencjału rozwojowego, warto wykorzystać dane BKL, aby pokazać sytuację osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy i porównać ją z sytuacją osób pełnosprawnych. Porównanie to pozwoli lepiej ocenić sytuację osób z niepełnosprawnościami oraz pomoże zidentyfikować te czynniki, które (poza samymi ograniczeniami zdrowotnymi) powodują, że rynkowa sytuacja tych dwóch grup osób jest radykalnie odmienna. Dokonanie takiego porównania jest głównym celem tego rozdziału, a cel ten chcemy zrealizować odpowiadając na trzy zasadnicze pytania:

- 1) Jak wygląda sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami i jak różni się od sytuacji osób pełnosprawnych?
- 2) Jak osoby z niepełnosprawnościami oceniają swoje kompetencje i w jakich obszarach można zidentyfikować ich największe deficyty kompetencyjne?
- 3) Jak wygląda aktywność edukacyjna osób z niepełnosprawnościami – czy swoje kompetencje próbują rozwijać i jakie bariery utrudniają im ten rozwój?

Rozdział składa się z czterech części. W pierwszej przedstawiono dane kontekstowe – pokazujące sposób definiowania zjawiska niepełnosprawności oraz próby szacowania jego skali na podstawie różnych źródeł danych i różnych sposobów jego ujmowania.

Wykorzystując zewnętrzne w stosunku do BKL dane, pokazano też, jak zmieniła się sytuacja osób z niepełnosprawnościami w Polsce na przestrzeni ostatnich lat. Trzy pozostałe części rozdziału bazują już na danych BKL. W pierwszej z nich przedstawiono bardziej szczegółowo sytuację zawodową osób z niepełnosprawnościami, odnosząc się do formy ich zatrudnienia, stanowisk, na jakich są zatrudnieni, faktycznego i oczekiwanego wynagrodzenia.

Druga część poświęcona jest przedstawieniu wyników samooceny kompetencji osób z niepełnosprawnościami i ich porównaniu z oceną kompetencji osób pełnosprawnych.

W ostatniej części zwrócono natomiast uwagę na aktywność edukacyjną osób z niepełnosprawnościami, charakteryzując jej formy oraz wskazując na bariery utrudniające jej podejmowanie.

Wszystkie analizy, bazujące na wynikach badań BKL, jakie zaprezentowano w tym rozdziale, zostały przeprowadzone na danych z badań niepanelowych z lat 2017, 2019, 2021.

W próbach z tych lat znalazło się 596 osób z orzeczoną niepełnosprawnością, co pozwoliło na wykonanie analiz pokazujących sytuację tych osób na rynku pracy, zróżnicowanie samooceny kompetencji, a także ich aktywność edukacyjną. Ze względu na stosunkowo niewielką reprezentację osób z niepełnosprawnościami w badaniach panelowych³⁵, zdecydowaliśmy się nie włączać tych danych do analizy, gdyż uniemożliwiłoby to wyciągnięcie trafnych wniosków o zmianie sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

W badaniu ludności prowadzonym w BKL w latach 2017–2022 zadawano pytania dotyczące utrudnień w codziennym życiu wynikających z długotrwałej choroby, niepełnosprawności, innych dolegliwości czy też problemów natury psychicznej. Doświadczających takich utrudnień dopytano również o posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności. Dla zapewnienia porównywalności wyników przeprowadzonych analiz z danymi międzynarodowymi jako osoby z niepełnosprawnościami traktować będziemy tylko te, które posiadały takie orzeczenia (niepełnosprawność prawna). Analizując aktywność edukacyjną, uwzględnimy jednak również grupę osób, które nie posiadają orzeczeń o niepełnosprawności, ale doświadczają trudności w codziennym funkcjonowaniu (niepełnosprawność biologiczna).

³⁵ W założycielskiej próbie panelowej w 2017 roku znalazło się 286 osób z niepełnosprawnościami, co stanowiło 7% wszystkich wtedy przebadanych. Natomiast w ostatniej fali panelu z 2022 roku było już tylko 75 takich osób.

Definicja i skala niepełnosprawności w Polsce i w innych państwach OECD

W krajach OECD odsetek osób z niepełnosprawnościami wynosi od 3% do 27% (OECD, 2022), a tak duże różnice wynikają z odmiennego definiowania i postrzegania tego zjawiska.

Nawet gdyby we wszystkich rozpatrywanych państwach zastosowano jednakowe kryterium niepełnosprawności (np. posiadanie formalnego orzeczenia o niepełnosprawności lub ujednolicone pytania o subiektywne doświadczanie niepełnosprawności) wciąż kwestie takie jak związana z tematyką niepełnosprawności stygmatyzacja, autostygmatyzacja, świadomość społeczna i inne czynniki społeczno-kulturowe będą silnie wpływały na wyniki oficjalnych statystyk.

W Polsce dane dotyczące liczby osób z niepełnosprawnościami różnią się w zależności od źródła, co wynika najczęściej z zastosowania odmiennych definicji niepełnosprawności. Najczęściej rozróżnia się dwa typy niepełnosprawności: niepełnosprawność prawną (posiadanie formalnego orzeczenia o niepełnosprawności) i niepełnosprawność biologiczną (deklarowane poważne trudności w wykonywaniu typowych dla danego wieku aktywności)³⁶. Najbardziej aktualne (IV kwartał 2022 r.) dane dla ludności Polski w wieku 16–89 l. pochodzą z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (GUS, 2022a) i dotyczą osób posiadających formalne orzeczenie o niepełnosprawności (niepełnosprawność prawną). Odsetek takich osób wynosi nieco ponad 8%, z czego: 28% to osoby mające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, 48% to osoby mające orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a 24% orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności. Wśród osób w wieku produkcyjnym (18–59/64 l.) **odsetek osób posiadających jakiekolwiek orzeczenie o niepełnosprawności wyniósł 6%**. Inaczej prezentują się wyniki pochodzące z badania GUS i zrealizowane według metodologii Eurostatu, zgodnie z którą niepełnosprawność definiuje się jako – wynikającą z problemów zdrowotnych – ograniczoną zdolność wykonywania czynności, jakie ludzie zwykle wykonują (ujęciu temu bliżej jest to niepełnosprawności rozumianej jako biologiczna). **Badanie GUS wykazało, że pod koniec 2019 r. takich osób było w Polsce niemal 23%** (GUS, 2021, s. 62). Wyniki badań BKL z lat 2017–2021 są zbieżne z wynikami GUS pod względem wartości wskaźnika niepełnosprawności prawnej, która

³⁶ Zgodnie z definicją Głównego Urzędu Statystycznego.

wg BKL wynosi 6% dla osób w wieku produkcyjnym (18–59/64 l.), nieco niższy jest natomiast odsetek osób deklarujących trudności w wykonywaniu codziennych czynności (15%).

Osoby z niepełnosprawnością są z w znaczenie gorszej sytuacji na rynku pracy niż osoby pełnosprawne. Często są wykluczone z możliwości pozyskania wartościowej pracy, osiągają niższe dochody, a brak pełnej sprawności powoduje, że wycofują się z aktywności zawodowej, nawet mimo posiadanych zdolności i chęci (OECD, 2021).

Sytuację rynkową osób z niepełnosprawnościami w Polsce omówiono w raporcie z badań BKL z 2015 r., a zawarte w nim wnioski były raczej pesymistyczne. Raport pokazywał, że **sytuacja zawodowa tej grupy społecznej w tamtym okresie była znacząco gorsza niż grupy osób pełnosprawnych: pracowało tylko 27% z nich, posiadali oni gorsze wykształcenie, zarabiali mniej i częściej pracowali na niepełną część etatu. Jednocześnie osoby z niepełnosprawnością, które poszukiwały zatrudnienia, często posiadały kwalifikacje i kompetencje porównywalne do osób bezrobotnych nieposiadających orzeczenia o niepełnosprawności** (Magierowski i Strzebońska, 2015).

Według najnowszych danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności **współczynnik aktywności zawodowej w grupie osób z niepełnosprawnością w wieku produkcyjnym wyniósł pod koniec 2022 r. 33,5%, natomiast wskaźnik zatrudnienia 31,6%** (GUS, 2022a), podczas gdy dla ogółu populacji Polski w wieku produkcyjnym wyniósł on 79% (GUS, 2022b, s. 8). Natomiast zgodnie z europejskim Raportem Praw Człowieka (ang. *European Human Rights Report*) Polska plasuje się na 11. miejscu (na 27 krajów członkowskich UE) pod kątem wysokości wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, a na czwartym miejscu – jeśli chodzi o różnicę zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i sprawnych (Buchanan i Hammersley, 2023).

Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, między 2009 a 2019 r. aktywność ekonomiczna osób z niepełnosprawnościami stopniowo wzrastała (GUS, 2019). Według tego badania zmalała również stopa bezrobocia w tej grupie, choć nadal w 2019 r. była ona wyższa niż dla ogółu populacji Polski (7,2% vs 5,2%). Podobne trendy można zauważyć w raporcie „Osoby niepełnosprawne na rynku pracy” (GUS, 2018, s. 5). Zgodnie z nim, między 2008 a 2017 r. współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym wzrósł o 5 p.p., wskaźnik zatrudnienia także o 5,5 p.p., a stopa bezrobocia spadła o 3,8 p.p.

Chcąc lepiej zrozumieć sytuację zawodową osób z niepełnosprawnościami, poza statystykami dotyczącymi ich zatrudnienia warto przyjrzeć się najczęstszym jego formom. Badanie z 2021 r. wykazało, że **najwięcej osób z niepełnosprawnością pracuje w obszarze usług administrowania i działalności wspierającej (30,3%)** z czego znaczną część stanowi **działalność ochroniarska (18,7%)** oraz **działalność usługowa związana ze sprzątaniem i zagospodarowaniem terenów zieleni (8,4%)** – a 23,5% pracuje w **przetwórstwie przemysłowym, szczególnie przy produkcji artykułów spożywczych (GUS, 2021)**.

Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy wg badań BKL 2017–2021

Z międzynarodowych badań i oficjalnych statystyk, o których wspomniano w pierwszej części tego rozdziału, wynika, że osoby z niepełnosprawnością są mniej aktywne zawodowo, a ich pozycja rynkowa jest mniej korzystna niż osób pełnosprawnych. Tę tendencję potwierdzają dane BKL dotyczące formy zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Jak pokazano w tabeli 8.1, **osoby z niepełnosprawnościami w porównaniu do pełnosprawnych pracują rzadziej w oparciu o umowę o pracę (40% w stosunku do 63%). Rzadziej też prowadzą działalność gospodarczą czy gospodarstwo rolne (9% w stosunku do 17%). Wyraźnie częściej natomiast pomagają nieodpłatnie w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej lub rolnej (17% wobec 12%) i angażują się w różne formy działalności wolontaryjnej – szczególnie w postaci świadczenia ogólnie pojmowanej pomocy (50% wobec 33%).**

Tabela 8.1. Rodzaj wykonywanej pracy osób pełnosprawnych oraz z orzeczoną niepełnosprawnością i jej stopniem (%)

Rodzaj wykonywanej pracy	Osoby pełnosprawne	Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością ogółem	Stopień orzeczonej niepełnosprawności		
			Lekka	Umiarkowana	Znaczna
samodzielna działalność gospodarcza/rolna	17	9	14	8	7
umowa o pracę	63	40	41	44	26
umowa o dzieło lub zlecenie	13	14	10	17	8
umowa nieformalna	7	4	9	3	3
nieodpłatna pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej/rolnej	12	17	16	15	24
bezpłatne praktyki/staż	4	2	4	3	0
aktywność na rzecz organizacji pozarządowej	7	10	4	11	13
aktywność na rzecz szkoły lub instytucji edukacyjnej	10	6	7	6	4
aktywność na rzecz kościoła, wspólnoty parafii/związku wyznaniowego	8	11	17	10	9
aktywność na rzecz organizacji lub partii politycznej	1	4	3	4	3
aktywność na rzecz swojej okolicy, miejscowości lub osiedla	10	17	18	18	11
bezpośrednia pomoc ludziom spoza rodziny i kręgu najbliższych znajomych	33	50	49	51	48
N	7000	265	59	155	51

Uwaga: procenty nie sumują się do 100, ze względu na możliwość jednoczesnego podejmowania różnej aktywności.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021.

