PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Październik 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 (październik 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

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 we wrześniu 2024 r. wyniosła 5,0%**. W porównaniu z sierpniem 2024 r. oraz wrześniem 2023 r. pozostała bez zmian.
- **W końcu września 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 769,6 tys. bezrobotnych**, tj. o 2,7 tys. (0,4%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 6,4 tys. (0,8%) mniej niż we wrześniu 2023 r.
- **We wrześniu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 80,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 1 tys. ofert (1,3%) więcej niż w sierpniu 2024 r. i o 10,9 tys. (11,9%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2024 r. wyniosło 6 462,4 tys.** w porównaniu z sierpniem 2024 r. spadło o 0,1% (o 7,6 tys. osób), a r/r było niższe o 0,5% (o 33,7 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2024 r. wyniosło 8 140,98 zł**. Oznacza to spadek o 0,6% w porównaniu z sierpniem 2024 r. i wzrost nominalny o 10,3% r/r.
- Według danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 we wrześniu 2024 r. wyniosła 5,9%** bz. m/m oraz spadek -0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,3%** (spadek -0,1 p.p. m/m; spadek -0,3 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w **tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,9%**[1] (bz. m/m; bz. r/r). Najniższy poziom stopy bezrobocia odnotowano w Czechach (2,8%), Polsce (2,9%) oraz w Malcie (3,0%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

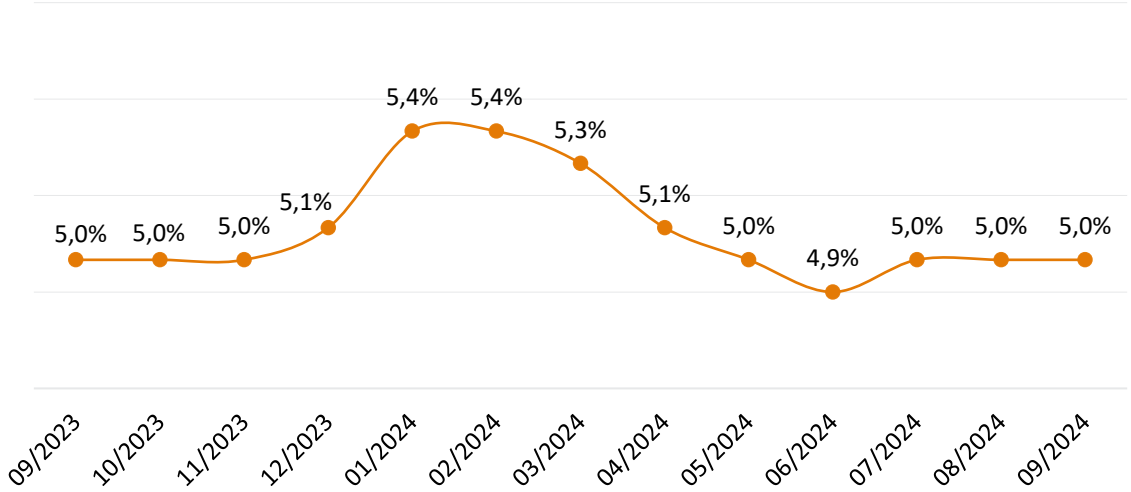
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

[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 we wrześniu 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 wrzesień 2023 r. – wrzesień 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 25.10.2024.

We wrześniu 2024 r. stopa bezrobocia wzrosła nieznacznie (+0,1 p.p. m/m) w pięciu województwach, w dwóch – lubuskim i mazowieckim – spadła o 0,1 p.p., a w pozostałych utrzymała się na tym samym poziomie co miesiąc wcześniej. Zależnie od regionu wahała się od 3,0 do 8,4%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,4%), warmińsko-mazurskim (7,8%) i świętokrzyskim (7,4%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,0%), śląskim (3,6%) oraz mazowieckim (4,0%).

W skali roku stopa bezrobocia spadła w 6 województwach – najbardziej w świętokrzyskim (o 0,2 p.p.), lubelskim, mazowieckim, pomorskim, śląskim oraz warmińsko-mazurskim (o 0,1 p.p.), natomiast wzrosła w dolnośląskim (+0,2 p.p.), kujawsko-pomorskim, podkarpackim i zachodniopomorskim (+0,1 p.p.). W województwach: lubuskim, łódzkim, małopolskim, opolskim, podlaskim i wielkopolskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

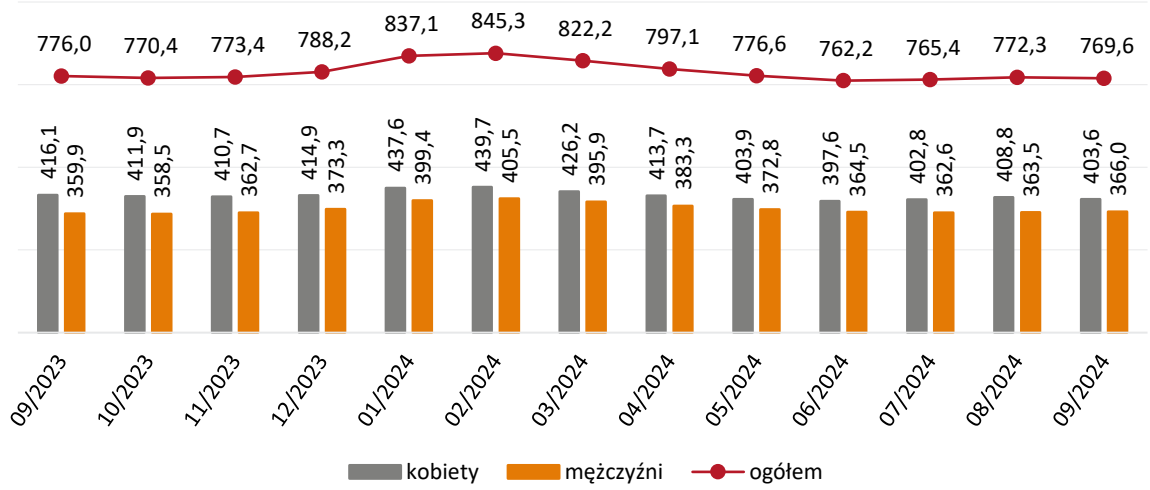
W końcu września 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 769,6 tys. bezrobotnych, tj. o 2,7 tys. (0,4%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 6,4 tys. (0,8%) mniej r/r. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety (Wykres 2). Najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (109,6 tys./14,2% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (15,4 tys./2,0%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu września 2024 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

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

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 wrzesień 2023 r. – wrzesień 2024 r. (tys.)[2]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 31.10.2024.

[2] Wartości na wykresie zostały skorygowane 6 października 2026 r.

Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec września 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	54 798	28 381	3413	2743	26 417	2657	6767
kujawsko-pomorskie	52 645	29 992	4351	2513	22 653	3294	4972
lubelskie	53 628	26 688	4214	2070	26 940	4275	5417
lubuskie	15 385	8 298	1100	748	7 087	812	1762
łódzkie	53 165	26 615	3025	2867	26 550	2981	6493
małopolskie	59 849	32 199	4860	2947	27 650	4623	6367
mazowieckie	109 607	53 993	6508	5216	55 614	6447	12 687
opolskie	19 368	10 558	1300	1048	8 810	982	2705
podkarpackie	64 702	33 226	4590	2925	31 476	4828	6618
podlaskie	29 919	13 229	1706	1247	16 690	2078	3773
pomorskie	41 840	24 648	3534	2032	17 192	2394	4173
śląskie	62 429	33 248	4159	3229	29 181	3378	7001
świętokrzyskie	31 421	15 860	2240	1428	15 561	2266	3423
warmińsko-mazurskie	36 281	19 289	2815	1833	16 992	2234	4305
wielkopolskie	46 221	26 615	4231	2335	19 606	3237	4551
zachodniopomorskie	38 326	20 745	2476	1918	17 581	1987	4644
Ogółem	769 584	403 584	54 522	37 099	366 000	48 473	85 658

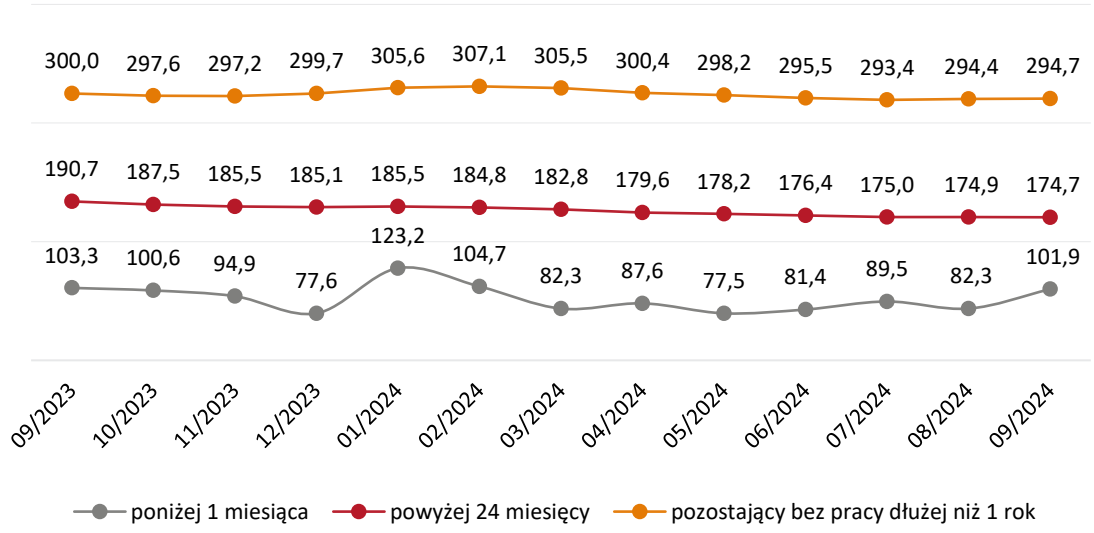
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 31.10.2024.

Blisko co czwarta osoba (38,3%) pozostająca w rejestrze powiatowych urzędów pracy była bezrobotna długotrwale tj. dłużej niż 1 rok[3]. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,7%. Stosunkowo najmniejszą grupę stanowili bezrobotni pozostający bez pracy krócej niż 1 miesiąc (13,2%).

Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 38,7%, 24,6% i 13,3%. W grupie bezrobotnych powyżej 24 miesięcy widać lekki, ale trwały trend spadkowy pod względem liczebności (Wykres 3).

[3] 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.

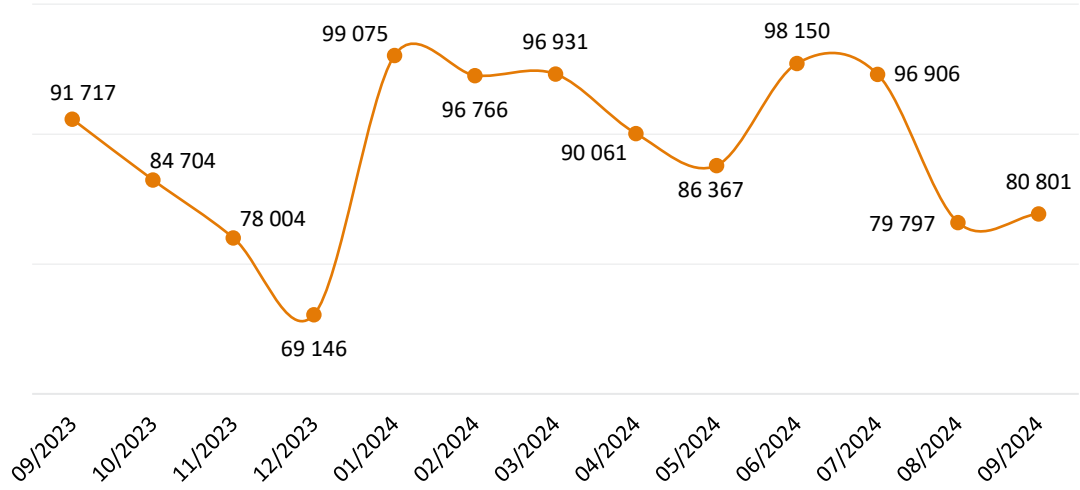
Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie wrzesień 2023 r. – wrzesień 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl,** data dostępu 31.10.2024.

We wrześniu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 80,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 1 tys. ofert (1,3%) więcej niż w sierpniu 2024 r. i o 10,9 tys. (11,9%) mniej r/r.

