PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Grudzień 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 (grudzień 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 grudniu 2024 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

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.

Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w listopadzie 2024 r. wyniosła 5,0%**. w porównaniu z październikiem 2024 r. wzrosła o 0,1 p.p, a w porównaniu listopadem 2023 r. pozostała bez zmian.
- **W końcu listopada 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 774,5 tys. bezrobotnych**, tj. o 9,0 tys. (1,2%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 1,1 tys. (0,1%) więcej niż w listopadzie 2023 r.
- **W listopadzie 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 65,6 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 15,2 tys. ofert (18,8%) mniej niż w październiku 2024 r. i o 12,4 tys. (16,0%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2024 r. wyniosło 6462,7 tys.** w porównaniu z październikiem 2024 r. wzrosło o 0,1% (o 4,3 tys. osób), a r/r było niższe o 0,5% (o 31,3 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2024 r. wyniosło 8478,26 zł**. Oznacza to wzrost o 1,9% w porównaniu z październikiem 2024 r. i wzrost o 10,5% r/r.
- Według danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w listopadzie 2024 r. wyniosła 5,9%** (bz. m/m oraz spadek o 0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,3%** (bz. m/m; spadek o 0,1 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w **tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%**[1] (spadek o 0,1 p.p m/m; bz. r/r). Najniższy poziom tego wskaźnika odnotowano w Czechach (2,8%), Malcie (3,0%) oraz Polsce (3,0%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

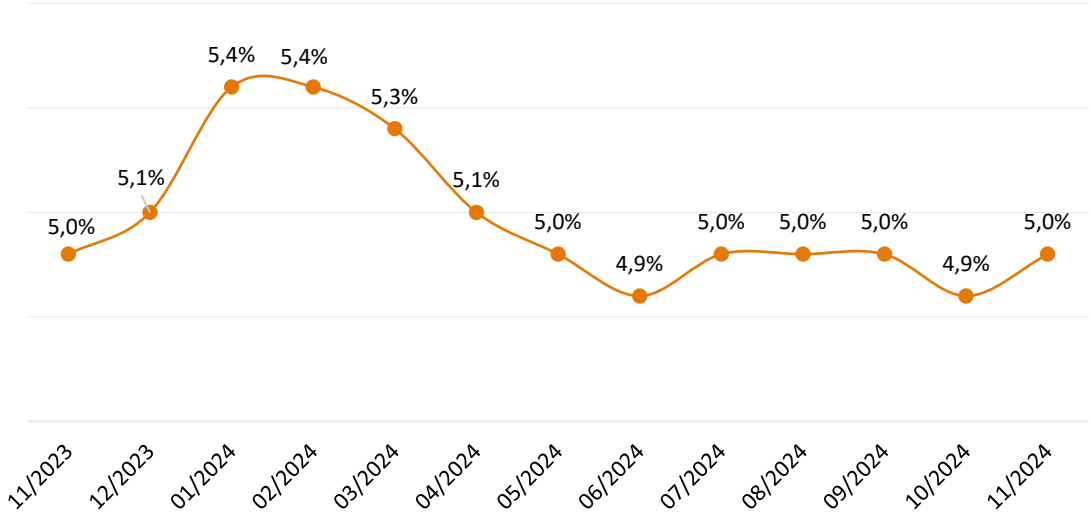
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[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 listopadzie 2024 r. wyniosła 5,0%. W porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,1 p.p., a r/r pozostała bez zmian.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 06.01.2025.

W listopadzie 2024 r. stopa bezrobocia pozostała bez zmian m/m w 8 województwach: łódzkim, małopolskim, mazowieckim, opolskim, podlaskim, śląskim, wielkopolskim zachodniopomorskim, a w pozostałych tj. dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, lubelskim, lubuskim, podkarpackim, pomorskim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim wzrosła o 0,1 p.p. Zależnie od regionu wahała się od 2,9 do 8,4%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,4%), warmińsko-mazurskim (8,0%) i świętokrzyskim (7,4%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,9%), śląskim (3,5%) oraz mazowieckim (4,0%).

W skali roku stopa bezrobocia spadła w 3 województwach – w lubelskim, mazowieckim oraz świętokrzyskim (o 0,1 p.p.). Natomiast wzrosła w dolnośląskim i kujawsko-pomorskim (0,2 p.p.) w województwach: łódzkim, małopolskim, podkarpackim, podlaskim, pomorskim, śląskim, warmińsko-mazurskim, wielkopolskim i zachodniopomorskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu listopada 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 774,5 tys. bezrobotnych, tj. o 9,0 tys. (1,2%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 1,1 tys. (0,1%) więcej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 402,6 tys. vs 371,8 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec listopada 2024 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (108,4 tys./14,0% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (15,6 tys./2,0%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu listopada 2024 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie listopad 2023 r. – listopad 2024 r. (%)

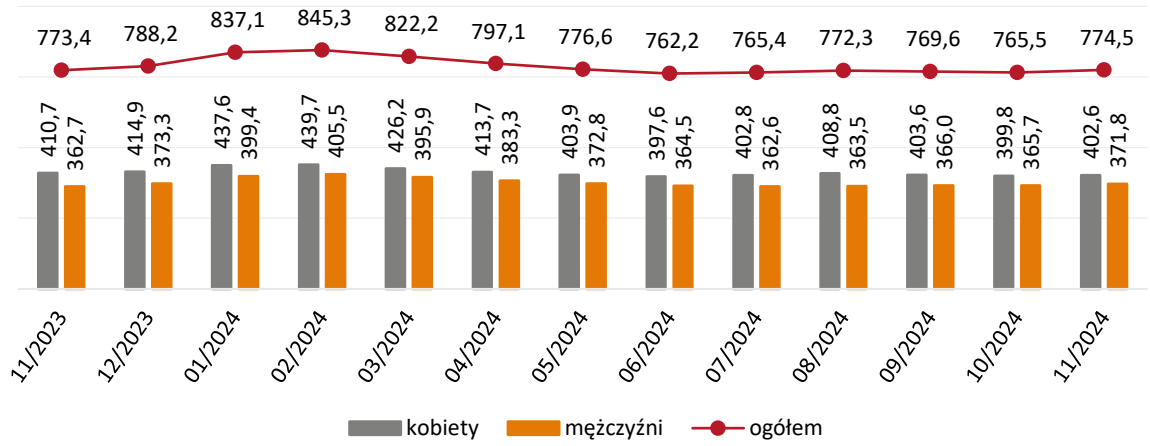
Województwo	11/2023	12/2023	01/2024	02/2024	03/2024	04/2024	05/2024	06/2024	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	11/2024	Zmiana r/r (p.p.)
dolnośląskie	4,4	4,4	4,7	4,8	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	**4,6**	0,2
kujawsko-pomorskie	6,9	7,1	7,5	7,5	7,3	7,1	7,0	6,9	6,9	6,9	7,0	7,0	**7,1**	0,2
lubelskie	7,3	7,5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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**.

W listopadzie 2024 r. znaczącą część osób bezrobotnych (38,3%, 296,5 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne[2]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,7%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (11,8%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 38,4%, 24,0% i 12,3% (Wykres 3).

[2] Długotrwale bezrobotny według rejestru – osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy. Źródło: GUS.

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



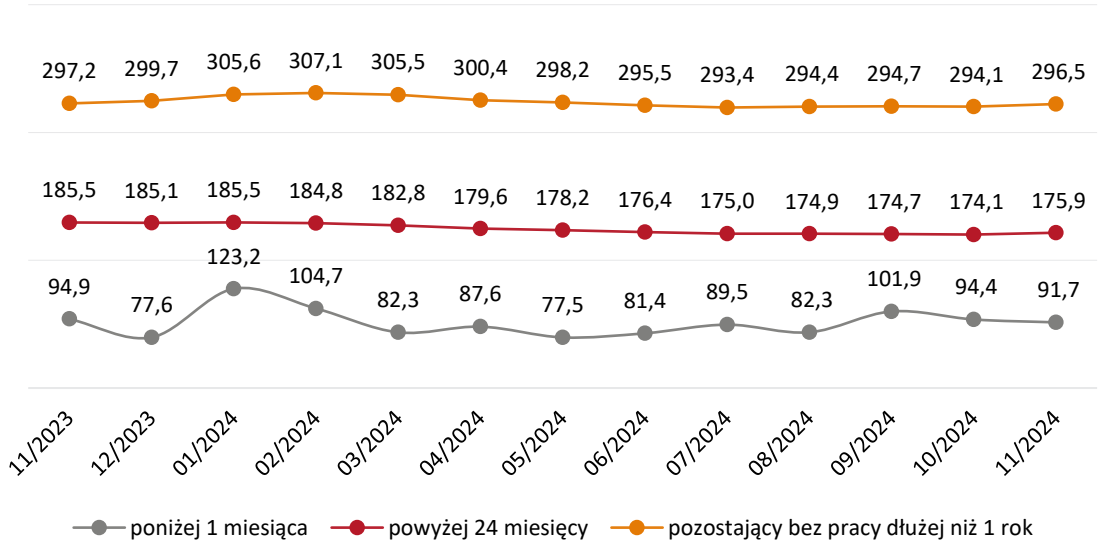
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 06.01.2025.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec listopada 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
Polska	774 466	402 639	54 082	37 882	371 827	48 532	87 744
dolnośląskie	54 636	28 019	3 333	2 758	26 617	2 640	6 873
kujawsko-pomorskie	53 939	30 512	4 458	2 565	23 427	3 402	5 090
lubelskie	54 464	26 795	4 205	2 086	27 669	4 289	5 537
lubuskie	15 648	8 347	1 138	794	7 301	818	1 885
łódzkie	52 504	26 157	2 908	2 901	26 347	2 794	6 531
małopolskie	60 165	31 991	4 743	3 005	28 174	4 638	6 583
mazowieckie	108 409	52 887	6 162	5 221	55 522	6 423	12 773
opolskie	19 615	10 545	1 284	1 078	9 070	1 007	2 822
podkarpackie	65 624	33 352	4 572	3 042	32 272	4 940	6 868
podlaskie	29 942	13 058	1 671	1 251	16 884	2 085	3 752
pomorskie	42 651	24 923	3 610	2 132	17 728	2 502	4 257
śląskie	62 044	32 686	4 090	3 244	29 358	3 417	7 096
świętokrzyskie	31 632	15 702	2 172	1 434	15 930	2 224	3 537
warmińsko-mazurskie	37 713	19 977	2 966	1 948	17 736	2 244	4 574
wielkopolskie	46 324	26 617	4 277	2 386	19 707	3 143	4 714
zachodniopomorskie	39 156	21 071	2 493	2 037	18 085	1 966	4 852

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 06.01.2025.

