

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Wrzesień 2024



Fundusze Europejskie

dla Rozwoju Społecznego



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (wrzesień 2024)

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Przedstawiono w nim najbardziej aktualne, w momencie publikacji, dane statystyczne dotyczące polskiego i europejskiego rynku pracy oraz syntetyczne wyniki badań i analiz odnoszących się do polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w ostatnim czasie. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP)

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz
(Instytut Analiz Rynku Pracy)

Współpraca merytoryczna: Anna Skowrońska (PARP)

Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)

Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)

Zdjęcie na okładce: stock.adobe.com

Licencja:



Publikacje z serii © Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań są dostępne na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska.

Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.

Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa akualip.

Inne utwory objęte licencją można znaleźć na stronie internetowej produkty FERS.

Podstawowe dane

Raporty z cyklu „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” mają przybliżyć czytelnikowi aktualną sytuację na polskim i międzynarodowym rynku pracy – przedstawiają najnowsze dane i wyniki badań w tym zakresie oraz dominujące trendy.

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w sierpniu 2024 r. wyniosła 5,0%**. W porównaniu z lipcem 2024 r. oraz sierpniem 2023 r. pozostała bez zmian.
- **W końcu sierpnia 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 772,3 tys. bezrobotnych**, tj. o 6,9 tys. (0,9%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 10,2 tys. (1,3%) mniej niż w sierpniu 2023 r.
- **W sierpniu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 79,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 17,1 tys. ofert (17,7%) mniej niż w lipcu 2024 r. i o 15,4 tys. (16,2%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2024 r. wyniosło 6 470,0 tys.** W porównaniu z lipcem 2024 r. spadło o 0,3% (o 18,8 tys. osób), a r/r było niższe o 0,5% (o 32,1 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2024 r. wyniosło 8 189,74 zł.** Oznacza to spadek o 1,1% w porównaniu z lipcem 2024 r. i wzrost o 11,1% r/r.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w sierpniu 2024 r. wyniosła 5,9%** (-0,1 p.p. m/m oraz r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,4%** (bz. m/m; spadek -0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,9%**¹ (bz. m/m; +0,1 p.p. r/r). Najniższy poziom stopy bezrobocia odnotowano w Czechach (2,6%) oraz Polsce (2,9%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

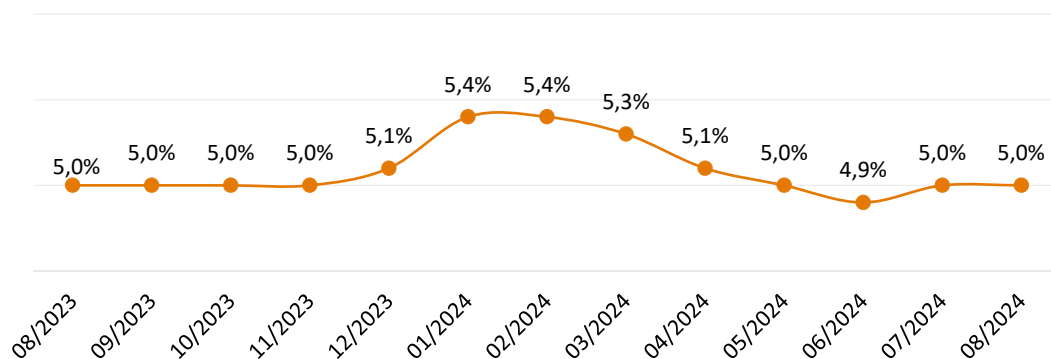
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w sierpniu 2024 r. wyniosła 5,0%. W porównaniu z poprzednim miesiącem oraz r/r pozostała bez zmian.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 25.09.2024.

W sierpniu 2024 r. stopa bezrobocia wzrosła nieznacznie (0,1 p.p. m/m) w połowie województw a w pozostałych utrzymała się na tym samym poziomie co miesiąc wcześniej. Zależnie od regionu wahała się od 2,9 do 8,4%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,4%), warmińsko-mazurskim (7,7%) i świętokrzyskim (7,3%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,9%), śląskim (3,6%) oraz małopolskim i mazowieckim (po 4,1%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 9 województwach – najbardziej w świętokrzyskim (0,3 p.p.), lubelskim, opolskim i warmińsko-mazurskim (o 0,2 p.p.), natomiast wzrosła w dolnośląskim (0,2 p.p.) i lubuskim (0,1 p.p.). W województwach: kujawsko-pomorskim, mazowieckim, podkarpackim, pomorskim i zachodniopomorskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu sierpnia 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 772,3 tys. bezrobotnych, tj. o 6,9 tys. (0,9%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 10,2 tys. (1,3%) mniej r/r. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 408,8 tys. vs 363,5 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec sierpnia 2024 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (110,8 tys./14,3% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (15,4 tys./2,0%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu sierpnia 2024 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

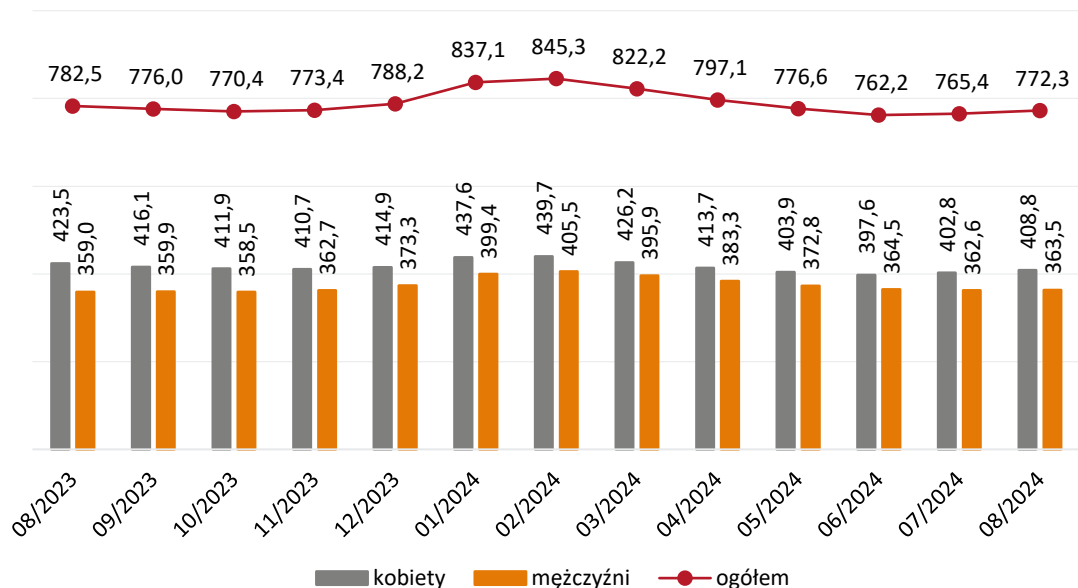
W sierpniu 2024 r. znaczącą część osób bezrobotnych (38,1%, 295,0 tys.) stanowiły osoby, które nie miały zatrudnienia dłużej niż 1 rok. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,6%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (10,7%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 38,5%, 24,8% i 10,8% (Wykres 3).

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r.

Województwo	Stopa bezrobocia rejestrowanego													Zmiana r/r (p.p.)
	08/2023	09/2023	10/2023	11/2023	12/2023	01/2024	02/2024	03/2024	04/2023	05/2024	06/2024	07/2024	08/2024	
dolnośląskie	4,4	4,4	4,3	4,4	4,4	4,7	4,8	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6	+0,2
kujawsko-pomorskie	6,9	6,9	6,8	6,9	7,1	7,5	7,5	7,3	7,1	7,0	6,9	6,9	6,9	0,0
lubelskie	7,4	7,3	7,3	7,3	7,5	7,9	7,9	7,6	7,5	7,3	7,2	7,2	7,2	-0,2
lubuskie	4,3	4,3	4,3	4,3	4,3	4,7	4,7	4,6	4,5	4,4	4,3	4,3	4,4	+0,1
łódzkie	5,5	5,4	5,3	5,3	5,4	5,6	5,7	5,6	5,4	5,3	5,3	5,3	5,4	-0,1
małopolskie	4,2	4,1	4,1	4,1	4,2	4,4	4,5	4,4	4,3	4,2	4,1	4,1	4,1	-0,1
mazowieckie	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1	4,1	0,0
opolskie	5,9	5,7	5,6	5,6	5,9	6,2	6,1	5,9	5,7	5,6	5,6	5,6	5,7	-0,2
podkarpackie	8,4	8,3	8,3	8,4	8,6	9,0	9,0	8,7	8,5	8,3	8,2	8,3	8,4	0,0
podlaskie	6,9	6,8	6,8	6,8	7,0	7,4	7,3	7,0	6,9	6,7	6,7	6,8	6,8	-0,1
pomorskie	4,5	4,6	4,6	4,6	4,6	4,9	5,0	4,9	4,8	4,6	4,5	4,4	4,5	0,0
śląskie	3,7	3,7	3,6	3,5	3,6	3,8	3,9	3,8	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6	-0,1
świętokrzyskie	7,6	7,6	7,5	7,5	7,8	8,2	8,1	7,7	7,5	7,3	7,2	7,3	7,3	-0,3
warmińsko-mazurskie	7,9	7,9	7,9	8,0	8,3	8,8	8,8	8,5	8,1	7,7	7,6	7,6	7,7	-0,2
wielkopolskie	3,0	3,0	3,0	2,9	3,0	3,2	3,3	3,2	3,1	3,0	2,9	2,9	2,9	-0,1
zachodniopomorskie	6,5	6,5	6,5	6,6	6,7	7,1	7,2	7,0	6,8	6,6	6,5	6,4	6,5	0,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych ogółem oraz według płci zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r. (tys.)



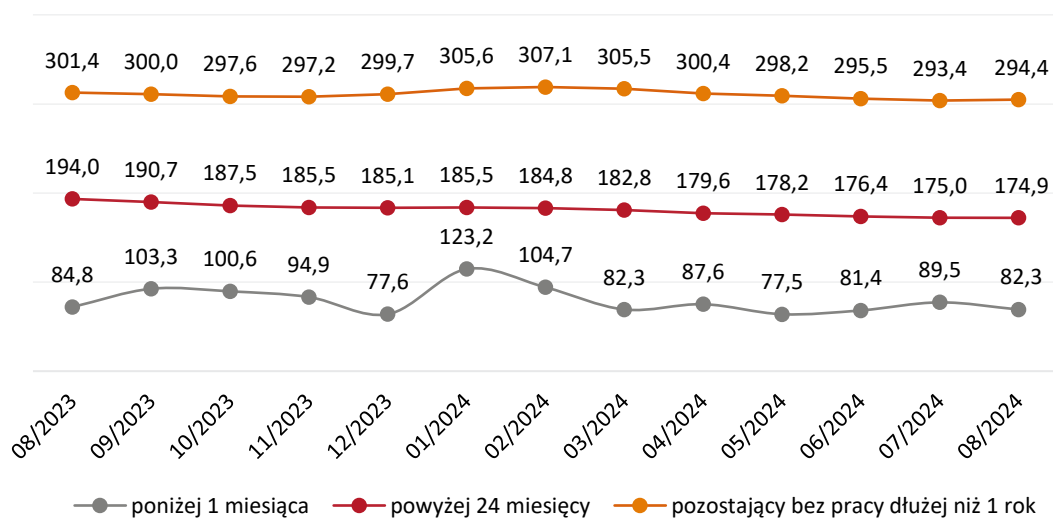
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 25.09.2024.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec sierpnia 2024 r.)