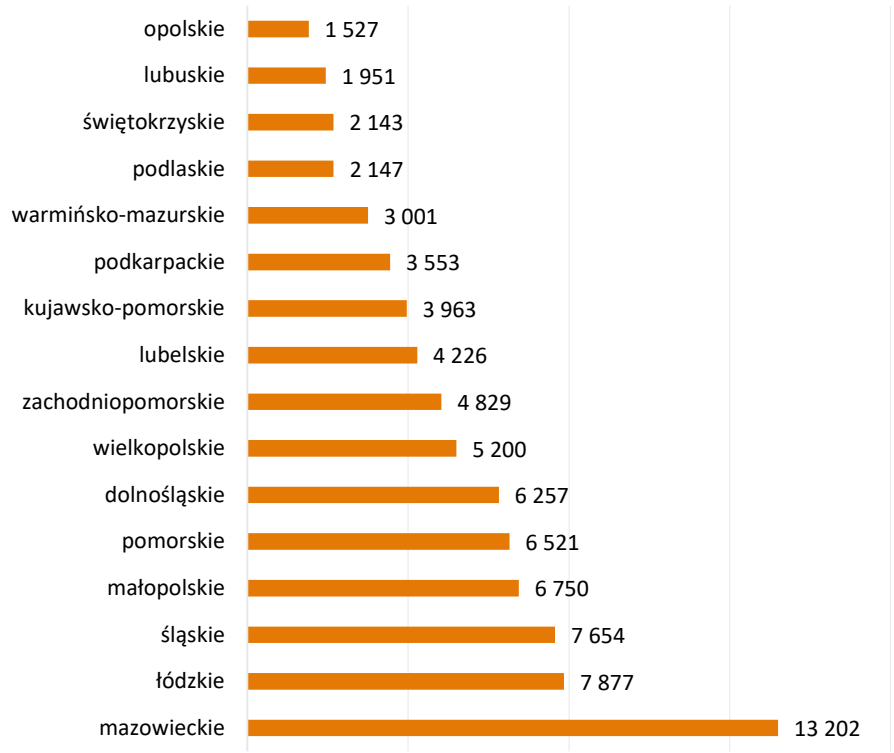
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie wrzesień 2023 r. – wrzesień 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl**, data dostępu 31.10.2024.

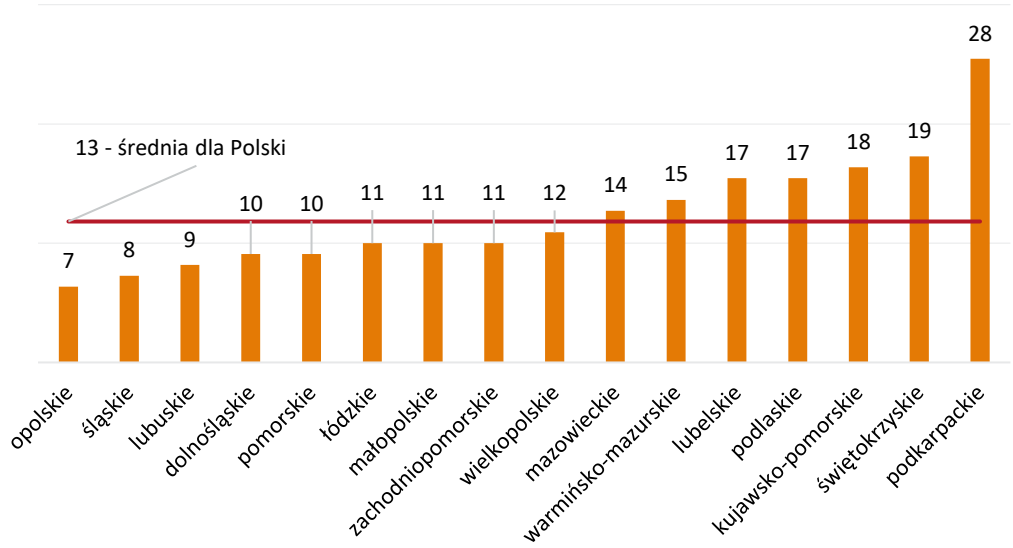
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, łódzkim, śląskim, a najmniej – w opolskim, lubuskim i świętokrzyskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy (28) odnotowano w podkarpackim, a najmniej – w opolskim (7 osób) (Wykres 6).

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 31.10.2024.

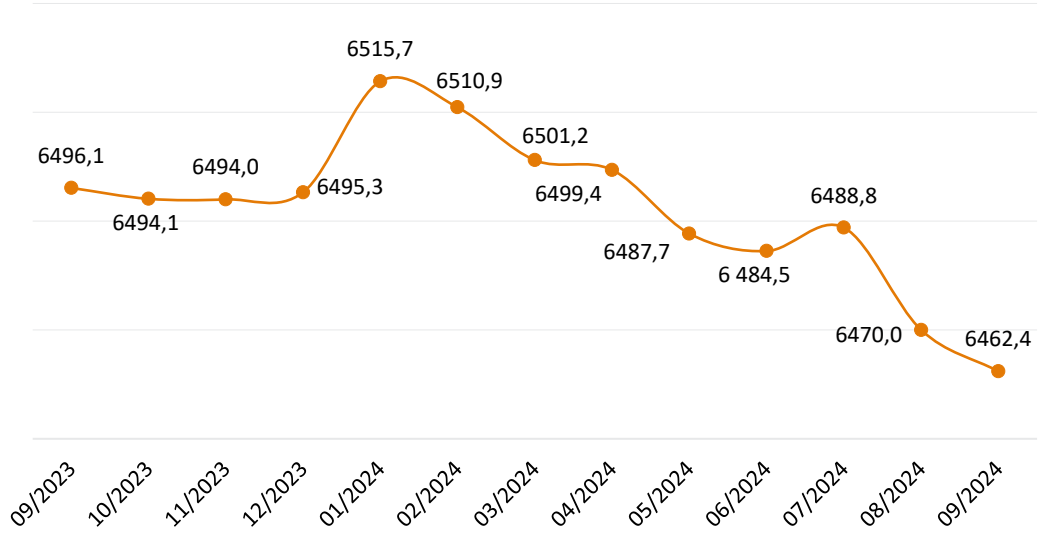
Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy we wrześniu 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS, bdl.stat.gov.pl** data dostępu 31.10.2024.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2024 r. wyniosło 6462,4 tys. osób i było niższe o 7,6 tys. (0,1%) w porównaniu z sierpniem 2024 r. oraz o 33,7 tys. (0,5%) r/r.

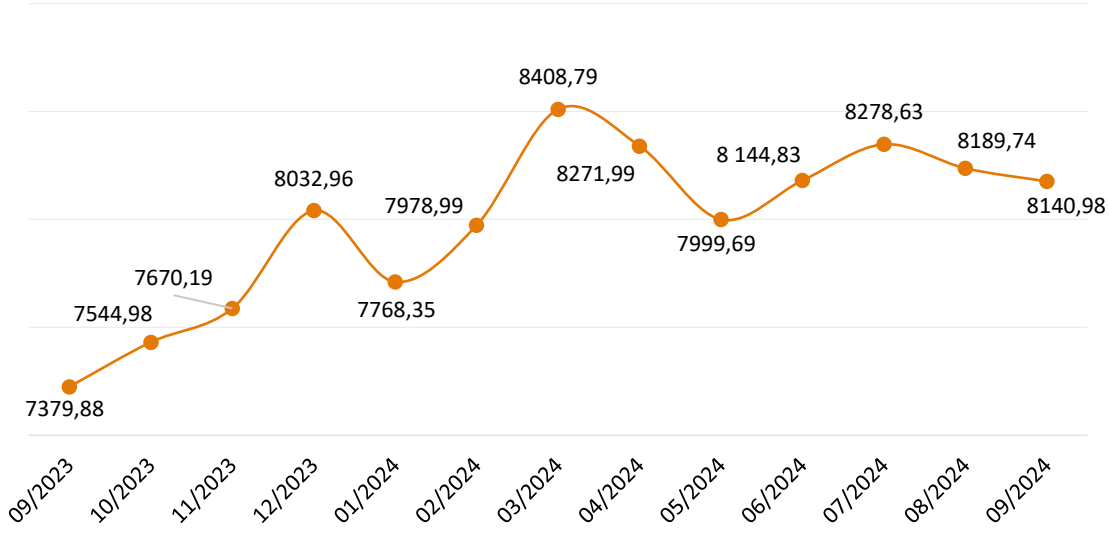
Wykres 7. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2023 r. – wrzesień 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 25.10.2024.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2024 r. wyniosło 8140,98 zł. Oznacza to spadek o 0,6% m/m i wzrost nominalny o 10,3% w ujęciu rocznym.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 25.10.2024.

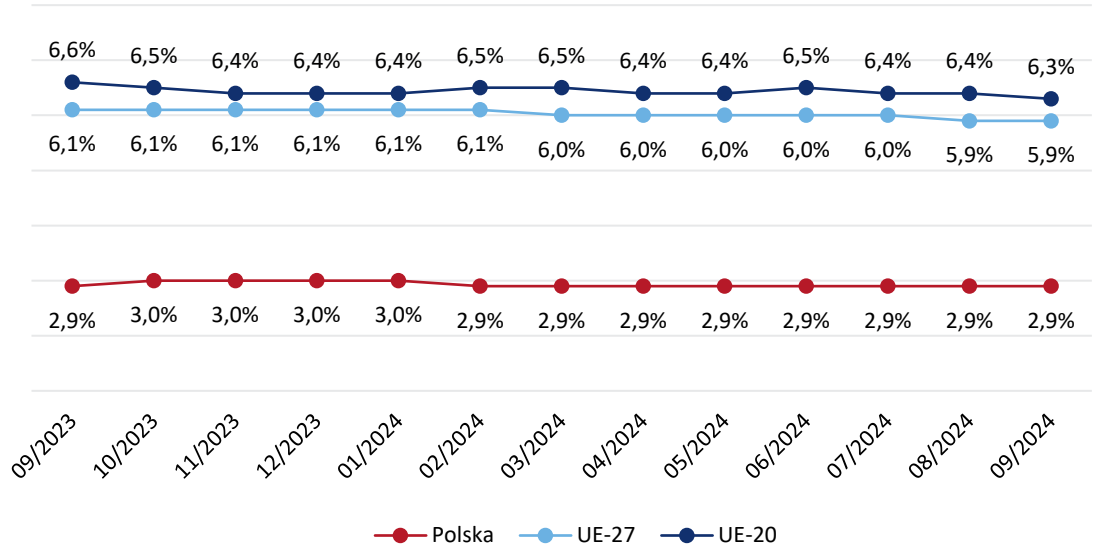
Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 we wrześniu 2024 r. wyniosła 5,9%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,2 p.p. rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20) we wrześniu 2024 r. wyniosła 6,3% (spadek -0,1 p.p. m/m, spadek o 0,3 p.p. r/r).

W Polsce we wrześniu 2024 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,9%, co oznacza brak zmian w porównaniu zarówno z poprzednim miesiącem, jak i rok do roku.

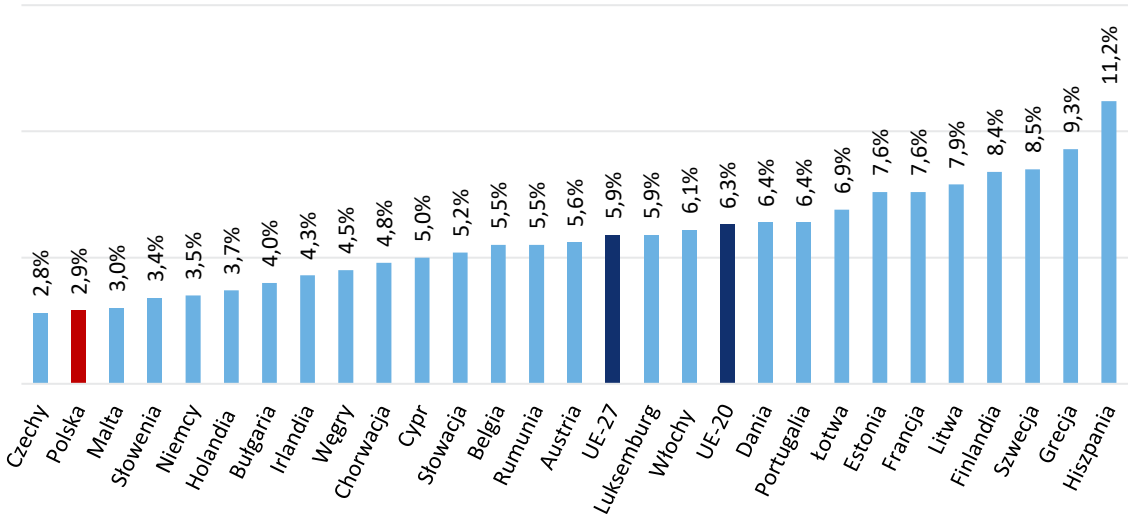
Wykres 9. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie wrzesień 2023 r. – wrzesień 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 31.10.2024.

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

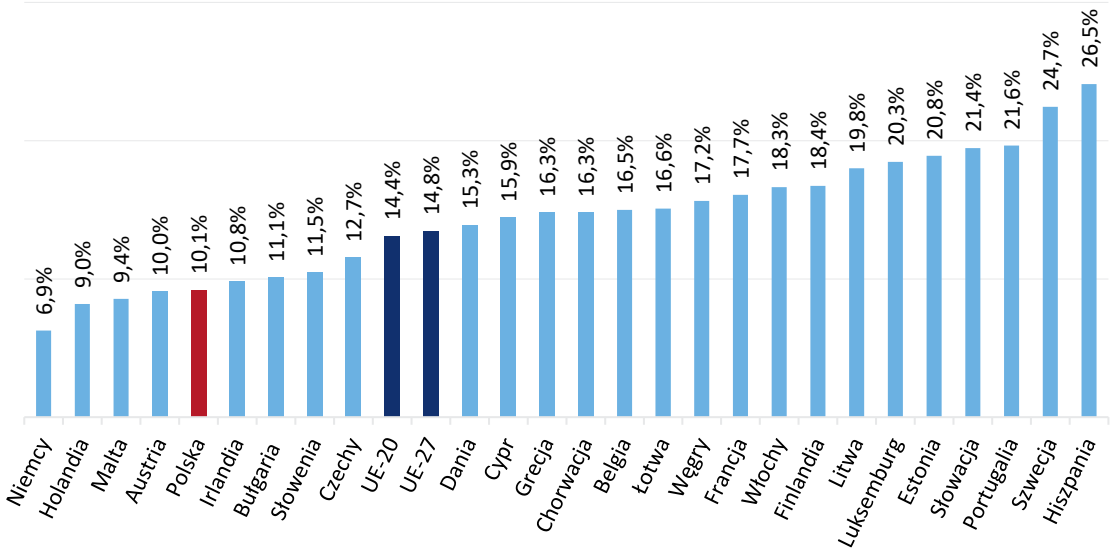
Wykres 10. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej we wrześniu 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 31.10.2024.

