



Kontakt dla mediów:

Luiza Nowicka, PARP

e-mail: [media@parp.gov.pl](mailto:media@parp.gov.pl)

tel.: 880 524 959

Informacja prasowa

Warszawa, 13.07.2023 r.

## **Rzeczywistość rynku pracy w Polsce – III kwartał zapowiada ożywienie i wzrost ofert pracy**

**Spadająca stopa bezrobocia w Polsce, coraz większe braki kadrowe, elastyczność rynku pracy, którą doceniają duże firmy, równowaga między życiem prywatnym i zawodowym ważniejsza od awansu, dyskryminacja seniorów na rynku pracy i skomplikowane losy Ukraińców na polskim rynku pracy – to tylko część zagadnień, które Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) opisała w kolejnym, miesięcznym raporcie „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Czerwiec 2023”.**

W ramach przybliżania aktualnej, dynamicznej sytuacji na polskim i międzynarodowym rynku pracy powstał raport „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań. Czerwiec 2023”. Został on opracowany w ramach projektu pozakonkursowego POWER pt. „Rada Programowa ds. Kompetencji”.

Pełna wersja publikacji jest dostępna na [stronie PARP](#).

### **Stopa bezrobocia w Polsce spada, a na horyzoncie wzrosty zatrudnienia**

Z zestawień przeanalizowanych przez PARP wynika, że w maju tego roku – w porównaniu z innymi krajami UE – stopa bezrobocia w Polsce była jedną z najniższych, równą wynikowi Czech (Eurostat) i nieznacznie widać jej spadek (GUS). W maju 2023 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce wyniosła 5,1%, to o 0,1 punktu procentowego mniej w porównaniu z kwietniem 2023 roku i o 0,3 punktu procentowego w porównaniu z majem 2022 roku. W urzędach pracy zarejestrowanych było o 19,6 tysiąca mniej osób niż miesiąc wcześniej i o 47,9 tysiąca mniej niż w maju 2022 roku.

Jak podaje „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, III kw. 2023 Polska”, w okresie od lipca do września 2023 r. w połowie polskich przedsiębiorstw szykują się zmiany. 31% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, a 17% prognozuje redukcje miejsc pracy. Niecała druga połowa (48%) nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% uzależnia to od tego, co przyniesie III kwartał. Ten, według przewidywań, ma przynieść wzrost zatrudnienia w polskich firmach.

Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają duże (+18%) oraz małe firmy (+16%). W nieco mniejszym stopniu powiększanie zespołów prognozują średnie przedsiębiorstwa (+7%).

Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele obszaru IT oraz usług komunikacyjnych (26%). Z kolei część firm z branży transportu, logistyki i motoryzacji mówi o konieczności redukcji etatów. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy z południowej oraz wschodniej części kraju.

### **Oferty pracy: więcej niż miesiąc temu**

Według XXXVII edycji badania Grant Thornton, w maju 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali łącznie 308,5 tys. nowych ofert pracy – to więcej niż miesiąc wcześniej o 14,5% i o 4,8% więcej w porównaniu z majem 2022 r. Największy wzrost liczby ofert pracy rok do roku zanotowano w przypadku zawodów z branży finansowej, a także wśród zawodów medycznych oraz dla pracowników fizycznych. Spadek odnotowano dla branży HR, marketingu i sprzedaży, IT oraz zawodów prawnych.

### **Problemy z uzupełnieniem braków kadrowych zgłaszane na całym świecie**

Z przeanalizowanych przez PARP raportów, w tym „ILO Monitor on the world of work. 11th edition”, wynika, że w 2022 r. na świecie było 192 mln osób bezrobotnych. Oznacza to, że stopa bezrobocia wyniosła 5,4%. Tym samym ożywienie stopy bezrobocia w skali globalnej po kryzysie COVID-19 nastąpiło niezwykle szybko, w porównaniu z poprzednimi kryzysami, takimi jak kryzys finansowy z lat 2008-2009.

Ożywienie to będzie przyspieszało. Przewiduje się, że w tym roku globalna luka w zatrudnieniu wyniesie aż 453 mln osób (11,7%), czyli ponad dwukrotnie więcej niż wynosi globalny wskaźnik bezrobocia (5,3%). Według „The talent shortages by Manpower” już 77% pracodawców na całym świecie deklaruje problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych talentów. W Polsce trudności w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników zgłosiło 72% pracodawców.