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	54 698	28 459	3 245	2 755	26 239	2 343	6 828
kujawsko-pomorskie	52 889	30 468	4 180	2 561	22 421	2 932	4 973
lubelskie	54 454	27 416	4 185	2 114	27 038	4 024	5 479
lubuskie	15 437	8 423	1 010	757	7 014	708	1 799
łódzkie	53 270	26 967	2 961	2 892	26 303	2 714	6 503
małopolskie	60 018	32 745	4 595	2 951	27 273	4 191	6 364
mazowieckie	110 588	54 960	6 296	5 287	55 628	6 096	12 821
opolskie	19 594	10 822	1 251	1 062	8 772	838	2 716
podkarpackie	65 380	33 967	4 378	2 958	31 413	4 570	6 688
podlaskie	30 155	13 503	1 624	1 278	16 652	1 953	3 814
pomorskie	41 389	24 564	3 230	2 037	16 825	2 053	4 184
śląskie	62 483	33 394	3 900	3 240	29 089	3 109	7 057
świętokrzyskie	31 577	16 098	2 185	1 430	15 479	2 062	3 426
warmińsko-mazurskie	36 221	19 333	2 607	1 870	16 888	1 945	4 372
wielkopolskie	46 055	26 864	3 980	2 357	19 191	2 751	4 573
zachodniopomorskie	38 085	20 810	2 287	1 955	17 275	1 719	4 620

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 25.09.2024.

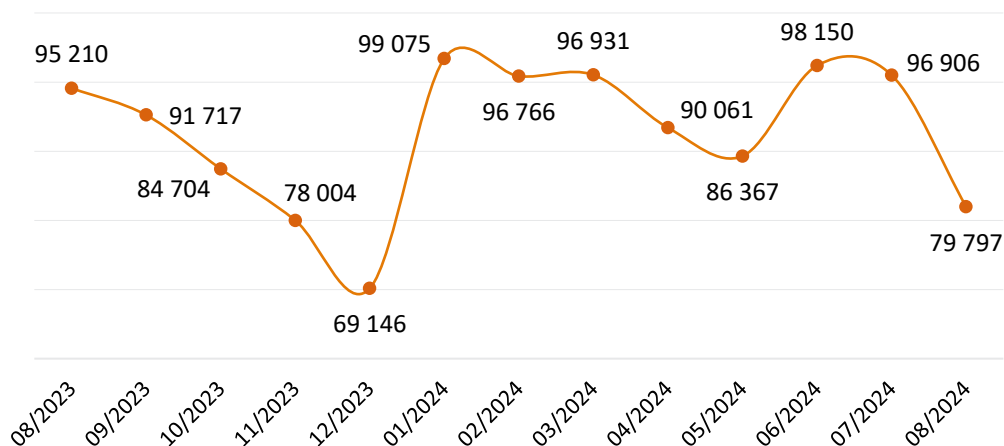
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 25.09.2024.

W sierpniu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 79,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 17,1 tys. ofert (17,7%) mniej niż w lipcu 2024 r. i o 15,4 tys. (16,29%) mniej r/r.

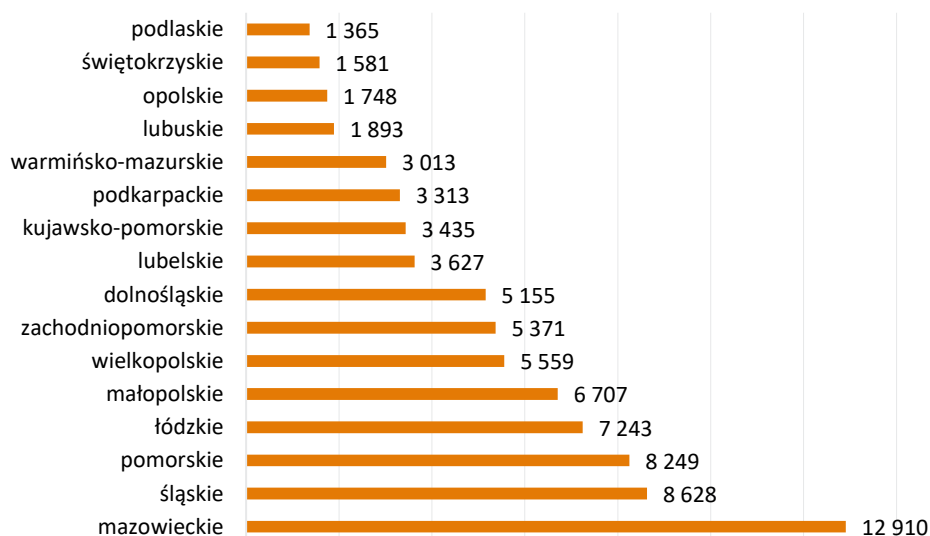
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl, data dostępu 25.09.2024.

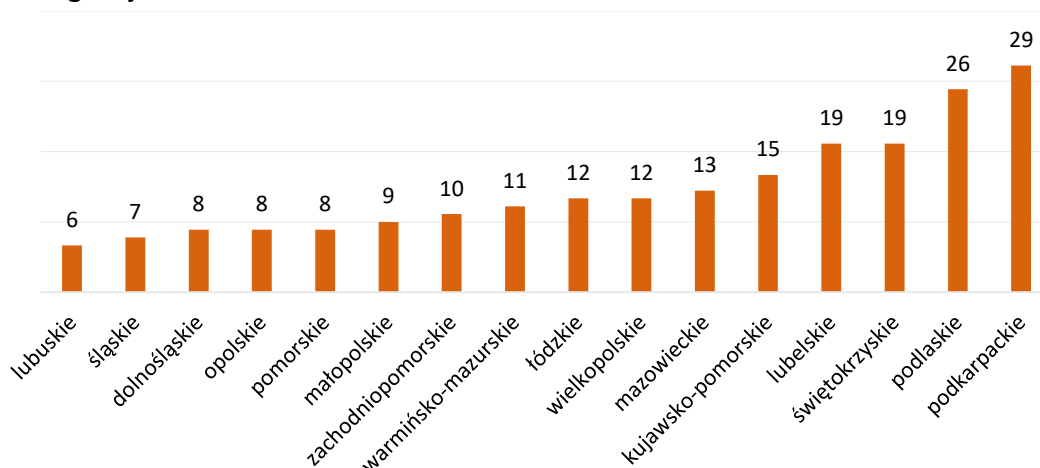
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i pomorskim, a najmniej – w podlaskim, świętokrzyskim i opolskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych (29 osób) zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim, najmniej – w województwie lubuskim (6 osób) (Wykres 6).

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w sierpniu 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 25.09.2024.

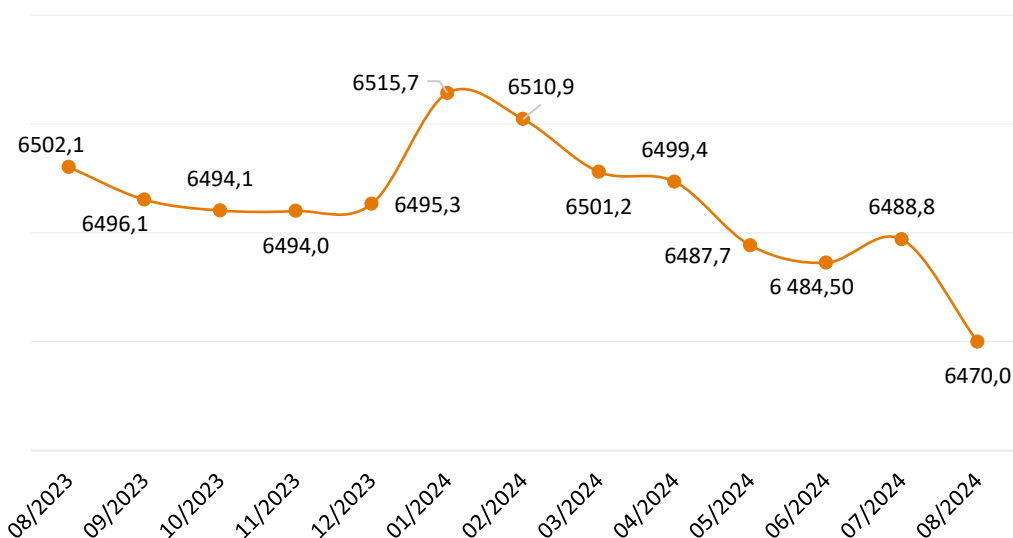
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w sierpniu 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, bdl.stat.gov.pl data dostępu 25.09.2024.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2024 r. wyniosło 6470,0 tys. osób i było niższe o 18,8 tys. (0,3%) w porównaniu z lipcem 2024 r. oraz było niższe o 32,1 tys. (0,5%) r/r.

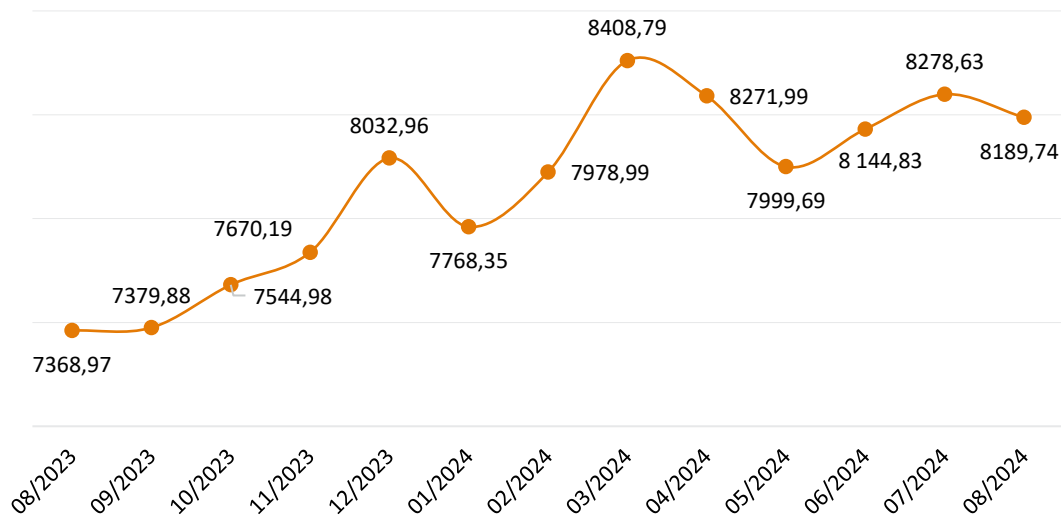
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 25.09.2024.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2024 r. wyniosło 8189,74 zł. Oznacza to spadek o 1,1% w porównaniu z lipcem 2024 r. i wzrost o 11,1% w ujęciu rocznym (Wykres 8).

Wykres 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 25.09.2024.