We wrześniu 2024 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,8% w UE-27 (wzrost o 0,3 p.p. m/m, bz. r/r) i 14,4% w strefie euro (wzrost o 0,1 p.p. m/m, spadek o 0,4 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,9%), Holandii (9,0%) oraz w Malcie (9,4%), a najwyższe – w Hiszpanii (26,5%), Szwecji (24,7%) i w Portugalii (21,6%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi była jedną z niższych w UE-27 i wyniosła 10,1% (spadek o 0,1 p.p. m/m i o 0,9 p.p. r/r).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej we wrześniu 2024 r.[4]



*brak danych dla Rumunii

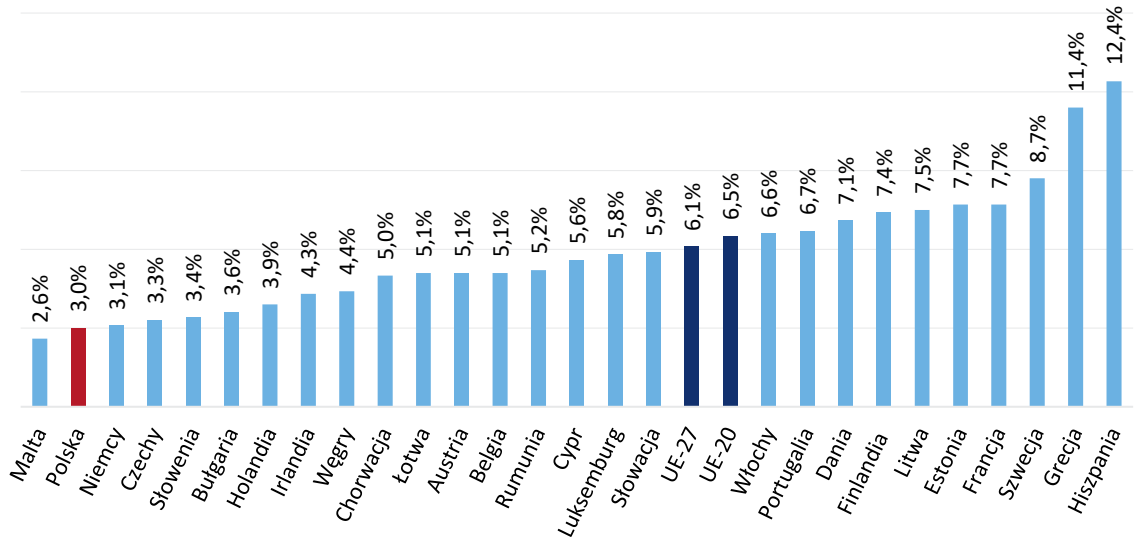
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 31.10.2024.

[4] Dane wyrównane sezonowo.

We wrześniu 2024 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,1% (bz. m/m i spadek o 0,3 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,8% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i bz. r/r).

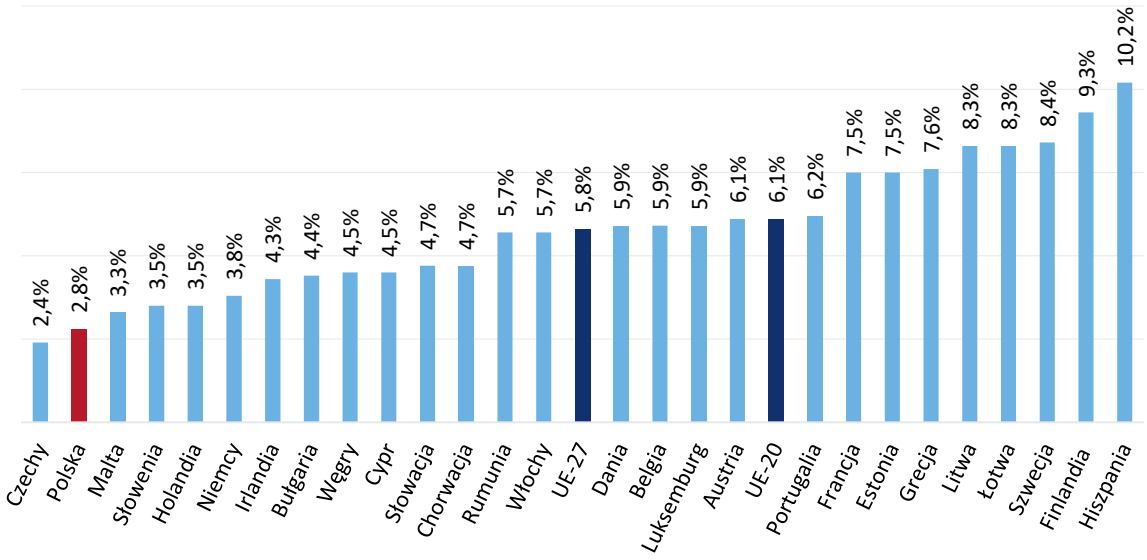
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (bz. m/m i spadek o 0,4 p.p. r/r). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (bz. m/m i spadek o 0,1 p.p. r/r).

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE we wrześniu 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 31.10.2024.

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE we wrześniu 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 31.10.2024.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Wybrane wnioski z badań i raportów[5]

Polski rynek pracy

- W III kw. 2024 r. pracę najczęściej zmieniali zatrudnieni w transporcie i logistyce (24%), telekomunikacji i IT (21%) oraz budownictwie i handlu (po 20%).
- Najczęściej wskazywanymi powodami zmiany pracy były chęć rozwoju zawodowego (44% vs 40% kw/kw) oraz wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (42% vs 38% kw/kw).
- 15% ogółu badanych zadeklarowało, że nie podejmuje żadnych wysiłków w zakresie wspierania przyszłej kariery swoich dzieci.
- W kontekście wyboru pierwszego zawodu 37% respondentów z grupy white collars i 29% z branży IT wskazało, że nikogo się nie radziło.
- 62% polskich pracowników biurowych z pokoleń Z i Y wyraziło żal związany z wyborami zawodowymi.
- Wśród 20 grup zawodów najbardziej narażonych na wpływ AI dominują zawody specjalistyczne – finansiści, prawnicy, niektórzy urzędnicy państwowi, specjaliści ds. administracji czy programiści.

Europejski i globalny rynek pracy

- Podwyższenie wieku ustawowego emerytalnego o 12 miesięcy może wpłynąć na wydłużenie średniego wieku wyjścia z rynku pracy o 1,1 do 4,7 miesiąca, w zależności od kraju.
- Podniesienie wieku emerytalnego jest korzystne dla rynku pracy, ale powinno być wprowadzane stopniowo, z uwzględnieniem demograficznych specyfik krajowych. Oczekiwane efekty pełnej realizacji reform mogą trwać od 7 do 10 lat.
- Podniesienie wieku emerytalnego o rok może podnieść wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 55–74 lata o 1,3 do 2,7 p.p., w zależności od specyfiki kraju.
- MŚP częściej wybierają mniej formalne podejścia do rozwoju umiejętności, np. naukę w miejscu pracy, zamiast formalnych kursów, co także przyczynia się do niższego poziomu uczestnictwa w CVET.
- Wskaźnik aktywności zawodowej OECD dla osób w wieku 15–64 lata był rekordowo wysoki i osiągnął wartość 74% w II kw. 2024 r. Udział kobiet wyniósł 67,1%, udział mężczyzn – 81%.

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

Rynek pracy w Polsce

Monitor Rynku Pracy (wyniki 57. edycji badania)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, w tym informacje dotyczące rotacji na stanowiskach pracy, ryzyka utraty zatrudnienia i szans na znalezienie nowego oraz dojazdów do pracy. Badanie zrealizowano w dniach 29 lipca–7 sierpnia 2024 r. na próbie 1000 osób metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www na panelu internetowym). Respondentami były osoby w wieku 18–64 lata, pracujące minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych i samozatrudnione (o ile posiadały stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie).

Informacje ogólne

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

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **Raporcie**

Kluczowe wnioski

- W III kw. 2024 r. 18% pracowników zadeklarowało zmianę pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy (bz. kw/kw), a 17% – zmianę stanowiska u swojego pracodawcy (spadek o 3 p.p. kw/kw).
- Pracę najczęściej zmieniali zatrudnieni w transporcie i logistyce (24%), telekomunikacji i IT (21%) oraz budownictwie i handlu (po 20%).
- Najczęściej wskazywanymi przyczynami zmiany pracy były chęć rozwoju zawodowego (44% vs 40% kw/kw) oraz wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (42% vs 38% kw/kw).
- Średni czas poszukiwania pracy w III kw. 2024 r. wyniósł 3 miesiące vs 3,1 w II kw. 2024 r.
- Poziom satysfakcji z pracy w III kw. 2024 r. wzrósł o 1 p.p. kw/kw i wyniósł 74%. Porównując między branżami, największy odsetek zadowolonych respondentów odnotowano w telekomunikacji i IT oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (po 88%), edukacji (87%) oraz finansach i ubezpieczeniach (po 80%). Ze względu na zajmowane stanowisko najwyższy odsetek osób usatysfakcjonowanych z pracy odnotowano wśród kadry zarządzającej (top management) (88%), inżynierów (82%) oraz specjalistów (81%).

- W III kw. 2024 r. pracy aktywnie poszukiwało 10% respondentów (bz. kw/kw). Najczęściej były to osoby wieku 18–29 lat (15%), zatrudnione na umowę-zlecenie lub o dzieło (14%), na stanowiskach: inżynierzy (18%), kierowcy (14%), a w ujęciu sektorowym – pracujący w handlu (14%) oraz edukacji (13%).
- W III kw. 2024 r. w porównaniu z II kw. 2024 r. spadł poziom dużej obawy o utratę pracy (9% vs 10%). Zaniepokojenie z tego powodu wyrażały częściej kobiety (9% vs 8% mężczyzn), osoby w wieku 18–29 lat (12%), a także zatrudnieni na umowę-zlecenie lub o dzieło (16%), sprzedawcy i kasjerzy (15%), pracujący w edukacji (15%) oraz w hotelarstwie i gastronomii (14%).
- W III kw. 2024 r. odsetek respondentów pozytywnie oceniających szansę na znalezienie nowej pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej wyniósł 65% (vs 64% kwartał wcześniej). W przypadku oceny szans na znalezienie jakiejkolwiek nowej pracy odsetek respondentów nastawionych optymistycznie wyniósł 85%, czyli o 1 p.p mniej niż w II kw. 2024 r.
- Najgorzej swoje szanse oceniały osoby pracujące w administracji publicznej (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 55%; jakiejkolwiek pracy – 74%) oraz w edukacji (odpowiednio 49% i 77%).
- Najbardziej pewni znalezienia nowej pracy byli kierowcy (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 71%; jakiejkolwiek pracy – 95%) oraz mistrzowie, brygadziści (odpowiednio 84% i 94%).
- Średni czas dojazdu do pracy badanych wynosił 28 minut. Z własnego samochodu najczęściej korzystało 59% respondentów, a 21% wybierało rower. Mimo że 4 na 10 badanych uznałoby transport organizowany przez pracodawcę za czynnik podnoszący atrakcyjność miejsca pracy, jedynie 5% respondentów miało okazję sporadycznie korzystać z firmowych autobusów. Większość pracodawców nie zapewniała pracownikom żadnych udogodnień związanych z dojazdem, podczas gdy 7 na 10 badanych oczekiwało lepszych możliwości parkowania.

Jak pracować, by nie żałować? Pokolenia X, Y, Z o dopasowaniu do pracy

Charakterystyka raportu

Przywołany raport to pierwsza na polskim rynku publikacja kompleksowo odnosząca się do kwestii dopasowania do pracy i wpływu otoczenia na rozwój kariery. Badanie przeprowadzono w lipcu i sierpniu 2024 r. na grupie docelowej 1500 pracowników biurowych (w tym 500-osobowej grupie specjalistów IT) z trzech pokoleń: X (45–59 lat), Y (28–44 lata), Z (19–27 lat). Grupa IT stanowiła 35% badanych, a white collars – 65%[6].

[6] W związku z dużą różnorodnością grupy white collars podzielono ją na pięć podgrup: sprzedaż/marketing/HR; administracja/edukacja; inżynieria/logistyka; finanse/prawo; architektura/design. Próba badawcza zróżnicowana była również pod względem wielkości miejsca zamieszkania, etapu życiowego, w tym sytuacji osobistej czy posiadania dzieci (oraz ich wieku). W badaniu wzięły udział osoby na różnych stanowiskach i o różnym poziomie dochodów.