Osoby z niepełnosprawnościami są wyraźnie zróżnicowane wewnętrznie, a czynnikiem mającym na to wpływ jest stopień niepełnosprawności. Im jest ona znaczniejsza, tym bardziej ogranicza aktywność zawodową. **Osoby z orzeczoną znaczną niepełnosprawnością wyraźnie rzadziej są zatrudnione w jakiejkolwiek formie, a częściej pomagają nieodpłatnie w rodzinnej działalności lub udzielają się w organizacjach pozarządowych.**

Kolejną kwestią, która pozwala pokazać sytuację rynkową osób z niepełnosprawnościami, są stanowiska, na których są one zatrudnione, bez względu na formę zatrudnienia. Dane w tabeli 8.2 pokazują, że również pod tym względem sytuacja osób z niepełnosprawnościami jest gorsza niż pełnosprawnych pracowników. Można zauważyć, że **osoby z niepełnosprawnościami w porównaniu do pełnosprawnych pracowników częściej pracują w mniej specjalistycznych zawodach, raczej wykonawczych** (robotnicy wykwalifikowani, operatorzy maszyn i urządzeń i robotnicy niewykwalifikowani – ogółem 53% w porównaniu do 35%). **Mniej takich osób, w przeciwieństwie do pełnosprawnych, jest zatrudnianych na stanowiskach specjalistycznych** (kierownicy, specjaliści i technicy oraz personel średniego szczebla – ogółem 23% wobec 42% pełnosprawnych). Interesujące staje się uwzględnienie w takiej analizie stopnia orzeczonej niepełnosprawności. Okazuje się bowiem, że im poważniejsza niepełnosprawność, tym paradoksalnie więcej takich osób pracuje zarówno na stanowiskach specjalistycznych, jak również jako robotnicy wykwalifikowani. Wytłumaczeniem tego faktu może być to, że osoby z takimi poważnymi niepełnosprawnościami (np. ruchu) mogą być nadal zatrudniane na stanowiskach specjalistycznych, gdzie przy umysłowym charakterze takiej pracy nie stanowi to bariery. Niestety brak w badaniu informacji o charakterze niepełnosprawności nie pozwala zweryfikować tego wniosku.

Zróznicowanie form i stanowisk zatrudnienia osób pełnosprawnych i posiadających orzeczenia o niepełnosprawności przekłada się na niższe wynagrodzenia osób z niepełnosprawnościami, co pokazują dane w Tabeli 8.3. W przypadku pracujących – bez względu na formę zatrudnienia – **osoby z niepełnosprawnościami zarabiają miesięcznie przeciętnie 1000 zł netto mniej**. Co ciekawe, osoby ze znaczną orzeczoną niepełnosprawnością zbliżają się pod względem wysokości wynagrodzenia do ogółu zatrudnionych pełnosprawnych, co wynikać może z tego, że częściej pracują na specjalistycznych stanowiskach (choć nadal zarabiają przeciętnie ponad 600 zł mniej niż osoby pełnosprawne).

Również oczekiwania płacowe osób pełnosprawnych i z orzeczoną niepełnosprawnością różnią się w podobny sposób. Biorąc pod uwagę kwotę wynagrodzenia, którą jedni i drudzy uznają za zadowalającą, to różnice te sięgają prawie 900 zł. I rosną, jeśli chodzi o stawki wynagrodzenia uznane za bardzo zadowalające – pełnosprawni byliby pozytywnie zaskoczeni przeciętnym wynagrodzeniem wynoszącym około 6500 zł, podczas gdy osobom z niepełnosprawnością wystarczyłoby 5000 zł.

Tabela 8.2. Zawód wykonywanej pracy osób pełnosprawnych oraz z orzeczoną niepełnosprawnością i jej stopniem (bez względu na formę zatrudnienia) (%)

Stanowisko	Osoby pełnosprawne	Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością ogółem	Stopień orzeczonej niepełnosprawności		
			Lekka	Umiarkowana	Znaczna
kierownicy	8	4	5	5	5
specjaliści	20	8	3	8	10
technicy i inny średni personel	14	11	7	12	10
pracownicy biurowi	7	8	10	8	5
pracownicy usług i sprzedawcy	16	16	20	17	13
robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy	17	28	26	26	32
operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń	10	13	12	12	15
pracownicy wykonujący prace proste	8	12	17	12	10
N	7013	456	81	240	135

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021.

Tabela 8.3. Przeciętne wynagrodzenie netto i oczekiwania płacowe osób pełnosprawnych oraz z orzeczoną niepełnosprawnością i jej stopniem (PLN)

Wynagrodzenie i oczekiwania co do wynagrodzenia	Osoby pełnosprawne	Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością ogółem	Stopień orzeczonej niepełnosprawności		
			Lekka	Umiarkowana	Znaczna
przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach					
średnia	3503	2375	2301	2326	2869
mediana	3000	2250	2015	2273	2817
odchylenie standardowe	2599	1283	1567	1152	1392
N	4752	116	27	77	12
najniższa miesięczna pensja netto, za którą podjąłby pracę					
średnia	2987	2344	2334	2301	2419
mediana	2800	2500	2500	2475	2500
odchylenie standardowe	1794	1532	1018	1258	2075
N	8522	596	102	305	189
pensja miesięczna netto uznana za w miarę zadowalającą					
średnia	4156	3275	3232	3139	3517
mediana	3600	3000	3000	3000	3000
odchylenie standardowe	2666	2191	1514	1813	2924
N	8522	596	102	305	189
pensja miesięczna netto uznana za bardzo zadowalającą					
średnia	6426	4992	5031	4688	5462
mediana	5000	4500	4000	4500	5000
odchylenie standardowe	6323	4054	4176	3087	5184
N	8522	596	102	305	189

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021.

Pod względem oczekiwań co do wynagrodzenia na tle wszystkich osób z niepełnosprawnością wyróżniają się nieco osoby z orzeczonymi znacznymi niepełnosprawnościami: oczekują one nieco większych zarobków. Może to wynikać nie tyle z faktu zatrudnienia na lepszych stanowiskach – pytano wszystkich, nie tylko już pracujących – ale także z realnych potrzeb, w tym przypadku związanych z koniecznością radzenia sobie z trudnościami.

Przedstawione dane pokazują więc, że sytuacja osób z niepełnosprawnościami różni się i to negatywnie od sytuacji osób pełnosprawnych – są zatrudniani w mniej korzystnych formach i częściej na stanowiskach wykonawczych, mniej specjalistycznych. Przekłada się to w bezpośredni sposób na ich wynagrodzenia, ale też oczekiwania płacowe ogółu takich osób, nie tylko tych już pracujących.

Samoocena kompetencji osób z niepełnosprawnościami

Aby uzupełnić dotychczas przedstawiony obraz, warto spojrzeć na to, jak osoby z niepełnosprawnościami oceniają swoje kompetencje oraz na to, czy (i jakie) działania w kierunku ich rozwoju podejmują.

W szczegółowych Tabelach 8.7 i 8.8 umieszczonych w aneksie przedstawiono poziom samooceny kompetencji, ze względu na poziom posiadanego wykształcenia oraz wiek, wśród osób pełnosprawnych i z orzeczoną niepełnosprawnością. **Na poziomie ogólnym osoby z niepełnosprawnością oceniały wszystkie swoje kompetencje niżej niż osoby pełnosprawne** – co pokazuje Wykres 8.1. **Największe różnice dotyczyły takich kompetencji jak: sprawność fizyczna, posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem i obsługa specjalistycznych programów komputerowych.** W przypadku gorszej sprawności fizycznej, ta obserwacja jest dość oczywista, biorąc pod uwagę różnice pomiędzy obiema kategoriami. Występowanie tych różnic potwierdzają także wyniki obiektywnych testów – tak realizowanych w innych badaniach (OECD, 2022), jak i zadawanych w kilku edycjach badania BKL³⁷. W przypadku badania BKL różnica w poprawnych odpowiedziach osób z niepełnosprawnościami i pełnosprawnych w testach obiektywnych jest największa w przypadku kompetencji cyfrowych (różnica 1 pkt na skali 5-punktowej powstałej przez zsumowanie odpowiedzi na pięć zadawanych pytań testowych³⁸). Różnica w podobnym, składającym się z pięciu zadań teście kompetencji matematycznych, dochodziła do połowy punktu. Wskazuje to wyraźnie na niższe kompetencje cyfrowe osób z niepełnosprawnościami,