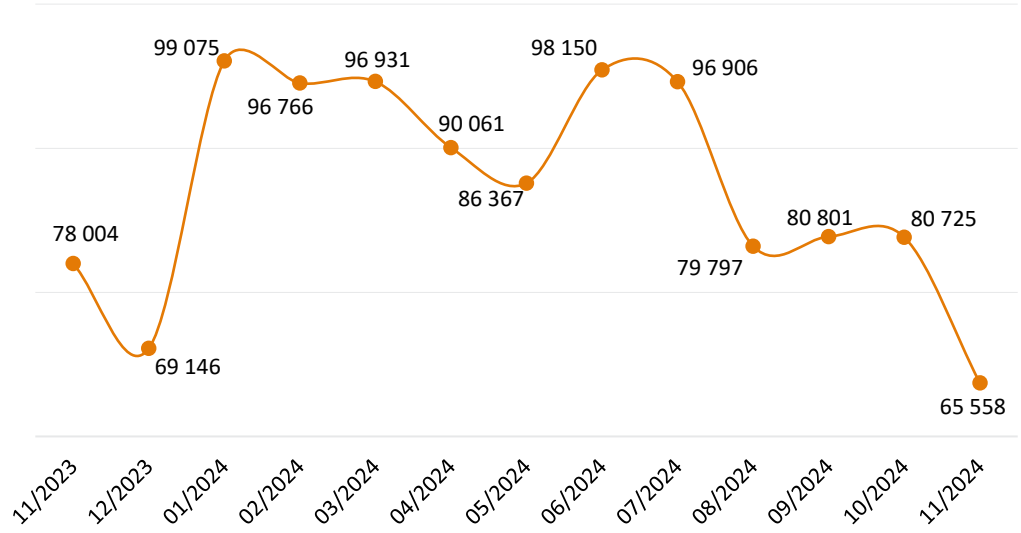
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie listopad 2023 r. – listopad 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 06.01.2025.

W listopadzie 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 65,6 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 15,2 tys. ofert (18,8%) mniej niż w październiku 2024 r. i o 12,4 tys. (16,0%) mniej r/r.

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

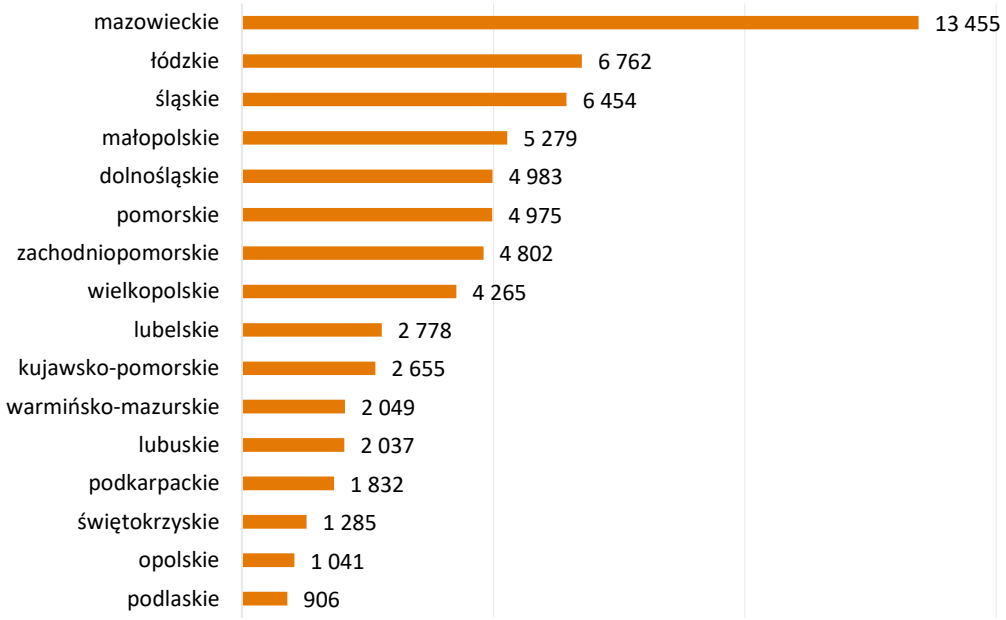


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 06.01.2025.

W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, łódzkim, śląskim, a najmniej – w podlaskim, opolskim

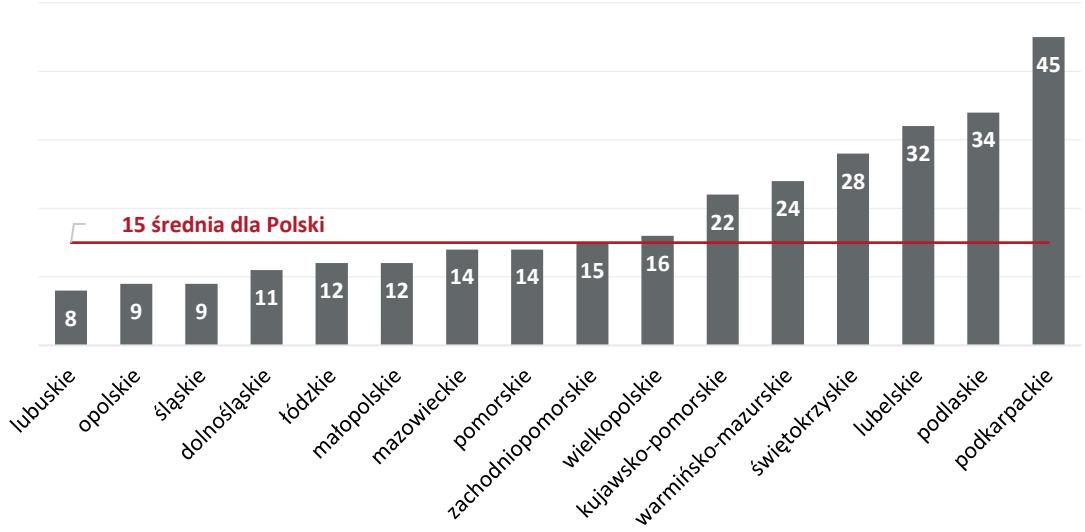
i świętokrzyskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy odnotowano w województwie podkarpackim (45), najmniej – w lubuskim (8) (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, **bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 06.01.2025.

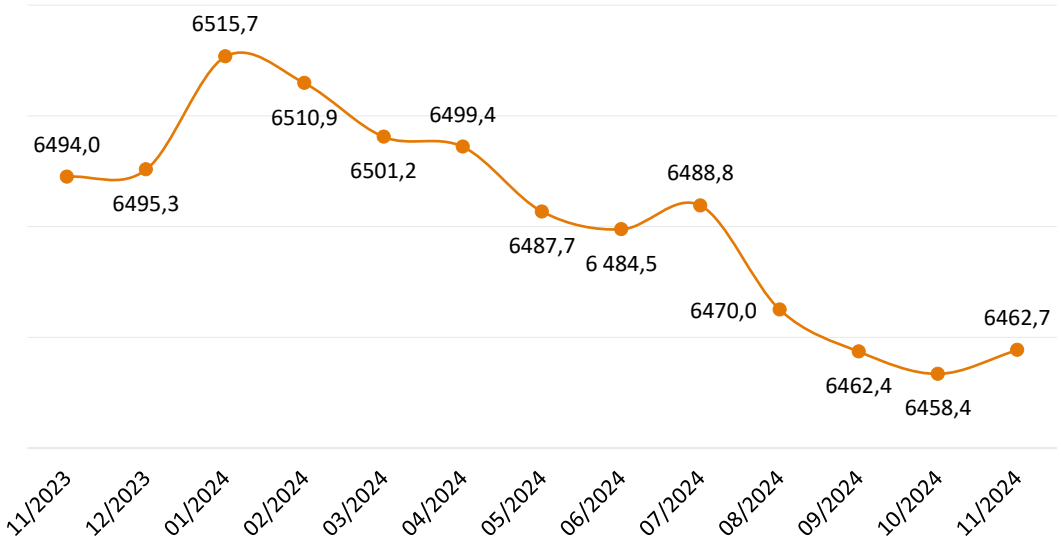
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w listopadzie 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl** data dostępu 06.01.2025.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2024 r. wyniosło 6462,7 tys. osób i było wyższe o 4,3 tys. (0,1%) w porównaniu z październikiem 2024 r. oraz niższe o 31,3 tys. (0,5%) r/r.