Raport pokazuje, jakie wartości w pracy mają największe znaczenie dla pracowników z różnych pokoleń, a także na ile w poszczególnych aspektach czują się oni spełnieni. Autorzy definiują dopasowanie do pracy jako stopień zadowolenia z elementów budujących środowisko pracy i będących w ocenie respondentów kluczowymi.

Informacje ogólne

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

Źródło

Rocketjobs.pl i justjoin.it. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 15% ogółu badanych zadeklarowało, że nie podejmuje żadnych wysiłków w zakresie wspierania przyszłej kariery swoich dzieci. Z kolei ok. 43% pracowników pytanych co robią by pomóc dziecku w podjęciu decyzji zawodowych przyznało, że dba o jego rozwój emocjonalny i psychiczny, aby poradziło sobie na dynamicznie zmieniającym się rynku. Na drugim miejscu znalazło się wspieranie nauki języków obcych (42%), rozmowy o tym, jakie zawody są obecnie pożądane i jakie będą istotne w przyszłości, oraz edukowanie w obszarze rynku pracy (ponad 41%). 32% respondentów wskazało, że zapisuje dziecko na dodatkowe zajęcia i kursy.
- W kontekście wyboru pierwszego zawodu 37% respondentów z grupy white collars i 29% z branży IT wskazało, że nikogo się nie radziło. Jeśli jednak szukało rady, to najczęściej u rodziców/opiekunów (odpowiednio 29% i 28%), znajomych i przyjaciół – 19% (white collars) i 25% (IT), a także partnera/partnerki (odpowiednio 13% i 19%).
- 62% polskich pracowników biurowych z pokoleń Z i Y wyraziło żal związany z wyborami zawodowymi. Na pierwszym miejscu (29%) znalazła się decyzja o późniejszym rozpoczęciu pracy, np. dopiero po studiach. Kolejne miejsca zajęły: pozostanie w kraju zamiast podjęcia pracy za granicą (26%), długotrwałe zatrudnienie w jednym miejscu (26%), brak inicjatywy w kwestii podwyżki (24%), akceptacja oferowanego wynagrodzenia bez negocjacji (21%), wybór mniej opłacalnego zawodu (19%), ignorowanie swojej intuicji przy podejmowaniu decyzji zawodowych (18%), podejmowanie zbyt wielu obowiązków (18%), zbyt długie pozostawanie w pracy, która nie dawała satysfakcji (18%) oraz brak starań o awans (17%).
- 88% respondentów deklaruje ogólne zadowolenie ze swojej obecnej sytuacji zawodowej i dopasowanie do pracy. Wśród nich 63% ocenia swoją sytuację jako bardzo dobrą (oceny 8–10), a 24% – jako raczej dobrą (oceny 6–7). Raczej niezadowolonych jest 7% (oceny 4–5), a bardzo niezadowolonych – 5% (oceny 1–3).
- Najważniejsze czynniki wpływające na dopasowanie do pracy to według badanych: troska i szacunek ze strony pracodawcy (odpowiedzi IT – 61%, white collars – 70%),

satysfakcjonujący poziom wynagrodzenia (odpowiednio 54% i 60%) oraz poczucie, że praca daje możliwości samorealizacji i ma sens (odpowiednio 54% i 51%).

- 5 najmniej istotnych wartości wpływających na dopasowanie pracowników do pracy to: postać przełożonego/przełożonej, szefa/szefowej (dobry, wyrozumiały, sprawiedliwy, inspirujący); stopień decyzyjności pracowników, realny wpływ na decyzje dotyczące firmy czy ludzi; komfortowe i ergonomiczne biuro/miejsce pracy; możliwości realizowania się w zarządzaniu pracą zespołu; atrakcyjne benefity pozapłacowe (np. karta sportowa, opieka psychologiczna, dofinansowanie do lanczów).
- Najważniejszymi motywatorami zmiany pracy dla respondentów są: lepsze zarobki (IT 55%, white collars 65%); szacunek pracodawcy (IT 41%, white collars 42%); możliwość realizowania swoich pasji (IT 41%, white collars 42%); poczucie sensu pracy (IT 28%, white collars 32%); lepsze perspektywy rozwoju, awansu i realizacji swoich ambicji (IT 24%, white collars 31%).
- Aby poprawić swoją sytuację zawodową, pracownicy najczęściej: samodzielnie poszerzają wiedzę, nabywają nowe kompetencje, uczą się języka/języków obcych, szukają i korzystają z darmowych szkoleń, kursów, na których uczą się nowych umiejętności lub narzędzi, programów, zdobywają dodatkowe certyfikaty zawodowe, uczestniczą w płatnych (na własny koszt) szkoleniach, kursach, na których uczą się nowych umiejętności lub narzędzi, programów.
- Niepewność zawodową w najbliższych 2–3 latach będą częściej odczuwać kobiety (33%) niż mężczyźni (27%). To również one częściej (37%) niż mężczyźni (32%) odczuwają stagnację i brak rozwoju.
- 28% kobiet i 20% mężczyzn bardzo chciałoby się przebranżowić lub zmienić zawód. Natomiast zawód najczęściej chcą zmienić respondenci zarabiający do 4,5 tys. zł netto („na rękę”).
- Najmniej chętne do zmiany zawodu są osoby w wieku 19–27 lat. Można to wytłumaczyć następująco: pracownicy, którzy niedawno weszli na rynek pracy, dopiero uczą się specjalizacji i zdobywają pierwsze doświadczenia. W związku z tym raczej nie będą szybko podejmować decyzji o przebranżowieniu. Mniejszą chęć do zmiany zawodu wykazuje też najstarsze badane pokolenie (45–59 lat).
- Młodsi (pokolenie Z) w swoich odpowiedziach są wyraźnie bardziej optymistyczni: częściej wierzą w realizację planów (60%), wzrost wynagrodzenia (53%) i awans (44%). Rozkład odpowiedzi respondentów pokolenia X i Y dla ww. kategorii jest następujący: odpowiednio 42% i 55%; 36% i 48%; 23% i 47%.
- Za najważniejsze w relacjach ze współpracownikami obie grupy (white collars i IT) uznały: dobrą atmosferę i podobne poczucie humoru (68% white collars i 66% IT), wymianę wiedzy i kompetencji (kolejno 54% i 52%), wsparcie merytoryczne (51% i 49%), wsparcie emocjonalne (36% i 33%), rozwijanie znajomości na gruncie prywatnym (28% i 35%), rozmowy i plotkowanie (22% i 25%).

- Ponad 1/3 pracujących zadeklarowała, że musiała poświęcić coś ważnego dla swojej kariery zawodowej (34%), w tym czas na pasję, hobby, sport (53%), zdrowie psychiczne i równowagę emocjonalną (47%), a także życie towarzyskie i relacje z przyjaciółmi (38%). Wśród sfer, które ucierpiały na zbytnim zaangażowaniu w pracę zawodową, znalazły się też relacje z partnerem/partnerką i zdrowie fizyczne (po 35%), rozwój osobisty (33%), czas dla dzieci (32%). Jedna czwarta pracowników poświęciła swoje marzenia – osoby te chciały zajmować się zawodowo czymś zupełnie innym.
- 30% badanych zadeklarowało, że osiągnęło zawodowo więcej, niż się spodziewało (szczególnie architekci, designerzy, pracownicy administracji i edukacji). 32% osiągnęło jednak mniej niż miało w planach (szczególnie w grupie white collars i pracowników powyżej 28. r.ż.).

Proces rekrutacyjny. Badanie Pracuj.pl

Charakterystyka publikacji

Badanie Pracuj.pl, przeprowadzone w marcu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl metodą CAWI, pokazuje m.in. skalę niewłaściwych zachowań rekruterów. Próba badawcza wyniosła 2059 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana, biorąc pod uwagę płeć, wiek i wielkość miejscowości zamieszkania odpowiadających.

Informacje ogólne

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

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **Publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- Niemal 1 na 5 kandydatów poszukiwało nowej pracy ze względu na złą atmosferę panującą w ich obecnym miejscu zatrudnienia.
- 4 na 10 Polek i Polaków przyznało, że decyzja o zmianie miejsca zatrudnienia niesie za sobą stres. 55% osób odczuwa stres związany z kontaktem z rekruterem a 56% – w związku z rozmową kwalifikacyjną.
- Co czwarta osoba przyznała, że zdarzyło się jej w trakcie procesu rekrutacyjnego otrzymać pytanie o plany rodzinne. Zdecydowanie częściej pytanie to słyszą kobiety (32%) niż mężczyźni (19%).
- 33% kandydatów doświadczyło różnej formy dyskryminacji ze względu na swój wiek, np. faworyzowania osób młodszych, z kolei w przypadku osób młodszych od innych kandydatów – podważano ich kompetencje. W rozmowach pada argument o potencjalnym braku dopasowania do reszty zespołu.

- 7% badanych doświadczyło dyskryminacji ze względu na płeć. Takie doświadczenia deklarują częściej kobiety (8% vs. 5% mężczyźni), które skarżą się na inne traktowanie przez pracodawców lub choćby trudności wynikające z tego, że w zawodzie, który wykonują, obserwuje się przewagę mężczyzn.
- 4% respondentów miało problem ze znalezieniem pracy ze względu na swoją orientację psychoseksualną.
- 42% badanych zadeklarowało, że zdarzyło im się zrezygnować z dalszego udziału w procesie rekrutacyjnym po rozmowie kwalifikacyjnej. Przyczyną tego jest coraz większa świadomość własnych praw – kandydaci zwracają uwagę nie tylko na jawne nadużycia ze strony pracodawców, ale i na to, czy proces rekrutacyjny, w którym uczestniczą, odpowiada ich oczekiwaniom.
- 8 na 10 kandydatów oczekuje w ofercie podania informacji o zarobkach. Przyczyną nie są potencjalne trudności z określeniem własnych oczekiwań finansowych (deklaruje je mniej niż 3 na 10 respondentów), ale kandydaci uważają taką postawę po prostu za uczciwą i wolą nie poświęcać czasu na proces rekrutacyjny na stanowisko, które nie spełni ich oczekiwań odnośnie do wynagrodzenia.
- 44% Polaków doświadczyło braku kontaktu ze strony rekrutera mimo wcześniejszej zapowiedzi.

Nikt nie powinien być w zawieszeniu, kiedy wysyła CV i czeka na odpowiedź. Badanie Pracuj.pl

Charakterystyka publikacji

Raport z badania Pracuj.pl przedstawia wyniki analizy relacji między kandydatami a pracodawcami w kontekście procesu rekrutacji. Celem badania było sprawdzenie, czy kandydaci czują się w słabszej pozycji negocjacyjnej w porównaniu do pracodawców oraz jakie aspekty tego procesu budzą najwięcej obaw. Badanie dotyczące statusów aplikacji zostało przeprowadzone w czerwcu 2024 r. przez Zymetrię na zlecenie serwisu Pracuj.pl. metodą CAWI. Próba badawcza, reprezentatywna dla grupy docelowej pod względem kluczowych danych demograficznych, wyniosła 1500 osób mężczyzn w wieku 18–62 lata i kobiet w wieku 18–57 lat. Różnica wiekowa wynikała z innych zasad przechodzenia na emeryturę kobiet i mężczyzn, a do badania zaproszono osoby, którym do wieku emerytalnego zostały co najmniej 3 lata.

Informacje ogólne

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

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **Publikacji.**

Kluczowe wnioski z badania

- 54% Polaków uważa, że relacje w procesie rekrutacyjnym są nierówne na korzyść potencjalnego pracodawcy. Jedynie 4% ocenia, że to kandydaci mają przewagę. Równowagę w tej sferze widzi 42% badanych.
- 2 na 3 badanych Polaków jest zdania, że dla rekruterów są tylko kolejnym CV.
- Pojawienie się informacji zwrotnej (tzw. feedbacku) to jeden ze zdecydowanie najważniejszych momentów na rekrutacyjnej drodze kandydata – niezależnie od tego, czy odpowiedź przynosi dobre czy też złe wieści. 8 na 10 kandydatów wolałoby dostać negatywną odpowiedź po złożeniu aplikacji niż nie otrzymać jej wcale.
- Długość procesów rekrutacyjnych różni się w zależności od stanowiska i jego poziomu czy branży, jednak większość ankietowanych nie chce czekać dłużej niż 2 tygodnie na odpowiedź. 3 na 10 osób uważa, że czas oczekiwania przekraczający tydzień jest zbyt długi, a 12% badanych akceptuje maksymalnie trzydniowy czas oczekiwania na odpowiedź od firmy.
- Odczucia związane z procesem rekrutacyjnym różnią się w zależności od typu stanowiska, na które aplikują kandydaci. Ubiegający się o stanowiska związane z pracą umysłową są średnio bardziej cierpliwi od pracowników fizycznych oraz bardziej gotowi na dłuższy proces rekrutacyjny.
- Podobne różnice zauważalne są również w odniesieniu do aktywności kandydatów w procesie rekrutacyjnym. Osoby, które wysyłają większą liczbę CV, wykazują większą niecierpliwość w oczekiwaniu na odpowiedź w porównaniu do tych, którzy aplikują rzadziej i bardziej selektywnie, skupiając się na wybranych pracodawcach.
- Brak odpowiedzi na wysłane CV jest praktyką powszechnie krytykowaną, ale równie nieprzyjemne dla kandydatów jest otrzymywanie odpowiedzi po zbyt długim czasie. Ponad połowa respondentów doświadczyła sytuacji, w której odpowiedź od rekrutera nadeszła zbyt późno, przez co przyjęli inną ofertę.
- 82% respondentów stwierdziło, że informacje o swoich szansach w danej rekrutacji chciałoby otrzymać najwcześniej jak to tylko możliwe. 77% badanych jest zdania, że informacja o odrzuceniu CV pozwala im ruszyć dalej i aplikować na kolejne oferty.
- Aż 58% Polaków deklaruje rozczarowanie procesem rekrutacyjnym, który początkowo budził ich entuzjazm. Mimo atrakcyjnej oferty sam przebieg rekrutacji obniżał ich satysfakcję.
- 76% ankietowanych twierdzi, że pozytywna odpowiedź na ich CV i zaproszenie na dalszy etap rekrutacji zwiększy ich chęć ponownej aplikacji do tego pracodawcy. z kolei 51% respondentów przyznaje, że odrzucenie ich CV sprawi, iż w przyszłości będą mniej skłonni aplikować do tej firmy ponownie.