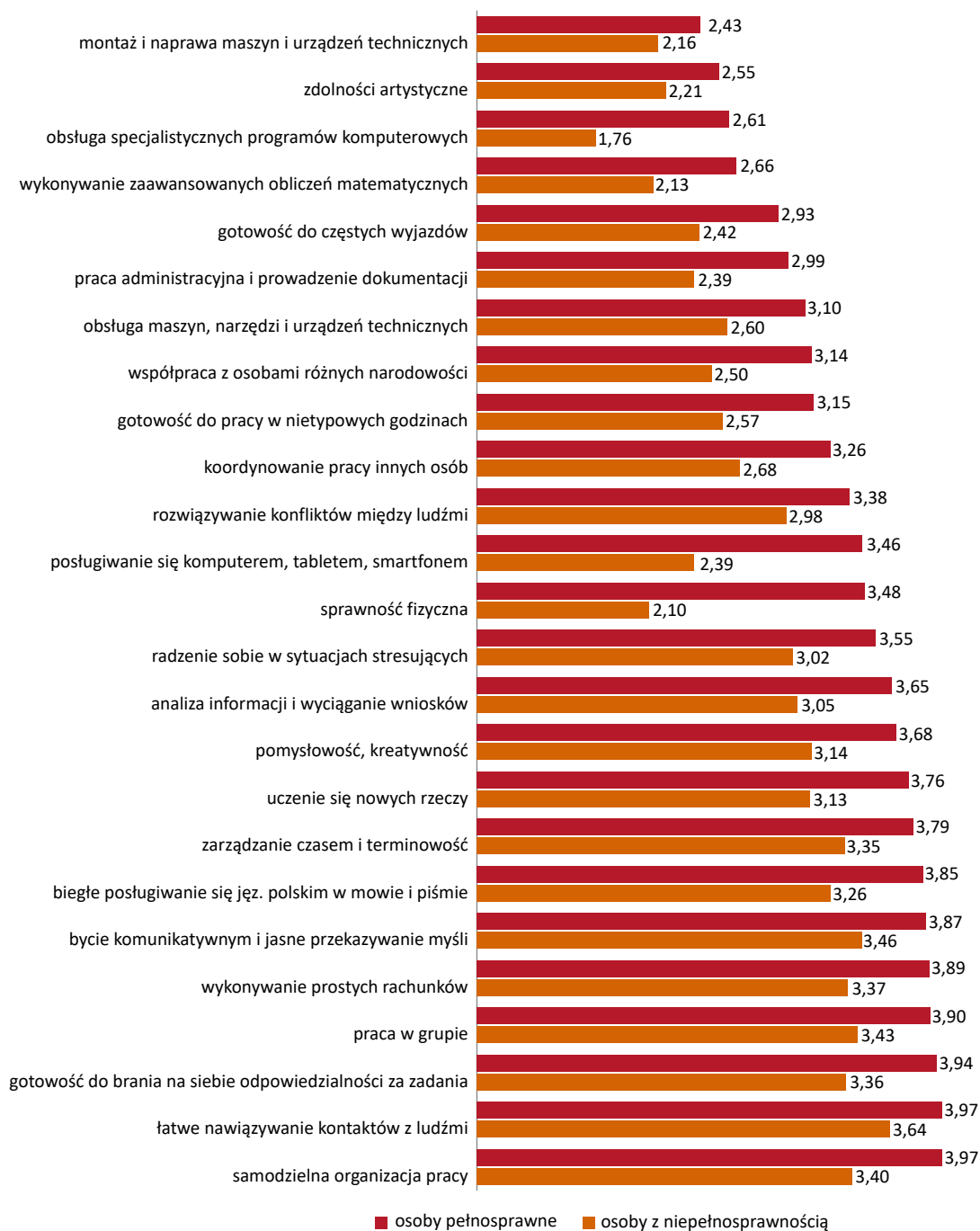
³⁷ W badaniu ludności z 2017 r. przeprowadzono krótki test kompetencji komputerowych, w 2019 r. kompetencji językowych, a w 2021 r. kompetencji matematycznych.

³⁸ Osoby pełnosprawne odpowiedziały poprawnie na przeciętnie 2,58 z pięciu zadań, a osoby z niepełnosprawnościami na 1,67 z pięciu zadań.

które – należy podkreślić – są szczególnie ważne we współczesnym świecie, gdyż stanowią podstawę do nabywania i rozwijania umiejętności, ale też do korzystania z różnego rodzaju usług, także zdrowotnych czy wspierających.

Czynnikami wpływającymi na poziom posiadanych kompetencji są też wykształcenie oraz wiek. Osoby z niepełnosprawnościami, które były gorzej wykształcone, deklarowały niższy poziom posiadanych kompetencji. Także osoby w starszym wieku wskazywały na nieco niższy poziom kompetencji niż młodzi. Te różnice przejawiają się szczególnie wyraźnie w przypadku kompetencji cyfrowych, które są znacząco niższe wśród gorzej wykształconych i starszych osób z niepełnosprawnościami. Dodatkowym czynnikiem obniżającym samooceny posiadanych kompetencji jest poziom orzeczonej niepełnosprawności – znaczniejsza niepełnosprawność, tym niższy poziom posiadanych umiejętności.

Wykres 8.1. Przeciętny poziom posiadanych kompetencji ogólnych wśród osób z orzeczeniem niepełnosprawności i pozostałych (średnia na skali od 1 – niski poziom do 5 – wysoki poziom)

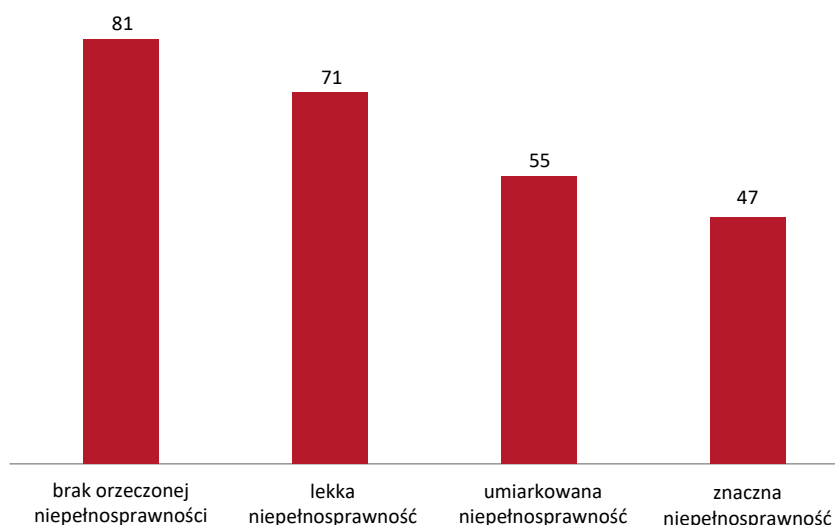


Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021,
Nmin (osoby z niepełnosprawnością – współpraca z osobami różnych narodowości) = 575.

Aktywność edukacyjna osób z niepełnosprawnościami

Niepełnosprawność jest czynnikiem istotnie różnicującym nie tylko poziom posiadanych kompetencji, lecz także zakres działań służących ich rozwojowi. Dane BKL z lat 2017–2021 wskazują, że **swoje kompetencje w jakikolwiek sposób³⁹ w ciągu ostatniego roku poprzedzającego badanie rozwijało 81% osób pełnosprawnych i 55% osób z niepełnosprawnościami**: różnica pomiędzy tymi grupami wynosi więc aż 26 p.p. Poziom aktywności edukacyjnej różnicuje też stopień orzeczonej niepełnosprawności (Wykres 8.2).

Wykres 8.2. Niepełnosprawność i jej stopień a aktywność edukacyjna (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021, Nmin (lekka niepełnosprawność) = 72.

Osoby z orzeczoną niewielką niepełnosprawnością zdecydowanie częściej rozwijają swoje kompetencje niż osoby ze znaczną niepełnosprawnością: odsetki wynoszą odpowiednio 71% i 47%. Pokazuje to, że **analizując aktywność edukacyjną tej grupy osób i możliwe wsparcie, trzeba brać pod uwagę nie tylko sam fakt posiadania niepełnosprawności, lecz także zróżnicowanie jej stopnia czy rodzaju**. Niestety, w badaniach

³⁹ Ten syntetyczny wskaźnik aktywności edukacyjnej obejmuje uczestnictwo w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy poprzedzających badanie.

ludności BKL 2017–2021 nie zadawano pytań dotyczących rodzaju niepełnosprawności badanych, nie dysponujemy więc informacjami, które mogłyby pokazać zróżnicowanie aktywności edukacyjnej ze względu na rodzaj niepełnosprawności (np. upośledzenie narządu ruchu, choroby narządu wzroku, zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu)⁴⁰.

Niższą aktywność edukacyjną obserwujemy również w grupie osób, które nie mają orzeczonej niepełnosprawności, ale deklarują, że problemy zdrowotne utrudniają im codzienne funkcjonowanie (niepełnosprawność biologiczna). W badanej próbie znalazło się 8% takich respondentów (777 osób), wśród których 67% deklaroowało rozwijanie swoich kompetencji w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy. Poziom aktywności edukacyjnej jest więc w tej grupie osób nawet nieco niższy niż wśród osób z orzecznym lekkim stopniem niepełnosprawności (71%). Wskazuje to, że **zły stan zdrowia i różnego rodzaju ograniczenia (potwierdzone bądź niepotwierdzone orzeczeniem o niepełnosprawności) silnie wpływają na możliwości rozwoju**. Wniosek ten jest zgodny z wynikami badań prezentowanych przez Golinowską i in. (2016), które wskazują, że osoby cierpiące na wielochorobowość dwukrotnie rzadziej uczestniczą w edukacji formalnej niż osoby niedoświadczające takich ograniczeń zdrowotnych. Wpływ zdrowia na aktywność edukacyjną potwierdza też analiza regresji (Worek 2019), która pokazuje, że przy kontroli innych zmiennych osoby oceniające swój stan zdrowia jako dobry mają ponad półtorakrotnie większe szanse na uczestnictwo w edukacji formalnej i pozaformalnej w porównaniu z osobami twierdzącymi, że ich stan zdrowia jest zły.

Niepełnosprawność i zły stan zdrowia silnie wpływają na podejmowanie każdego rodzaju aktywności edukacyjnej, ale ich wpływ jest szczególnie widoczny w przypadku kształcenia formalnego (Tabela 8.4). Wśród ogółu badanych w BKL osób w wieku 18–69 l. odsetek uczących się formalnie wynosił 12%, przy czym wśród pełnosprawnych wynosił on 13%, a wśród osób z niepełnosprawnościami 5%. Pomijając oczywiste zróżnicowanie tej formy aktywności edukacyjnej w różnych grupach wieku i patrząc na tendencje w całej populacji, widzimy że **osoby z niepełnosprawnościami uczestniczą w edukacji formalnej ponad dwuipółkrotnie rzadziej niż osoby pełnosprawne**.

⁴⁰ Warto też wziąć pod uwagę, że niektóre grupy osób z niepełnosprawnościami mogą być wykluczone z badania BKL nawet jeśli zostały do niego wylosowane i miały wystarczające predyspozycje psychiczne do udzielenia odpowiedzi. Taka sytuacja dotyczy np. osób z zaburzeniami głosu, mowy i chorób słuchu).

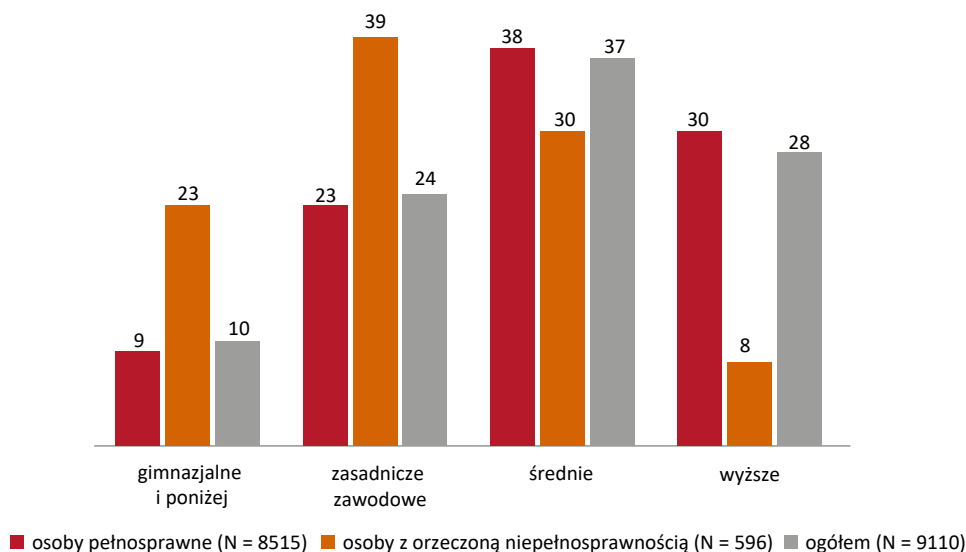
Tabela 8.4. Uczestnictwo w różnych typach aktywności edukacyjnej a sytuacja zdrowotna i niepełnosprawność (osoby w wieku 18–69 l.) (%)

Typ edukacji	Brak poważnych problemów zdrowotnych	Problemy zdrowotne ale brak orzeczenia o niepełnosprawności	Lekka niepełnosprawność	Umiarkowana niepełnosprawność	Znaczna niepełnosprawność	Ogółem
edukacja formalna	13	7	2	6	5	12
kursy, szkolenia związane z pracą	46	27	24	16	6	42
uczenie się w miejscu pracy (inne niż kursy i szkolenia)	31	21	13	10	3	29
kursy, szkolenia niezwiązane z pracą	26	16	9	11	6	24
samodzielne uczenie się	70	63	58	49	46	68
N	7738	777	102	305	169	9091

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021.