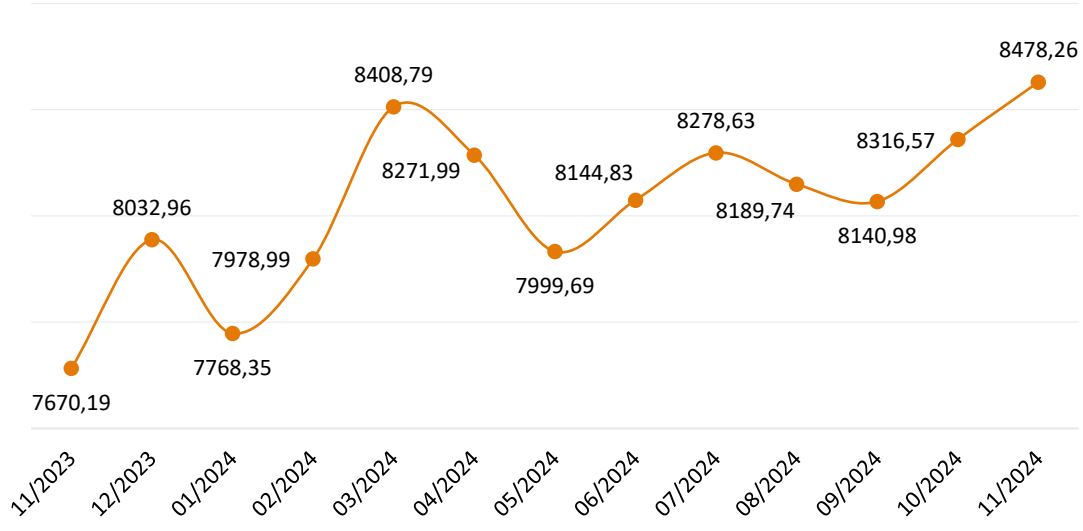
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie listopad 2023 r. – listopad 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 06.01.2025.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2024 r. wyniosło 8478,26 zł. Oznacza to wzrost o 1,9% w porównaniu z październikiem 2024 r. i wzrost o 10,5% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 06.01.2025.

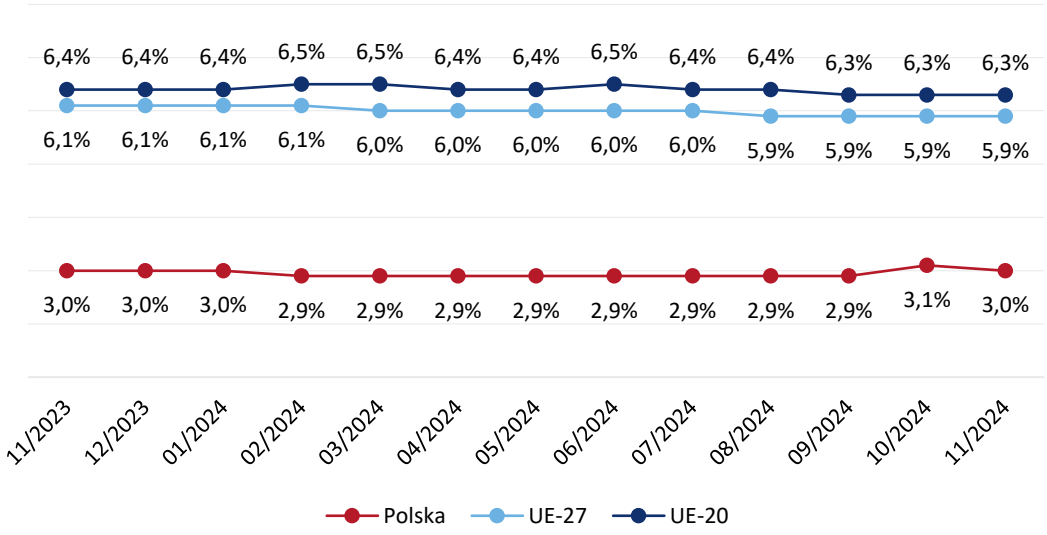
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w listopadzie 2024 r. wyniosła 5,9%, co oznacza, że pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem, a rok do roku spadła o 0,2 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20) w tym okresie wyniosła 6,3% (bz. miesiąc do miesiąca, spadek o 0,1 p.p. rok do roku).

W Polsce w listopadzie 2024 r. wartość wskaźnika stopa bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,0%, tj. spadła o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem, z kolei wobec listopada 2023 r. pozostała bez zmian.

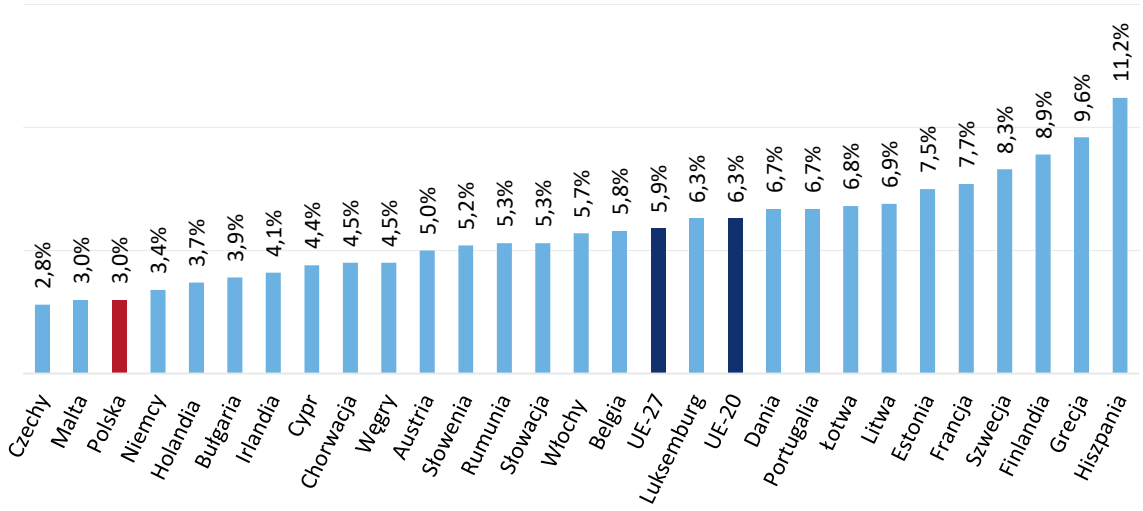
Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-20) i Polski w okresie listopad 2023 r. – listopad 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 07.01.2025.

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

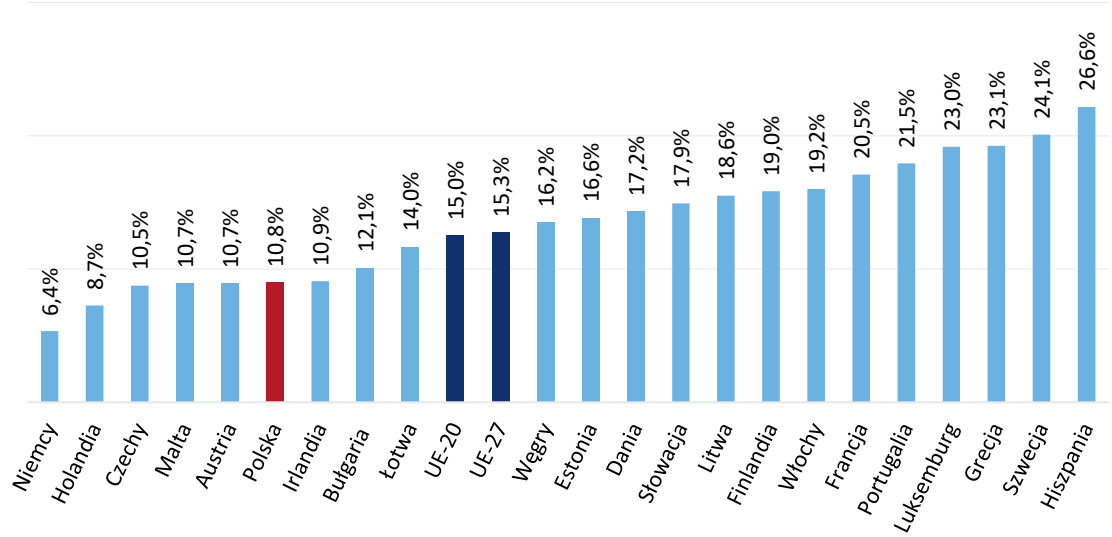
Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w listopadzie 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 07.01.2025.

W listopadzie 2024 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,3% w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. m/m; wzrost o 0,5 r/r) i 15,0% w strefie euro (bz. m/m; wzrost o 0,4 r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,4%), Holandii (8,7%) oraz Czechach (10,5%), a najwyższe – w Hiszpanii (26,6%), Szwecji (24,1%) i Grecji (23,1%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,8% (bz. m/m i spadek o 1,3 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w listopadzie 2024 r.[3]



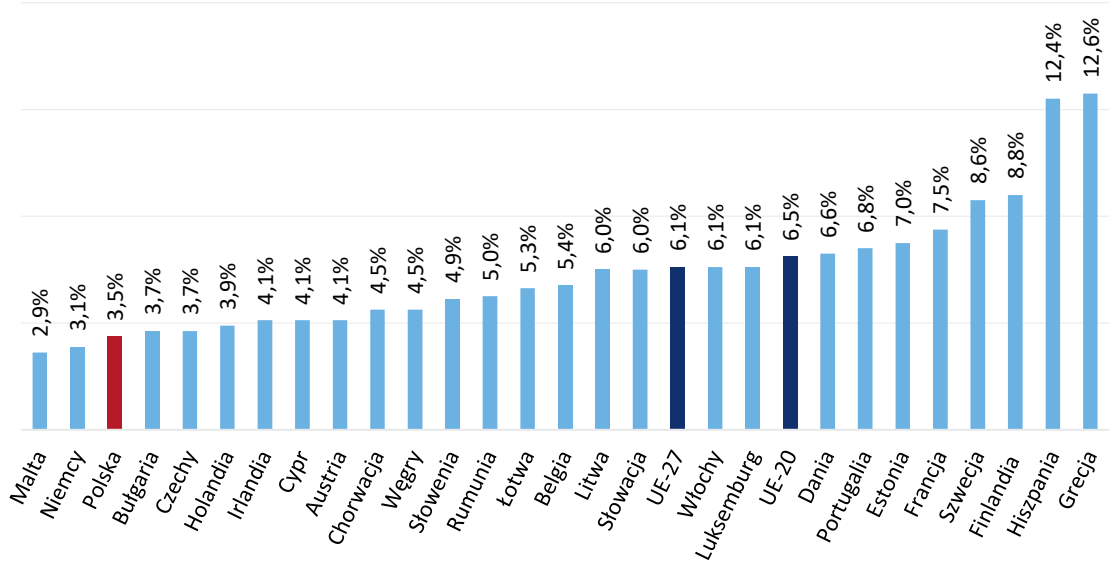
Brak danych dla Belgia, Chorwacja, Cypr, Rumunia, Słowenia
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 7.01.2025.