Absolwenci uczelni na polskim rynku pracy

Charakterystyka raportu

Raport analizuje sytuację absolwentów szkół wyższych w Polsce w kontekście dopasowania wykształcenia do potrzeb rynku pracy oraz ich losów po uzyskaniu dyplomu. Źródłem danych dla identyfikacji zawodów deficytowych i nadwyżkowych był *Barometr zawodów*. Identyfikację przeprowadzono na poziomie ogólnopolskim oraz na poziomach poszczególnych województw. Ze wszystkich wyłonionych zawodów do dalszej analizy wybrano tylko te, których wykonywanie wymaga ukończenia studiów wyższych. Następnie zawodom tym przypisano konkretne kierunki studiów. W ten sposób wyłoniono kierunki, których absolwenci spełniają wymagania zawodów deficytowych lub nadwyżkowych. Źródłem danych do wyłonienia najbardziej popularnych kierunków była baza *Ekonomiczne Losy Absolwentów*.

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

- Liczba absolwentów uczelni w Polsce systematycznie się zmniejsza. od 2016 do 2022 r. wartość ta malała średnio o 3% rocznie i wyniosła 280,9 tys. osób w 2022 r. Spadek byłby jeszcze większy, gdyby nie cudzoziemcy, którzy wybierają polskie uczelnie.
- Niewiele popularnych kierunków studiów odpowiada na deficyty rynku pracy. do nielicznych, które łączą popularność z potrzebami rynku, należą pielęgniarstwo, finanse i rachunkowość oraz pedagogika. Ich wybór jest korzystny z perspektywy potrzeb zatrudnienia. Najwięcej takich kierunków obserwuje się w województwach lubelskim, małopolskim, wielkopolskim i pomorskim. W województwach lubuskim, podlaskim oraz warmińsko-mazurskim występuje tylko jeden deficytowy i popularny kierunek, co świadczy o niedopasowaniu oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy.
- Na poziomie krajowym nie ma kierunków studiów ściśle powiązanych z nadwyżkowymi zawodami, jednak w niektórych regionach sytuacja wygląda inaczej. Dotyczy to takich kierunków jak technologia żywności, ekonomia, dietetyka, socjologia, politologia, historia, filozofia oraz kulturoznawstwo. Problem ten jest szczególnie widoczny w województwach podkarpackim, lubelskim i pomorskim. Wybory absolwentów tych kierunków często nie odpowiadają zapotrzebowaniu lokalnych rynków pracy, co prowadzi do niewykorzystania ich kwalifikacji i pogłębia trudności związane

z niedoborem wykwalifikowanych pracowników w regionach o malejącej liczbie studentów.

- W pierwszym roku po ukończeniu studiów średnie wynagrodzenie wynosiło 5384 zł brutto. Najwyższe zarobki osiągali absolwenci informatyki (średnio 7357 zł brutto) oraz pielęgniarstwa (7330 zł brutto). Najniższe wynagrodzenia dotyczyły absolwentów pedagogiki (4109 zł brutto) i fizjoterapii (4201 zł brutto).
- Absolwenci deficytowych kierunków, takich jak pielęgniarstwo czy psychologia, szybciej znajdują pracę – aż 94% absolwentów pielęgniarstwa i 87% psychologii zatrudniło się w pierwszym roku po uzyskaniu dyplomu.

Konsekwencje zmian demograficznych dla podaży pracy w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport omawia konsekwencje zapaści demograficznej dla rynku pracy oraz przedstawia rozwiązania konieczne do ich uniknięcia. Analizy zaprezentowane w niniejszym raporcie sporządzono na podstawie danych z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Głównego Urzędu Statystycznego, danych GUS opracowanych na podstawie sprawozdawczości przedsiębiorstw, danych GUS dotyczących aktualnego oraz prognozowanego stanu ludności, a także danych Eurostatu.

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

- Do 2035 r. polski rynek pracy może się zmniejszyć o 2,1 mln osób, co stanowi spadek o 12,6% w porównaniu do obecnego poziomu zatrudnienia. Zmiana wynika z wychodzenia z rynku pracy osób starszych oraz napływu mniej liczebnych grup młodszych pracowników.
- Proces starzenia się polskiego społeczeństwa postępuje szybciej niż w innych krajach UE, co powoduje większe wyzwania w zapełnianiu luk kadrowych w polskiej gospodarce. Prognozuje się, że do 2050 r. liczba osób w wieku produkcyjnym spadnie o 4,6 mln.
- Największe problemy z dostępnością pracowników będą miały takie sektory, jak edukacja, ochrona zdrowia, transport, budownictwo i przemysł. Zatrudnienie w edukacji może spaść o 29%, a w ochronie zdrowia – o 23%.

- Przemysł może stracić 11% pracowników (ok. 400 tys. osób), a rolnictwo – 23%. Jednocześnie w niektórych branżach, takich jak rynek nieruchomości, odpływ pracowników może być mniejszy, ponieważ sektor ten jest bardziej elastyczny i potrafi przyciągać pracowników z innych branż.
- Potencjalne działania mające złagodzić skutki depopulacji i starzenia się społeczeństwa, takie jak aktywizacja zawodowa, wdrażanie nowych technologii, wzrost wydajności oraz wspieranie migracji, mogą jedynie częściowo zniwelować te problemy. W konsekwencji ścieżka wzrostu PKB Polski będzie niższa, a do 2035 r. prognozuje się, że spadek liczby pracowników w przemyśle obniży PKB o 6–8% w porównaniu ze scenariuszem, w którym dostępność siły roboczej pozostałaby na stałym poziomie.

Oferty pracy w Polsce (wrzesień 2024, LIII 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 we wrześniu 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

- We wrześniu 2024 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 288,3 tys. nowych ofert pracy – o 1% więcej niż miesiąc wcześniej i o 12% więcej w porównaniu z wrześniem 2023 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży zdrowia (+24%). Największy spadek odnotowano natomiast w takich branżach, jak finanse (-15%) i HR (-10%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: CIO/dyrektor IT (400%), lekarz (19%), dyrektor finansowy/CFO (167%) oraz HR Business Partner (125%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: grafik (-28%), aplikant radcowski/adwokacki (-24%), specjalista ds. HR (-21%).
- We wrześniu 2024 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,6 benefitu, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej.

- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (86% vs 84% w sierpniu 2024 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 69% vs 67%). 62% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (57% w sierpniu 2024 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 57% ofert pracy (vs 56% miesiąc wcześniej).
- We wrześniu 2024 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,7 wymagania, czyli o 0,4 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (82%), odpowiedniego wykształcenia (50%), dyspozycyjności (48%) orz znajomości języka obcego (44%).

Rynek Pracy 3 (190)/2024 (kwartalnik)

Streszczenie

Niniejszy numer czasopisma skupia się przede wszystkim na zagadnieniach migracji oraz ich wieloaspektowym wpływie na rynek pracy. W poszczególnych artykułach omówiono m.in. sytuację migrantów z krajów Ameryki Południowej na polskim rynku pracy, w tym skalę tego zjawiska, oraz kwestie instytucjonalno-prawne związane z ich zatrudnieniem w Polsce. Zaprezentowano także studium przypadku dotyczące aktywności zawodowej obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w wyniku konfliktu zbrojnego w ich kraju. Omówiono kwestie reprezentacji ich interesów pracowniczych w ramach działalności Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ukraińskich w Polsce. W numerze poruszono także problem przemocy wobec kobiet w miejscu pracy oraz temat jakości kapitału ludzkiego – w tym analizę polityki kształcenia przez całe życie i instrumentów wspierających uczenie się dorosłych. Jeden z artykułów poświęcony jest przedstawieniu działań na rzecz wprowadzenia indywidualnych kont szkoleniowych w Polsce.

Informacje ogólne

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

Źródło

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Więcej informacji w **Czasopiśmie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Cudzoziemcy przyjeżdżający do Polski z krajów Ameryki Południowej w celu wykonywania pracy przez ograniczony czas zazwyczaj nie znają języka polskiego i regulacji prawnych dotyczących pracy w Polsce, często nie znają też realiów pracy w Polsce oraz nie mają wsparcia w rodzinie i środowisku. Z tego powodu są więc grupą szczególnie narażoną na wyzysk.

- Jednym z problemów jest powierzanie im pracy w 70% na podstawie umów cywilnoprawnych, co pogarsza ich sytuację na rynku pracy.
- Wśród najważniejszych wyzwań na najbliższe lata dotyczących zasad przyjmowania migrantów zarobkowych wymienić należy m.in.:
  - wyznaczenie kierunków napływu cudzoziemców do Polski z krajów dalekich geograficznie w sytuacji wyczerpywania się potencjału państw regionu, a także ewentualnej możliwej roli państwa w procesie rekrutacji pracowników z zagranicy,
  - uszczelnienie procedur dotyczących powierzenia pracy cudzoziemcom, a tym samym ograniczenie występujących w tej sferze nadużyć,
  - wypracowanie mechanizmów, które w większym stopniu premiowałyby cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach,
  - integracja cudzoziemców,
  - usprawnienie kontroli legalności pracy i pobytu cudzoziemców oraz lepszą wymianę informacji pomiędzy organami kontroli,
  - zapewnienie odpowiednich zasobów administracyjnych na sprawną realizację procedur legalizacji pobytu i zatrudnienia cudzoziemców.
- Zadowolenie z pracy wśród uchodźców z Ukrainy zależy m.in. od możliwości podejmowania pracy w Polsce i warunków jej wykonywania.
- Głównym czynnikiem osłabiającym zadowolenie pracujących uchodźców jest brak świadczeń pozapłacowych oferowanych przez pracodawców, takich jak np. pomoc w znalezieniu mieszkania, dostęp do opieki zdrowotnej czy możliwość udziału w szkoleniach zawodowych doskonalących ich kompetencje w aktualnie wykonywanej pracy.
- Polska od lat zmaga się z problemem niewielkiego udziału dorosłych w kształceniu – od czasu przystąpienia do Unii Europejskiej w 2004 r. odsetek osób uczestniczących w różnych formach edukacji i szkoleń zawsze był istotnie niższy od średniej UE-27.
- Obecnie w Polsce funkcjonuje wiele rozwiązań i instrumentów wspierających edukację dorosłych. Większość z nich jest finansowana ze środków Funduszu Pracy i realizowana w ramach aktywnej polityki rynku pracy, a ich adresatami są osoby fizyczne – bezrobotni i poszukujący pracy – zarejestrowani w powiatowych urzędach pracy.
- Podstawowym instrumentem wsparcia jest możliwość pokrycia przez PUP kosztu programu szkoleniowego dla osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy, jeżeli do znalezienia nowej pracy jest wymagane przekwalifikowanie lub podniesienie kwalifikacji.
- W ramach ALMP (ang. *Active Labour Market Policy*) dostępne są również inne instrumenty dostosowane do konkretnych potrzeb szkoleniowych danej osoby

bezrobotnej lub poszukującej pracy. Są to: bon szkoleniowy, pożyczka szkoleniowa, studia podyplomowe.

- Środki Funduszu Pracy służą również dofinansowaniu kształcenia ustawicznego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), który stanowi wyodrębnioną część Funduszu Pracy.
- Podmiotowy System Finansowania (PSF), zbudowany przy wsparciu EFS, zapewnia dostęp do szkoleń osobom dorosłym – przede wszystkim pracownikom mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw. PSF współfinansowane są tylko programy szkoleniowe dostępne w Bazie Usług Rozwojowych (BUR).
- Indywidualne konta szkoleniowe (IKS) to instrument, który ma za zadanie zwiększyć zaangażowanie, motywację i uczestnictwo osób dorosłych w kształceniu i szkoleniu. To wirtualny portfel, w którym uprawniona osoba w wieku produkcyjnym ma przypisane środki do nabycia usług edukacyjnych.
- Wśród krajów Unii Europejskiej najwięcej pozytywnych doświadczeń z IKS ma Francja, która wdrożyła system indywidualnych rachunków szkoleniowych (*compte professionel de formation*) i ciągle go rozwija. Inne kraje unijne znajdują się w różnych stadiach zaawansowania tego procesu – w wielu państwach są stosowane rozwiązania bazujące na systemie bonów, które mają być transformowane w IKS.
- Aby ułatwić proces wdrażania indywidualnych kont szkoleniowych, Komisja Europejska zorganizowała Program Wzajemnego Uczenia się (*Mutual Learning Programme* – MLP) w celu transferu wiedzy i doświadczeń między poszczególnymi krajami.
- Polska wzięła udział w edycji MLP 2023/2024. W wyniku prac delegacji i udziału w MLP powstał dokument *Mapa Drogowa wdrożenia Indywidualnych Kont Szkoleniowych w Polsce.* Zawiera on opis działań prowadzących do wypracowania i wdrożenia w Polsce systemu IKS.
- Ważnym elementem *Mapy Drogowej* jest realizacja pilotażowego wdrożenia indywidualnych kont rozwojowych (IKR) w ramach projektu finansowanego w programie Fundusze Europejskie na rzecz Rozwoju Społecznego 2021–2027, realizowanego przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości.