Jednym z możliwych wyjaśnień niskiego poziomu aktywności edukacyjnej osób z niepełnosprawnościami może być ich relatywnie niski – w porównaniu z osobami pełnosprawnymi – poziom wykształcenia. Jak pokazano na wykresie 8.3, **blisko 1/4 osób posiadających orzeczoną niepełnosprawność ma jedynie wykształcenia gimnazjalne lub niższe, podczas gdy w grupie nieposiadających orzeczeń odsetek ten wynosi jedynie 9%.** Bardzo duże różnice pomiędzy osobami pełnosprawnymi i posiadającymi orzeczoną niepełnosprawność występują też pod względem **odsetka osób z wykształceniem wyższym: w grupie osób z niepełnosprawnościami takich osób jest 8%, podczas gdy w grupie osób pełnosprawnych jest on blisko czterokrotnie wyższy (30%).**

Wykres 8.3. Poziom wykształcenia wśród osób pełnosprawnych i posiadających orzeczenie o niepełnosprawności (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021, N = 9110.

Biorąc pod uwagę, że wykształcenie jest bardzo silnym predyktorem aktywności edukacyjnej w dorosłym życiu⁴¹, można założyć, że **niższy poziom wykształcenia osób z niepełnosprawnościami jest czynnikiem przynajmniej częściowo wyjaśniającym ich mniejsze zaangażowania w rozwój kompetencji**. Warto jednak zwrócić uwagę, że różnice w poziomie wykształcenia występują nie tylko pomiędzy osobami posiadającymi i nieposiadającymi orzeczeń o niepełnosprawności, ale także pomiędzy deklarującymi posiadanie poważnych problemów zdrowotnych, choć niemających orzeczeń o niepełnosprawności i tymi, którzy takich problemów nie mają. Jak pokazano w tabeli 8.5, wśród doświadczających poważnych problemów zdrowotnych, odsetek osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym wynosi 14%, i jest o 5 p.p. wyższy niż wśród osób niedoświadczających takich problemów. Duże różnice pomiędzy tymi grupami występują także w przypadku wykształcenia wyższego. Co prawda, w grupie osób nieposiadających orzeczeń o niepełnosprawności odsetek badanych z wykształceniem wyższym jest większy niż wśród osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności (odpowiednio 17% i 7%), jednak jest on znacznie niższy niż w przypadku osób niedoświadczających

⁴¹ Według różnych badań przy kontroli innych zmiennych osoby z wykształceniem wyższym mają ponad trzykrotnie większe szanse na uczenie się w wieku dorosłym niż osoby z wykształceniem niższym (gimnazjalnym lub zawodowym (por Worek 2019, Rynko 2013)).

poważnych problemów w codziennym życiu (31%). **Wskazuje to, iż analizując sytuację osób z niepełnosprawnościami, czy ogólniej osób doświadczających problemów zdrowotnych, warto brać pod uwagę nie tylko niepełnosprawność prawną, ale także biologiczną, gdyż w istocie czynnikiem kształtującym możliwości rynkowe i społeczne takich osób jest ich stan zdrowia, nie zawsze weryfikowany formalnym orzeczeniem o niepełnosprawności.**

Tabela 8.5. Uczestnictwo w różnych typach aktywności edukacyjnej a sytuacja zdrowotna i niepełnosprawność (osoby w wieku 18–69 l.) (%)

Aktywność edukacyjna	Brak poważnych problemów zdrowotnych	Problemy zdrowotne ale brak orzeczenia	Lekki stopień niepełnosprawności	Umiarkowany stopień niepełnosprawności	Znaczny stopień niepełnosprawności	Ogółem
gimnazjalne i poniżej	9	14	22	22	25	10
zasadnicze zawodowe	22	31	45	39	38	24
średnie	38	37	26	30	31	37
wyższe	31	17	7	10	7	28
ogółem	100	100	100	100	100	100
N	7738	777	102	305	169	9091

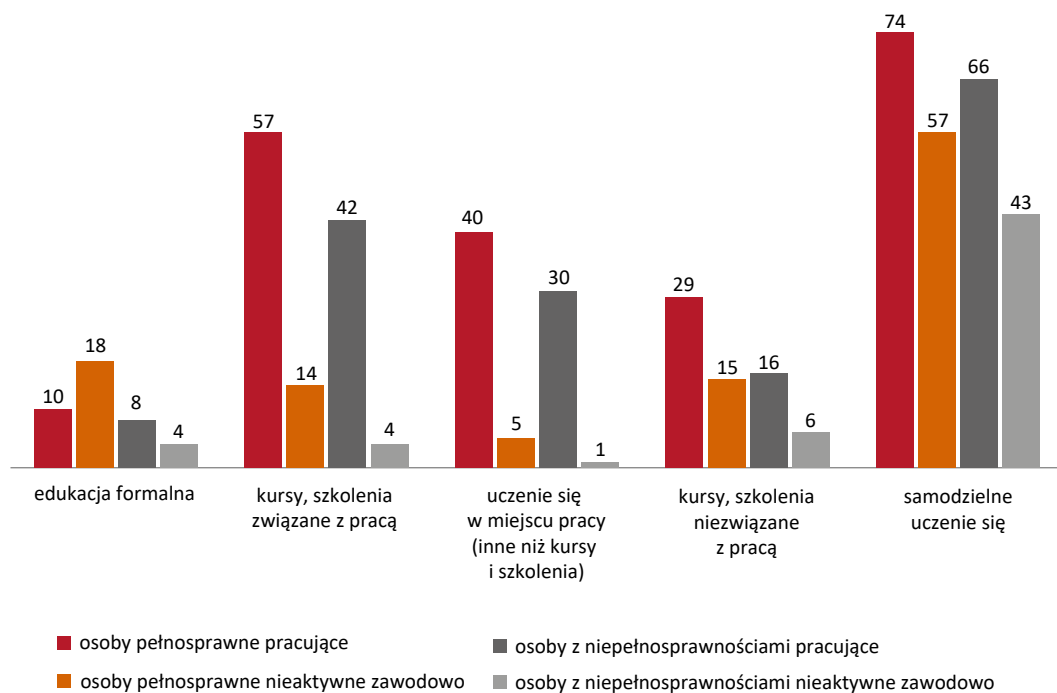
Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021.

Aktywność edukacyjna jest też silnie powiązana z aktywnością zawodową, a konieczność rozwijania kompetencji wymaganych w pracy jest najsilniejszym bodźcem do uczenia się i rozwoju (Worek 2019; OECD 2022). Wpływ zatrudnienia na aktywność edukacyjną widoczny jest zarówno wśród osób pełnosprawnych, jak i osób z niepełnosprawnościami.

Jak pokazano na Wykresie 8.4, pracujące osoby z niepełnosprawnościami rozwijają swoje kompetencje kilkakrotnie częściej niż osoby z niepełnosprawnościami bierne zawodowo. Z oczywistych względów dotyczy to kursów i szkoleń związanych z pracą, uczenia się w miejscu pracy, ale również kursów i szkoleń niezwiązanych z pracą oraz (choć w nieco mniejszym stopniu) nieformalnego uczenia się. Pracujące osoby z niepełnosprawnościami są pod względem aktywności edukacyjnej bardziej zbliżone do pracujących osób

pełnosprawnych niż do biernych zawodowo osób z niepełnosprawnościami. Podobna tendencja jest obserwowana także w innych krajach (OECD, 2022).

Wykres 8.4. Aktywność edukacyjna (formalna, pozaformalna, nieformalna) a niepełnosprawność i aktywność zawodowa (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021, Nmin (osoby z niepełnosprawnościami nieaktywne zawodowo, uczenie się w miejscu pracy inne niż kursy i szkolenia) = 2.

Zgodnie z wynikami prezentowanymi w Tabeli 8.6, osoby z niepełnosprawnościami, podobnie jak osoby pełnosprawne, najczęściej uczą się w sposób nieformalny. Osoby uczące się w ten sposób najczęściej korzystają z materiałów dostępnych w internecie, z programów radiowych i telewizyjnych, z materiałów drukowanych: z każdego rodzaju tych materiałów korzystała blisko 1/4 osób z niepełnosprawnościami (Tabela 8.6). Ponad 20% badanych osób z niepełnosprawnościami rozwijało swoje umiejętności także poprzez instruktaż dotyczący obsługi nowego sprzętu czy oprogramowania. W zasadzie z każdej z uwzględnianych form uczenia się osoby z niepełnosprawnościami korzystają rzadziej niż osoby pełnosprawne. Wyjątkiem jest uczenie się z programów radiowych czy telewizyjnych: osoby z niepełnosprawnościami korzystają z nich nieco częściej niż osoby pełnosprawne (różnica

ta jest jednak niewielka, bo wynosi jedynie 3 p.p.). Warto zwrócić uwagę na to, że nawet z tak wydawałoby się łatwo dostępnej formy uczenia się, jak korzystanie z materiałów dostępnych w , osoby z niepełnosprawnościami korzystają zdecydowanie rzadziej niż osoby pełnosprawne (różnica 25 p.p.). **Barierą utrudniającą korzystanie z tej formy uczenia się mogą być wskazywane wcześniej słabo rozwinięte kompetencje cyfrowe. Na kwestię tę należy zwrócić szczególną uwagę, gdyż brak takich kompetencji utrudnia nie tylko uczenie się z materiałów dostępnych online, lecz także korzystanie z różnego rodzaju usług, także usług medycznych, które mogą być szczególnie przydatne dla tej kategorii osób.**

Osoby z niepełnosprawnościami zdecydowanie rzadziej: uczą się też z książek i innych materiałów drukowanych (różnica 16 p.p.) oraz uczestniczą w stacjonarnych kursach i szkoleniach związanych z pracą oraz zajęciach sportowych (różnica 14 p.p.). Przegląd tych danych wskazuje, że **niepełnosprawność silnie utrudnia korzystanie z każdej formy rozwijania kompetencji, niezależnie czy jest to edukacja formalna, pozaformalna, czy nieformalna.** Oczywiście należy pamiętać, że populacja osób z niepełnosprawnościami jest bardzo zróżnicowana zarówno pod względem poziomu, jak i rodzaju niepełnosprawności. Bardzo wysoki poziom niepełnosprawności może uniemożliwiać korzystanie z różnych form rozwoju, np. z treningów sportowych, uczestnictwa w zajęciach, które wymagają określonego poziomu sprawności manualnej, psychofizycznej.