[3] Dane skorygowane sezonowo.

W listopadzie 2024 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,1% (b.z. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (b.z. m/m).

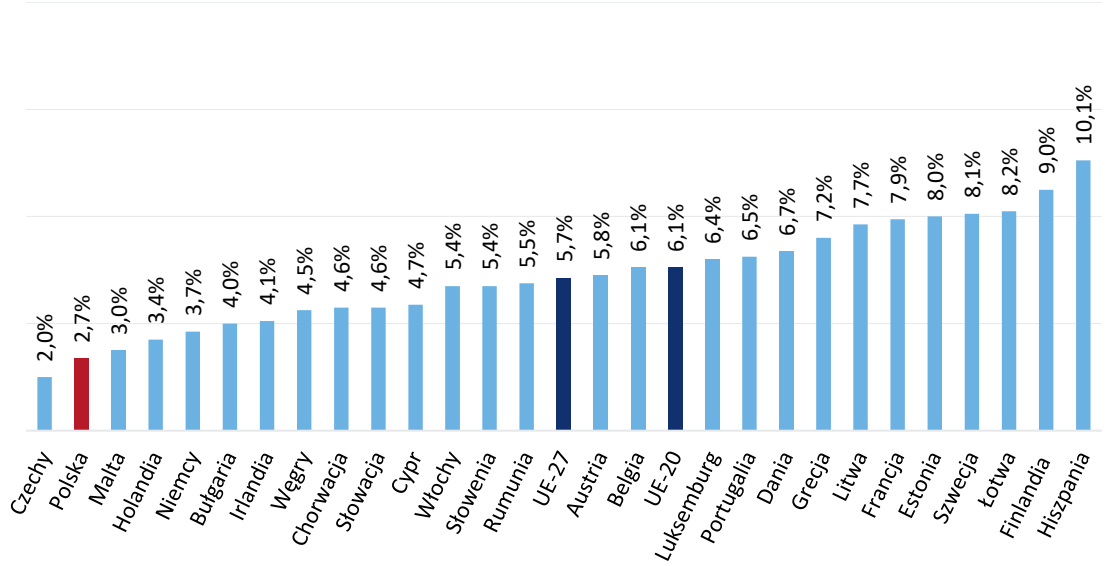
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (b.z. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (bz. m/m).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 07.01.2025.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w listopadzie 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 7.01.2025

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[4]

Polski rynek pracy

- W okresie od stycznia do końca marca 2025 r. 35% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 19% prognozuje redukcje miejsc pracy, 44% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% pracodawców nie podjęło decyzji w tym obszarze.
- Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektora IT (+25%), a także transportu, logistyki i motoryzacji (22%). Najmniej ofert pracy jest prognozowane w sektorze nauk przyrodniczych & opiece zdrowotnej (+7%). Energetyka i usługi komunalne nie przewidują zwiększenia zatrudnienia.
- Z analiz Komisji Europejskiej wynika, że stopa bezrobocia według BAEL w Polsce wyniesie w 2025 r. 2,8%. Będzie to drugi najniższy wynik w Unii Europejskiej, zaraz po Czechach, gdzie prognozowany poziom wynosi 2,7%. Rezultat Polski pozostanie znacząco poniżej średniej dla krajów członkowskich, która ma wynieść 5,9%.
- W prognozie na 2025 r. głównymi przyczynami trudności w rekrutacji pracowników będą: brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy (45% ogółu wskazań), niespełnianie przez kandydatów wymagań pracodawców (30%), niechęć kandydatów do podejmowania pracy w zawodzie (23%).

Europejski i globalny rynek pracy

- Średnio 36% firm na świecie boryka się z problemem luki kompetencyjnej, czyli rozbieżnościami między kompetencjami potrzebnymi firmom a tymi, które posiadają ich pracownicy.
- Potrzeby w zakresie umiejętności regularnie lub *ad hoc* ocenia 85–95% dużych firm. w przeciwieństwie do nich małe i średnie firmy rzadziej przeprowadzają takie oceny.
- Kraje, które łączą finansowanie instytucji edukacyjnych z efektywnymi narzędziami wsparcia finansowego dla, dorosłych osób uczących się, mają lepsze warunki do wdrażania Indywidualnych Kont Szkoleniowych.
- Z kolei w krajach, gdzie dominują rozbudowane systemy finansowania skierowane głównie do instytucji edukacyjnych, a wsparcie finansowe dla osób uczących się jest stosowane rzadziej, wdrażanie Indywidualnych Kont Szkoleniowych napotyka na większe trudności.

[4] Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Rynek pracy w Polsce

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Q1 2025, Polska

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 stycznia do końca marca 2025 roku, w porównaniu do obecnego kwartału?*). Badanie zostało zrealizowane globalnie, w terminie od 1 do 31 października 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 sektory[5]. 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: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **raporcie**

Wyniki Badania globalnego: ManpowerGroup Employment Outlook Survey 1Q 2025. Global Findings

Kluczowe wnioski

- W okresie od stycznia do końca marca 2025 r. 35% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 19% prognozuje redukcje miejsc pracy, 44% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% pracodawców nie podjęło decyzji w tym obszarze.

[5] 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 I kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich 6 kategoriach organizacji[6]. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają firmy zatrudniające 1000–4999 oraz 50–249 pracowników (odpowiednio +26% i +20%). Przedsiębiorstwa zatrudniające minimum 250 i mniej niż 999 pracowników najrzadziej planują powiększanie zespołów (+6%).
- Zwiększenie liczby pracowników w I kw. 2025 r. przewidują pracodawcy w 7 z 8 analizowanych sektorów[7]. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektora IT (+25%), a także Transportu, logistyki i motoryzacji (22%). Najmniej ofert pracy prognozuje się w sektorze Nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna (+7%). Energetyka i usługi komunalne nie przewidują zwiększenia zatrudnienia.
- W I kw. 2025 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największy odsetek deklaracji pozyskiwania nowych pracowników zanotowano wśród pracodawców z Południa (23%) oraz Północnego Zachodu (18%). Powiększanie zespołów w nieco mniejszym stopniu planują firmy z Północny (+15%), Centrum (+13%), a także z Południowego Zachodu (+10%). Najniższe prognozy rekrutacyjne deklarują pracodawcy ze Wschodu (+8%).
- Prognoza netto zatrudnienia dla Polski na I kw. 2025 r., będąca odzwierciedleniem nastrojów rekrutacyjnych firm to +15%. Globalna prognoza netto zatrudnienia na IV kw. 2024 r. wyniosła +25%. Chęć powiększenia zespołów deklaruje 41% firm, a 16% liczy się z możliwością redukcji etatów, 40% nie planuje zmian, 3% pracodawców nie określiło swoich planów. Najwyższą wartość wskaźnika zanotowano w Indiach (+40%), najniższą (i jedyną ujemną) – w Argentynie (-1%).

Barometr zawodów 2025. Raport podsumowujący badanie w Polsce

Charakterystyka raportu

Barometr zawodów jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach. Barometr powstaje na poziomie powiatowym i pozwala określić kierunki oraz natężenie zmian zachodzących na lokalnych rynkach pracy. Eksperci dzielą zawody na trzy grupy: 1) deficytowe, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy w najbliższym czasie; 2) zrównoważone, czyli takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia; 3) nadwyżkowe, w których znalezienie

[6] 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, 5000 i więcej pracowników.

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

pracy może być trudniejsze ze względu na nadmiar pracowników spełniających wymagania pracodawców. Prognoza na 2025 r. została opracowana osobno dla każdego powiatu w Polsce. Opiera się na opinii ekspertów – pracowników powiatowych urzędów pracy, prywatnych agencji zatrudnienia oraz innych instytucji zorientowanych w sytuacji na lokalnym rynku pracy. Panele eksperckie, w trakcie których powstała prognoza na 2025 r., odbywały się od 28 sierpnia do 29 października 2024 r. w całym kraju przeprowadzono ich 346. Podczas 34 paneli opracowano prognozy dla dwóch powiatów eksperckich jednocześnie (najczęściej ziemskiego i grodzkiego, obsługiwanych przez jeden powiatowy urząd pracy). W ten sposób przygotowano prognozy dla wszystkich 380 powiatów oraz miast na prawach powiatu w Polsce. Lista zawodów ocenianych w Barometrze, sporządzona na podstawie Klasyfikacji zawodów i specjalności (KZiS), zawiera 168 pozycji, tak by eksperci mogli przeanalizować całą listę podczas jednego spotkania.

Informacje ogólne

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

Źródło

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Silny rynek pracy odgrywa kluczową rolę w stabilizowaniu krajowej gospodarki. w III kw. 2024 r. liczba pracujących w wieku 15–89 lat w Polsce wyniosła 17 277 tys. osób, co niemal odpowiada poziomowi z analogicznego okresu 2023 r. (17 279 tys.). w tym czasie liczba pracujących mężczyzn spadła o 18 tys. (0,2% r/r), podczas gdy liczba pracujących kobiet wzrosła o 16 tys. (0,2% r/r).
- Duże wzmocnienie dla polskich pracodawców w 2024 r. stanowili pracownicy z zagranicy. Według stanu na koniec maja 2024 r. pracę w Polsce wykonywało 1024,2 tys. cudzoziemców, tj. o 4,2% więcej niż w maju 2023 r. w analizowanym okresie pracujący w Polsce cudzoziemcy pochodzili z przeszło 150 państw.
- Większość pracujących cudzoziemców stanowili mężczyźni (59,3% według danych z maja 2024 r.). Najczęściej wybierali oni region warszawski stołeczny jako miejsce zamieszkania (19,5% ogółu pracujących cudzoziemców), a następnie regiony dolnośląski (11,5%) i wielkopolski (10,7%). Najrzadziej osiedlali się w regionie świętokrzyskim (0,8%).
- W III kw. 2024 r. liczba osób biernych zawodowo w wieku 15–89 lat wyniosła 12 552 tys., co oznacza spadek o 36 tys. (0,3%) r/r. Kobiety stanowiły 60,2% tej grupy, natomiast osoby w wieku produkcyjnym (kobiety w wieku 18–59 lat i mężczyźni w wieku 18–64 lata) – 30,3%.