Hybrid and Beyond‘24. Zarządzanie złożonością. Trudne decyzje

Charakterystyka raportu

W raporcie, który gromadzi dane z 3 lat badań, przedstawiono zmieniające się podejście firm do pracy hybrydowej oraz ewolucję postrzegania korzyści i ryzyk związanych z pracą zdalną z perspektywy kadry menedżerskiej. Zawarte w publikacji dane ukazują także wyzwania wymagające bardziej zdecydowanych działań i interwencji niż dotychczas.

Informacje ogólne

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

Źródło

Colliers Poland. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2024 r. 96% badanych firm deklarowało działanie w modelu hybrydowym. 67% z nich nie zamierza wprowadzać zmian w przyjętym sposobie działania.
- Z jednej strony elastyczne podejście do pracy zapewnia pracownikom większą autonomię i swobodę działania, z drugiej – różnorodność i zmienność modeli pracy wdrożonych w obrębie jednej organizacji sprawiają, że zarządzanie w hybrydowym środowisku staje się coraz bardziej wymagające. Kluczowe wyzwania to rosnące obciążenie kadry menedżerskiej, która musi sprawnie odnajdywać się w warunkach, gdzie członkowie zespołu pracują z różnych lokalizacji, według odmiennych harmonogramów i z różnym poziomem dostępu do firmowych zasobów. Taka sytuacja może prowadzić do spadku efektywności wynikającego z zakłóceń w komunikacji i koordynacji zadań, trudności w utrzymaniu spójności zespołu oraz problemów z utrzymaniem zaangażowania i produktywności wszystkich pracowników. Co więcej, płynność hybrydowej organizacji pracy oznacza, że polityki i praktyki muszą być stale poddawane ponownej ocenie i dostosowywane.
- 34% ankietowanych menedżerów oświadczyło, że ich organizacja zatrudnia pracowników zdalnych, mieszkających w odległości maks. dwugodzinnego dojazdu do biura, a kolejne 33% zadeklarowało zatrudnianie pracowników mieszkających gdziekolwiek w Polsce.
- Co drugi respondent stwierdził, że w jego organizacji obowiązują zasady dotyczące higieny spotkań hybrydowych, np. konieczność udostępniania agendy spotkania czy włączania kamerek. Ponadto 44% respondentów wskazało, że ich organizacja oferuje narzędzia wspierające zarządzanie czasem i ustalanie priorytetów, takie jak aplikacje czy wirtualne listy zadań. Mimo to tylko 18% respondentów pracuje w organizacjach, które wdrożyły dobre praktyki związane z komunikacją asynchroniczną, np. prawo do odłączenia się od firmowych kanałów komunikacji po określonej godzinie (tzw. right to disconnect).
- 2 na 3 respondentów deklaruje negatywny wpływ pracy zdalnej na utrzymanie wśród pracowników poczucia bycia częścią zespołu.
- Do charakterystycznych objawów problemów w komunikacji i współpracy należą m.in.: narastające nieporozumienia, niski poziom świadomości oraz zrozumienia celów

organizacji, rozmycie odpowiedzialności, spadek efektywności zespołów, brak inicjatywy oraz powtarzanie tych samych błędów.

- Menedżerowie dostrzegający problem erozji kultury organizacyjnej wskazują na kilka charakterystycznych objawów świadczących o jego obecności. Należą do nich rosnące poczucie anonimowości, nasilające się konflikty między zespołami oraz zmniejszająca się frekwencja na nieobowiązkowych, nieformalnych wydarzeniach, takich jak firmowe spotkania integracyjne.
- Wśród obszarów, na które zdaniem respondentów praca zdalna ma raczej pozytywny wpływ, należą ogólne wyniki firmy, ciągłość i odporność biznesowa oraz wydajność indywidualna.
- Wśród obszarów, w przypadku których nie widać wyraźnej przewagi związanej z pozytywnym lub negatywnym wpływem pracy zdalnej, wymieniano szkolenia i rozwój pracowników oraz przepływ informacji na poziomie strategicznym.
- Respondenci wskazywali, że jeśli chodzi o wdrażanie dobrych praktyk wspierających pracę hybrydową, ich organizacje najlepiej radzą sobie w obszarze zapewnienia narzędzi do wymiany i zarządzania wiedzą – 72% badanych deklaruje ich wdrożenie. Nieco gorsze wyniki uzyskano w obszarze efektywnego wykorzystania dostępnych narzędzi, zarządzania informacjami o dostępności pracowników czy też szeroko rozumianymi regułami i ustaleniami dotyczącymi swoistego savoir-vivre'u spotkań hybrydowych. Najsłabiej natomiast wypadają praktyki i reguły związane z komunikacją asynchroniczną – tylko 18% respondentów zadeklarowało ich wdrożenie w swojej organizacji.

Jak odpoczywają przedsiębiorcy – raport EFL 2024

Charakterystyka raportu

W raporcie, który powstał w ramach autorskiego projektu „Europejski Program Modernizacji Polskich Firm", przeanalizowano podejście przedsiębiorców z sektora MŚP do kwestii czasu wolnego. Pokazano, jak właściciele firm postrzegają wypoczynek zarówno swój, jako osób zarządzających, jak i swoich pracowników.

Badanie ilościowe zostało zrealizowane przez ICAN Institute na zlecenie EFL S.A. z właścicielami, współwłaścicielami i osobami odpowiedzialnymi za finanse w segmencie firm MŚP z całego kraju. W sumie zrealizowano 600 wywiadów: 263 rozmowy z przedstawicielami mikro firm, 169 rozmów z przedstawicielami małych firm oraz 169 rozmów z przedstawicielami średnich firm. Przebadane firmy reprezentowały cztery branże: budownictwo, handel, produkcję, rolnictwo, transport i usługi. Przygotowane w ten sposób dane pozwalają analizować i opisywać na poziomie całej populacji firm w Polsce. Badanie wykonano metodą telefonicznych ankiet (CATI) w czerwcu i lipcu 2024 r.

Badanie jakościowe zostało zrealizowane w oparciu o scenariusz wywiadu. W badaniu brały udział osoby, które można nazwać liderami opinii – posiadające bogatą wiedzę dotyczące segmentu MŚP. W sumie przeprowadzono 16 wywiadów pogłębionych oraz analizę desk research.

Informacje ogólne

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

Źródło

EFL & Credit Agricole. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 77% przedsiębiorców i przedsiębiorczyń pracuje średnio więcej niż 8 godzin dziennie. 32% zapytanych wykonuje obowiązki zawodowe 9 godzin dziennie, a 34% – o godzinę dłużej. Co dziewiąta osoba prowadząca swój biznes poświęca mu aż 11 godzin dziennie, co miesięcznie daje aż 220 godzin! Warto zwrócić uwagę, że prawie nikt nie pracuje mniej niż ustawowa norma.
- Najdłużej pracują przedstawiciele i przedstawicielki firm rolniczych – aż 43% z nich poświęca swojemu biznesowi 11 godzin dziennie, a 55% pracuje 10 godzin dziennie. Drugą najbardziej obciążoną czasowo branżą jest transport, gdzie 55% przedstawicieli pracuje 10 godzin, a 9% aż 11 godzin dziennie. Natomiast w branżach handlowej i produkcyjnej ośmiogodzinna praca jest normą odpowiednio dla 41% i 33%, a dziewięciogodzinna – dla 41% i 47%.
- Wśród trudności związanych z osiągnięciem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym 30% respondentów wskazało problem z utrzymaniem regularnego trybu życia, 28% – dużą liczbę obowiązków zawodowych oraz trudność w wyznaczaniu granicy między pracą a życiem prywatnym, a 25% – presję czasu przy realizacji zarówno zadań służbowych, jak i prywatnych.
- 56% przedsiębiorców i przedsiębiorczyń narzeka na brak czasu wolnego.
- 57% przedsiębiorców i przedsiębiorczyń wspiera pasje pracowników. Najczęściej oferują dni wolne do przeznaczenia na wolontariat lub pasje (30%) oraz wspierają udział zatrudnionych osób w wydarzeniach branżowych związanych z ich zainteresowaniami (23%). Pozostałe formy wsparcia zainteresowań pracowników są zdecydowanie mniej popularne. na przykład elastyczne godziny pracy oferuje tylko 6% pracodawców, a dofinansowanie realizacji pasji – 4%.
- 70% przedsiębiorców i przedsiębiorczyń wspiera rodzicielstwo pracowników. Niezależnie od wielkości firmy TOP propozycji ogranicza się do kart sportowych, programów zdrowego odżywiania i spotkań integracyjnych, a mało która firma oferuje wsparcie specjalistów.

- Co trzecie przedsiębiorstwo (38%) nie proponuje swoim pracownikom żadnych możliwości wsparcia zdrowia psychicznego i walki ze stresem. Brak takiego wsparcia zdarza się bardzo często w mikroprzedsiębiorstwach (85%), dużo rzadziej w małych (48%), a prawie nigdy w średnich firmach (4%).
- 57% przedsiębiorców i przedsiębiorczyń wspiera pasje swoich pracowników.
- 63% przedsiębiorców i przedsiębiorczyń integruje swoich pracowników.

Włączaj, nie wyłączając. Wybrane praktyki z obszaru DEI[7]

Charakterystyka raportu

Raport „DEI Champions: Włączaj, nie wyłączając" koncentruje się na promowaniu różnorodności, równości i inkluzywności (DEI) w miejscu pracy, przedstawiając najlepsze praktyki oraz strategie tworzenia środowiska, w którym każdy pracownik czuje się doceniony i akceptowany. Analizuje wpływ inicjatyw DEI na kulturę organizacyjną i dobrostan pracowników, omawia wyzwania związane z ich wdrażaniem oraz zawiera praktyczne porady dotyczące wprowadzania tych zasad do życia firmy. Badanie zostało przeprowadzone przez Socjolożki.pl we wrześniu 2024 r. metodą CAWI na reprezentatywnej próbie Polek i Polaków w wieku 16–65 lat.

Informacje ogólne

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

Źródło

Sukces Pisany Szminką. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Różnorodność, równość i inkluzywność (DEI) są kluczowe dla budowania nowoczesnych i wspierających miejsc pracy.
- Zapewnienie ścieżek rozwoju i awansu dla różnorodnych jednostek możliwe jest przez stworzenie środowiska, gdzie każdy bez wyjątku ma równe szanse. do działań mających na celu wsparcie rodziców pracujących w organizacji należą: urlopy ojcowskie, 100% płatne i dodatkowe urlopy rodzicielskie, włączanie urlopu macierzyńskiego w ścieżki kariery, równe i włączające procesy rekrutacyjne, edukacja kadry menedżerskiej i wyższej w obszarze rodzicielstwa, inicjatywy i programy dla rodziców, grupy wsparcia oraz materiały edukacyjne związane z rodzicielstwem.

[7] Diversity, Equity, and Inclusion, czyli różnorodność, równość i inkluzywność.

- DEI pozytywnie oddziałuje na atmosferę w miejscu pracy, wzmacniając poczucie przynależności oraz zwiększając zaangażowanie zespołu, co przekłada się na wzrost efektywności i lepsze wyniki biznesowe.
- Wdrażanie DEI napotyka przeszkody, takie jak utrwalone stereotypy, ograniczone zrozumienie tematyki oraz trudności w odejściu od dotychczasowych praktyk.
- Przywództwo ma kluczowe znaczenie dla skuteczności DEI. Liderzy muszą rozumieć znaczenie różnorodności i promować ją w swoich zespołach, co wzmacnia postrzeganie DEI jako wartości organizacyjnej.
- Firmy wdrażające DEI budują swój pozytywny wizerunek, pokazując, że dbają o równość i sprawiedliwość. Działania DEI wspierają zrównoważony rozwój i budują zaufanie klientów oraz pracowników.

AI na polskim rynku pracy

Charakterystyka raportu

Autorzy raportu analizują potencjalny wpływ sztucznej inteligencji na polski rynek pracy. W raporcie zastosowano amerykańską metodologię, bazującą na obliczeniach Feltena i jego współpracowników (2021). Do analizy wykorzystano dane dla 938 zawodów (klasyfikacja O*NET), które zagregowano do 121 grup zawodów zgodnych z klasyfikacją zawodów i specjalności (KZIS). Przejście między bazami wykorzystywało bazę utworzoną przez Instytut Badań Strukturalnych (IBS, 2016), a dane o liczebności pracowników w poszczególnych grupach zawodów pochodzą z badania BAEL za 2022 r. 12 zawodów z oryginalnej listy nie zostało uwzględnionych ze względu na brak ich odpowiedników w bazie KZIS.