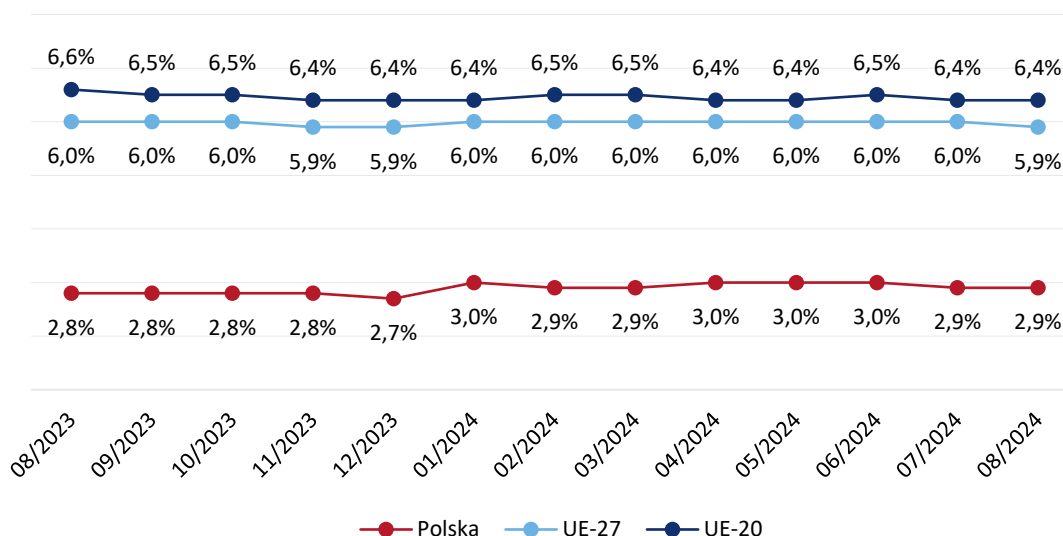
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w sierpniu 2024 r. wyniosła 5,9%, co oznacza spadek o 0,1 p.p w porównaniu z poprzednim miesiącem, jak i rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20) w sierpniu 2024 r. wyniosła 6,4% (brak zmian miesiąc do miesiąca, spadek -0,2 p.p. rok do roku).

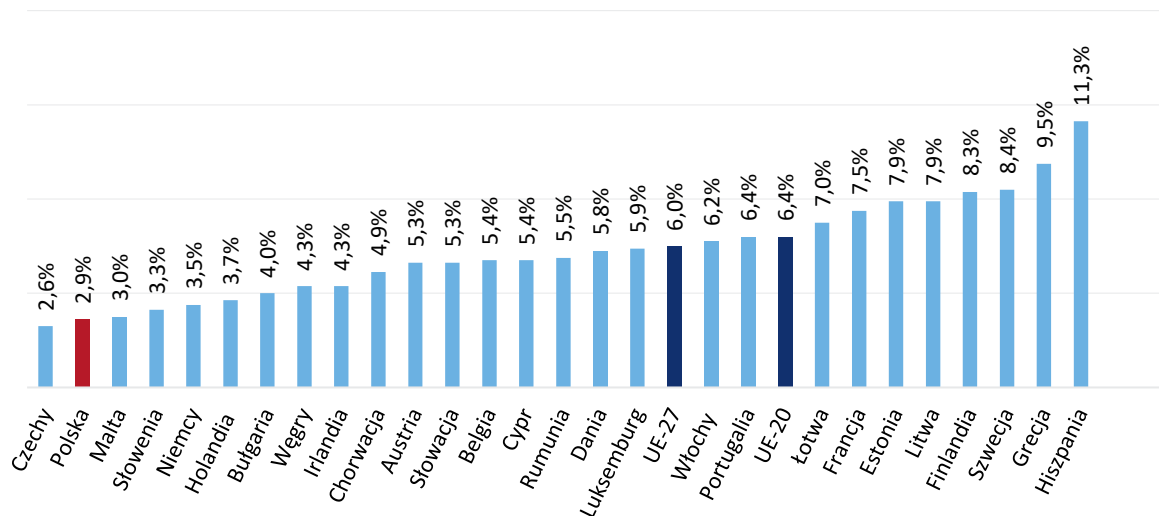
W Polsce w sierpniu 2024 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,9%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 0,1 p.p. wobec sierpnia 2023 r.

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 02.10.2024.

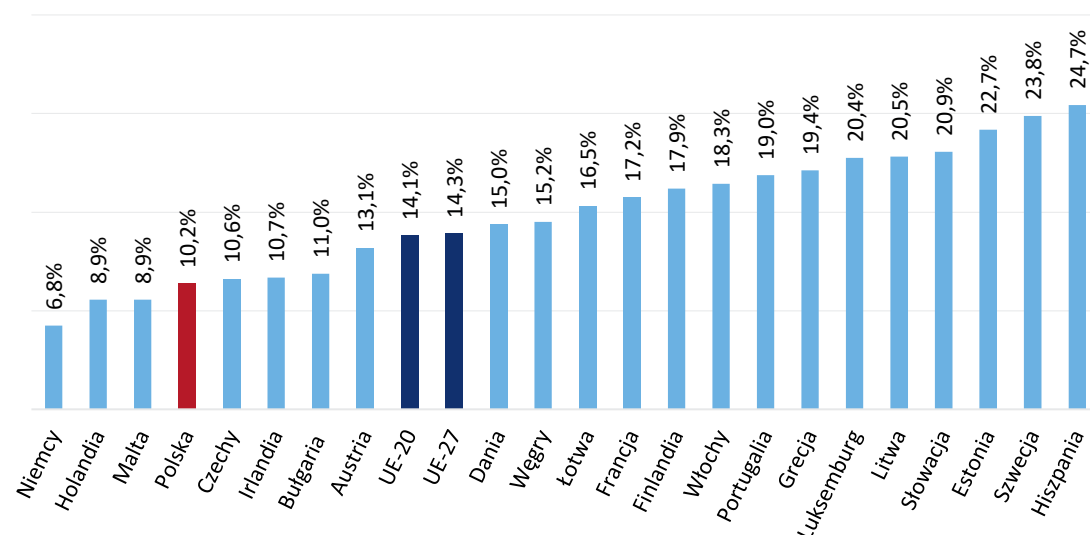
Według danych Eurostatu w sierpniu 2024 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (11,3%), Grecji (9,5%) i Szwecji (8,4%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,6%), Polsce (2,9%) i w Maltce (3,0%) (Wykres 10).

Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w sierpniu 2024 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 2.10.2024.

W sierpniu 2024 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,3% w UE-27 (spadek o 0,2 p.p. m/m) i 14,1% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,8%), Holandii (8,9%) oraz w Malcie (8,9%), a najwyższe – w Hiszpanii (24,7%), Szwecji (23,8%) i Estonii (22,7%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,2% (wzrost o 0,1 p.p. m/m).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w sierpniu 2024 r.²

*brak danych dla Belgia, Chorwacja, Cypr, Rumunia, Słowenia

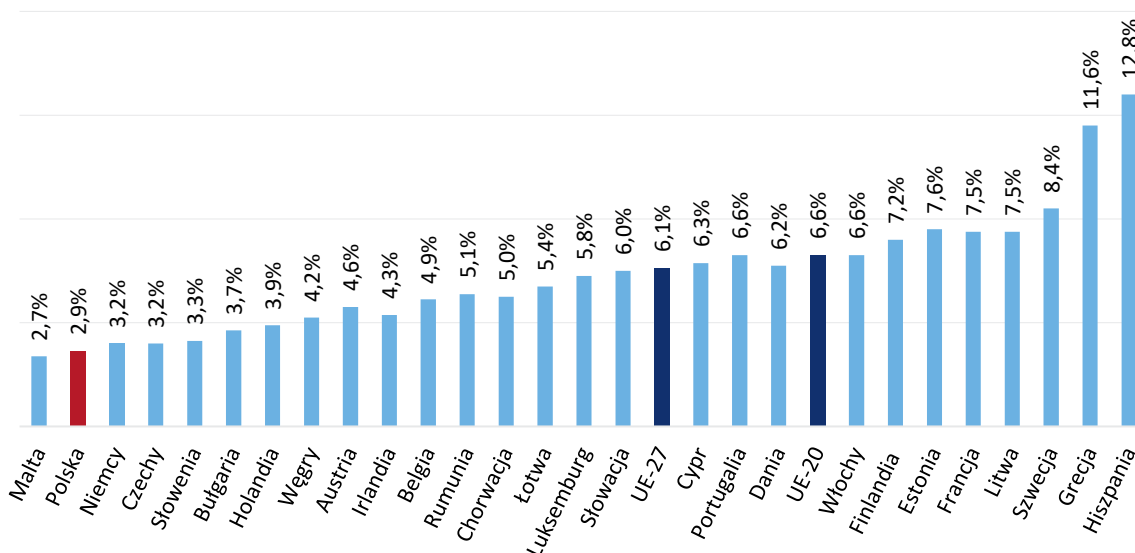
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 02.10.2024.

² Dane wyrównane miesięcznie.

W sierpniu 2024 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,1% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (spadek o 0,1 p.p.).

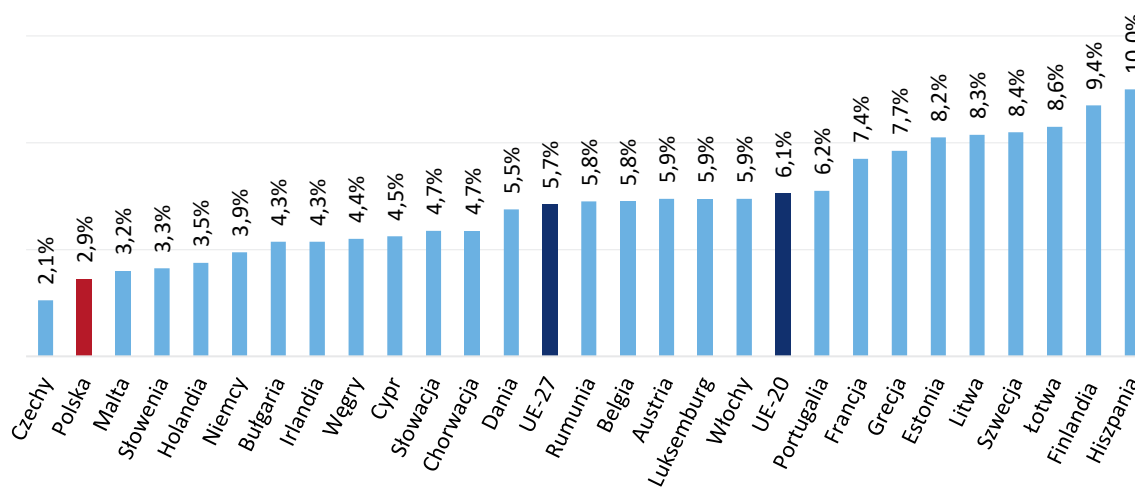
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,6% (bz. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (spadek o 0,1 p.p.).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w sierpniu 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 02.10.2024.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w sierpniu 2023 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 22.09.2024.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów³

Polski rynek pracy

- Obecność przedstawicieli pokolenia Z w badanych firmach przyczyniła się do stworzenia przejrzystych i jasno określonych ścieżek awansu oraz struktury wynagrodzeń. Pracownicy generacji Z wpłynęli także na bardziej elastyczne podejście firm do form zatrudnienia i sposobu świadczenia pracy. Ponadto, ich obecność zmieniła podejście do organizacji pracy, w tym ustalania oraz komunikowania celów przez przełożonych.
- W 2022 r. dokumenty legalizujące zatrudnienie cudzoziemców w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (Niebieska Karta UE) stanowiły 1,3% wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce.
- Do czynników, które zyskują na znaczeniu w kontekście zatrudniania cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach w Polsce, a jednocześnie charakteryzują się niską przewidywalnością, należą: ryzyko wystąpienia wojny w Polsce, sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców, klarowność przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, dostępność programów zachęcających wykwalifikowanych cudzoziemców do osiedlania się i zatrudnienia w Polsce oraz kompleksowość polskiej polityki migracyjnej.