- Z analiz Komisji Europejskiej wynika, że stopa bezrobocia według BAEL w Polsce wyniesie w 2025 r. 2,8%. Będzie to drugi najniższy wynik w Unii Europejskiej, zaraz po Czechach, gdzie prognozowany poziom wynosi 2,7%. Rezultat Polski pozostanie znacząco poniżej średniej dla krajów członkowskich, która ma wynieść 5,9%.
- W 2025 r. popyt i podaż pracy w zdecydowanej większości zawodów będą się bilansować.
- W 2025 r. deficyt pracowników wystąpi w 23 zawodach, w o sześciu mniej niż rok wcześniej. Zaliczono do nich:
  - 5 zawodów z branży budowlanej (dekarze i blacharze budowlani; monterzy instalacji budowlanych; murarze i tynkarze; operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych; robotnicy budowlani),
  - 5 zawodów z branży edukacyjnej (nauczyciele praktycznej nauki zawodu; nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących; nauczyciele przedmiotów zawodowych; nauczyciele przedszkoli; nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych);
  - 4 zawody z branży medyczno-opiekuńczej (lekarze; opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej; pielęgniarki i położne; psycholodzy i psychoterapeuci);
  - 3 zawody z branży transport-spedycja-logistyka (kierowcy autobusów; kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych; magazynierzy);
  - 2 zawody z branży finansowo-prawnej (pracownicy ds. rachunkowości i księgowości; samodzielni księgowi);
  - po jednym zawodzie z branży: elektro-energetycznej (elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy); mechaniczno-motoryzacyjnej (mechanicy pojazdów samochodowych); ochrony i bezpieczeństwa (pracownicy służb mundurowych); produkcyjno-przetwórczej (spawacze).
- Spośród 23 zawodów prognozowanych na 2025 r. jako deficytowe 6 wyróżnia się tym, że od początku realizacji ogólnopolskiego badania, czyli od prognozy na 2016 r., nieprzerwanie należą do grupy zawodów deficytowych. Są to: dekarze i blacharze deficytowych budowlani, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, pielęgniarki i położne, samodzielni księgowi oraz spawacze.
- W prognozie na 2025 r., podobnie jak w poprzednich latach, głównymi przyczynami trudności w rekrutacji pracowników są:
  - brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy, co jest pochodną rozwoju branży, zmian demograficznych, braku kształcenia w zawodzie, braku chętnych do podjęcia nauki (45% ogółu wskazań);
  - niespełnianie przez kandydatów wymagań pracodawców m.in. z powodu braku odpowiednich uprawnień i/lub predyspozycji do pracy w zawodzie (30% ogółu wskazań);

  - niechęć kandydatów do podejmowania pracy w zawodzie, np. ze względu na trudne warunki pracy (obciążające psychicznie/ fizycznie), nieatrakcyjne wynagrodzenia, zmianowy charakter pracy, konieczność częstych delegacji (23% ogółu wskazań);
  - inne powody (2% ogółu wskazań).
- W 2025 r. równowaga wystąpi w 145 profesjach, co oznacza wzrost o 6 zawodów w porównaniu do poprzedniego roku. Do zawodów, w których osiągnięto równowagę, należą m.in.: cieśle i stolarze budowlani, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, operatorzy obrabiarek skrawających, ślusarze, kucharze oraz fizjoterapeuci i masażyści.
- Zmniejszenia liczby deficytów oczekuje się więc w branży budowlanej i produkcyjno-przetwórczej. Wynika to m.in. z osłabienia koniunktury – zmniejszenia produkcji budowlano-montażowej, spadku liczby oddanych budynków, znacznego ograniczenia zamówień (m.in. w sektorze automotive).
- W przypadku kucharzy przejście z deficytu do równowagi wynika ze stabilizacji sytuacji po pandemii COVID-19. Wśród fizjoterapeutów i masażystów zauważalny jest proces komercjalizacji usług – wykwalifikowani specjaliści często decydują się na zakładanie własnych działalności gospodarczych. Równowaga w wielu regionach jest osiągana dzięki rozwojowi sektora prywatnego. Jednak deficyty nadal pozostają wyzwaniem dla jednostek publicznych, które oferują mniej konkurencyjne warunki zatrudnienia.
- W skali całego kraju nie przewiduje się pojawienia żadnego zawodu nadwyżkowego. Taka sytuacja utrzymuje się od prognozy na 2022 r., co wskazuje na niewielkie rezerwy kadrowe w Polsce.

Wpływ technologii na pracę i rekrutację

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje wpływ nowych technologii, w tym sztucznej inteligencji i aplikacji mobilnych, na procesy rekrutacyjne oraz rynek pracy. Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI w marcu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl na próbie 2059 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana pod względem płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania odpowiadających.

Informacje ogólne

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

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Oceny własnych kompetencji cyfrowych różnią się w zależności od branży. Najwyższy odsetek pozytywnych samoocen (85%) zanotowano wśród pracowników branży IT, finansów (77%), handlu i sprzedaży (72%), obsługi klienta (67%) oraz branży budowlanej i wykończeniowej (59%).
- 62% badanych uważa, że bez nabywania kompetencji cyfrowych trudniej będzie im utrzymać obecne stanowisko lub znaleźć nową pracę.
- Zdaniem 69% badanych w przyszłości kluczową rolę w rozwoju kariery zawodowej będzie odgrywać umiejętność szybkiego uczenia się nowych rzeczy, szczególnie w kontekście obsługi nowych technologii czy narzędzi, które z roku na rok są bardziej zaawansowane lub pojawiają się nowe.
- 37% badanych zadeklarowało, że śledzi rozwój technologii AI. Największą grupę takich osób stanowią pracownicy IT (58%) oraz marketingu i HR (po 55%).
- 36% badanych przyznało, że testowało możliwości narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję w wolnym czasie, poza pracą.
- Najistotniejszym powodem wykorzystywania AI (32% przypadków) była konieczność przygotowania materiałów tekstowych do pracy. Na drugim miejscu pośród czynności wykonywanych z zastosowaniem AI znalazł się proces tworzenia CV – 31% respondentów zadeklarowało, że korzysta ze sztucznej inteligencji podczas opracowywania dokumentów aplikacyjnych, a niemal 1 na 10 osób skorzystała z AI, aby uzyskać pomoc w rozwiązaniu zadań rekrutacyjnych.
- 6 na 10 respondentów stwierdziło, że chętnie wzięłoby udział w szkoleniu z zakresu AI, gdyby ich pracodawca takowe organizował. Największą otwartość na szkolenia wykazują pracownicy branży urody i sportu – 77% jest chętnych do nauki. Również w sektorach takich jak magazynowanie (60%), gastronomia (59%), edukacja (59%), a nawet budownictwo i wykończenia (57%) pracownicy są zainteresowani poszerzeniem swojej wiedzy o AI.
- Najwięcej obaw związanych z rosnącą rolą AI oraz automatyzacją procesów wyrażają pracownicy takich branż, jak marketing i PR (66%), HR i kadry (64%) oraz obsługa klienta (47%). Mniejsze obawy obserwuje się w sektorach logistyka, zakupy (44%), a także sprzedaż (43%). w zawodach takich jak kierowca czy magazynier tylko 25–30% pracowników odczuwa zaniepokojenie z tego powodu.
- 35% badanych wierzy, że sztuczna inteligencja nie wpłynie negatywnie na liczbę miejsc pracy, a wręcz przeciwnie – uwolni czas pracowników, umożliwiając im skupienie się na bardziej ambitnych zadaniach. Tę perspektywę najczęściej wyrażają przedstawiciele branży IT, kadr zarządzających oraz prawnicy. Odmiennego zdania jest 36% respondentów – ich zdaniem automatyzacja i rozwój AI mogą prowadzić do redukcji etatów. Pozostała część badanych (29%) nie ma na ten temat wyrobionej opinii.

- Obecnie jedynie 16% respondentów regularnie używa narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję w swojej pracy, z kolei nie robi tego 71% badanych. Reszta ankietowanych nie jest pewna, czy narzędzia, z których korzystają, stosują mechanizmy sztucznej inteligencji.
- Z narzędzi wykorzystujących AI najczęściej korzystają pracownicy działów marketingu i PR – aż połowa z nich regularnie stosuje takie technologie. Kolejną grupą, która często korzysta z AI, są pracownicy IT oraz osoby zarządzające projektami w IT (34%). Na trzecim miejscu znajdują się pracownicy HR i kadr (31%), gdzie AI wspiera procesy rekrutacyjne, zarządzanie talentami oraz analizę zaangażowania pracowników.
- 68% badanych wskazuje, że przy poszukiwaniu pracy przez internet ważną rolę odgrywa czytelny i wygodny interfejs narzędzia (np. strony internetowej czy aplikacji).
- 66% ankietowanych wskazuje, że istotne jest dla nich, aby proces aplikacji na ofertę pracy był na tyle prosty, by można było go przeprowadzić z dowolnego miejsca, np. za pomocą telefonu.

Wolne w Wigilię – od pracodawcy, ustawowo czy wcale? Badanie Pracuj.pl o świątecznych oczekiwaniach polskich pracowników

Charakterystyka raportu

Publikacja prezentuje wyniki analizy oczekiwań polskich pracowników dotyczących benefitów świątecznych z uwzględnieniem firmowych zwyczajów związanych z okresem Bożego Narodzenia. Celem badania było również poznanie planów urlopowych pracowników oraz ich noworocznych postanowień zawodowych. Badanie przeprowadzono w listopadzie 2024 r. wśród 730 użytkowników serwisu Pracuj.pl. Pomiar wykonano metodą CAWI (profesjonalnego formularza internetowego).