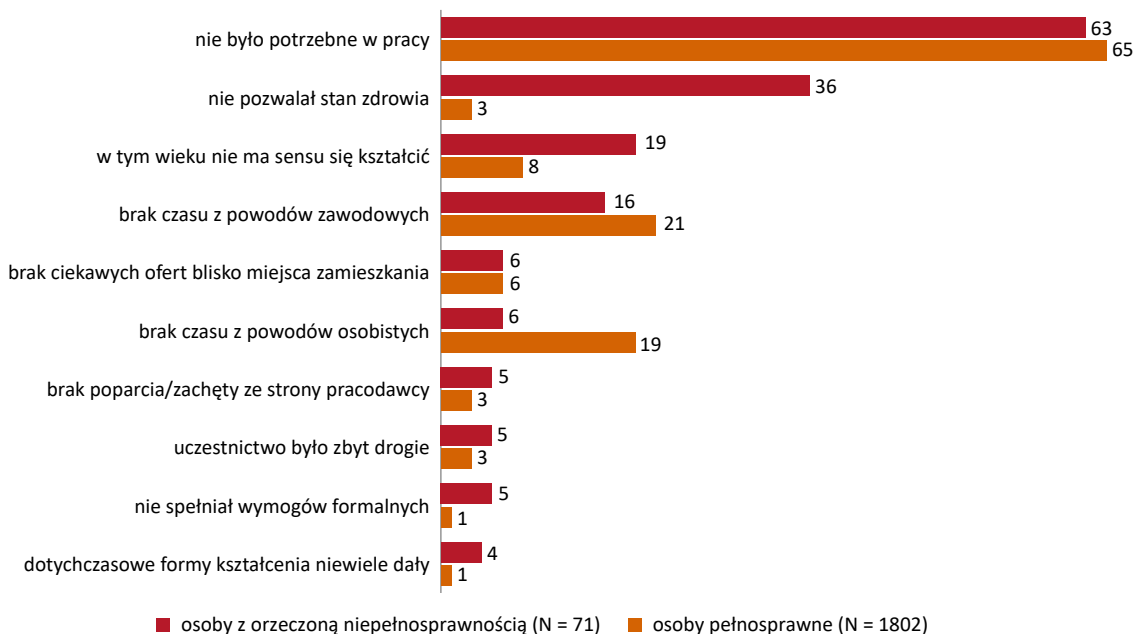
Tabela 8.6. Sposoby rozwijania kompetencji wśród osób z niepełnosprawnościami i pełnosprawnych (%)

Sposób rozwijania kompetencji	Osoby pełnosprawne	Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością	Ogółem
samodzielne uczenie się – z materiałów internetowych	49	24	47
samodzielne uczenie się – z programów telewizyjnych, radiowych	21	24	21
samodzielne uczenie się – z książek, magazynów lub innych materiałów drukowanych	39	23	38
instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania	22	21	22
samodzielne uczenie się – od członków rodziny lub wspólnie z nimi	18	14	18
samodzielne uczenie się – od przyjaciół, znajomych, współpracowników lub wspólnie z nimi	24	13	23
wykonywanie zadań w pracy przy wsparciu innej osoby, np. przełożonego lub współpracownika (mentoring, coaching)	20	11	20
spotkania międzyczespołowe, których celem była wymiana wiedzy	14	9	14
okresowa obserwacja pracy innego pracownika (tzw. job-shadowing)	11	8	11
samodzielne uczenie się – przy użyciu programów komputerowych	18	7	18
samodzielne uczenie się – muzea, wystawy, galerie	10	6	9
zajęcia sportowe (np. treningi, kursy sportowe)	19	5	18
czasowe wykonywanie zadań na innym stanowisku pracy w celach szkoleniowych (rotacja)	9	4	9
samodzielne uczenie się – spotkania w organizacji, stowarzyszeniu, kółka zainteresowań	6	4	5
kursy i szkolenia stacjonarne związane z pracą (poza BHP i Ppoż.)	17	3	16
wizyty studyjne, obserwacyjne w innych firmach, instytucjach	4	3	4
szkolenia i kursy stacjonarne niezwiązane z pracą (inne niż sportowe)	6	3	6
samodzielne uczenie się – poprzez wolontariat lub inną pracę charytatywną	4	3	3
kursy i szkolenia przez internet, związane z pracą (e-learning)	9	2	9
konferencje, seminaria związane z pracą	10	2	10
kursy i szkolenia przez internet, niezwiązane z pracą (e-learning)	5	2	5
konferencje, seminaria niezwiązane z pracą	4	2	4
studia podyplom., zaoczne, mba	2	1	2
szkoły dla dorosłych	2	1	1
staże, praktyki zawodowe	5	1	5
uniwersytety trzeciego wieku	1	1	1
N	8515	596	9111

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021.

Główny powód braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach jest taki sam wśród osób pełnosprawnych i wśród osób z niepełnosprawnościami: brak motywacji zawodowej: wskazywało na niego 65% osób pełnosprawnych i 63% osób z niepełnosprawnościami. Różnice pomiędzy obiema grupami są jednak bardzo wyraźne, gdy patrzymy na takie bariery, jak stan zdrowia, przekonanie, że jest się „za starym” na uczenie czy brak czasu. **Zły stan zdrowia jest wśród osób z niepełnosprawnościami drugim pod względem częstości wskazań powodem braku aktywności edukacyjnej: wskazało go aż 36% osób należących do tej grupy i zaledwie 3% osób pełnosprawnych.** Często wskazywanym powodem braku uczestnictwa w kursach czy szkoleniach jest też **przekonanie, że w pewnym wieku nauka nie ma sensu:** 19% wskazań wśród osób z niepełnosprawnościami i 8% wśród osób pełnosprawnych. Osoby z niepełnosprawnościami rzadziej niż osoby pełnosprawne wskazywały na brak czasu (z powodów osobistych lub zawodowych) na naukę. **Osoby te natomiast nieco częściej niż osoby pełnosprawne deklarowały, że brakowało im zachęty ze strony pracodawcy, że koszty szkolenia były zbyt duże, nie spełniały wymogów formalnych oraz że dotychczasowe szkolenia nie były dla nich przydatne** (Wykres 8.5).

Wykres 8.5. Powody braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach wśród osób pełnosprawnych i posiadających orzeczenie o niepełnosprawności (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021, N = 9118

Osoby z niepełnosprawnościami nie tylko rzadziej rozwijają swoje kompetencje poprzez uczestnictwo w edukacji formalnej, pozaformalnej czy nieformalnej, ale też rzadziej deklarują chęć takiego rozwoju: ponad połowa z nich (53%) zadeklarowała, że w kolejnych dwunastu miesiącach nie chce rozwijać swoich kompetencji. Wśród osób pełnosprawnych odsetek deklarujących brak chęci rozwoju jest też wysoki (37%), jednak niższy o 16 p.p. w stosunku do osób z niepełnosprawnościami.

Podsumowanie

Osoby z niepełnosprawnością stanowią znaczną część populacji w wieku produkcyjnym. Według różnych definicji, a co za tym idzie i szacunków, nawet co czwarta osoba aktywna na rynku pracy może doświadczać niepełnosprawności. Sytuacja tych osób na rynku pracy jest jednak trudna, zwłaszcza jeśli porównujemy ją do sytuacji osób pełnosprawnych.

Osoby z niepełnosprawnościami pracują na formalnie gorszych warunkach: rzadziej są zatrudniane w oparciu o umowę o pracę, rzadziej też prowadzą własną działalność gospodarczą, częściej natomiast świadczą pracę nieodpłatną. Także stanowiska, na jakich znajdują zatrudnienie, należą do kategorii mniej wyspecjalizowanych – z reguły są to stanowiska robotnicze lub usługowe. Przekłada się to wprost na niższe wynagrodzenia osób z niepełnosprawnościami w porównaniu do pełnosprawnych pracowników. Co ważne, **sytuacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami zależy wyraźnie od stopnia niepełnosprawności – im orzeczona niepełnosprawność jest poważniejsza, tym sytuacja takich osób jest trudniejsza.**

Zaprezentowane dane pokazały także, że **osoby z niepełnosprawnościami niżej oceniają swoje kompetencje i gorzej wypadają w testach kompetencyjnych.** Porównanie samoocen umiejętności osób z niepełnosprawnościami i pełnosprawnych pokazuje, że biorąc pod uwagę wszystkie kompetencje, o które pytano w badaniu BKL, osoby z niepełnosprawnościami wypadają gorzej niż pełnosprawne. Szczególnie duże różnice dotyczą nie tylko sprawności fizycznej, ale także kompetencji cyfrowych. W ostatnim przypadku odwołujemy się nie tylko do subiektywnej oceny tych kompetencji, ale także do obiektywnych pomiarów przeprowadzonych w badaniu BKL (które potwierdzają niższy poziom kompetencji cyfrowych u osób z niepełnosprawnościami), a także do wyników innych testów obiektywnych mierzących kluczowe kompetencje (OECD, 2022).

Osoby z niepełnosprawnością nie tylko gorzej wypadają pod względem samooceny posiadanych kompetencji, ale też rzadziej podejmują działania służące ich rozwojowi. Wyraźnie różnią się od osób pełnosprawnych pod względem poziomu wykształcenia i aktywności zawodowej, które są kluczowymi czynnikami wpływającymi na podejmowanie aktywności edukacyjnej po zakończeniu standardowego cyklu kształcenia. **Wyniki analiz przedstawione w tym rozdziale zwracają też uwagę na grupę osób, które nie posiadają orzeczeń o niepełnosprawności (niepełnosprawność prawna), ale doświadczają dużych trudnień w codziennym funkcjonowaniu (niepełnosprawność biologiczna).** Osoby te są rzadziej aktywne edukacyjnie, mają niższy niż osoby pełnosprawne poziom wykształcenia, a co za tym idzie – mniejsze szanse rynkowe. **Osobom tym warto poświęcić więcej uwagi w dalszych badaniach, w szczególności przyglądając się czynnikom utrudniającym im zdobywanie wykształcenia, a potem dalszy rozwój kompetencji w dorosłym życiu.** Choć w obszarze tym można zaobserwować pozytywne zmiany, a poprawa dostępności edukacji wskazywana jest jako priorytet w różnego rodzaju dokumentach strategicznych (por. np. Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami 2021–2030), dane BKL pokazują, że skala wyzwań, przed jakimi stoimy, aby zrealizować zakładane cele, jest nadal ogromna.