Europejski i globalny rynek pracy

- Wzrost liczby NEET (Not in Education, Employment, or Training) i bezrobotnej młodzieży wśród pokolenia Z jest spowodowany wieloma czynnikami. Kluczowe z nich to: problemy ze zdrowiem psychicznym, zmieniający się rynek pracy.
- Braki kadrowe, szczególnie w takich sektorach, jak budownictwo, opieka zdrowotna i technologie informacyjne, mogą ułatwić młodym ludziom znalezienie pracy. Jednak wyzwaniem bywa niedopasowanie umiejętności oraz geograficzne rozmieszczenie ofert prac.
- Telepraca stwarza nowe możliwości rozwoju regionalnego, lecz tereny wiejskie potrzebują czegoś więcej niż tylko lepszego internetu. Kluczowe znaczenie dla zapobiegania izolacji mają inwestycje w infrastrukturę transportową i usługi publiczne.

³ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Rynek pracy w Polsce

Barometr ManpowerGroup Perspektyw zatrudnienia Q4 2024 (Dane dla Polski)

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, którego celem jest poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono prognozy zatrudnienia w poszczególnych branżach, od października do grudnia 2024 r. (wszyscy respondenci odpowiedzieli na pytanie: *Jakie są przewidywania dotyczące zmian w całkowitym zatrudnieniu firmy w Pani/Pana oddziale w ciągu trzech miesięcy, od początku października do końca grudnia 2024 roku, w porównaniu do obecnego kwartału?*). Badanie zostało zrealizowane globalnie, w terminie od 1 do 31 lipca 2024 r. na grupie ponad 40 000 pracodawców, reprezentujących 42 rynki. W niniejszym raporcie zaprezentowano z niego tylko najważniejsze wnioski. Badanie w Polsce objęło reprezentatywną próbę 525 pracodawców. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony i sektory⁴. Stosowane w raporcie pojęcie „prognoza netto zatrudnienia” oznacza różnicę procentową pomiędzy odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost całkowitego zatrudnienia i odsetkiem firm spodziewających się spadku całkowitego zatrudnienia w swoim oddziale w najbliższym kwartale.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

[ManpowerGroup](#). Więcej informacji w [Raporcie](#).

Wyniki Badania globalnego: [ManpowerGroup Employment Outlook Survey 4Q 2024. Global Findings](#) (manpowergroup.com)

Kluczowe wnioski z badania

- W okresie od października do końca grudnia 2024 r. 35% polskich firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 19% prognozuje redukcję miejsc pracy, 42% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% nie wie, co przyniesie IV kwartał.

⁴ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

- W IV kw. 2024 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich 6 kategoriach organizacji⁵. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają firmy zatrudniające 50–249 oraz 250–999 pracowników (odpowiednio +28% i +23%). Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników planują przyjęcia pracy na poziomie 10%. Podobny poziom zapotrzebowania na pracowników deklarują firmy zatrudniające 1000–4999 pracowników (+12%). Podmioty zatrudniające powyżej 5000 pracowników również myślą o powiększeniu zespołów, ale tylko o 2%.
- Zwiększenie liczby pracowników w IV kw. 2024 r. przewidują pracodawcy 6 z 8 analizowanych sektorów⁶. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektorów: transport, logistyka & motoryzacja (+28%) oraz IT (+27%), choć deklaratywne zapotrzebowanie na pracowników w branży dóbr i dóbr konsumpcyjnych oraz przemysł i surowce jest niewiele mniejsze (odpowiednio: 25% i 23%). Redukcje zatrudnienia planują firmy sektora usług komunikacyjnych (-31%) oraz energetyki i usług komunalnych (-24%).
- W IV kw. 2024 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy z Północnego Zachodu (+23%). Najmniejsze zainteresowanie nowymi rekrutacjami obserwowano wśród organizacji zlokalizowanych na Południu (+7%).
- Prognoza netto zatrudnienia dla IV kw. 2024, będąca odzwierciedleniem nastrojów rekrutacyjnych polskich firm to +15% (bz. kw/kw, spadek o 2 p.p. r/r). Globalna prognoza netto zatrudnienia na IV kw. 2024 r. wyniosła +25% (wzrost o 3 p.p. kw/kw, spadek o 5 p.p. r/r).

Oferty pracy w Polsce (lipiec 2024, LI edycja)⁷

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w lipcu 2024 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zebrano na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert, zamieszczonych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

⁵ W raporcie deklaracje polskich pracodawców przedstawiono w podziale według kryterium wielkości przedsiębiorstw: do 10 pracowników; 10–49 pracowników; 50–249 pracowników; 250–999 pracowników; 1000–4999 pracowników; powyżej 5000 pracowników.

⁶ IT, finanse i nieruchomości; energetyka & usługi komunalne; nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna; przemysł & surowce; transport, logistyka & motoryzacja; usługi komunikacyjne; dobra & usługi konsumpcyjne.

⁷ Zgodnie z wyjaśnieniami wykonawcy badania (Element) raport za sierpień nie powstał. Firma zamieściła tylko na swojej stronie dane, które prezentują porównanie liczby opublikowanych ogłoszeń rekrutacyjnych w sierpniu w stosunku do lipca: <https://elementapp.ai/blog/czy-sytuacja-ryнку-pracy-poprawi-sie-dane-z-sierpnia-i-komentarze/>

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: Polska

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w Raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

- W lipcu 2024 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 297,8 tys. nowych ofert pracy – to o 9,0% więcej niż miesiąc wcześniej i o 4,0% mniej w porównaniu z lipcem 2023 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży zdrowia (+30%). Spadek odnotowano natomiast w branżach: IT (-15%), HR (-11%), finanse (-9%), marketing i sprzedaż (-2%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: aplikant radcowski/adwokacki (48%), lekarz (41%), ratownik medyczny (37%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: CIO/dyrektor IT (-67%), specjalista ds. ochrony danych osobowych (-37%) oraz specjalista ds. kadr i płac (-25%).
- W lipcu 2024 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,4 benefitu, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (83% w lipcu vs 83% w czerwcu 2024 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 63% vs 65%). 56% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (47% w czerwcu 2024 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 62% ofert pracy (vs 53% miesiąc wcześniej).
- W lipcu 2024 r. na 1 ofertę pracy przypadało średnio 5,6 wymagania, czyli o 0,3 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (84%), odpowiedniego wykształcenia (45%), dyspozycyjności (42%) oraz znajomości języka obcego (27%).

Sytuacja na rynku pracy oczami rekruterów

Charakterystyka raportu

Badanie Recruitify omawia kluczowe wyzwania rekrutacji. W badaniu ankietowym wzięło udział ponad 1000 rekruterów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Recruitify. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 66% rekruterów ocenia, że mamy do czynienia z rynkiem pracodawcy. Pracodawcy dyktują warunki, a kandydaci muszą dostosować się do oczekiwań firm. Oznacza to, że oferta pracy staje się towarem deficytowym, o który trzeba walczyć. 34% rekruterów ocenia, że kandydaci wciąż mają szansę na negocjowanie warunków i znalezienie pracy na korzystnych dla siebie warunkach.
- Wzrosła liczba aplikacji na jedno stanowisko, ponieważ kandydaci, widząc spadek dostępnych ofert pracy, intensyfikują swoje starania o zatrudnienie. Pracodawcy zyskali większy wybór, a kandydaci muszą nie tylko oferować odpowiednie umiejętności i doświadczenie, ale także być elastyczni i dostosować się do zmieniających się warunków. Na znaczeniu zyskują kompetencje miękkie, takie jak umiejętność pracy w zespole, elastyczność i szybkie uczenie się. Kandydaci, którzy wyróżniają się w tych obszarach, mają większe szanse na zwrócenie uwagi rekruterów i zdobycie pracy.
- 28,57% respondentów ocenia sytuację na rynku pracy jako dobrą. Największa grupa, (51,02%) uważa, że sytuacja jest średnia. Choć liczba projektów jest ograniczona, nadal udaje im się znaleźć odpowiednich kandydatów. 16,33% ocenia sytuację jako średnią i z wieloma wyzwaniami. Jednym z najważniejszych jest niedobór odpowiednich talentów. Zaledwie 4,08% respondentów oceniło sytuację jako złą.
- Coraz ważniejsze staje się dopasowanie kulturowe kandydata do firmy.

Wykwalifikowani cudzoziemcy w Polsce – scenariusze zatrudniania w perspektywie 2035 r.