Informacje ogólne

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

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- 45% polskich pracowników nie otrzymuje żadnych prezentów ani premii świątecznych w swoich firmach.
- 1 na 10 pracowników wskazuje, że pracownicy w ich firmie otrzymają dodatkowy urlop na czas świąt. ¼ badanych wskazuje, że ich pracodawca w formie benefitu dla zespołu zorganizuje spotkanie świąteczne poza siedzibą firmy, a 18% – spotkanie w siedzibie firmy. 45% badanych spodziewa się jednorazowej premii finansowej.

- 72% respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że spotkania świąteczne to ważna forma integracji pracowników.
- 86% pracowników deklaruje, że najbardziej chcieliby w święta otrzymać od firmy premię finansową. Na drugim miejscu wśród oczekiwań znalazł się dodatkowy urlop na czas świąt, na który wskazuje 45% respondentów, a 36% liczy na upominki lub prezenty od pracodawcy. Rzadziej wskazywanymi, lecz wciąż istotnymi benefitami są: rozszerzenie pakietu świadczeń pozapłacowych (19%), świąteczne spotkanie na żywo (14%) czy możliwość wyboru akcji charytatywnej wspieranej przez firmę (11%). Tyle samo badanych chciałoby, aby z okazji świąt przyznano nagrody dla najlepszych pracowników, a jedynie 4% marzy o organizacji imprezy tanecznej w tym okresie.
- 76% respondentów sądzi, że Wigilia jako dzień wolny nie miałaby negatywnego wpływu na gospodarkę.
- Okres między Wigilią a sylwestrem jest dla wielu pracowników czasem na regenerację. 31% respondentów deklaruje, że weźmie urlop we wszystkie dni robocze, a 24% planuje skorzystać z części dni wolnych. Jednocześnie 25% badanych zamierza pracować przez cały ten okres, a 13% jeszcze nie podjęło decyzji.

Oferty pracy w Polsce (listopad 2024, LV edycja)

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 listopadzie 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.

Informacje ogólne

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

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W listopadzie 2024 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 230,6 tys. nowych ofert pracy – o 19% mniej niż miesiąc wcześniej i o 1% mniej w porównaniu z listopadem 2023 r.

- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku pracy fizycznej (+21%). Największy spadek odnotowano natomiast w takich branżach, jak prawo (-22%) i finanse (-15%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: CIO/dyrektor IT (+1600%, 1 oferta w XI 2023 r. i 17 w XI 2024 r.), dyrektor finansowy/CFO (+116%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+121%) i kasjer/sprzedawca (+39%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: specjalista ds. ochrony danych osobowych (-33%), salowa (-31%), rekruter (-29%).
- W listopadzie 2024 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,5 benefitu, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (88% vs 85% w październiku 2024 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 66% vs 68%). 64% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (63% w październiku 2024 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 57% ofert pracy (vs 62% miesiąc wcześniej).
- W listopadzie 2024 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,5 wymagania, czyli tyle samo co miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (86%), dyspozycyjności (46%), znajomości języka obcego (43%) oraz odpowiedniego wykształcenia (37%).

Rola obszaru post-hire w polskich organizacjach

Charakterystyka raportu

Raport koncentruje się na analizie działań związanych z zarządzaniem pracownikami po ich zatrudnieniu – obszarze określanym jako „post-hire”. Wskazuje na kluczowe wyzwania, luki oraz najlepsze praktyki w zarządzaniu zasobami ludzkimi w Polsce. Zawiera dane ilościowe i jakościowe, bazujące na opinii ekspertów oraz badaniu przeprowadzonym wśród specjalistów HR. Raport podkreśla, że skuteczne zarządzanie post-hire wymaga strategicznego podejścia oraz inwestycji w odpowiednie narzędzia i szkolenia. Organizacje, które priorytetowo traktują ten obszar budują bardziej zaangażowane i lojalne zespoły, co przekłada się na ich długoterminowy sukces. Raport inspiruje do wdrożenia rozwiązań, które pozwolą lepiej odpowiadać na potrzeby pracowników i dynamicznego rynku pracy. Badanie przeprowadzono w czerwcu 2024 r. na próbie 458 respondentów.

Informacje ogólne

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

Źródło

eRecruiter. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Współczesne firmy zaczynają dostrzegać strategiczne znaczenie działań post-hire, takich jak onboarding, rozwój zawodowy czy zarządzanie zaangażowaniem. Braki w tych obszarach negatywnie wpływają na retencję oraz wydajność pracowników.
- Brak zintegrowanych narzędzi HR, np. oddzielne systemy do zarządzania płacami, benefitami, ocena kompetencji (problem wskazany przez 53% badanych) oraz ich niedostosowanie do potrzeb różnorodnych zespołów (pracownicy fizyczni będą oczekiwali raczej prostych, mobilnych rozwiązań, a pracownicy biurowi zazwyczaj korzystają z bardziej zaawansowanych funkcji) ograniczają efektywność zarządzania.
- W małych firmach jedna osoba odpowiada za wiele działań post-hire, co utrudnia ich skuteczne wdrażanie. W dużych firmach obserwuje się większy stopień specjalizacji.
- 90% respondentów uznało, że integracja narzędzi post-hire jest kluczowa. Połączone systemy ułatwiają centralizację danych, optymalizację procesów oraz usprawniają komunikację.
- Obszary takie, jak wyznaczanie celów zawodowych, zarządzanie kompetencjami czy cyfrowy obieg dokumentów są często zaniedbywane w małych i średnich firmach. Cele zawodowe wyznacza 48%, ocenia kompetencje pracowników 44%, a cyfrowy obieg dokumentów posiada 45% firm.
- Najczęstszą barierą we wdrażaniu zaawansowanych narzędzi HR i procesów post-hire są kwestie finansowe.

Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce – wyzwania i szanse

Charakterystyka raportu

Raport koncentruje się na kwestii zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Dokument zawiera dane ilościowe, jakościowe oraz opinie ekspertów i pracodawców. Prezentuje także prognozy dotyczące dalszego wpływu migracji na rynek pracy w Polsce. Autorzy raportu wskazują, że zatrudnianie cudzoziemców jest nie tylko odpowiedzią na problemy demograficzne i kadrowe, ale także szansą na rozwój gospodarczy. Raport przygotowany w oparciu o dane z publicznych instytucji, m.in. ZUS oraz MRPiPS, a także wyniki ankiet przeprowadzonych wśród pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Raport opublikowano w grudniu 2024 r.

Informacje ogólne

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

Źródło

Gi Group. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Znacząco wzrosła liczba cudzoziemców na rynku pracy – na koniec września 2024 r. liczba obcokrajowców ubezpieczonych w ZUS wyniosła ponad 1,1 mln, co oznacza ponad sześciokrotny wzrost w ciągu ostatnich dziewięciu lat. Dominującą grupą są Ukraińcy (67%).
- Główne powody zatrudniania cudzoziemców to: uzupełnianie braków kadrowych (55,5%), optymalizacja kosztów zatrudnienia (30,0%) oraz wnoszenie nowych perspektyw i pomysłów (26,5%).
- Pracownicy zagraniczni są najczęściej zatrudniani w przemyśle (24,8%), usługach administracyjnych (14,9%), transporcie i gospodarce magazynowej (11,7%).
- Dominują obywatele Ukrainy (67,3%), ale rośnie liczba pracowników z krajów Azji i Ameryki Południowej, takich jak Filipiny (11,7%), Nepal (11,3%) czy Kolumbia. (9,1%)
- Największe zapotrzebowanie na pracowników cudzoziemskich odnotowano w regionach o niskim bezrobociu (między 2 a 3,6%), takich jak Mazowsze (22,8%) czy Śląsk (11,3%).
- Ankietowani pracodawcy jako główną przeszkodę w zatrudnianiu cudzoziemców wskazali najczęściej (35% odpowiedzi) złożoność procedur administracyjnych.

Plany pracodawców (50. Edycja)

Charakterystyka raportu

Raport „Plany pracodawców” przedstawia wyniki 50. edycji badania realizowanego przez Instytut Badawczy Randstad. Publikacja obejmuje szeroki zakres zagadnień, w tym prognozy gospodarcze, zmiany w zatrudnieniu i wynagrodzeniach oraz inicjatywy świąteczne firm. Opracowanie bazuje na danych zebranych wśród pracodawców z różnych sektorów gospodarki, reprezentujących firmy zatrudniające 10 osób i więcej. Badanie przeprowadzono w okresie od 24 września do 5 listopada 2024 r. Próba badawcza objęła 1000 przedstawicieli firm z różnych branż, w tym przemysłu, budownictwa, handlu, transportu, finansów i usług.