Literatura

1. Buchanan, J., Hammersley, H. (2023). *The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe*. (European Human Rights Report No. 7). European Disability Forum. https://www.edf-feph.org/content/uploads/2023/05/hr7_2023_press-accessible.pdf
2. GUS. (2018). *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*. <https://niepelnosprawni.gov.pl/container/niepelnosprawnosci-w-liczbach/rynek-pracy/Osoby%20niepelnosprawne%20na%20rynku%20pracy.pdf>
3. GUS. (2019). *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*. <https://niepelnosprawni.gov.pl/index.php?c=page&id=80&print=1>
4. GUS. (2021). *Stan zdrowia ludności Polski w 2019 r.* https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5513/6/7/1/stan_zdrowia_ludnosci_polski_w_2019.pdf
5. GUS. (2022a). *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności*. <https://niepelnosprawni.gov.pl/p,81,bael>

6. GUS. (2022b). *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 roku*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-4-kwartal-2022-roku,4,49.html>
7. GUS. (2023). *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej: osoba niepełnosprawna biologicznie*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/1150,pojecie.html>
8. GUS. (2023). *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej: osoba niepełnosprawna prawnie*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/1149,pojecie.html>
9. Golinowska, S., Sowa, A., Deeg, D., Socci, M., Principi, A., Rodrigues, R., Ilincă, S., Galenkamp, H. (2016). Participation in formal learning activities of older Europeans in poor and good health. *European Journal of Ageing*, 1: 1–13.
10. Magierowski, M., Strzebońska, A. (2015). *Specyfika sytuacji niepełnosprawnych aktywnych zawodowo na polskim rynku pracy*. Bilans Kapitału Ludzkiego.
11. OECD. (2021). *Disability, Work and Inclusion in Ireland*. <https://doi.org/10.1787/74b45baa-en>
12. OECD (2022), *Disability, Work and Inclusion: Mainstreaming in All Policies and Practices*. OECD Publishing. Paris. <https://doi.org/10.1787/1eaa5e9c-en>
13. Rada Unii Europejskiej. (2022). *Niepełnosprawność w UE: fakty i liczby – infografika*. <https://www.consilium.europa.eu/pl/infographics/disability-eu-facts-figures/>
14. Rynko, M. (2013). *Umiejętności Polaków – wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC)*. IBE. Warszawa. <http://eduentuzjasci.pl/publikacje-ee-lista/raporty/167-raport-z-badania/miedzynarodowe-badanie-kompetencji-osob-doroslych-piaac/864-umiejtnosci-polakow-wyniki-miedzynarodowego-badania-kompetencji-osob-doroslych-piaac.html>
15. Strategia na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Monitor Polski. Dziennik Urzędowy Rzeczypospolitej Polskiej. 25 lutego 2021. <https://niepelnosprawni.gov.pl/download/SON-RCL-Monitor-Polski-1639387201.pdf>
16. Worek, B. (2019). *Uczące się społeczeństwo. O aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków*. WUJ. Kraków.

Aneks

Tabela 8.7. Przeciętny poziom posiadanych kompetencji ogólnych wśród osób z orzeczeniem niepełnosprawności i pozostałych w podziale na poziom wykształcenia (średnia na skali od 1 – niski poziom do 5 – wysoki poziom)

Kompetencje	Osoby pełnosprawne					Osoby z niepełnosprawnością				
	Gim. i poniżej	Zas. Zaw.	Średnie	Wyższe	Ogół	Gim. i poniżej	Zas. Zaw.	Średnie	Wyższe	Ogół
analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,04	3,21	3,67	4,14	3,65	2,51	2,87	3,38	4,12	3,05
uczenie się nowych rzeczy	3,30	3,43	3,79	4,12	3,76	2,75	2,98	3,41	3,89	3,13
posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	2,72	2,58	3,61	4,17	3,46	1,88	1,93	3,02	3,68	2,39
obsługa specjalistycznych programów komputerowych	1,87	1,77	2,69	3,41	2,61	1,43	1,37	2,10	3,24	1,76
obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	2,68	3,10	3,17	3,13	3,10	2,22	2,63	2,71	3,14	2,60
montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	2,19	2,60	2,51	2,27	2,43	1,90	2,26	2,17	2,42	2,16
wykonywanie prostych rachunków	3,24	3,50	3,99	4,29	3,89	2,85	3,15	3,85	4,14	3,37
wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	2,02	2,09	2,74	3,19	2,66	1,76	1,84	2,53	3,12	2,13
zdolności artystyczne	2,23	2,28	2,62	2,78	2,55	2,05	2,02	2,44	2,68	2,21
sprawność fizyczna	3,28	3,37	3,55	3,55	3,48	2,16	1,95	2,10	2,64	2,10
radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,22	3,35	3,58	3,78	3,55	2,76	2,85	3,28	3,57	3,02
gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za zadania	3,52	3,68	3,97	4,22	3,94	3,03	3,19	3,72	3,85	3,36
pomysłowość, kreatywność	3,27	3,41	3,71	3,98	3,68	2,75	2,98	3,42	3,94	3,14
zarządzanie czasem i terminowość	3,39	3,57	3,81	4,08	3,79	3,03	3,24	3,56	3,93	3,35

Kompetencje	Osoby pełnosprawne					Osoby z niepełnosprawnością				
	Gim. i poniżej	Zas. Zaw.	Średnie	Wyższe	Ogół	Gim. i poniżej	Zas. Zaw.	Średnie	Wyższe	Ogół
samodzielna organizacja pracy	3,51	3,74	3,98	4,28	3,97	2,88	3,29	3,77	4,02	3,40
praca w grupie	3,58	3,75	3,92	4,09	3,90	3,20	3,28	3,70	3,82	3,43
łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	3,75	3,85	3,98	4,11	3,97	3,48	3,53	3,79	4,05	3,64
bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	3,46	3,65	3,9	4,15	3,87	3,15	3,29	3,75	4,07	3,46
współpraca z osobami różnych narodowości	2,64	2,77	3,19	3,52	3,14	1,93	2,28	2,96	3,43	2,50
praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	2,05	2,18	3,10	3,77	2,99	1,66	1,86	3,20	3,89	2,39
koordynowanie pracy innych osób	2,59	2,87	3,32	3,7	3,26	1,98	2,51	3,19	3,44	2,68
rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	2,91	3,11	3,45	3,64	3,38	2,61	2,85	3,27	3,52	2,98
biegłe posługiwanie się jęz. polskim w mowie i piśmie	3,28	3,42	3,92	4,29	3,85	2,78	3,04	3,70	4,04	3,26
gotowość do częstych wyjazdów	2,62	2,72	3,00	3,09	2,93	2,19	2,23	2,60	3,24	2,42
gotowość do pracy w nietypowych godzinach	2,85	3,03	3,25	3,22	3,15	2,30	2,48	2,78	3,00	2,57
N	780	1947	3195	2501	8423	127	230	172	49	578

Uwaga: Wszystkie różnice istotne statystycznie przy poziomie $p < 0,01$, test Kruskala-Wallisa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021.

Tabela 8.8. Przeciętny poziom posiadanych kompetencji ogólnych wśród osób z orzeczeniem niepełnosprawności i pozostałych w różnych kategoriach wiekowych (średnia na skali od 1 – niski poziom do 5 – wysoki poziom)

Kompetencje	Osoby pełnosprawne					Osoby z niepełnosprawnością				
	18–29	30–39	40–49	50–69	Ogół	18–29	30–39	40–49	50–69	Ogół
analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,78	3,87	3,71	3,4	3,65	3,20	3,40	3,14	2,98	3,05
uczenie się nowych rzeczy	4,04	4,02	3,83	3,39	3,76	3,74	3,52	3,29	3,01	3,13
posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	4,3	3,96	3,47	2,63	3,46	3,97	3,48	2,88	2,05	2,39
obsługa specjalistycznych programów komputerowych	3,26	3,03	2,62	1,98	2,61	2,59	2,56	2,11	1,53	1,76
obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	3,15	3,30	3,24	2,86	3,10	2,58	2,32	2,48	2,66	2,60
montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	2,37	2,53	2,55	2,33	2,43	2,01	1,88	2,08	2,22	2,16
wykonywanie prostych rachunków	3,99	4,01	3,92	3,74	3,89	3,50	3,59	3,26	3,36	3,37
wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	2,92	2,84	2,68	2,37	2,66	2,48	2,32	2,19	2,07	2,13
zdolności artystyczne	2,70	2,62	2,63	2,37	2,55	3,20	2,43	2,48	2,05	2,21
sprawność fizyczna	3,84	3,69	3,57	3,09	3,48	3,31	2,76	2,18	1,92	2,10
radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,59	3,70	3,65	3,37	3,55	3,28	2,93	3,15	2,98	3,02
gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za zadania	3,95	4,06	4,02	3,80	3,94	3,42	3,42	3,38	3,35	3,36
pomysłowość, kreatywność	3,81	3,85	3,75	3,45	3,68	3,51	3,17	3,28	3,08	3,14
zarządzanie czasem i terminowość	3,76	3,92	3,88	3,68	3,79	3,11	3,40	3,31	3,37	3,35
samodzielna organizacja pracy	3,94	4,13	4,05	3,83	3,97	3,34	3,33	3,53	3,39	3,40
praca w grupie	3,97	4,01	3,97	3,75	3,90	3,40	3,55	3,60	3,39	3,43
łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	3,99	4,05	4,00	3,88	3,97	3,65	3,88	3,64	3,61	3,64
bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	3,91	3,99	3,95	3,73	3,87	3,38	3,61	3,59	3,42	3,46
współpraca z osobami różnych narodowości	3,43	3,42	3,22	2,73	3,14	3,29	2,85	2,66	2,37	2,50
praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	3,08	3,24	3,01	2,76	2,99	2,85	2,93	2,33	2,30	2,39
koordynowanie pracy innych osób	3,24	3,43	3,40	3,08	3,26	2,65	2,63	2,59	2,70	2,68
rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,41	3,47	3,46	3,25	3,38	2,81	2,85	2,97	3,01	2,98
biegłe posługiwanie się jęz. polskim w mowie i piśmie	4,02	3,99	3,88	3,65	3,85	3,44	3,49	3,26	3,23	3,26
gotowość do częstych wyjazdów	3,23	2,89	2,97	2,75	2,93	2,77	2,62	2,54	2,34	2,42
gotowość do pracy w nietypowych godzinach	3,29	3,10	3,29	3,02	3,15	2,78	2,65	2,75	2,51	2,57
N	1706	1940	1834	2944	8425	29	48	88	413	578

Uwaga: Wszystkie różnice istotne statystycznie przy poziomie $p < 0,01$, test Kruskala-Wallisa.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: BKL – badanie ludności 2017–2021.

Nota metodologiczna dotycząca doboru prób i realizacji badań w II edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego w latach 2017–2022

Badania pracodawców

Podstawowe założenia

Badania pracodawców zostały zrealizowane w okresie 2017–2022 w dwóch formach: badań głównych oraz badań śródkresowych. Badania główne, realizowane co dwa lata, obejmowały panel średnich i dużych przedsiębiorstw ($N = 1000$) oraz próbę przekrojową ($N = 2500$) z nadreprezentacją małych przedsiębiorstw. Badania śródkresowe obejmowały panel dużych przedsiębiorstw oraz panel średnich przedsiębiorstw.