Charakterystyka raportu

Raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego analizuje czynniki oddziałujące na zatrudnianie wysoko wykwalifikowanych obcokrajowców w Polsce. Zidentyfikowano ich łącznie 24, uznając za kluczowe (ze względu na duży wpływ na zatrudnianie i jednocześnie niską przewidywalność): ryzyko wystąpienia wojny w Polsce, sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców, klarowność przepisów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, dostępność programów zachęcających wykwalifikowanych cudzoziemców do osiedlania się i zatrudnienia w Polsce oraz kompleksowość polskiej polityki migracyjnej. W oparciu o dwa pierwsze tj. poczucie bezpieczeństwa w Polsce oraz sprawność administracyjną w uznawaniu kwalifikacji, autorzy raportu przedstawili cztery alternatywne scenariusze zatrudnienia wykwalifikowanych cudzoziemców na polskim rynku pracy w perspektywie 2035 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Polski Instytut Ekonomiczny. Więcej informacji w Raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2022 r. dokumenty legalizujące zatrudnienie cudzoziemców w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji (Niebieska Karta UE) stanowiły 1,3% wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców w Polsce.
- Korzystanie z Niebieskiej Karty UE jest możliwe w Polsce od 2012 r., ale nie jest powszechne. W 2022 r. skorzystało z niej 4931 cudzoziemców pochodzących z 79 krajów. To 6% tego typu decyzji wydanych w całej Unii Europejskiej.
- Tylko 1% dokumentów legalizujących pracę wydanych cudzoziemcom dotyczył zawodów deficytowych, w których są potrzebne wysokie kwalifikacje.
- Scenariusz najbardziej pożądaný („**Wykorzystana szansa**”) zakłada wysokie poczucie bezpiecznego życia w Polsce oraz wysoką sprawność procesu administracyjnego w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. Ułatwienia w procedurach wizowych i wydawaniu zezwoleń na pracę cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami oraz przekonanie o bezpieczeństwie życia w Polsce sprawiają, że nasz kraj może być postrzegany jako przyjazny dla cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami. Stabilne warunki życia i sprawne działania administracyjne w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców przyczyniają się do napływu do Polski cudzoziemców z wiedzą specjalistyczną. Jednym z warunków realizacji w przyszłości tego scenariusza jest **wypracowanie kompleksowej, odpowiedzialnej i selektywnej polityki migracyjnej**. W tym scenariuszu istotnym uwarunkowaniem dla przyciągnięcia do Polski cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami są **działania informacyjno-komunikacyjne, z udziałem biznesu i społeczności lokalnych**, pomocne w łagodzeniu pojawiających się napięć społeczno-politycznych i nierówności społecznych, zarówno ekonomicznych (dochody), jak i nieekonomicznych. **Uproszczenie procesu nostryfikacji dyplomów i uznawania kwalifikacji** powinno zachęcić cudzoziemców z wysokimi kwalifikacjami do podejmowania pracy w Polsce, podobnie jak zapewnienie łatwego dostępu do doradztwa powinno pomóc w wejściu na nasz rynek pracy. Obsługa obywatela online (mObywatel), powinna być udostępniona również w językach narodowych imigrantów.
- Scenariuszem mniej pożądanym, ale wysoce prawdopodobnym, zwłaszcza w przypadku, gdy nie zostanie utworzona kompleksowa i odpowiedzialna strategia migracyjna w Polsce, jest „**Utracona szansa**”. Zakłada on wysokie poczucie bezpiecznego życia w Polsce, ale niską sprawność procesu administracyjnego

w uznawaniu kwalifikacji cudzoziemców. W tym scenariuszu korzystna sytuacja społeczno-polityczna w kraju sprzyja koncentracji prac rządu na problemach gospodarczych, ale zapóźnienia w tworzeniu klarownych przepisów związanych z przyciąganiem do Polski cudzoziemców – szczególnie w sektorach, w których brakuje pracowników o wysokich kwalifikacjach (służba zdrowia, informacja i komunikacja, usługi profesjonalne) – sprawiają, że wysiłki te nie przynoszą oczekiwanych rezultatów. Obcokrajowcy z wysokimi kwalifikacjami mogą wybierać inne kraje UE, które mają przyjazne procedury uznawania kwalifikacji cudzoziemców i zapewniają lepsze warunki życia (wyższe wynagrodzenia, dostęp do mieszkania i opieki zdrowotnej). Ograniczony dostęp do wykwalifikowanych pracowników może sprawić, że firmy i polska gospodarka stracą szanse na zwiększenie dynamiki wzrostu gospodarczego.

- Scenariusz „**Nikła szansa**” przewiduje niskie poczucie bezpieczeństwa w Polsce, ale sprawny proces administracyjny.
- W scenariuszu „**Bez szans**” zarówno bezpieczeństwo, jak i proces administracyjny są na niskim poziomie.

Gen Zmiany rynku pracy

Charakterystyka raportu

Na rynek pracy wkraczają przedstawiciele pokolenia urodzonego po 1995 r. (Zetki). Jak wynika z dostępnych analiz, w 2025 r. co piąty pracownik w Polsce będzie przedstawicielem tego pokolenia. Zdaniem autorów, choć już zaczęli kreować otaczającą nas rzeczywistość, również tę zawodową, są za rzadko włączani w dyskurs na temat zmian, za mało wiemy o ich potrzebach, oczekiwaniach i obawach. W ramach kampanii OLX Praca z korzyścią dla wszystkich, najmłodszy uczestnicy rynku pracy zostali poproszeni o wyrażenie poglądów odnośnie do wynagrodzenia, organizacji pracy, zarządzania, wspierania samorozwoju i zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym. Aby uzyskać możliwie pełny obraz sytuacji, pytania dotyczące ww. zagadnień zadano również pracodawcom. Badania ankietowe na reprezentatywnej i aktywnej zawodowo grupie osób urodzonych po 1995 r. (n=605) oraz wywiady z grupą pracodawców, reprezentujących średnie i duże firmy, zostały przeprowadzone w sierpniu 2024 r. przez SW Research.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OLX.pl. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

Zetki – świadomi, a nie roszczeniowi

- Przedstawiciele pokolenia Z to osoby otwarte, zaangażowane i gotowe do współpracy ze starszymi kolegami.
- 57% badanych uważa, że ich wynagrodzenie jest adekwatne do ich doświadczenia.
- Prawie 60% uznało, że przełożony traktuje ich po partnersku i stara się zrozumieć ich potrzeby.
- Ponad połowa badanych Zetek przyznała, że w ich aktualnym miejscu pracy uwzględniono ich preferencje dotyczące modelu pracy.

Pracodawcy cenią zdanie Zetek

Pracownicy i pracownice z pokolenia Z są grupą najbardziej zaangażowaną ze wszystkich grup pokoleniowych, jeśli wykonywane przez nich zadania odpowiadają ich pasjom i zainteresowaniom.

- co trzeci przedstawiciel firmy twierdzi, że obecność Zetek w firmie przyczyniła się do opracowania konkretnych i transparentnych perspektyw awansu finansowego oraz siatki wynagrodzeń w firmach.
- 50% twierdzi, że pracownicy pokolenia Zet wpłynęli na bardziej elastyczne podejście firmy do form świadczenia pracy.
- 1/3 badanych twierdzi, że Zetki przyczyniły się do zmiany sposobu organizacji pracy oraz ustalania i komunikowania celów przez przełożonych.

Jak dorabiają Polacy? Raport o pracy dodatkowej 2024

Charakterystyka raportu

Analiza aktywności zawodowej pracowników, wykraczającej poza ich główne miejsce zatrudnienia. Pozwala dokładniej określić rzeczywisty wymiar zjawiska, zrozumieć wyzwania, które stoją przed pracownikami, ich potrzeby finansowe, ambicje zawodowe i osobiste. Dla przedsiębiorców to cenne informacje, pomocne w kształtowaniu polityk wynagrodzeń, pakietów świadczeń dodatkowych czy włączaniu form pracy dodatkowej w strukturę zatrudnienia, co może być pewnym remedium na braki kadrowe. Z kolei dla instytucji publicznych to wartościowy punkt odniesienia przy tworzeniu nowoczesnych regulacji dotyczących np. czasu pracy, rodzajów umów czy sposobu ich oskładkowania. W ramach badania – zrealizowanego w sierpniu 2024 r. – przeprowadzono 1169 ankiet z reprezentatywną ze względu na płeć wiek i miejsce zamieszkania grupą respondentów, w tym 837 ankiet z osobami pracującymi. Część wyników tego badania zestawiono z wynikami pierwszej edycji przeprowadzonej na reprezentatywnej próbie 1206 osób (w tym 809 osób pracujących) w 2023 r. (patrz: Jak Polacy dorabiają? Raport o pracy dodatkowej 2023).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

GiGroup. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Odsetek osób deklarujących podejmowanie dodatkowych form zarobkowania wzrósł rok do roku o 3,9 p.p. Ponad 45% respondentów przyznało, że poza swoją stałą pracą, wykonuje także pracę dodatkową. Co więcej, aż 58% ankietowanych deklaruje, że zamierza kontynuować lub podjąć dodatkowe zajęcie w ciągu nadchodzących 6 miesięcy. Rok wcześniej na podobne pytanie twierdząco odpowiedziało niespełna 50% badanych.
- Niemal 46% badanych pracuje dodatkowo maksymalnie 9 godzin tygodniowo, kolejne 34% – między 10 a 19 godzin (wzrost o 3,9 p.p. r/r). Wyraźnie widać różnicę w liczbie godzin przeznaczanych na pracę dodatkową w podziale na płeć. Mężczyźni znacznie częściej pracują dodatkowo między 10 a 19 godzin tygodniowo (45% vs. 19%), podczas gdy zdecydowana większość kobiet ogranicza się do maksymalnie 9 godzin w tygodniu (59,3%). Więcej czasu na dorabianie przeznaczają osoby powyżej 25 r.ż. – co trzecia deklaruje 10-19 godzin dodatkowej pracy w tygodniu, podczas gdy najmłodszy respondenci (poniżej 25 lat) w przeważającej większości ograniczają się do maksymalnie 9 godzin.
- Zwraca uwagę zależność pomiędzy czasem przeznaczanym na dorabianie, a formą zatrudnienia w głównej pracy. Pracujący na etacie w zdecydowanej większości przeznaczają na dodatkowe zajęcia do 9 godzin tygodniowo, aczkolwiek co trzeci pracuje między 10-19 godzin (to wzrost o 4,2 p.p. r/r). Pracownicy tymczasowi oraz osoby prowadzące własną działalność gospodarczą częściej wybierają pracę dodatkową w wymiarze 10-19 godzin tygodniowo. Wśród samozatrudnionych co piąta osoba przeznacza na dodatkowe zajęcia powyżej 20 godzin tygodniowo – to najwyższy odsetek we wszystkich analizowanych grupach.
- Blisko 1/3 respondentów zarabia w ten sposób na wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby (30,2%). Kolejne 27,2% chce zgromadzić oszczędności. Niespełna 14% badanych jest zmuszonych dorabiać, by pokryć podstawowe wydatki swojego gospodarstwa domowego. Podobny odsetek respondentów decyduje się na dodatkowe zajęcie, aby móc rozwijać swoje pasje i zainteresowania. 1 na 10 osób zdobywa w ten sposób środki na rozwój zawodowy, a nieco ponad 4% pracuje dodatkowo, by rozwijać własny biznes.
- Zdecydowana większość (63,5%) badanych, którzy podejmują dodatkowe zajęcia, nie zauważa negatywnego wpływu na swoją pracę podstawową. Przeciwnego zdania

jest 23,2% respondentów. Mężczyźni (24,9%) częściej niż kobiety (21,1%) wskazują na negatywne konsekwencje dorabiania. Bardziej odczuwają je także najmłodszy respondenci oraz osoby w wieku 35-49 lat (29,6%), a także pracujący na umowy zlecenie, pracownicy tymczasowi oraz samozatrudnieni.

