

**Agnieszka Zgierska:**

### **Zasoby pracy a podaż pracy w Polsce. Wnioski z pandemii COVID-19**

W przypadku tak specyficznego rynku, jakim jest rynek pracy, przedmiotem dostosowywania się w ramach nieustająco zachodzących „transakcji rynkowych” jest ludzka praca, nierozzerwalnie związana z człowiekiem jako jej wytwórcą, ale i korzystającym z pracy innych. Wymiana odbywa się pomiędzy potencjalnymi pracownikami (którzy oferując swoje usługi, decydują o podaży pracy), a pracodawcami, którzy zgłaszają popyt na pracę, oferując miejsca pracy.

Warto w tym miejscu zauważyć, że w praktyce nigdy nie udaje się uaktywnić na rynku pracy całych zasobów ludzkich. Podaż pracy stanowią te osoby, które podejmują konkretne działania aby być aktywnymi na rynku pracy (podjąć pracę zawodową),. Część osób odracza moment wejścia na rynek pracy z uwagi na kontynuację nauki, część dezaktywizuje się czasowo, np. z uwagi na pełnienie funkcji opiekuńczych dla członków swojej rodziny i potem wraca na rynek pracy, są też osoby w wieku produkcyjnym, które z przyczyn zdrowotnych nigdy nie zaktywizują się zawodowo.

Pierwsze wyniki narodowego spisu powszechnego ludności i mieszkań z 2021 r. potwierdziły obserwowany proces starzenia się ludności, sygnalizowany już wcześniej przez Demografów. Wskazują na to wyniki bilansów ludności opracowywanych systematycznie przez Główny Urząd Statystyczny. Analiza danych bieżących i historycznych z uwzględnieniem m.in. grup wieku i płci pozwala także na opracowywanie projekcji ludności na kolejne lata, w tym daje podstawę do wnioskowania o skali i strukturze populacji stanowiącej zasoby pracy, która także podlegać będzie procesowi starzenia się.

Mówiąc o podaży pracy należy mieć na myśli zarówno osoby, którym udało się podjąć i utrzymać pracę (pracujący), jak i osoby, które tej pracy nadal aktywnie poszukują i są gotowe do jej podjęcia (bezrobotni). Z kolei w populacji samych pracujących także nie w każdym przypadku kapitał ludzki jest wykorzystany w pełnym zakresie, co może wynikać zarówno z wykonywania pracy tylko na część etatu, bądź czasowemu niewykonywaniu pracy (istnieją zatem jeszcze potencjalne rezerwy „czasu pracy”), co podkreśliła jeszcze sytuacja związana z pandemią COVID-19. Odrębnym zagadnieniem wartym monitorowania jest też niedopasowanie strukturalne kwalifikacji i umiejętności pracownika do wymogów na danym stanowisku (niedobór lub nadmiar kwalifikacji), co także wpływa na niepełne wykorzystanie istniejących zasobów.

Obostrzenia związane z pandemią COVID-19 potwierdziły, że grupami bardziej narażonymi na potencjalne zawirowania na rynku pracy są osoby młode, bez doświadczenia zawodowego, a także kobiety, które w większej części przejmują na siebie prace opiekuńcze nad dziećmi lub osobami dorosłymi wymagającymi opieki (o czym warto pamiętać w sytuacji prognozowanych starzejących się zasobów pracy), ale też często pracowały w najbardziej dotkniętych pandemią sektorach gospodarki. Ograniczenie wykonywania pracy wiąże się z ograniczaniem dochodów gospodarstw domowych i rodzin.

Jednocześnie należy też zauważyć, że w trakcie pandemii „koronawirusa” wiele firm i pracowników dostosowało się w innowacyjny sposób do zmieniających się warunków. Z jednej strony to przechodzenie na pracę zdalną, z drugiej zaś – wdrażanie rozwiązań technologicznych zastępujących pracę ludzką. Część z tych wprowadzonych w trakcie pandemii rozwiązań prawnych i technologicznych prawdopodobnie już zostanie i zmieni także przyszły rynek pracy (np. praca zdalna/hybrydowa to mniej czasu marnowanego na dojazdy do pracy).

Wyzwaniem będzie zarówno kształcenie nowych (lub przebranżowienie istniejących) kadr na potrzeby wdrażania innowacyjnych rozwiązań w firmach, zapewnienie bezpieczeństwa pracy przez platformy internetowe, ale też przygotowanie kadr zapewniających odpowiedni komfort życia dla poszczególnych grup ludności w sytuacji nadchodzących zmian, w tym nieuchronnego starzenia populacji oraz integracji z imigrantami (zawody medyczne, geriatryka, opieka i wsparcie osób starszych i samotnych).