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

- Wśród 20 grup zawodów najbardziej narażonych na wpływ AI dominują zawody specjalistyczne – finansiści, prawnicy, niektórzy urzędnicy państwowi, specjaliści ds. administracji czy programiści. Z kolei w zawodach najmniej narażonych znajdują się robotnicy wykonujący proste prace w różnych sektorach, sprzątaczki i sprzątacze, a także operatorzy maszyn.
- Kobiety częściej niż mężczyźni pracują w zawodach, w których jest wysoce prawdopodobne wykorzystanie sztucznej inteligencji. Może to wynikać z faktu, że AI w większym stopniu wpływa na branże, w których kobiety stanowią większy odsetek

pracowników, a także kobiety rzadziej podejmują się prac fizycznych i częściej są lepiej wykształcone od mężczyzn.

- Sztuczna inteligencja dotknie znacznie mocniej zawody, w których pracują osoby z wyższym wykształceniem. 44% takich osób pracuje w 20 zawodach najbardziej podatnych na wpływ AI i stanowią oni aż 82% wszystkich pracujących w tych zawodach. Wykorzystanie AI może oznaczać dla nich wzrost produktywności i zarobków – co z kolei może się przełożyć na zwiększenie nierówności w Polsce.
- Osoby pracujące w województwach mazowieckim, małopolskim i pomorskim są najbardziej wyeksponowane na działanie AI a osoby ze świętokrzyskiego, lubelskiego i kujawsko-pomorskiego – najmniej. Prawdopodobnie wynika to z obecności aglomeracji i miejsc pracy wyspecjalizowanych pracowników niepracujących fizycznie w województwach z największą ekspozycją, a także częstszego występowania ośrodków technologicznych i naukowych.
- Przedstawionych danych nie należy interpretować jako liczba miejsc pracy, które będą zastąpione przez sztuczną inteligencję. Osoby pracujące w zawodach wystawionych na AI mogą się spodziewać, że część ich zadań będzie możliwa do wykonania przez narzędzia wykorzystujące sztuczną inteligencję. Może to oznaczać zarówno szansę na ułatwienie pracy, nabycie nowych umiejętności i zwiększenie produktywności, jak i ryzyko redukcji zatrudnienia i konieczność szukania nowego zawodu. W zależności od działań podjętych na szczeblu indywidualnym, instytucjonalnym oraz działań państwa, długofalowy efekt może oznaczać więcej miejsc pracy wysokiej jakości, zwiększone nierówności bądź pojawienie się bezrobocia technologicznego.
- Wyniki analizy wskazują na znaczne różnice w stopniu, w jakim poszczególne osoby i grupy osób będą miały do czynienia ze sztuczną inteligencją w miejscu pracy. Z punktu widzenia polityki publicznej oznacza to konieczność stosowania zróżnicowanych narzędzi, uwzględniających skutki wdrożenia AI dla spójności społecznej, rozwoju gospodarczego i rozwoju przestrzennego Polski.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Beyond subsidising training costs

Charakterystyka raportu

Raport analizuje politykę mającą na celu zwiększenie oferty szkoleniowej w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP) w Unii Europejskiej. Autorzy badania podkreślają kluczową rolę ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego (CVET) dla przedsiębiorstw z tego sektora, gdyż odpowiadają one za 65% zatrudnienia. Pomimo to MŚP zapewniają znacznie mniej szkoleń związanych z pracą w porównaniu z większymi firmami, co stanowi poważne wyzwanie dla ich konkurencyjności i wzrostu. Raport podkreśla konieczność wdrożenia zintegrowanych polityk wspierających szkolenia

w MŚP. Obejmuje to zarówno instrumenty finansowe, jak i strukturalne, a także promowanie innowacji w małych firmach, co zwiększa ich zapotrzebowanie na nowe umiejętności i szkolenia.

Informacje ogólne

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

Źródło

CEDEFOP. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- MŚP zapewniają mniej szkoleń pracowniczych niż większe przedsiębiorstwa. W 2015 r. duże firmy w UE-28 przeznaczyły średnio 7,4 godziny na kursy CVET na 1000 godzin pracy, podczas gdy średnie firmy – 5,7 godziny, a małe – tylko 4,4 godziny.
- Barierami w organizacji i prowadzeniu szkoleń są:
  - Koszty. Wysokie koszty szkoleń, przy ograniczonych zasobach finansowych MŚP, utrudniają inwestycje w tym zakresie i/lub zniechęcają do organizacji szkoleń.
  - Ryzyko utraty inwestycji w pracowników. MŚP są bardziej narażone na utratę pracowników po szkoleniu, co zmniejsza ich chęć do inwestowania w rozwój personelu;
  - Brak wiedzy i doświadczenia. Małe firmy często mają ograniczone zasoby kadrowe i wiedzę, aby efektywnie organizować szkolenia;
  - Brak odpowiedniej oferty szkoleniowej. MŚP mają mniejszy dostęp do dostosowanych do nich ofert szkoleń.
- MŚP częściej wybierają mniej formalne podejścia do rozwoju umiejętności, np. naukę w miejscu pracy, zamiast formalnych kursów, co także przyczynia się do niższego poziomu uczestnictwa w CVET.
- Wsparcie finansowe, takie jak fundusze szkoleniowe czy dotacje, jest powszechne w wielu krajach, m.in. w Belgii, Francji i Hiszpanii. Instrumenty te mają na celu obniżenie kosztów szkoleń dla MŚP.
- Wsparcie strukturalne obejmuje doradztwo organizacyjne, rozwój nowych form szkoleń oraz promowanie współpracy między MŚP a dużymi firmami i dostawcami szkoleń.
- W niektórych krajach, takich jak Belgia i Dania, fundusze szkoleniowe wspierają CVET, zmniejszając koszty szkoleń dla firm.

Is it worth raising the normal retirement age? A new model to estimate the employment effects

Charakterystyka raportu

Raport OECD „Is it worth raising the normal retirement age?" analizuje wpływ podwyższania wieku emerytalnego na zatrudnienie starszych pracowników w krajach rozwiniętych, szczególnie tych zmagających się ze starzeniem się społeczeństwa. Badanie przedstawia nowy model pozwalający oszacować efekty takich zmian, koncentrując się na wskaźniku zatrudnienia osób w wieku 55–74 lata. Model uwzględnia różnice demograficzne i specyfikę krajowych systemów emerytalnych, co pozwala na bardziej dokładne prognozy wpływu reform na rynki pracy.

Informacje ogólne

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

Źródło

OECD. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Podwyższenie ustawowego wieku emerytalnego o 12 miesięcy może wpłynąć na wydłużenie średniego wieku wyjścia z rynku pracy o 1,1 do 4,7 miesiąca, w zależności od kraju.
- W krajach, w których jest znacząca luka między minimalnym[8] a ustawowym wiekiem emerytalnym, jej zmniejszenie może przynieść znaczne korzyści w postaci wzrostu zatrudnienia osób starszych.
- Kraje z rozwiniętymi prywatnymi funduszami emerytalnymi, takie jak USA, Kanada, Wielka Brytania, mają mniejszą prędkość reagowania na zmiany w publicznym wieku emerytalnym w porównaniu z krajami, w których takie fundusze są mniej znaczące.
- Wprowadzenie zmian w wieku emerytalnym może mieć większy wpływ na kraje, które oferują liczne „ścieżki wcześniejszego wyjścia" z rynku pracy, takie jak wczesna emerytura, renty inwalidzkie lub zasiłki dla bezrobotnych.
- Podniesienie wieku emerytalnego jest korzystne dla rynku pracy, ale powinno być wprowadzane stopniowo, z uwzględnieniem demograficznych specyfik krajowych. Oczekiwane efekty pełnej realizacji reform mogą trwać od 7 do 10 lat.

[8] Autorzy raportu definiują minimalny wiek emerytalny jako wiek, w którym pracownicy kwalifikują się do przejścia na wcześniejszą emeryturę.

- Podniesienie wieku emerytalnego o rok może podnieść wskaźnik zatrudnienia w grupie wiekowej 55–74 lata o 1,3 do 2,7 p.p., w zależności od specyfiki kraju.
- W krajach takich jak Niemcy i Szwajcaria reformy podniosły wiek wyjścia z rynku pracy średnio o 7,7 do 12 miesięcy.

SME Digitalisation to manage shocks and transitions

Charakterystyka raportu

Opracowany przez OECD raport pt. „SME Digitalisation to manage shocks and transitions" zawiera dogłębną analizę wyzwań i możliwości, przed którymi stoją małe i średnie przedsiębiorstwa w zakresie wdrażania narzędzi cyfrowych. Ustalenia opierają się na badaniu OECD D4SME Survey 2024 przeprowadzonym w 7 krajach, w tym we Francji, Niemczech, Włoszech, Japonii, Korei, Hiszpanii i Stanach Zjednoczonych. Raport podkreśla znaczenie cyfryzacji w zwiększaniu odporności MŚP, szczególnie w świetle wstrząsów zewnętrznych, takich jak pandemia COVID-19, zakłócenia łańcucha dostaw, inflacja i zaostrzone warunki kredytowe.

Informacje ogólne

Miejsce badania: UE i USA
Zasięg geograficzny badania: Francja, Niemcy, Włochy, Japonia, Korea, Hiszpania i Stany Zjednoczone
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- MŚP, które wdrażają narzędzia cyfrowe, są lepiej przygotowane do radzenia sobie z zewnętrznymi wstrząsami i poprawiają swoją elastyczność operacyjną. Cyfryzacja pozwala firmom usprawnić operacje, obniżyć koszty i zdywersyfikować źródła przychodów. na przykład automatyzacja została wymieniona jako kluczowy czynnik przez 40% firm, szczególnie w sektorze usług profesjonalnych (48%).
- Pomimo zwiększonego wykorzystania narzędzi cyfrowych przepaść między MŚP a większymi firmami w zakresie wdrażania technologii cyfrowych pogłębiła się. W 2021 r. tylko 41% małych firm przyjęło usługi przetwarzania w chmurze, w porównaniu do znacznie wyższego wskaźnika wśród dużych przedsiębiorstw, gdzie różnica wzrosła do 33%.
- MŚP na wsi stoją przed dodatkowymi wyzwaniami, ponieważ ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe ma o 13% mniej mieszkańców obszarów wiejskich w porównaniu z mieszkańcami obszarów miejskich.
- Cyberbezpieczeństwo pozostaje poważnym wyzwaniem, a 18% badanych MŚP nie wdraża żadnych środków w tym zakresie. Różnice w gotowości do działania w tym

obszarze zależą od regionu: 41% przebadanych koreańskich MŚP nie stosuje żadnych środków, podczas gdy w badanych krajach europejskich jedynie 4% firm nie podejmuje takich działań. Najczęściej stosowane środki cyberbezpieczeństwa obejmują oprogramowanie antywirusowe (67%) i uwierzytelnianie dwuskładnikowe (48%).

- Badane MŚP wdrożyły narzędzia generatywnej sztucznej inteligencji, przy czym 18% respondentów wykorzystało te technologie w mniej niż rok po ich publicznym udostępnieniu. Ponadto 57% MŚP uważa, że możliwości, jakie daje AI, przewyższają związane z nią ryzyko.
- Brak wiedzy i koszty były istotnymi barierami dla cyfryzacji. 43% niezdigitalizowanych MŚP stwierdziło, że nie wie, od czego zacząć cyfryzację, podczas gdy 40% zadeklarowało brak wiedzy na temat narzędzi cyfrowych.
- Szkolenia i podnoszenie kwalifikacji to również obszary, w których MŚP stoją przed wyzwaniami. Tylko 12% respondentów oferuje specjalistyczne szkolenia w zakresie umiejętności cyfrowych.
- Około 40% badanych MŚP zgłosiło monitorowanie swoich wyników środowiskowych za pomocą narzędzi cyfrowych, takich jak systemy monitorowania energii.
- 41% małych firm wdrożyło usługi przetwarzania w chmurze w 2021 r.
- 18% MŚP zgłosiło brak wdrożonych środków cyberbezpieczeństwa, przy znacznych różnicach regionalnych.
- 43% niezcyfryzowanych MŚP jako główną barierę dla cyfryzacji wskazało brak wiedzy.
- 40% MŚP śledzi efektywność środowiskową za pomocą narzędzi cyfrowych.

Labour Market Situation 2Q 2024

Charakterystyka raportu

Raport zawiera przegląd wyników rynku pracy w krajach OECD, koncentrując się na trendach zatrudnienia i bezrobocia. Dane pokazują, że w II kw. 2024 r. zarówno wskaźniki zatrudnienia, jak i aktywności zawodowej w obszarze OECD pozostały stabilne na rekordowo wysokim poziomie. Jest to odzwierciedleniem odporności rynków pracy w obliczu różnych wyzwań, w tym inflacji i niepewności geopolitycznej.