Informacje ogólne

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

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **raporcie.**

Kluczowe wnioski z badania

- Optymizm pracodawców spada – tylko 21% przewiduje wzrost gospodarczy, a 50% spodziewa się stagnacji w pierwszej połowie 2025 r. Największy pesymizm widoczny jest w budownictwie i handlu.
- 60% firm ocenia swoją sytuację finansową jako dobrą lub bardzo dobrą, choć wzrasta liczba przedsiębiorstw z umiarkowanymi ocenami.
- 28% pracodawców planuje wzrost zatrudnienia w pierwszym półroczu 2025 r. Największy optymizm widoczny jest w sektorze finansów i SSC/BPO (39%), podczas gdy w budownictwie dominuje stagnacja.
- 47% firm planuje podwyżki wynagrodzeń, z czego większość w przedziale 4-7%. Dynamika wzrostu płac jest jednak niższa w porównaniu z poprzednimi latami.
- 55% firm zatrudnia pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie. Wzrost płacy minimalnej wciąż wpływa na decyzje o podwyżkach i strategie kosztowe firm.
- 79% firm przyznaje premie wszystkim pracownikom, a średnia wartość świątecznych inicjatyw na osobę przekracza 500 zł w co czwartej organizacji.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Understanding Skill Gaps in Firms (OECD 2024)

Charakterystyka publikacji

Raport analizuje luki kompetencyjne pracowników w europejskich firmach. Przedstawia m.in. ich skalę, rodzaje, przyczyny, a także ich wpływ na działalność przedsiębiorstw. Badanie przeprowadzono w firmach zatrudniających co najmniej 10 osób na Węgrzech, we Włoszech, w Holandii, Portugalii i Słowacji.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE
Zasięg geograficzny badania: Węgry, Włochy, Holandia, Portugalia i Słowacja
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Średnio 36% firm w badanych krajach boryka się z problemem luki kompetencyjnej, czyli rozbieżności między kompetencjami potrzebnymi firmom a tymi, które posiadają ich pracownicy.

- Najwyższy odsetek firm wskazujących na luki kompetencyjne odnotowano na Słowacji (54%), natomiast najniższy – na Węgrzech (27%). Dla pozostałych państw uzyskano następujące wyniki: Włochy – 37%, Portugalia – 32%, Holandia – 31%.
- We wszystkich analizowanych krajach najczęściej zgłaszane braki dotyczą umiejętności: technicznych (46%), rozwiązywania problemów (34%) oraz pracy zespołowej (33%).
- W analizowanych krajach niedopasowanie umiejętności potrzebnych i dostępnych dla pracodawców najczęściej występuje w sektorze produkcyjnym i dotyczy średnio 41% firm. Wyjątkiem są Włochy, gdzie luki kompetencyjne są stosunkowo równomiernie rozłożone w sektorach, przy czym firmy z sektora usług komunikacyjnych i finansowych mają najwyższy udział (40%).
- Na Węgrzech, w Holandii oraz Słowacji sektorami z najniższym odsetkiem firm zgłaszających luki kompetencyjne są to komunikacja i usługi finansowe (odpowiednio 20%, 25% oraz 45%), we Włoszech – budownictwo (32%), a w Portugalii – nieruchomości i usługi biznesowe (25%).
- We wszystkich krajach duże firmy najczęściej zgłaszają braki w umiejętnościach informatycznych i menedżerskich, podczas gdy małe firmy – w umiejętnościach obsługi klienta i rozwiązywania problemów.
- Wpływ luk kompetencyjnych na funkcjonowanie firm obejmuje:
  - zwiększenie obciążenia pracowników – 63% firm dostrzega, że brak odpowiednich umiejętności prowadzi do przeciążenia pozostałych pracowników;
  - wyższe koszty operacyjne – 50% przedsiębiorstw doświadcza wzrostu kosztów operacyjnych;
  - trudności przy wdrażaniu nowych metod pracy – obserwowane prawie w co drugiej organizacji (46%);
  - trudnościami we wdrażaniu nowych technologii (33%), a 25% traci
  - utrata szans biznesowych, której doświadczyło 25% badanych podmiotów
- Firmy podejmują różne działania w celu uzupełnienia braków kompetencyjnych. We wszystkich badanych krajach najczęściej stosowaną metodą są szkolenia (ok. 90% firm). Kolejnym z najpowszechniej stosowanych rozwiązań jest rekrutacja pracowników o odpowiednich kompetencjach – w zależności od kraju sięga po nie od 40% (Węgry) do 57% (Portugalia) przedsiębiorców. Popularne są także zmiany w praktykach pracy, stosowane przez 28 (Holandia) do 51% firm (Węgry). Zaledwie 5% firm decyduje się na outsourcing lub rezygnację z działań w celu rozwiązania problemu luk kompetencyjnych – od 2% na Węgrzech do 10% w Słowacji.
- We wszystkich krajach od 85 do 95% dużych firm regularnie lub *ad hoc* ocenia swoje potrzeby w zakresie umiejętności. Małe i średnie firmy rzadziej przeprowadzają takie oceny. Szczególnie niskie wskaźniki odnotowano na Węgrzech i Słowacji (odpowiednio 37% i 44%). Włochy i Portugalia charakteryzują się mniejszym zróżnicowaniem między

firmami różnej wielkości, co może świadczyć o ogólnie większym zaangażowaniu w ocenę potrzeb w zakresie rozwoju kompetencji w tych krajach.

European Qualifications Framework for lifelong learning (EQF): all EU Member States are now on board

Charakterystyka publikacji

Artykuł jest poświęcony zagadnieniu zakończenia procesu dopasowywania krajowych ram kwalifikacji wszystkich państw członkowskich UE do Europejskich Ram Kwalifikacji (EQF). Omawia znaczenie tego osiągnięcia dla ułatwienia porównywania kwalifikacji w Europie, promowania uczenia się przez całe życie oraz wspierania mobilności edukacyjnej i zawodowej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej
Zasięg geograficzny badania: UE
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- EQF to kluczowe narzędzie, które zwiększa przejrzystość, porównywalność i uznawanie kwalifikacji, wspierając mobilność zarówno uczących się, jak i pracowników. Jednocześnie odgrywa istotną rolę w rozwoju polityk edukacyjnych i zatrudnienia w Europie.
- W 2024 r. Hiszpania jako ostatni kraj UE zakończyła proces dopasowania swoich krajowych ram kwalifikacji do EQF, co oznacza pełne wdrożenie systemu w całej Unii Europejskiej, finalizując 15-letnią inicjatywę.
- Chociaż głównym obszarem działania EQF jest UE, jego wpływ wykracza poza jej granice – obecnie uczestniczy w nim 41 krajów, z których 37 już powiązało swoje ramy kwalifikacji EQF.
- Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF) przynoszą korzyści zarówno uczniom, pracownikom, jak i pracodawcom:
  - narzędzie pozwala na łatwiejsze porównanie kwalifikacji między krajami, co wspiera mobilność oraz zwiększa atrakcyjność zawodową korzystających z tego systemu.
  - Kwalifikacje uzyskane w systemach powiązanych z EQF stają się bardziej przejrzyste, co ułatwia rozwój kompetencji, planowanie kariery zawodowej i kontynuowanie edukacji.

Fostering greater participation in adult learning – the role of Individual Learning Accounts

Charakterystyka publikacji

Artykuł omawia rolę Indywidualnych Kont Szkoleniowych (IKS, ang. Individual Learning Accounts, ILAs) w zwiększaniu uczestnictwa dorosłych w nauce. Podkreślono w nim potencjał IKS w poprawie jakości życia zawodowego i społecznego oraz w realizacji celów edukacyjnych określonych w strategii Unii Europejskiej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE
Zasięg geograficzny badania: Niemcy, Estonia Irlandia, Niderlandy, Austria
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Indywidualne konta szkoleniowe (IKS) stanowią narzędzie finansowego wsparcia dla dorosłych, umożliwiające im dostęp do edukacji i szkoleń.
- Badanie dotyczące potencjału rozwoju ILA w 5 państwach członkowskich UE — Niemczech, Estonii, Irlandii, Holandii i Austrii – wskazuje na różnice w skuteczności wdrażania tego rodzaju inicjatyw.
- Austria, Niemcy i Holandia – kraje, które łączą finansowanie instytucji edukacyjnych z dobrze rozwiniętymi instrumentami finansowania skierowanymi bezpośrednio do osób uczących się dorosłych (czyli wsparciem dla indywidualnych osób uczących się) – mają lepsze warunki do wdrażania IKS. Takie instrumenty finansowania są często realizowane na poziomie regionalnym lub lokalnym i są skierowane do konkretnych grup dorosłych.
- Z kolei w krajach, gdzie dominują rozbudowane systemy finansowania skierowane głównie do instytucji edukacyjnych, a wsparcie finansowe dla osób uczących się jest stosowane rzadziej, jak ma to miejsce w Estonii i Irlandii, wdrażanie IKS napotyka na większe trudności.
- Indywidualne konta szkoleniowe sprawdzają się lepiej w przypadku kursów lub szkoleń, które nie wymagają dużych nakładów czasowych i i można je realizować stopniowo, w dogodnym czasie, zamiast brać udział w jednym długim, ciągłym kursie. IKS są bardziej odpowiednie dla elastycznych form nauki, które nie wymagają pełnego zaangażowania czasowego osób uczących się.
- Niedawno zakończono w Holandii program budżetu STAP (zbliżony do koncepcji Indywidualnych kont szkoleniowych). Budżet STAP został wprowadzony, aby zastąpić wcześniejszy system ulg podatkowych, w ramach którego można było ubiegać się

o zwrot podatku na koszty związane z uczestnictwem w kształceniu dorosłych. System ulg podatkowych miał stosunkowo wysoki limit (15 000 euro na osobę), ale nie obejmował zwrotu pierwszych 250 euro wydanych na edukację. Ewaluacja tego systemu wykazała, że nie przyczynił się on znacząco do zwiększenia udziału osób w kształceniu dorosłych i nie był efektywny, szczególnie dla rodzin o niższych dochodach. Zaledwie 2,6% osób w wieku produkcyjnym skorzystało z tej ulgi, w średniej wysokości 1 700 euro rocznie. Aplikujący byli głównie ludźmi wykształconymi, zatrudnionymi na stałe w pełnym wymiarze godzin, co sprawiało, że ulga była wykorzystywana głównie przez osoby, które najprawdopodobniej same zapłaciłyby za kursy edukacyjne. Jednym z powodów niskiego wykorzystania tej ulgi przez osoby mniej wykształcone i bezrobotne była konieczność wcześniejszego finansowania kursów bez pewności, czy będą mogły one otrzymać zwrot podatku (w przypadku niskich lub zerowych dochodów).

