Migracje kluczowe dla rynku pracy

Kategoria: Polityka Społeczna
Opublikowano: czwartek, 15, styczeń 2026 14:12
Tomasz Smaś
Odsłony: 1006

Krajowy rynek pracy wchodzi w 2026 rok w stanie względnej stabilności, ale bez przestrzeni do samozadowolenia. Nie widać oznak gwałtownego załamania ani masowego bezrobocia wywołanego przez sztuczną inteligencję. Jednocześnie przedsiębiorstwa coraz wyraźniej odczuwają napięcia kadrowe, wynikające z długofalowych zmian demograficznych i rosnącej konkurencji o pracowników. Najbliższe lata upłyną pod znakiem dwóch procesów, które będą miały kluczowe znaczenie operacyjne: rozwoju technologii oraz migracji.

Polska utrzymuje jedną z najniższych stóp bezrobocia w Unii Europejskiej, a prognozy Narodowego Banku Polskiego na 2026 rok wskazują nawet na jej dalszy, niewielki spadek. Jednocześnie systematycznie kurczy się liczba osób w wieku produkcyjnym. Luka demograficzna nie jest możliwa do wypełnienia wyłącznie przez krajowe zasoby pracy, co sprawia, że niedobory kadrowe stają się zjawiskiem strukturalnym.

W tym kontekście często pojawia się pytanie o rolę sztucznej inteligencji. Dane wskazują jednak, że jej wpływ na zatrudnienie będzie selektywny. Automatyzacja obejmie głównie powtarzalne czynności administracyjne, proste analizy danych czy podstawową obsługę klienta. Nie przełoży się natomiast na masową likwidację miejsc pracy, zwłaszcza w sektorach wymagających pracy fizycznej, opiekuńczej, logistycznej czy budowlanej.

Znacznie większym wyzwaniem pozostaje podaż pracy, która w coraz większym stopniu zależy od migracji. W 2025 roku liczba cudzoziemców ubezpieczonych w ZUS przekroczyła 1,18 mln osób, co oznacza, że ponad 7 proc. wszystkich pracujących w Polsce stanowią obywatele innych krajów. Migracja przestała pełnić funkcję uzupełniającą i w wielu branżach stała się fundamentem funkcjonowania rynku pracy.

Zmienia się również struktura napływu pracowników. Coraz mniejszą rolę odgrywa jeden dominujący kierunek migracyjny, a rośnie znaczenie osób przyjeżdżających z Azji i Kaukazu. Zwiększa to dostępność kadr, ale jednocześnie generuje nowe wyzwania organizacyjne. Różnice językowe i kulturowe wpływają na komunikację, bezpieczeństwo pracy oraz efektywność zespołów. Uniwersalne rozwiązania adaptacyjne okazują się niewystarczające, a kluczowe staje się dopasowanie szkoleń do realiów konkretnych branż.

Dodatkowym ryzykiem dla firm jest odpływ pracowników do państw Europy Zachodniej, które prowadzą aktywną politykę rekrutacyjną. Polska bywa traktowana jako etap przejściowy, zwłaszcza gdy bariera językowa i brak perspektyw rozwoju przyspieszają decyzję o wyjeździe. Istotnym czynnikiem pozostaje także niepewność związana z czasowym charakterem ochrony migracyjnej części pracowników, co może prowadzić do nagłych luk kadrowych.

W perspektywie do 2030 roku ponad 2 mln osób odejdzie z rynku pracy na emeryturę. Bez migracji utrzymanie obecnego poziomu produkcji, usług i infrastruktury nie będzie możliwe. Dlatego coraz więcej firm traktuje zatrudnianie cudzoziemców jako element strategii, a nie doraźne rozwiązanie problemów kadrowych. Obejmuje to dywersyfikację kierunków rekrutacji, rozwój spójnych procesów onboardingowych, naukę branżowego języka polskiego oraz szkolenia międzykulturowe dla kadry zarządzającej.

Rok 2026 nie zapowiada kryzysu rynku pracy, lecz stanie się testem dojrzałości zarządczej. Przewagę zyskają organizacje, które potrafią świadomie łączyć migrację, technologię i rozwój kompetencji,

Phoca PDF

traktując kapitał ludzki jako kluczowy zasób w długim horyzoncie.

Autorką komentarza jest Ishica Zaman, współzałożycielka Lingo Comm, internetowej szkoły nauczającej języka polskiego jako obcego.

Źródło: IP

Phoca PDF