### **Doszkalanie pracowników, opory przed seniorami**

Aby poradzić sobie z luką kadrową, organizacje planują inwestować w swoich pracowników. 71% zamierza podnieść kwalifikacje i przekwalifikować swoich obecnych pracowników, 51% chce zwiększyć liczbę etatów w swojej firmie, a 43% deklaruje inwestowanie w technologie w celu usprawnienia procesów. Prawie 3 na 5 organizacji ma zamiar zaoferować większą elastyczność w zakresie pracy, 37% podwyższa wynagrodzenia, natomiast 33% szuka nowych źródeł talentów – np. wśród starszych pracowników.

Mimo to, wskaźnik zatrudnienia seniorów w Polsce (8,9%) nadal jest niższy niż średnia UE, która wynosiła w 2022 r. 10% według Eurostatu. Dla porównania, w Estonii było to 28%, w Szwecji 19,2%, a w Czechach 10,5%. Dyskryminacja ta widoczna jest najbardziej na etapie rekrutacji, jak i przy typowaniu osób do zwolnień – wynika to z analizy skarg kierowanych do Rzecznika. W ramach wspierania tej grupy społecznej rząd uruchomił program „Aktywni+” – w okresie 2021-2025 organizacje pozarządowe oraz instytucje prowadzące działalność pożytku publicznego mają możliwość składania wniosków o dofinansowanie zadań o wartości pomiędzy 25 tys. a 250 tys. zł.

### **Ocena elastyczności rynku pracy zależna od wielkości firmy**

Z analizy źródeł PARP wynika, że wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych średnia ocena elastyczności rynku pracy rośnie. Przed organizacjami, bez względu na ich wielkość, stoi ten sam

zakres wyzwań w uelastycznieniu rynku pracy, m.in.: procesy organizacyjne, zasady firmowe, sytuacja w branży, sytuacja ekonomiczna. Duże i małe firmy najbardziej pozytywnie oceniają narzędzia pracy i systemy informatyczne. Natomiast skrajnie negatywnie na elastyczność rynku pracy w dużych firmach wpływają ryzyka i aspekty prawne, a w małych – kwestie podatkowe.

57% firm deklaruje, że kluczowym powodem korzystania z elastycznych form współpracy są atrakcyjniejsze warunki wynagradzania lub mniejsze obciążenie publicznoprawne wynagrodzeń. Drugim ważnym czynnikiem są oczekiwania pracowników czy współpracowników (45%).

### **Wysoka pensja i work-life balance przyciągają pracowników**

PARP powołuje się również na „Talent Trends Polska 2023. Niewidzialna Rewolucja”, który podaje, że aż 94% badanych pracowników jest otwartych na poszukiwanie nowych wyzwań zawodowych – niezależnie od tego, kiedy rozpoczęli obecną pracę. Co więcej, 7 na 10 osób stawia zdrowie psychiczne i równowagę między pracą a życiem prywatnym ponad sukces zawodowy. 40% osób jest skłonnych odrzucić awans, jeśli uzna, że będzie on miał negatywny wpływ na ich samopoczucie. Work-life balance jest ważniejszy niż szkolenia, rozwój, darmowe posiłki, karnet na siłownię czy inne korzyści.

Wciąż jednak największym wyzwaniem rekrutacyjnym dla pracodawców jest dopasowanie oczekiwań płacowych. Podczas podejmowania decyzji o kolejnym kroku w ich karierze najważniejsze dla kandydatów są: wynagrodzenie (26%), elastyczność (15%) i rozwój kariery (14%). 74% pracowników twierdzi, że wynagrodzenie jest najważniejszą informacją w ogłoszeniu o pracę.

### **Blisko połowa ukraińskich uchodźców w Polsce deklaruje, że ma pracę**

Raport PARP powołuje się też na zestawienie „Barriers to employment of displaced Ukrainians”, badające sytuację ukraińskich uchodźców na rynku pracy w UE. Tylko 47% badanych zadeklarowało, że ma obecnie płatną pracę. Wśród osób pozostających bez pracy ponad połowa (51%) wskazała, że barierą była niewystarczająca znajomość języka. Blisko jedna trzecia podała obowiązki rodzinne jako powód braku pracy (zdecydowana większość uchodźców z Ukrainy to głównie kobiety z małymi dziećmi). Dla 15% respondentów przeszkodą w podjęciu pracy były problemy ze zdrowiem fizycznym lub psychicznym. Tylko 12% osób niepracujących wskazała na brak dostępnych miejsc pracy.

Dotychczas najbardziej powszechne wśród ukraińskich pracowników było zatrudnienie na podstawie umów tymczasowych (60% badanych). 16% oświadczyło, że ma pracę na czas nieokreślony, a 9% pracuje bez umowy.