- Austria w interesujący sposób łączy krajowe i regionalne instrumenty finansowania, które wspierają rozwój umiejętności zawodowych. Na poziomie krajowym funkcjonuje Skilled Workers Grant, a w poszczególnych regionach (Länder) różne programy, które są podobne do Indywidualnych Kont Szkoleniowych. Skilled Workers Grant oferuje ogólnodostępne finansowanie dla pracowników wykwalifikowanych, którzy chcą podnieść swoje kwalifikacje zawodowe, natomiast regionalne programy dostosowują wsparcie do specyficznych potrzeb danego regionu (Länder). Dzięki temu osoby uczące się mogą korzystać z finansowania zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, co ułatwia im dostęp do różnorodnych szkoleń i kursów. Takie połączenie sprawia, że oferta edukacyjna jest bardziej zróżnicowana i dostępna dla szerszego grona osób.
- Niemcy mają długą historię wdrażania voucherów szkoleniowych na poziomie krajowym i regionalnym, które stanowią formę finansowania skierowaną bezpośrednio do osób potrzebujących środków na pokrycie kosztów edukacji lub szkoleń. Niemcy regularnie dostosowują swoje programy wsparcia edukacyjnego, aby lepiej odpowiadały na aktualne wyzwania i potrzeby społeczne oraz gospodarcze.
- System finansowania edukacji dorosłych w Estonii opiera się głównie na finansowaniu skierowanym do instytucji edukacyjnych, co utrudnia wdrożenie nowych, rozbudowanych instrumentów wspierających popyt, takich jak IKS.
- W Irlandii kształcenie dorosłych jest głównie finansowane przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy zasilany składkami przedsiębiorstw. Taki system finansowania skupia się głównie na wsparciu instytucji edukacyjnych, a nie bezpośrednio osób uczących się. Dominacja takiej strategii finansowania ogranicza możliwości wdrożenia IKS na szeroką skalę.

Human-centred digital transitions: skill mismatches in European workplaces

Cedefop Workshop

Charakterystyka publikacji

Publikacja omawia wyzwania związane z niedopasowaniem umiejętności w firmach w Grecji, szczególnie w kontekście cyfrowych transformacji. Podkreśla znaczenie podejścia zorientowanego na człowieka, uwzględniającego wpływ digitalizacji na potrzeby związane z umiejętnościami. Zwraca również uwagę na potrzebę wprowadzenia reform w obszarze szkoleń i rozwoju kompetencji, aby lepiej odpowiadały na zmieniające się wymagania społeczno-gospodarcze.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Grecja
Zasięg geograficzny badania: UE
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w **publikacji**.

Kluczowe wnioski

- Postęp w autonomicznych technologiach, takich jak generatywna sztuczna inteligencja, znacząco zmieniają popyt na umiejętności w miejscu pracy. Z jednej strony automatyzacja może zastępować pracę ludzką, prowadząc do utraty miejsc pracy, z drugiej jednak – technologie mogą wspierać pracowników wysoko kwalifikowanych, zwiększając jakość pracy i wartość kapitału ludzkiego.
- Istnieje potrzeba takiego podejścia do technologii, które uwzględnia człowieka i jego rolę w procesach pracy. Kluczowe jest zrozumienie, w jaki sposób nowe technologie wpływają na:
  - zadania zawodowe pracowników;
  - potrzeby związane z podnoszeniem i zmianą kwalifikacji;
  - ogólną jakość miejsc pracy.
- Zrozumienie warunków, w jakich technologie mogą wspierać lub zastępować ludzkie umiejętności, pomoże w projektowaniu odpowiednich ram regulacyjnych, które sprzyjają rozwojowi kapitału ludzkiego. Niezbędne jest zbadanie, jak praktyki zarządzania zasobami ludzkimi, wdrażanie technologii oraz kształcenie ustawiczne wpływają na rozwój kompetencji pracowników i ich zdolność do adaptacji w zmieniających się warunkach pracy.

Bibliografia

- ManpowerGroup, Barometr ManpowerGroup. Perspektyw Zatrudnienia Q1 2025, Polska, https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Barometr_ManpowerGroup_Perspektyw_Zatrudnienia_Q1_2025.pdf, data publikacji 10.12.2024.
- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Barometr zawodów 2025. Raport podsumowujący badanie w Polsce, https://barometrzawodow.pl/forecast-card-zip/2025/report_pl/raport_ogolnopolski_2025.pdf.
- Pracuj.pl. Wpływ technologii na pracę i rekrutację, https://prowly-prod.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/595307/def37f1ebc64d619b65b59316a118bae.pdf, data publikacji 28.12.2024.
- Pracuj.pl. Wolne w Wigilię – od pracodawcy, ustawowo czy wcale? Badanie Pracuj.pl o świątecznych oczekiwaniach polskich pracowników, https://media.pracuj.pl/369261-wolne-w-wigilie-od-pracodawcy-ustawowo-czy-wcale-badanie-pracujpl-o-swiatecznych-oczekiwaniach-polskich-pracownikow, data publikacji 5.12.2024.
- Grant Thornton. Oferty pracy w Polsce (listopad 2024, LV edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2024/12/Oferty-pracy-w-Polsce-listopad-2024-1.pdf.
- eRecruiter. Rola obszaru post-hire w polskich organizacjach, https://go.erecruiter.pl/raport-rola-obszaru-post-hire-w-polskich-organizacjach
- Gi Group. Zatrudnienie cudzoziemców w Polsce – wyzwania i szanse, https://pl.gigroup.com/dla-pracodawcow/raporty-rynkowe/, data publikacji - grudzień 2024.
- Randstad. Plany pracodawców (50. - Edycja), https://www.randstad.pl/o-randstad/dla-mediow/press/koniec-roku-z-umiarkowanym-optymizmem-w-polskich-firmach-47-proc/, data publikacji - grudzień 2024.
- OECD. Understanding Skill Gaps in Firms (OECD 2024), https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/12/understanding-skill-gaps-in-firms_c8331908/b388d1da-en.pdf, data publikacji 10.12.2024.
- Cedefop. European Qualifications Framework for lifelong learning (EQF): all EU Member States are now on board, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/european-qualifications-framework-lifelong-learning-eqf-all-eu-member-states-are-now-board, data publikacji 12.12.2024.
- Cedefop. Fostering greater participation in adult learning – the role of Individual Learning Accounts, https://www.cedefop.europa.eu/en/news/fostering-greater-participation-adult-learning-role-individual-learning-accounts, data publikacji 11.12.2024.
- Cedefop. Human-centred digital transitions: skill mismatches in European workplaces Cedefop Workshop, https://www.cedefop.europa.eu/en/events/human-centred-digital-transitions-skill-mismatches-european-workplaces, data publikacji 12.12.2024.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
09/2024	5,0%
10/2024	4,9%
11/2024	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 listopad 2023 r. – listopad 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym	
		kobiety	mężczyźni
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
07/2024	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5
09/2024	769,6	403,6	366,0
10/2024	765,5	399,8	365,7
11/2024	774,5	402,6	371,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie listopad 2023 r. – listopad 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
11/2023	94,9	185,5	297,2
12/2023	77,6	185,1	299,7
01/2024	123,2	185,5	305,6
02/2024	104,7	184,8	307,1
03/2024	82,3	182,8	305,5
04/2024	87,6	179,6	300,4
05/2024	77,5	178,2	298,2
06/2024	81,4	176,4	295,5
07/2024	89,5	175,0	293,4
08/2024	82,3	174,9	294,4
09/2024	101,9	174,9	294,7
10/2024	94,4	174,1	294,1
11/2024	91,7	175,9	296,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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
09/2024	80 801
10/2024	80 725
11/2024	65 558

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
podlaskie	906
opolskie	1 041
świętokrzyskie	1 285
podkarpackie	1 832
lubuskie	2 037
warmińsko-mazurskie	2 049
kujawsko-pomorskie	2 655
lubelskie	2 778
wielkopolskie	4 265
zachodniopomorskie	4 802
pomorskie	4 975
dolnośląskie	4 983
małopolskie	5 279
śląskie	6 454
łódzkie	6 762
mazowieckie	13 455

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
lubuskie	8
opolskie	9
śląskie	9
dolnośląskie	11
łódzkie	12
małopolskie	12
mazowieckie	14
pomorskie	14
Polska	15
zachodniopomorskie	15
wielkopolskie	16
kujawsko-pomorskie	22
warmińsko-mazurskie	24
świętokrzyskie	28
lubelskie	32
podkarpackie	34
podlaskie	45

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
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
09/2024	6 462,4
10/2024	6 458,4
11/2024	6 462,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
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
09/2024	8 140,98
10/2024	8 316,57
11/2024	8 478,26

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 listopad 2023 r. – listopad 2024 r.[8]

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
11/2023	3,0%	6,1%	6,4%
12/2023	3,0%	6,1%	6,4%
01/2024	3,0%	6,1%	6,4%
02/2024	2,9%	6,1%	6,5%
03/2024	2,9%	6,0%	6,5%
04/2024	2,9%	6,0%	6,4%
05/2024	2,9%	6,0%	6,4%
06/2024	2,9%	6,0%	6,5%
07/2024	2,9%	6,0%	6,4%
08/2024	2,9%	5,9%	6,4%
09/2024	2,9%	5,9%	6,3%
10/2024	3,1%	5,9%	6,3%
11/2024	3,0%	5,9%	6,3%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[8] Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w listopadzie 2024 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,4
Holandia	8,7
Czechy	10,5
Malta	10,7
Austria	10,7
Polska	**10,8**
Irlandia	10,9
Bułgaria	12,1
Łotwa	14,0
UE-20	**15,0**
UE-27	**15,3**
Węgry	16,2
Estonia	16,6
Dania	17,2
Słowacja	17,9
Litwa	18,6
Finlandia	19,0
Włochy	19,2
Francja	20,5
Portugalia	21,5
Luksemburg	23,0
Grecja	23,1
Szwecja	24,1
Hiszpania	26,6

* 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 listopadzie 2024 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w listopadzie 2024 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>


PARP
Grupa PFR


System Rad
ds. Kompetencji