Populacja

Podobnie jak w Bilansie Kapitału Ludzkiego zrealizowanym w latach 2010–2015, badanie pracodawców obejmowało podmioty gospodarcze, które zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Ponadto, z operatu wyłączone zostały niektóre grupy podmiotów, takie jak: jednostki lokalne podmioty z działu 94, podmioty z sekcji: A, O, T, U, podmioty o szczególnej formie prawnej, np.: fundacje; kościoły, stowarzyszenia czy partie polityczne i kilka innych wyszczególnionych w Metodologii BKL.

Badania panelowe opierały się na strukturze podmiotów w 2017 roku. Badania przekrojowe odzwierciedlały strukturę w 2019 i 2021 roku.

Operat

Operat losowania stanowiły podmioty znajdujące się w Polskiej Bazie Danych, będącej w posiadaniu firmy Dun&Bradstreet (dawniej Bisnode). Baza ta została oparta na danych zawartych w Krajowym Rejestrze Urzędowym Podmiotów Gospodarki Narodowej (tzw. REGON). Dodatkowo baza ta jest weryfikowana w wymiarze aktualności danych oraz uzupełniana o informacje teleadresowe dostępne w internecie. Operat do badań przekrojowych w 2019 i 2021 roku był ten sam, przy czym kontroli podlegało to, czy podmioty były wylosowane do badań w poprzednich falach.

Dobór próby

Wylosowana na potrzeby realizacji pierwszej fali (założycielskiej badania panelowego) próba zakładała poziom netto realizacji próby (36%), błąd operatu i kontakty rezerwowe oraz konieczność zgromadzenia odpowiedniej rezerwy na potrzeby kolejnych edycji panelu.

Próba na potrzeby fali pierwszej oraz badań przekrojowych w 2019 i 2021 roku losowana była z zastosowaniem warstwowania nieproporcjonalnego pod względem klasy wielkości podmiotu (3 klasy przedsiębiorstw):

- Mikro i małe (zatrudniające od 2 do 49 pracowników),
- Średnie (zatrudniające od 50 do 249 pracowników),
- Duże (zatrudniające 250 lub większą liczbę pracowników),

oraz grup sekcji PKD, reprezentowanych w próbie równolicznie (6 kategorii):

- Przemysł i górnictwo (sekcje B, C, D, E),
- Budownictwo i transport (sekcje F, H),
- Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające (sekcje G, I, N),
- Usługi specjalistyczne (sekcje J, K, L, M, R, S),
- Edukacja (sekcja P),
- Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (sekcja Q).

Wagi

Skonstruowano cztery rodzaje wag:

1. **trunc_dweight_smpl** – waga odzwierciedlająca strukturę populacji ze względu na zmienne warstwujące zastosowane na etapie doboru próby, w której obserwacje reprezentujące ekstremalnie wysoką liczbę podmiotów otrzymały wagę równą jeden. Jako kryterium ekstremalności przyjęto górny tzw. „zawias Tukey’a”, czyli wartość równą górnemu kwartylowi powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego. Wagę należy stosować w przypadku wykonywania standardowych analiz. Przycięcia wag dokonywano w obrębie klas wielkości podmiotów.
2. **trunc_dweight_pop** – waga o strukturze **trunc_dweight_smpl**. Po jej zastosowaniu liczebność próby sumuje się do liczebności populacji. Wagę należy stosować w przypadkach, w których analizie poddane są zmienne mające wartościową interpretację w kategoriach populacyjnych, np. w celu oszacowania liczby pracowników, którzy są potrzebni w poszczególnych sektorach gospodarki.
3. **dweight_smpl** – waga analityczna będąca połączeniem wag związanych ze schematem doboru próby oraz wag non-response, która nadaje próbie strukturę populacyjną, ale sumuje się do liczebności próby. Wagę stosuje się do kontroli efektu przycięcia zastosowanego we wcześniej opisanych wagach.
4. **dweight_pop** – waga o strukturze i zastosowaniu **dweight_smpl**. Po jej zastosowaniu liczebność próby sumuje się do liczebności populacji.

W zależności od fali badania opisane powyżej rodzaje wag odnosiły się do próby panelowej, przekrojowej oraz połączonej.

Tabela 1. Najważniejsze informacje nt. kolejnych fal badania pracodawców.

		2017	2018 Panel	2019 Przekrojowe/ Panel	2020 Panel	2021 Przekrojowe/ Panel	2022 Panel
Podstawowe informacje	Termin realizacji	21.08.2017– –1.12.2017 [kontrola jakości 27.02.2018– 06.04.2018)	03.09.2018– –03.12.2018	13.09.2019 (od 29.08 pilotaż) – 07.02.2020	05.10– –10.12.2020 (pilotaż 02.9 – 09.09.2020)	20.09–30.12.2021 (pilotaż 17.08 – 31.08.2021)	21.10–23.12.2022 (pilotaż 5.09 – 16.09.2022)
	Operat losowania	Polska Baza Danych Bisnode	PANEL 2017 (Próba zrealizowana w 2017 roku + rezerwa z Polska Baza Danych Bisnode)	Polska Baza Danych Bisnode z 2019 roku z rezerwami z lat poprzednich/ PANEL 2017	PANEL 2017	Polska Baza Danych Bisnode z 2021 roku z rezerwami z lat poprzednich/ PANEL 2017	PANEL 2017
	Schemat losowania	warstwowy nie-proporcjonalny	warstwowy nie-proporcjonalny	warstwowy nie-proporcjonalny	warstwowy nie-proporcjonalny	warstwowy nie-proporcjonalny	warstwowy nie-proporcjonalny
	Technika zbierania danych	3481 wywiadów CAPI (96%) + 163 wywiady CATI (4%)	CAPI	98,6% CAPI + 1,4% CATI	22,1% CAPI + 77,9% CATI	25,9% CAPI + 73,8% CATI	17% CAPI + 83% CATI
	Liczba zrealizowanych wywiadów	3644	1035 (1008 panel + 27 rezerwa)	2539/1000	1096	2573/1073	1018
	Średni czas trwania wywiadu	40 min	31 min	32 min/35 min	21 min	26 min/26 min	24 min
	Poziom netto realizacji próby	34%	57,4%	74,7% / 75,2% wskaźnik utrzymania panelu	65,6% wskaźnik utrzymania panelu	37,1% / 70,2% wskaźnik utrzymania panelu	66,9% wskaźnik utrzymania panelu
Dobór próby	Aktualność operatu	06.2017	12.2017 (08.2018 rezerwa)	07.2019/12.2017 (08.2018 rezerwa)	12.2017 (08.2018 rezerwa)	07.2021/12.2017 (08.2018 rezerwa)	12.2017 (08.2018 rezerwa)
	Zmienne warstwujące	wielkość, PKD	wielkość, PKD	wielkość, PKD	wielkość, PKD	wielkość, PKD	wielkość, PKD
	Liczebność wylosowanej próby (w tym zasadniczej)	11 667 (9723)	1800 (1755)	6945/1782 (1755)	1782 (1755)	6943/1782 (1755)	1782 (1755)
	Liczba wiązek	–					
	Liczebność wiązki	–					

		2017	2018 Panel	2019 Przekrojowe/ Panel	2020 Panel	2021 Przekrojowe/ Panel	2022 Panel
Realizacja	Liczebność próby wykorzystanej	11 619	1800	3416 / 1224	1325	6943 / 1782	1782
	Kontakty błędne ⁴²	900	3	16 / 3	130	9/85	65
	Odmowy i inne przyczyny braku realizacji	7075	762	861 / 221	99	4361/624	699

Badania osób dorosłych

Podstawowe założenia

Badania osób dorosłych zostały zrealizowane w okresie 2017–2023 w dwóch formach: badań głównych oraz badań śródkresowych. Obydwie formy badań zostały przeprowadzone trzykrotnie w dwuletnich odstępach czasu. Badania główne obejmowały w każdej edycji po minimum 4000 wywiadów, podzielonych na próbę panelową (N = 1500) oraz próbę przekrojową (N = 2500). Natomiast badania śródkresowe obejmują jedynie próbę panelową (N = 1500).

Populacja

Badaną populacją w fali założycielskiej panelu oraz w badaniach przekrojowych są polscy obywatele i obywatelki w wieku 18–69 l., zamieszkujący na terytorium kraju. W badaniu panelowym brały udział osoby przebadane w fali założycielskiej, które wyraziły zgodę na kolejne kontakty i w 2017 roku były w wieku od 18 do 63 lat. Jest to zgodne z założeniem, że w ostatnim roku badania respondenci i respondentki uczestniczący w panelu nadal należeli/należały do populacji badanej, więc nie były starsze niż 69 lat.

⁴²

Opisane szczegółowo w raporcie metodologicznym.

Operat

Dane kontaktowe pochodzą z rejestru Polski Elektroniczny System Ewidencji Ludności (PESEL), zarządzanego przez Ministerstwo Cyfryzacji.

Dobór próby

Badania główne

Losowanie ma charakter warstwowy proporcjonalny ze względu na podregion GUS, klasę wielkości miejscowości oraz płeć w połączeniu z wiekiem.

Wylosowana liczebność uwzględniała zakładany poziom netto realizacji próby (56%), błąd operatu oraz kontakty rezerwowe. Zgodnie z wcześniejszymi doświadczeniami, założono, że błąd operatu wraz z zapasowymi kontaktami to w przybliżeniu 38,5% wylosowanej próby.

Badania śródkresowe/panelowe

Kryteria włączenia do próby panelowej pozwoliły zidentyfikować 2702 osoby. Grupa ta w pierwszych falach badania panelowego dzielona była na próbę główną i rezerwową. W trzech ostatnich – ze względu na trudności w realizacji związane z COVID-19 odstąpiono od podziału na próbę podstawową i rezerwową.

Struktura panelu, podobnie jak struktura badań przekrojowych, odzwierciedla strukturę próby w badaniach głównych. Procedura doboru próby przewidywała, że wykonawca w kolejnych falach badania panelowego, w pierwszej kolejności kontaktuje się z respondentami badanymi rok wcześniej, a w przypadku odmowy zastępuje je osobami badanymi dwa lata wcześniej, następnie trzy lata wcześniej itd. Wskaźnik utrzymania panelu, rozumiany jako liczba przebadanych w danej fali badania, którzy badaniu byli także w fali poprzedniej w stosunku do liczby badanych w poprzedniej fali badania miał wynosić minimum 61%. Jak przedstawia to tabela 2 wartość tego wskaźnika nigdy nie spadła poniżej 68%.

Wagi

Skonstruowano cztery rodzaje wag:

1. **trunc_dweight_smpl** – waga odzwierciedlająca strukturę populacji ze względu na zastosowane zmienne warstwujące zastosowane na etapie doboru próby⁴³, w której badani reprezentujący ekstremalnie wysoką liczbę osób otrzymali wagę równą jeden. Jako kryterium ekstremalności przyjęto górny tzw. „zawias Tukey’a”, czyli wartość równą górnemu kwartylowi powiększonemu o dwukrotność rozstępu ćwiartkowego. Wagę należy stosować w przypadku wykonywania standardowych analiz.
2. **trunc_dweight_pop** – waga o strukturze trunc_dweight_smpl. Po jej zastosowaniu liczebność próby sumuje się do liczebności populacji. Wagę należy stosować w przypadkach, w których analizie poddane są zmienne mające wartościową interpretację w kategoriach populacyjnych, np. w celu oszacowania liczby osób w Polsce, które w minionych 12 miesiącach były zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych.
3. **dweight_smpl** – waga analityczna będąca połączeniem wag związanych ze schematem doboru próby oraz wag non-response, która nadaje próbie strukturę populacyjną, jednak sumuje się do liczebności próby. Wagę stosuje się do kontroli efektu przycięcia zastosowanego we wcześniej opisanych wagach.
4. **dweight_pop** – waga o strukturze i zastosowaniu dweight_smpl. Po jej zastosowaniu liczebność próby sumuje się do liczebności populacji.