Zmniejsza się odsetek osób młodych niepracujących i nieuczących się

Charakterystyka artykułu

Artykuł zbierający i podsumowujący aktualne dane, polskie i europejskie, na temat tzw. grupy NEET (neither in employment nor in education and training) – osób, które nie pracują zawodowo, ani nie uczestniczą w żadnej formie kształcenia lub szkolenia. Jest to pojęcie stosowane w odniesieniu do młodych dorosłych, lepiej opisujące ich sytuację na rynku pracy niż standardowe wskaźniki, bo proces przejścia z etapu edukacji do zatrudnienia bywa złożony i pojawia się w różnym wieku.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Polski Instytut Ekonomiczny. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Odsetek NEET w Polsce między 2002 r. a 2023 r. zmalał ponad dwukrotnie. W 2002 r. w grupie osób w wieku 15-29 lat wynosił 21,7%. W kolejnych latach sukcesywnie spadał, do poziomu 12,7% w 2008 r. Przez kolejne 5 lat znowu wzrastał i w 2013 r. wyniósł 16,2%. Potem znowu następował spadek. Wyjątkiem były lata 2020 i 2021, w których pojawiło się odbicie. W 2023 r. odsetek NEET osób w wieku 15-29 lat spadł do nieobserwowanego wcześniej poziomu 9,1%.
- Trendy dla Polski są zbliżone do trendów w całej Unii Europejskiej. Charakterystyczny jest wzrost odsetka NEET po Wielkim Kryzysie w 2008 r. i kryzysie związanym z pandemią w 2020 r. Pokazuje to powiązanie zjawiska z sytuacją gospodarczą – w okresie, w którym trudniej jest znaleźć pracę, osoby młodsze mogą być szczególnie zagrożone. Jednocześnie dynamika zmian w Polsce w ostatnich 20 latach była stosunkowo duża. W 2002 r. odsetek osób NEET był w Polsce o 5,8% wyższy niż ogółem w UE. W 2023 r. był już o 2,1% niższy.

Rynek pracy w Polsce. Gdzie jest praca i ile można zarobić?

Charakterystyka artykułu

Raport poświęcony sytuacji na polskim rynku pracy w II kw. 2024 r. Czytelnik dowie się m.in. jakie są najsukuteczniejsze metody poszukiwania pracy, w jakich kategoriach jest najwięcej pracy, jak są nastroje na rynku pracy zarówno po stronie pracodawców, jak i kandydatów. Strony 5, 6, 8 i 9 raportu zostały opracowane na podstawie badania „Nastroje na rynku pracy wśród aktywnych zawodowo”. Badanie zostało stworzone metodą DIY i wykonane na platformie Omnisurv by IQS w dniach 08-11.08.2024 r. Badaniem objęto 1500 osób aktywnych zawodowo, w wieku 18-64 lat. Jeśli nie wskazano inaczej, pozostałe dane, na które powołano się w raporcie, to statystyki wewnętrzne z portalu nofluffjobs.com.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

No Fluff Jobs (linkedin.com). Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Ponad 60% pracujących nie boi się utraty pracy. Ale 37% chciałoby ją zmienić.
- Portale pracy są wciąż najsukuteczniejszym sposobem na znalezienie zatrudnienia.
- Jedynie 27% pracujących uważa, że w obecnym miejscu pracy zarabia odpowiednio do umiejętności i doświadczenia. Przeciwnego zdania jest 58%, a 15% jest w tej materii niezdecydowanych. Wynagrodzenie to kluczowy składnik pracy, lecz jak się okazuje, jeśli pensja nie jest w ocenie pracownika adekwatna, tylko co drugi pokusi się o to, by ją negocjować. Spośród badanych osób tylko 23% skutecznie walczyło o podwyżkę.
- Na pytanie, co oferuje Ci obecny pracodawca, najwięcej wskazań było na opcję: żadne z powyższych (38%). Budżet szkoleniowy udostępnia 1/3 firm, na pracę w wybranych przez pracownika godzinach godzi się 30% podmiotów. Tylko 1 na 11 firm pozwala wybrać typ umowy.
- Top 5 kategorii z raportu z najwyższym odsetkiem danego trybu pracy, wskazywanego w ofercie pracy:
 - praca stacjonarna: Inżynieria elektryczna (94%), Mechanika (93%), Automatyka (91%), Administracja biurowa (82%), Logistyka (80%),
 - praca hybrydowa: Konsulting (39%), Finanse (29%), Telekomunikacja (29%), Prawo (28%), Marketing (27%),
 - praca zdalna: IT (48%), Telekomunikacja (29%), Marketing (26%), Sprzedaż (18%), Konsulting (15%).

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Workforce Wallflower: Getting Gen Z to join the game

Charakterystyka publikacji

Firma Manpower w swoim artykule opisuje sytuację pokolenia Z na rynku pracy oraz wyzwania, jakie stoją przed pracującymi Zetkami i ich potencjalnymi pracodawcami. Autorzy przywołują wyniki przekrojowych badań przeprowadzonych przez Manpower w Wielkiej Brytanii i Stanach Zjednoczonych oraz konfrontują je z wynikami badań innych podmiotów, jak Deloitte, PwC czy Washington State University.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Wielka Brytania i Stany Zjednoczone

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. [Link do Artykułu.](#)

Kluczowe wnioski z badania

- Wzrost liczby NEET (Not in Education, Employment, or Training) i bezrobotnej młodzieży wśród pokolenia Z jest spowodowany wieloma czynnikami. Są to m.in.:
 - **Problemy ze zdrowiem psychicznym** – według raportu Gallup/ Wallton Family Foundation – depresja wśród młodych dorosłych gwałtownie wzrosła z poziomu 4% w roku 2017 do 12,4% w 2022 r. Znaczna liczba przedstawicieli pokolenia Z przypisuje swój brak zatrudnienia właśnie problemom ze zdrowiem psychicznym. W grupie wiekowej 17-23 lat, wśród osób mających problemy ze zdrowiem psychicznym odsetek osób optymistycznie nastawionych do swojej przyszłości zawodowej wynosi około 30%, w grupie bez takich problemów – 70%.
 - **Niezadowolenie z pracy** – 49% pracowników z pokolenia Z uważa, że tradycyjna praca w godzinach od 9.00 do 17.00 jest wyczerpująca psychicznie. Aż 61% osób w wieku od 18 do 23 lat uważa taką pracę za drenującą emocjonalnie. Dlatego też 7 na 10 osób przedkłada relacje osobiste nad karierę.
 - **Zmieniający się rynek pracy** – obecny wzrost zapotrzebowania na określone kompetencje techniczne i pracę fizyczną sprawia, że wielu absolwentów szkół wyższych pozostaje bez pracy jeszcze długo po ukończeniu szkoły. Najtrudniej znaleźć młodym zatrudnienie w takich zawodach jak bezpieczeństwo publiczne, rekreacja, wellness oraz w ogólnych obszarach biznesu, jak np. marketing. Według autorów artykułu, 45% absolwentów szkół wyższych pozostawało bez pracy w swoim zawodzie przez dekadę po ich ukończeniu.

- Autorzy artykułu proponują następujące rozwiązania, które mogłyby mieć pozytywny wpływ na zmianę podejścia pokolenia Z do swojej ścieżki zawodowej oraz ogólnie pojętej kariery:
 - **Zapewnienie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym** – pokolenie Z poszukuje elastycznych warunków pracy, ale nadal ceni własną pracę dla rozwoju osobistego. Wiele osób jest zainteresowanych pracą zgodną z wyznawanymi wartościami i preferuje pracodawców skoncentrowanych na określonych wartościach.
 - **Umożliwienie awansu** – pokolenie Z ceni sobie rozwój kariery i zdobywanie nowych umiejętności, preferując stanowiska, które pozwalają im na ciągły rozwój.
 - **Wspierające środowisko pracy** – chcąc zatrzymać pracowników z pokolenia Z, organizacje powinny skupić się na zdrowiu psychicznym, dobrym samopoczuciu i różnorodności. Tym co ma szansę utrzymać zaangażowanie „Zetek” są programy rozwojowe i praktyki.
- Zmiany kulturowe, presja społeczna i zmieniające się zapotrzebowanie na siłę roboczą spowodowały, że niektórzy młodzi pracownicy wycofali się z rynku pracy nie wierząc, że znajdą wymarzoną pracę lub zmienili plany na przyszłość. Są i tacy, którzy rezygnują ze studiów, ponieważ nie chcą już na starcie być obciążeni kolosalnym długiem zaciągniętym, aby skończyć uczelnię. Wielu pracodawców to rozumie i nie wymaga dyplomu. Google, Delta Air Lines i IBM to tylko niektóre z firm, gdzie bardziej liczy się potencjał kandydata niż jego wyniki w nauce.
- Istnieje wiele różnych sposobów, aby zapewnić młodym pracownikom wsparcie psychiczne i emocjonalne. Zdaniem autorów, kluczem do pokolenia Z jest zachęcenie ich do rozwoju zawodowego. Ma to istotne znaczenie, biorąc pod uwagę stale rosnące luki w umiejętnościach w wielu branżach.

Regional Employment change and the geography of telework in Europe

Charakterystyka raportu

W raporcie omówiono, w jaki sposób trendy w zatrudnieniu w regionach UE, a w szczególności rozwój telepracy, przyczyniły się do odporności stolic poszczególnych krajów i obszarów miejskich na negatywne zjawiska w zatrudnieniu podczas kryzysu związanego z COVID-19. Telepraca odegrała kluczową rolę w łagodzeniu szoku zatrudnienia wywołanego pandemią i pozostaje istotna w odbudowie gospodarek po pandemii. Ponadto w raporcie przeanalizowano utrzymujące się dysproporcje między miastem a wsią oraz sposób, w jaki polityka publiczna może wykorzystać pracę zdalną do stymulowania bardziej zrównoważonego rozwoju regionalnego. Raport opiera się na analizie najnowszych mikro danych z badania siły roboczej w UE (EU – LFS), danych Eurostatu oraz Banku Światowego.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofund. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Regiony stołeczne UE w coraz większym stopniu stają się ośrodkami innowacji, wzrostu gospodarczego i rozwoju społecznego. W styczniu 2021 r., pomimo wyższych kosztów życia i zatorów komunikacyjnych, mieszkało w nich 16,3% obywateli UE (72,7 mln osób). Z kolei obszary wiejskie nadal doświadczają spadku gospodarczego i wyludnienia, ponieważ ludzie przenoszą się do miast w poszukiwaniu lepszych możliwości. Na obszarach wiejskich perspektywy zatrudnienia są mniejsze, infrastruktura słabsza, a usługi publiczne ograniczone. Z drugiej strony, mieszkańcy tych obszarów czerpią korzyści z bardziej przystępnych cenowo mieszkań, mniejszego zanieczyszczenia powietrza i naturalnego otoczenia.
- Do 2022 r. prawie 90% regionów UE przekroczyło poziom zatrudnienia sprzed pandemii COVID-19, a ponad 2/5 osiągnęło cel UE w zakresie zatrudnienia na rok 2030. Utrzymują się jednak znaczne dysproporcje między obszarami miejskimi, a wiejskimi.
- Regiony stołeczne odnotowały najwyższy wzrost zatrudnienia, zwłaszcza na wysoko płatnych stanowiskach pracy.
- Najbardziej narażone na utratę miejsc pracy są osoby zatrudnione na niskopłatnych, wymagających kontaktu międzyludzkiego stanowiskach.
- Liczba miejsc pracy wymagających dużej wiedzy jest większa w regionach stołecznych, co przyczynia się do ich odporności na negatywne zjawiska w zatrudnieniu, obserwowane podczas pandemii.
- Od czasu pandemii pojawiło się kilka inicjatyw zachęcających do pracy zdalnej na obszarach wiejskich, często za pośrednictwem przestrzeni coworkingowych, co może pomóc w reintegracji tych społeczności.
- Nacisk UE na spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną pomógł zmniejszyć różnice między państwami członkowskimi, ale obszary wiejskie nadal borykają się z takimi wyzwaniami, jak spadek liczby ludności, niedobór miejsc pracy, słabo rozwinięta infrastruktura i ograniczony dostęp do internetu. Tymczasem duże ośrodki miejskie nadal rozwijają się, czerpiąc korzyści z telepracy, choć zmagają się z kwestiami zrównoważonego rozwoju, takimi jak przeludnienie, zanieczyszczenie i nierówności społeczne. Telepraca stanowi szansę na rewitalizację obszarów wiejskich, potencjalnie równoważąc rozwój regionalny