Informacje ogólne

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

Źródło

OECD. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W II kw. 2024 r. stopa zatrudnienia w OECD utrzymała się na poziomie 70,2%, co stanowi rekordowy poziom od 2005 r. W 13 z 38 krajów OECD, w tym we Francji, Niemczech i Meksyku, stopa zatrudnienia osiągnęła najwyższy poziom (lub zbliżyła się do niego) od 2005 r.
- Znaczący wzrost zatrudnienia odnotowano w Estonii, Grecji i Islandii, podczas gdy w takich państwach jak Kostaryka, Finlandia i Słowenia zaobserwowano spadki.
- Wskaźnik aktywności zawodowej OECD dla osób w wieku 15–64 lata był również rekordowo wysoki i osiągnął wartość 74%. Udział kobiet wyniósł 67,1%, podczas gdy udział mężczyzn – 81%.
- Kraje takie jak Dania, Estonia i Islandia odnotowały znaczny wzrost aktywności zawodowej, przy czym Dania osiągnęła poziom 82,5%, Estonia – 83,1%, a Islandia – 88,0% i jest to najwyższy wynik wśród krajów OECD.
- W 2/3 krajów OECD stopy zatrudnienia były wyższe niż średnia OECD, np. stopa zatrudnienia w Niemczech wyniosła 77,4%, podczas gdy np. w Meksyku odnotowano jeden z najniższych wskaźników – 55,1% – mimo że był on rekordowo wysoki dla tego kraju.
- Rynki pracy w krajach OECD wykazały się znaczną odpornością, a wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej osiągnęły rekordowe poziomy w porównaniu do poprzednich lat. Istnieją jednak wyraźne różnice regionalne i demograficzne. Kraje o silniejszej polityce społecznej i strukturach gospodarczych, takie jak Dania czy Islandia, mają wyższe wskaźniki zatrudnienia i aktywności zawodowej. Z drugiej strony, takie państwa jak Grecja i Finlandia, które wciąż próbują poradzić sobie z wyzwaniami zaistniałymi w ich gospodarkach, borykają się z wysokimi stopami bezrobocia. W przyszłości należy skupić się na utrzymaniu wzrostów zatrudnienia oraz przeciwdziałać bezrobociu wśród młodzieży i w niektórych regionach.

Europe’s booming labour market needs to brace for change

Charakterystyka raportu

Rynek pracy w strefie euro, który do tej pory cechował się wysokim poziomem zatrudnienia i niskim bezrobociem rejestrowanym, wraz ze spadkiem zysków przedsiębiorstw i wyhamowaniem wzrostu płac wkracza w fazę zmian. Artykuł przedstawia możliwe konsekwencje tej sytuacji (wyższe bezrobocie, większa liczba bankructw).

Informacje ogólne

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

Źródło

ING THINK. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski

- Mimo stagnacji gospodarki, od końca 2022 r. stopa bezrobocia w strefie euro pozostawała na historycznie niskim poziomie (6,4%), co było anomalią zważywszy słaby wzrost gospodarczy. Jednak zbliża się powrót do „normalności", a to oznacza wzrost bezrobocia i spowolnienie wzrostu wynagrodzeń w nadchodzących latach.
- Liczba wakatów nadal jest wyższa niż przed pandemią. W miarę jak przedsiębiorstwa zgłaszają mniej przypadków niedoborów siły roboczej, presja na rynku pracy maleje, co często jest zwiastunem recesji. Jednak gospodarce strefy euro nadal udaje się jej unikać, mimo słabych danych ekonomicznych.
- Praca w krótszym wymiarze godzin i spadek produktywności po pandemii wymusiły wzrost zapotrzebowania na pracowników. Gdyby utrzymano przedpandemiczne trendy dotyczące produktywności i godzin pracy, zapotrzebowanie na siłę roboczą byłoby mniejsze o 4,3 mln osób w porównaniu z obecnymi poziomami zatrudnienia.
- Zjawisko zatrzymywania pracowników pomimo niższej wydajności lub liczby godzin pracy stało się możliwe dzięki szybkiemu wzrostowi zysków firm w środowisku wysokiej inflacji. Firmy mogły sobie na to pozwolić, lecz obecne spadki zysków – z ponad 10% na początku 2023 r. do mniej niż 1% pod koniec roku – zmieniły sytuację. Przedsiębiorstwa zaczynają odchodzić od ww. strategii, co spowoduje wzrost bezrobocia.
- Mimo spadku zysków oczekiwania płacowe pozostają wysokie, szczególnie w Niemczech i Holandii, gdzie zarobki wciąż nie nadrobiły straty realnej wartości po inflacji. Jednak w miarę jak rzeczywisty wzrost płac zaczyna się stabilizować na poziomach sprzed szoku inflacyjnego, prognozuje się spowolnienie wzrostu wynagrodzeń w 2025 r.

State of the Global Workplace. The voice of the world's employees

Charakterystyka raportu

Raport Gallupa *State of the Global Workplace* analizuje globalny stan zaangażowania pracowników, ich satysfakcję oraz emocjonalne i zawodowe wyzwania. Zachęca organizacje do tworzenia bardziej zrównoważonych środowisk pracy, które koncentrują się na wsparciu psychicznym, zdrowiu pracowników oraz zapewnieniu sensu pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania:
Zasięg geograficzny badania: globalne
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Gallup. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski

- W 2023 r. globalne zaangażowanie pracowników uległo stagnacji. Według szacunków Gallupa niskie zaangażowanie pracowników generuje dla światowej gospodarki straty rzędu 8,9 bln dolarów, co stanowi około 9% globalnego PKB.
- Pracownicy zdalni doświadczają większego poczucia samotności (25%) niż ci pracujący w biurze (16%). Problem ten jest szczególnie dotkliwy dla osób poniżej 35. r.ż.
- Menedżerowie na świecie wykazują wyższy poziom zaangażowania i częściej osiągają sukcesy życiowe niż osoby pracujące na stanowiskach niekierowniczych. Częściej czują, że ich opinie mają znaczenie oraz są silniej związani ze swoją organizacją. Niemniej jednak menedżerowie są bardziej narażeni na stres, złość, smutek i samotność niż osoby niebędące menedżerami.
- Menedżerowie mają kluczowy wpływ na zaangażowanie zespołów – odpowiadają za 70% zmienności w poziomie zaangażowania pracowników. Ich umiejętności zarządzania i tworzenia wspierającego środowiska są kluczowe dla poprawy wyników.
- Po raz pierwszy od początku pandemii w 2020 r. odnotowano spadek codziennego stresu, jednak wciąż pozostaje on na poziomie wyższym niż przed pandemią (43% w roku 2020 vs 41% w 2023 r.).
- 52% pracowników stwierdza, że obserwuje lub aktywnie poszukuje nowej pracy. To istotna informacja dla pracodawców pragnących przyciągnąć i zatrzymać wartościowych pracowników, ponieważ 54% respondentów uważa, że obecnie jest dobry czas na znalezienie zatrudnienia w swoim regionie.
- Badania pokazują, że tradycyjne benefity, jak aplikacje i dodatki, nie wystarczają, by zbudować zaangażowanie. Kluczowe jest zapewnienie menedżerom wsparcia, które pozwala im skutecznie angażować pracowników.

Bibliografia

CEDEFOP. Beyond subsidising training costs, https://www.cedefop.europa.eu/files/5606_en_0.pdf

Colliers Poland. Hybrid and Beyond ' 24. Zarządzanie złożonością. Trudne decyzje, https://docs.colliers.pl/reports/Colliers_Report_Hybrid_and_Beyond_2024_PL.pdf, data publikacji: 3.10.2024.

Dębkowska K., Kłosiewicz-Górecka U., Szymańska A., Wejt-Knyżewska A., Zybertowicz K., Absolwenci uczelni na polskim rynku pracy. Polski Instytut Ekonomiczny, https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/10/PIE-Raport_Absolwenci-uczelni-na-PL-rynku-pracy_2024.pdf data publikacji: 1.10.2024.

EFL & Credit Agricole. Jak odpoczywają przedsiębiorcy raport EFL 2024, https://efl.pl/wp-content/uploads/2024/10/EFL_Raport_2024-1.pdf, data publikacji: 7.10.2024.

Gallup. State of the Global Workplace. The voice of the world's employees, https://www.gallup.com/file/workplace/645608/state-of-the-global-workplace-2024-download.pdf.

Grant Thornton. Oferty pracy w Polsce (wrzesień 2024, LIII edycja), https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2024/10/Oferty-pracy-w-Polsce-wrzesien-2024.pdf, data publikacji: 11.10.2024.

ING THINK. Europe's booming labour market needs to brace for change, https://think.ing.com/downloads/pdf/article/eurozone-labour-market-normalisation-is-under-way-and-set-to-get-more-painful, data publikacji: 16.10.2024.

Kukołowicz P., Leszczyński P., Lubasiński J., Konsekwencje zmian demograficznych dla podaży pracy w Polsce. Polski Instytut Ekonomiczny., https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2024/10/Podaz-pracy.pdf, data publikacji: 14.10.2024.

Ministerstwo rodziny, pracy i polityki społecznej. Rynek Pracy 3 (190)/2024 (kwartalnik), https://rynekpracy.praca.gov.pl/resources/html/article/details?id=625185, data publikacji: 1.10.2024.

OECD. Is it worth raising the normal retirement age? a new model to estimate the employment effects, https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/5f2a3b40-en.pdf?expires=1729889022&id=id&accname=guest&checksum=8DFA64600C14D335D8D50E1A647FCBFC, data publikacji: 18.10.2024.

OECD. Labour Market Situation 2Q 2024, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/insights/statistical-releases/2024/10/labour-market-situation-oecd-10-2024.pdf, data publikacji: 15.10.2024.

OECD. SME Digitalisation to manage shocks and transitions, https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eb4ec9ac-en.pdf?expires=1729889185&id=id&accname=guest&checksum=BE9829B4A2EE5B4D7B5EFF80F5EDEFDB, data publikacji: 16.09.2024.

Pracuj.pl. Nikt nie powinien być w zawieszeniu, kiedy wysyła CV i czeka na odpowiedź. Badanie Pracuj.pl, https://prowly-prod.s3.amazonaws.com/story_pdfs/354464/35f2af5beb83d87094b67f6bfb3b206748240706f900c71c5ae6b13981df7458/badanie-pracuj-pl-kandydat-na-gor.pdf, data publikacji: 30.09.2024.

Pracuj.pl. Proces rekrutacyjny. Badanie Pracuj.pl, https://prowly-prod.s3.amazonaws.com/story_pdfs/360002/5f329eec83939424182a88738fc16123a794d3da0dddd1e80bb278040396ab09/badanie-pracuj-pl-co-trzecia-polk.pdf, data publikacji: 23.10.2024.

Randstad. Monitor Rynku Pracy (wyniki 57. edycji badania), https://info.randstad.pl/hubfs/Monitor%20Rynku%20Pracy%20-%2057%20edycja%20-%20raport.pdf?hsLang=pl-pl

Rocketjobs.pl i justjoin.it. Jak pracować, by nie żałować? Pokolenia X, Y, Z o dopasowaniu do pracy, https://public.rocketjobs.pl/RaportJakPracowacByNieZalowac2024-rocketjobs.pl.pdf

Sukces Pisany Szminką. Włączaj nie wyłączając. Wybrane praktyki z obszaru DEI. https://wlaczeniplus.pl/wp-content/uploads/2024/09/Raport-DEI-Champions.-Wlaczaj-nie-wylaczajac.pdf, data publikacji: 3.10.2024.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
09/2024	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 wrzesień 2023 r. – wrzesień 2024 r. (tys.)[9]

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

[9] Wartości w tabeli zostały skorygowane 6 października 2026 r.

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie wrzesień 2023 r. – wrzesień 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
09/2023	103,3	190,7	300,0
10/2023	100,6	187,5	297,6
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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
09/2024	80 801

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2024 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	13 202
łódzkie	7 877
śląskie	7 654
małopolskie	6 750
pomorskie	6 521
dolnośląskie	6 257
wielkopolskie	5 200
zachodniopomorskie	4 829
lubelskie	4 226
kujawsko-pomorskie	3 963
podkarpackie	3 553
warmińsko-mazurskie	3 001
podlaskie	2 147
świętokrzyskie	2 143
lubuskie	1 951
opolskie	1 527

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 6. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy we wrześniu 2024 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy
opolskie	7
śląskie	8
lubuskie	9
dolnośląskie	10
pomorskie	10
łódzkie	11
małopolskie	11
zachodniopomorskie	11
wielkopolskie	12
mazowieckie	14
warmińsko-mazurskie	15
lubelskie	17
podlaskie	17
kujawsko-pomorskie	18
świętokrzyskie	19
podkarpackie	28
Polska	13

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
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	6 470,0
09/2024	6 462,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
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	8 189,74
09/2024	8 140,98

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 wrzesień 2023 r. – wrzesień 2024 r.[10]

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
09/2023	2,9%	6,1%	6,6%
10/2023	3,0%	6,1%	6,5%
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%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

[10] Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,9%
Holandia	9,0%
Malta	9,4%
Austria	10,0%
Polska	**10,1%**
Irlandia	10,8%
Bułgaria	11,1%
Słowenia	11,5%
Czechy	12,7%
UE-20	**14,4%**
UE-27	**14,8%**
Dania	15,3%
Cypr	15,9%
Grecja	16,3%
Chorwacja	16,3%
Belgia	16,5%
Łotwa	16,6%
Węgry	17,2%
Francja	17,7%
Włochy	18,3%
Finlandia	18,4%
Litwa	19,8%
Luksemburg	20,3%
Estonia	20,8%
Słowacja	21,4%
Portugalia	21,6%
Szwecja	24,7%
Hiszpania	26,5%

* brak danych dla Rumunia
Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 13. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE we wrześniu 2024 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>


PARP
Grupa PFR


System Rad
ds. Kompetencji