W zależności od fali badania opisane powyżej rodzaje wag odnosiły się do próby panelowej oraz przekrojowej.

⁴³ Z uwagi na stosunkowo małą liczbą próbek, schemat ważenia nie odzwierciedla idealnie schematu losowania w przypadku podziału na podregiony oraz podziału na klasy wielkości miejscowości. Do ważenia zastosowano podział na 7 makroregionów (zgodnie z NTS 1) oraz podział na 4 klasy wielkości miejscowości, to jest (1) wsie, (2) małe miasta (< 20 tys. mieszkańców), (3) średnie miasta (20–99 tys. mieszkańców) oraz (4) duże miasta (> 100 tys. mieszkańców). W przypadku podziału na połączenie płci i wieku schemat ważenia odzwierciedla schemat doboru próby.

Tabela 2. Najważniejsze informacje nt. kolejnych fal badania osób dorosłych.

		2017	2018 Panel	2019 Przekrojowe/ Panel	2020 Panel	2021 Przekrojowe/ Panel	2022 Panel
Podstawowe informacje	Termin realizacji	21.08.2017– –07.11.2017	07.09.2018– –29.10.2017	13.09–21.12 2019	30.09.2020– –11.01.2021	24.09.2021– –03.04.2022	14.10.2022– –23.01.2023
	Operat losowania	PESEL	PANEL Zrealizowane w 2017 roku)	PESEL/PANEL	PANEL	PESEL/PANEL	PANEL
	Schemat losowania	warstwowy proporcjonalny	warstwowy proporcjonalny	warstwowy proporcjonalny	warstwowy proporcjonalny	warstwowy proporcjonalny	warstwowy proporcjonalny
	Technika zbierania danych	CAPI	CAPI	CAPI	24% CAPI, 68% CATI, 8% CAWI	55%/28% CAPI, 35%/63% CATI, 10%/9% CAWI	16% CAPI, 76% CATI, 8% CAWI
	Liczba zrealizowanych wywiadów	4056	1511	2533/1514	1560	2529/1506	1560
	Średni czas trwania wywiadu	37 min	23 min	41 min/32min	29 min	40 min/27 min	28 min
	Poziom netto realizacji próby	52%	78,6% (68,6%)*	41,7% /68,5% wskaźnik utrzymania panelu	75,6% wskaźnik utrzymania panelu	53,2%/78,3% wskaźnik utrzymania panelu	79,3% wskaźnik utrzymania panelu
Dobór próby	Aktualność operatu	07.2017	07.2017 aktualizacja w 2017	07.2019/07.2017 aktualizacja w 2017	07.2017 aktualizacja w 2017	07.2021/07.2017 aktualizacja w 2017	07.2017 aktualizacja w 2017
	Zmienne warstwujące	podregion, wielkość miejscowości, płeć + wiek	makroregion, wielkość miejscowości, płeć + wiek	makroregion, wielkość miejscowości, płeć + wiek	makroregion, wielkość miejscowości, płeć + wiek	makroregion, wielkość miejscowości, płeć + wiek	makroregion, wielkość miejscowości, płeć + wiek
	Liczebność wylosowanej próby (w tym zasadniczej)	11 609 (7 144)	2204 (1500)	8928 (4464) / 2664 (1500)	2612	8929 (4464) / 2702	2702
	Liczba wiązek	893	776	558 (+558 rezerwowych)/776	776	558 (+558 rezerwowych)/776	776
	Liczebność wiązki	13	4,52 (od 1 do 9)	8/4,52 (od 1 do 9)	4,52 (od 1 do 9)	4,53 (od 0 do 13)	4,52 (od 1 do 9)
Realizacja	Liczebność próby wykorzystanej	11 319	2204	8835 / 2610	2612	7257 / 2702	2602
	Kontakty błędne ⁴⁴	3552	282	2757 / 485	279	2504 / 330	223
	Odmowy i inne przyczyny braku realizacji	3711	408	3545 / 649	773	2213 / 865	859

* w zależności od sposobu liczenia (w nawiasie uzgodniony sposób liczenia będący przedmiotem ugody)

⁴⁴ Opisane szczegółowo w raporcie metodologicznym.

Badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe

Podstawowe założenia

Badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe zostały zrealizowane w okresie 2017–2021 w formie badań głównych, które zostały przeprowadzone trzykrotnie w dwuletnich odstępach czasu. Obejmowały one w każdej edycji po 1000 wywiadów.

Populacja

W badaniu Bilansu Kapitału Ludzkiego 2016–2023 zdecydowano się na uściślenie, a tym samym zawężenie definicji podmiotu identyfikowanego jako instytucja lub firma świadcząca usługi rozwojowe. Instytucja lub firma tego rodzaju była, w tym badaniu, rozumiana jako podmiot świadczący usługi rozwojowe w ramach edukacji pozaformalnej i formalnej, wychodzącej poza standardowy cykl kształcenia⁴⁵, jeżeli spełniała szereg warunków (np. świadczenie usług na terenie Polski, dla więcej niż jednego klienta w siedzibie głównej lub filii, uzyskanie minimum 50 tys. zł obrotu z usług rozwojowych) wymienionych szczegółowo w Metodologii BKL.

Operat

Podstawą do stworzenia kompletnego operatu losowania były istniejące bazy danych, w tym:

- dane gromadzone w System Informacji Oświatowej (dalej SIO),
- dane gromadzone w systemie POL-ON (dalej POL-ON),
- dane gromadzone w Bazie Usług Rozwojowych (dalej BUR),
- dane gromadzone w Rejestr Instytucji Szkoleniowych (dalej RIS),
- dane zebrane na potrzeby realizacji badania instytucji i firm szkoleniowych w ramach BKL w latach 2010–2015 (dalej CEAPP).

⁴⁵ Za standardowy cykl kształcenia uznajemy kształcenie na poziomie podstawowym, gimnazjalnym, ponadgimnazjalnym i wyższym uczniów i studentów (I, II i III stopnia), będących najczęściej w wieku 6–24 lat, podejmujących najczęściej w sposób nieprzerwany kolejne etapy edukacji, korzystających najczęściej z usług edukacyjnych świadczonych w trybie stacjonarnym.

Baza stanowiąca potencjalny operat, składająca się z 30 350 podmiotów, przed podjęciem prac związanych z losowaniem, została odpowiednio uzupełniona oraz zweryfikowana.

Procedura ta była powtarzana przed każdą falą badania i składała się z dwóch równolegle przeprowadzanych etapów:

1. Weryfikacji telefonicznej przynależności do populacji badanej.
2. Uzupełnienia i weryfikacji internetowej aktualności danych zawartych w poszczególnych bazach.

Przed każdą falą badania próba instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe dzielona była losowo na próbę zasadniczą oraz próbę rezerwową. Wielkość próby zasadniczej została obliczona w ten sposób, aby można było zrealizować badanie, uwzględniając stopy zwrotu założone przez Wykonawcę na poziomie 31%.

Dobór próby

Z uwagi na fakt, że jednym z celów badania była możliwość dokonania porównań między różnymi rodzajami podmiotów, o ostatecznej przynależności do operatu badania zadecydowała przynależność do konkretnej warstwy losowania. W pierwszej fali warstwowanie wyznaczone zostało przez typ podmiotu, zgodny z jego przynależnością do jednego ze źródeł danych: baza SIO – CKU, CKP, ODZ, szkoły ponadgimnazjalne; baza POL-ON; podmioty obecne w BUR; podmioty obecne w CEAPP lub RIS. W drugiej i trzeciej fali podstawą wydzielenia warstw był podział na źródło danych: SIO, POLON i pozostałe bazy oraz okres funkcjonowania na rynku.

Wagi

Z uwagi na to, że zastosowano w doborze próby oraz w ważeniu danych tę samą, pojedynczą zmienną warstwową, a tym samym w obrębie warstwy wszystkie obserwacje miały te same wagi analityczne, skonstruowano dwa rodzaje wag:

1. **dweight_smpl – waga analityczna będąca połączeniem wag związanych ze schematem doboru próby oraz wag non-response**, która nadaje próbce strukturę populacyjną, jednak sumuje się do liczebności próby. Wagę należy stosować w przypadku wykonywania standardowych analiz.
2. **dweight_pop – waga o strukturze i zastosowaniu dweight_smpl**. Po jej zastosowaniu liczebność próby sumuje się do liczebności populacji. Wagę należy stosować

w przypadkach, w których analizie poddane są zmienne mające wartościową interpretację w kategoriach populacyjnych, np. w celu oszacowania liczby osób w Polsce, które w minionych 12 miesiącach uczestniczyły w różnego rodzaju szkoleniach.

Tabela 3. Najważniejsze informacje nt. kolejnych fal badania instytucji i firm świadczących usługi rozwojowe

		2017	2019	2021
Podstawowe informacje	Termin realizacji	24.08.2017–07.12.2017 (kontrola jakości 26.02.2018–18.04.2018)	13.09.2019 (29 sierpnia pilotaż) – 27.01.2020	20.09.2021 – 07.01.2022 (17.08 – 01.09 pilotaż)
	Operat losowania	baza własna	baza własna uzupełniona przez wykonawcę zgodnie z zapisami umowy	baza własna uzupełniona przez wykonawcę zgodnie z zapisami umowy
	Schemat losowania	warstwowy nieproporcjonalny	warstwowy nieproporcjonalny	warstwowy nieproporcjonalny
	Technika zbierania danych	859 wywiadów CAPI (86%) + 145 wywiadów CATI (14%)	1009 wywiadów CAPI (94,1%) + 64 wywiady CATI (5,9%)	273 wywiad CAPI (27,0%) + 733 wywiady CATI (72,5%) + 5 wywiadów CAWI (0,5%)
	Liczba zrealizowanych wywiadów	1004	1073	1011
	Średni czas trwania wywiadu	43 min	37 min	30 min
	Poziom netto realizacji próby	32%	49,4%	33,1%
Dobór próby	Aktualność operatu	08.2017	08.2019	08.2021
	Zmienne warstwujące	typ instytucji	typ instytucji + okres funkcjonowania na rynku	typ instytucji + okres funkcjonowania na rynku
	Liczebność wylosowanej próby (w tym zasadniczej)	3 388 (3 226)	3226	3226
	Liczba wiązek	–	–	
	Liczebność wiązki	–	–	
Realizacja	Liczebność próby wykorzystanej	3 363	2197	3061
	Kontakty błędne ⁴⁶	252	23	9
	Odmowy i inne przyczyny braku realizacji	2107	1095	2041

⁴⁶ Opisane szczegółowo w raporcie metodologicznym.