- Uważa się, że utrzymujące się regionalne dysproporcje w zatrudnieniu i telepracy mogą pogłębić podziały terytorialne, a obszary miejskie zyskają więcej na rewolucji cyfrowej.
- Miasta przyciągają firmy, pracowników i inwestycje ze względu na swoją witalność gospodarczą i udogodnienia, ale długoterminowa polityka regionalna mogłaby zaradzić różnicom poprzez wykorzystanie wyjątkowych atutów obszarów wiejskich.
- Telepraca może oddzielić specjalizację zawodową od lokalizacji, oferując nowe możliwości rozwoju regionalnego. Polityka publiczna może to wspierać poprzez tworzenie przestrzeni coworkingowych na obszarach wiejskich.
- Szybki internet jest niezbędny do telepracy. Pomimo poprawy prędkości internetu na obszarach wiejskich, obszary miejskie rozwinęły się jeszcze bardziej, zwiększając lukę w obszarze łączności.
- Tereny wiejskie potrzebują czegoś więcej niż tylko lepszego internetu. Kluczowe znaczenie dla zapobiegania izolacji mają inwestycje w infrastrukturę transportową i usługi publiczne.
- Chociaż praca zdalna umożliwia relokację, miasta pozostają atrakcyjne dla wielu ludzi, zwłaszcza młodych. Polityka publiczna powinna koncentrować się więc na tworzeniu bardziej zrównoważonych, przyjaznych do życia środowisk miejskich.

Human Capital Utilisation, Quiet Quitting and Employee Retention

Charakterystyka raportu

Raport omawia związek między wysiłkami organizacyjnymi na rzecz zwiększenia wykorzystania umiejętności a inwestycjami w kapitał ludzki, przedstawia odpowiednie dane oraz wyniki empiryczne. W analizie wykorzystano dane pochodzące z najnowszego Europejskiego Badania Przedsiębiorstw (ECS2019).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Grecja

Zasięg geograficzny badania: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Odchodząc z organizacji, pracownicy zabierają ze sobą całą wiedzę oraz umiejętności w jakie wyposażyła ich firma. Według autorów raportu, duża rotacja pracowników przyczynia się do niedostatecznej liczby szkoleń w firmach.
- Organizacje różnią się pod względem zależności od kapitału ludzkiego, a zmienność ta wpływa na wskaźniki rotacji. Firmy, które w dużym stopniu polegają na kapitale ludzkim, zachęcają pracowników do pełnego wykorzystania swoich umiejętności,

co pomaga zapobiegać „cichym odejściom”. Motywując do osiągania wyników, firmy przekształcają indywidualny kapitał ludzki w aktywa organizacyjne. Oferowanie zachęt wspierających wydajność pracowników zmniejsza ryzyko zarówno „cichych odejść”, jak i rotacji. Podczas gdy rotacja stanowi ryzyko dla zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki, ryzyko to jest mniejsze w organizacjach, których sukces zależy od kapitału ludzkiego.

- Organizacje przypisują różne poziomy znaczenia kapitałowi ludzkiemu jako źródłu przewagi konkurencyjnej. Te, które go cenią, muszą przekształcić kapitał ludzki poszczególnych pracowników w aktywa organizacyjne. Proces ten ma dwa kluczowe skutki: zwiększa zwrot z inwestycji w umiejętności (ponieważ organizacje te uznają rolę kapitału ludzkiego w ich sukcesie) i motywuje pracowników do większego wysiłku poprzez oferowanie odpowiednich zachęt. W rezultacie takie organizacje zapewniają szkolenia i mają tendencję do niższej rotacji. W tym ujęciu to nie samo szkolenie zmniejsza rotację, ale strategie organizacyjne wykorzystywane do przekształcania indywidualnego kapitału ludzkiego w zasób zbiorowy, który zarówno zachęca do inwestowania w umiejętności, jak i obniża rotację.

Role of human capital inequalities in social cohesion and convergence

Charakterystyka raportu

Raport koncentruje się na znaczeniu kapitału ludzkiego – definiowanego jako wiedza, umiejętności oraz inne cechy pozwalające jednostkom na bycie produktywnymi – w stymulowaniu spójności ekonomicznej i społecznej w Unii Europejskiej. Rozpoczyna się analizą różnic w kapitale ludzkim między państwami członkowskimi, skupiając się na jego tworzeniu, wykorzystaniu na rynku pracy oraz mobilności. Badane 16 wskaźników ma potwierdzić, czy kraje osiągają konwergencję w górę, czyli poprawę kapitału ludzkiego i zmniejszenie dysproporcji. Badanie mierzy także wpływ szkolnictwa wyższego na konwergencję dochodów narodowych, oblicza koszt emigracji talentów dla państw członkowskich oraz wyciąga wnioski dla polityki z 5 studiów przypadków dotyczących przyciągania i zatrzymywania wysoko wykwalifikowanych absolwentów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: kraje UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Poprawa kapitału ludzkiego w państwach członkowskich UE jest kluczowa dla zmniejszenia dysproporcji oraz wspierania konwergencji gospodarczej. Sugeruje, że kompleksowe podejście, obejmujące inwestycje w edukację, zarządzanie mobilnością

talentów oraz tworzenie korzystnych warunków do rozwoju kapitału ludzkiego, jest kluczem do osiągnięcia tego celu.

- Analiza wykorzystuje wskaźniki dla trzech faz: tworzenie, wykorzystanie na rynku pracy oraz mobilność kapitału ludzkiego. Wskaźniki te obejmują m.in. poziom wykształcenia, wskaźniki zatrudnienia i mobilność absolwentów.
- W raporcie omówiono, w jaki sposób różne kraje inwestują w kapitał ludzki poprzez edukację, badania i rozwój (B+R) oraz budżety rządowe.
- Raport porusza kwestię mobilności kapitału ludzkiego, w tym migracji wysoko wykwalifikowanych absolwentów. Zauważono w nim, że niektóre kraje i regiony działają jak „magnesy dla talentów”, podczas gdy inne zmagają się z „drenażem mózgów”, tracąc wykształcone osoby na rzecz lepszych możliwości za granicą.
- Szacuje się, że finansowy wpływ emigracji talentów może przekraczać 10 mld euro w ciągu dekady w krajach takich jak Włochy i Belgia.
- Autorzy raportu apelują o podejście do polityki dotyczącej kapitału ludzkiego w UE kładącego nacisk na cykulację talentów zamiast ich zatrzymywaniu wyłącznie w kraju pochodzenia.
- Monitorowanie dynamiki zasobów talentów i skupienie się na politykach regionalnych może pomóc w zmniejszeniu różnic i zapobieganiu hamowaniu rozwoju regionów UE z powodu migracji talentów.

Youth integration in the EU: Navigating digitalisation and labour shortages

Charakterystyka raportu

Raport analizuje wyzwania, przed którymi stoi młodzież w procesie integracji na rynku pracy w kontekście cyfryzacji oraz braków kadrowych. Badanie sprawdza kluczowe wskaźniki dotyczące zatrudnienia, bezrobocia oraz odsetka osób NEET w państwach członkowskich UE, ukazując zróżnicowanie doświadczeń. Omawia również wpływ cyfryzacji – zarówno jako potencjalnego narzędzia wzmocnienia, jak i źródła wykluczenia dla osób, które nie posiadają odpowiednich umiejętności cyfrowych. Na koniec porusza wpływ niedoborów kadrowych na możliwości zatrudnienia młodzieży.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Dublin

Zasięg geograficzny badania: kraje UE-27

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski

- Integracja młodzieży na rynku pracy UE jest wyzwaniem, zwłaszcza w kontekście szybkiej cyfryzacji i pojawiających się niedoborów kadrowych. Mimo wzrostu stopy zatrudnienia młodzieży nadal istnieją poważne różnice między krajami członkowskimi, a wiele miejsc pracy oferowanych młodym ludziom jest niskiej jakości i niestabilnych. Aby młodzież mogła w pełni wykorzystać potencjał rynku pracy, niezbędne są inwestycje w edukację i umiejętności cyfrowe, a także promocja uczciwych warunków pracy i szkoleń zawodowych.
- Od początku XXI w. UE zmagą się z problemami w integracji młodzieży na rynku pracy. Kryzysy – takie jak wielka recesja w latach 2007–2009 oraz pandemia COVID-19 – szczególnie mocno wpłynęły na młodych ludzi, zwiększając bezrobocie i odsetek osób NEET (niepracujących, nieuczących się i niewyszkolonych).
- Proces przejścia ze szkoły na rynek pracy staje się coraz bardziej złożony, co prowadzi do długotrwałych okresów niepewności i utrudnia młodym osobom podjęcie ważnych decyzji życiowych.
- Cyfryzacja oferuje nowe możliwości, ale wymaga nowych umiejętności, których systemy edukacyjne często nie zapewniają.
- W 2023 r. stopa zatrudnienia młodych wynosiła w UE 49,7%, ale była wyraźnie niższa niż w populacji ogólnej (70,4%). Nadal istnieją znaczące różnice między państwami członkowskimi.
- Młodzież częściej pracuje na umowach tymczasowych i niepełnoetatowych, co czyni ich sytuację zawodową bardziej niepewną niż resztę populacji. W 2023 r. aż 34,4% młodych pracowników miało umowę tymczasową, a 23% pracowało na niepełny etat, co w wielu przypadkach było wymuszone okolicznościami, a nie dobrowolne.
- Jakość zatrudnienia młodych ludzi jest często niska, a praca charakteryzuje się gorszymi warunkami niż wśród starszych pracowników.
- Cyfryzacja może być szansą na zdobycie nowych umiejętności i większą elastyczność pracy, ale brak odpowiednich umiejętności cyfrowych powoduje ryzyko wzrostu nierówności. Choć większość młodych osób posiada podstawowe umiejętności cyfrowe, zaawansowane umiejętności, takie jak programowanie, ma tylko 39%.
- Braki kadrowe, szczególnie w takich sektorach, jak budownictwo, opieka zdrowotna i technologie informacyjne, mogą ułatwić młodym ludziom znalezienie pracy. Jednak wyzwaniem bywają niedopasowanie umiejętności oraz geograficzne rozmieszczenie ofert prac.
- Niezbędne są ukierunkowane interwencje polityczne, takie jak dostosowanie systemów edukacyjnych do potrzeb rynku pracy oraz zapewnienie młodzieży odpowiedniego doradztwa zawodowego.

Bibliografia

Barometr ManpowerGroup, Perspektyw zatrudnienia Q4 2024.

https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr_ManpowerGroup_Perspektyw_Zatrudnienia_Q4_2024-1.pdf, data publikacji: 10.09.2024

Bisello M., Sostero M., Litardi Ch., Hurley J., Fernández-Macías E. Eurofund. Regional Employment change and the geography of telework in Europe

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/regional-employment-change-and-geography-telework-europe>, data publikacji 03.09.2024

Dębkowska K., Kłosiewicz-Górecka U., Szymańska A., Wejt-Knyżewska A., Zybertowicz K.

Polski Instytut Ekonomiczny. Wykwalifikowani cudzoziemcy w Polsce – scenariusze zatrudniania w perspektywie 2035 r. 31.07.2024Polski Instytut Ekonomiczny (2024), Wykwalifikowani cudzoziemcy w Polsce – scenariusze zatrudniania w perspektywie 2035 r.

Eurofund (2024), Regional Employment change and the geography of telework in Europe

GiGroup Poland S.A., Jak dorabiają Polacy? Raport o pracy dodatkowej 2024

https://pl.gigroup.com/wp-content/uploads/2024/09/Praca-dodatkowa-Polakow-2024_fin.pdf, data publikacji: 17.09.2024

Delaney J.M., Devereux P.J., Institute of Labour Economics. Gender Differences in Graduate Degree Choices Affect Early-Career Earnings. Female Graduates are Less Likely to Do Further Study in STEM Fields, data publikacji: kwiecień 2024 nstitute of Labour Economics (2024), Gender Differences in Graduate Degree Choices Affect Early-Career Earnings. Female Graduates are Less Likely to Do Further Study in STEM Fields

Kiełczewska A. Zmniejsza się odsetek osób młodych niepracujących i nieuczących się.

https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/09/Tygodnik-PIE_37-2024.pdf, Tygodnik Gospodarczy PIE nr 37/2024 z dnia 12.09.2024, s. 11

ManpowerGroup Workforce Wallflower: Getting Gen Z to join the game

<https://www.manpower.com/en/insights/blogs/2024/08/23/workforce-wallflowers-getting-gen-z-to-join-the-game> data publikacji 24.09.2024.ManpowerGroup (2024), Workforce Wallflower: Getting Gen Z to join the game.

Marcinowska M., Michalewski M., Łosiewicz M., Grant Thornton (2024), Oferty pracy

w Polsce (lipiec 2024, LI edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2024/08/Oferty-pracy-w-Polsce-lipiec-2024v2.pdf>, data publikacji: 14.08.2024

Mascherini M., Sándor E., Duff C. Eurofound Youth integration in the EU: Navigating digitalisation and labour shortages

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/youth-integration-eu-navigating-digitalisation-and-labour-shortages-background> data publikacji: 23.09.2024

No Fluff Jobs. Rynek pracy w Polsce. Gdzie jest praca i ile można zarobić? <https://wp-insights.s3.eu-central-1.amazonaws.com/wp-content/uploads/2024/09/23121701/Rynek-pracy-w-Polsce-No-Fluff-Jobs.pdf>, data publikacji 24.09.2024.

OLX.pl. Gen Zmiany rynku pracy <https://media.olx.pl/gen-zmiany-ryнку-pracy-najnowszy-raport-olx-praca>, data publikacji: 11.09.2024

Peruffo E., Consolini M., Woharcik V., Mascherini M., Cavallini S., Soldi R. Eurofound Role of human capital inequalities in social cohesion and convergence

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/role-human-capital-inequalities-social-cohesion-and-convergence> data publikacji: 24.09.2024

Recruitify (2024), Sytuacja na rynku pracy oczami rekruterów

Recruitify. Sytuacja na rynku pracy oczami rekruterów

https://www.recruitify.ai/raporty/Recruitify_Badanie_Rynku_Pracy_Wrzesien_2025.pdf, data publikacji: wrzesień 2024

Russo G. Cedefop Human Capital Utilisation, Quiet Quitting and Employee Retention,

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d6b84147-50a5-11ef-acbc-01aa75ed71a1/language-en> data publikacji 23.08.2024 Cedefop (2024), Human Capital Utilisation, Quiet Quitting and Employee Retention

Treści alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
08/2023	5,0%
09/2023	5,0%
10/2023	5,0%
11/2023	5,0%
12/2023	5,1%
01/2024	5,4%
02/2024	5,4%
03/2024	5,3%
04/2024	5,1%
05/2024	5,0%
06/2024	4,9%
07/2024	5,0%
08/2024	5,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym	
		kobiety	mężczyźni
08/2023	782,5	423,5	359,0
09/2023	776,0	416,1	359,9
10/2023	770,4	411,9	358,5
11/2023	773,4	410,7	362,7
12/2023	788,2	414,9	373,3
01/2024	837,1	437,6	399,4
02/2024	845,3	439,7	405,5
03/2024	822,2	426,2	395,9
04/2024	797,1	413,7	383,3
05/2024	776,6	403,9	372,8
06/2024	762,2	397,6	364,5
07/2023	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	poniżej 1 miesiąca	powyżej 24 miesięcy	pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok
08/2023	301,4	194,0	301,4
09/2023	300,0	190,7	300,0
10/2023	297,6	187,5	297,6
11/2023	297,2	185,5	297,2
12/2023	299,7	185,1	299,7
01/2024	305,6	185,5	305,6
02/2024	307,1	184,8	307,1
03/2024	305,5	182,8	305,5
04/2024	300,4	179,6	300,4
05/2024	298,2	178,2	298,2
06/2023	295,5	176,4	295,5
07/2024	293,4	175,0	293,4
08/2024	294,4	174,9	294,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
08/2023	95 210
09/2023	91 717
10/2023	84 704
11/2023	78 004
12/2023	69 146
01/2024	99 075
02/2024	96 766
03/2024	96 931
04/2024	90 061
05/2024	86 367
06/2024	98 150
07/2024	96 906
08/2024	79 797

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w sierpniu 2024 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	12 910
śląskie	8 628
pomorskie	8 249
łódzkie	7 243
małopolskie	6 707
wielkopolskie	5 559
zachodniopomorskie	5 371
dolnośląskie	5 155
lubelskie	3 627
kujawsko-pomorskie	3 435
podkarpackie	3 313
warmińsko-mazurskie	3 013
lubuskie	1 893
opolskie	1 748
świętokrzyskie	1 581
podlaskie	1 365

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w sierpniu 2024 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
opolskie	6
lubuskie	9
śląskie	9
pomorskie	10
małopolskie	11
zachodniopomorskie	11
dolnośląskie	12
wielkopolskie	12
warmińsko-mazurskie	13
łódzkie	14
mazowieckie	16
kujawsko-pomorskie	20
świętokrzyskie	21
lubelskie	23
podkarpackie	30
podlaskie	31

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
08/2023	6 502,1
09/2023	6 496,1
10/2023	6 494,1
11/2023	6 494,0
12/2023	6 495,3
01/2024	6 515,7
02/2024	6 510,9
03/2024	6 501,2
04/2024	6 499,4
05/2024	6 487,7
06/2024	6 484,5
07/2024	6 488,8
08/2024	6 499,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 8. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
08/2023	7 368,97
09/2023	7 379,88
10/2023	7 544,98
11/2023	7 670,19
12/2023	8 032,96
01/2024	7 768,35
02/2024	7 978,99
03/2024	8 408,79
04/2024	8 271,99
05/2024	7 999,69
06/2024	8 144,83
07/2024	8 278,63
08/2024	8 287,63

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie sierpień 2023 r. – sierpień 2024 r.⁸

//Dane z wykresu liniowego przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
08/2023	2,8%	6,4%	5,9%
09/2023	2,8%	6,5%	6,0%
10/2023	2,8%	6,5%	6,0%
11/2023	2,8%	6,4%	5,9%
12/2023	2,7%	6,4%	5,9%
01/2024	3,0%	6,4%	6,0%
02/2024	2,9%	6,5%	6,0%
03/2024	2,9%	6,5%	6,0%
04/2024	3,0%	6,4%	6,0%
05/2024	3,0%	6,4%	6,0%
06/2024	3,0%	6,5%	6,0%
07/2024	2,9%	6,4%	6,0%
08/2024	2,9%	6,4%	6,0%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

⁸ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w sierpniu 2024 r.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,6%
Polska	2,9%
Malta	3,0%
Słowenia	3,3%
Niemcy	3,5%
Holandia	3,7%
Bułgaria	4,0%
Węgry	4,3%
Irlandia	4,3%
Chorwacja	4,9%
Austria	5,3%
Słowacja	5,3%
Belgia	5,4%
Cypr	5,4%
Rumunia	5,5%
Dania	5,8%
Luksemburg	5,9%
UE-27	6,0%
Włochy	6,2%
Portugalia	6,4%
UE-20	6,4%
Łotwa	7,0%
Francja	7,5%
Estonia	7,9%
Litwa	7,9%
Finlandia	8,3%
Szwecja	8,4%
Grecja	9,5%
Hiszpania	11,3%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 w sierpniu 2024 r.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,8%
Holandia	8,9%
Malta	8,9%
Polska	10,2%
Czechy	10,6%
Irlandia	10,7%
Bułgaria	11,0%
Austria	13,1%
UE-20	14,1%
UE-27	14,3%
Dania	15,0%
Węgry	15,2%
Łotwa	16,5%
Francja	17,2%
Finlandia	17,9%
Włochy	18,3%
Portugalia	19,0%
Grecja	19,4%
Luksemburg	20,4%
Litwa	20,5%
Słowacja	20,9%
Estonia	22,7%
Szwecja	23,8%
Hiszpania	24,7%

* brak danych dla Belgia, Chorwacja, Cypr, Rumunia, Słowenia

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w sierpniu 2024 r.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	2,7%
Polska	2,9%
Niemcy	3,2%
Czechy	3,2%
Słowenia	3,3%
Bułgaria	3,7%
Holandia	3,9%
Węgry	4,2%
Austria	4,6%
Irlandia	4,3%
Belgia	4,9%
Rumunia	5,1%
Chorwacja	5,0%
Łotwa	5,4%
Luksemburg	5,8%
Słowacja	6,0%
UE-27	6,1%
Cypr	6,3%
Portugalia	6,6%
Dania	6,2%
UE-20	6,6%
Włochy	6,6%
Finlandia	7,2%
Estonia	7,6%
Francja	7,5%
Litwa	7,5%
Szwecja	8,4%
Grecja	11,6%
Hiszpania	12,8%

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w sierpniu 2024 r.

//Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli//

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,1%
Polska	2,9%
Malta	3,2%
Słowenia	3,3%
Holandia	3,5%
Niemcy	3,9%
Bułgaria	4,3%
Irlandia	4,3%
Węgry	4,4%
Cypr	4,5%
Słowacja	4,7%
Chorwacja	4,7%
Dania	5,5%
UE-27	5,7%
Rumunia	5,8%
Belgia	5,8%
Austria	5,9%
Luksemburg	5,9%
Włochy	5,9%
UE-20	6,1%
Portugalia	6,2%
Francja	7,4%
Grecja	7,7%
Estonia	8,2%
Litwa	8,3%
Szwecja	8,4%
Łotwa	8,6%
Finlandia	9,4%
Hiszpania	10,0%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

