

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Październik 2023



O Raporcie

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 syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w październiku 2023 r.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRiPS – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

UE – Unia Europejska

UE-27 – państwa członkowskie Unii Europejskiej

UE-20 – państwa strefy euro włącznie z Chorwacją (która należy do strefy euro od 1.01.2023)

UE-19 – państwa strefy euro bez Chorwacji (do 31.12.2022)

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

kw/kw – kwartał do kwartału

r.ż. – rok życia

Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (październik 2023)

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego POWER pt. „Rada Programowa ds. Kompetencji”.

Streszczenie

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

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2023 r. wyniosła 5,0%**. W porównaniu z sierpniem 2023 r. nie zmieniła się, a w porównaniu z wrześniem 2022 r. była niższa o 0,1 p.p.
- **W końcu września 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 776,0 tys. bezrobotnych**, tj. o 6,5 tys. (0,8%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 25,7 tys. (3,2%) mniej niż we wrześniu 2022 r.
- **We wrześniu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 91,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 3,5 tys. ofert (3,4%) mniej niż w sierpniu 2023 r. i o 7,8 tys. (7,8%) mniej niż rok wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2023 r. wyniosło 6496,1 tys.** i było zbliżone do notowanego we wrześniu 2022 r. W porównaniu z sierpniem 2023 r. spadło o 0,1% (o 6 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2023 r. wyniosło 7379,88 zł.** W porównaniu z sierpniem 2023 r. wzrosło nominalnie o 0,1%, a r/r – o 10,3%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 we wrześniu 2023 r. wyniosła 6,0%** (+0,1 p.p. m/m; -0,1 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,5%** (+0,1 p.p. m/m; -0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,8%**¹ (bz. m/m; -0,2 p.p. r/r). Najlepszy wynik osiągnęły Czechy (2,5%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

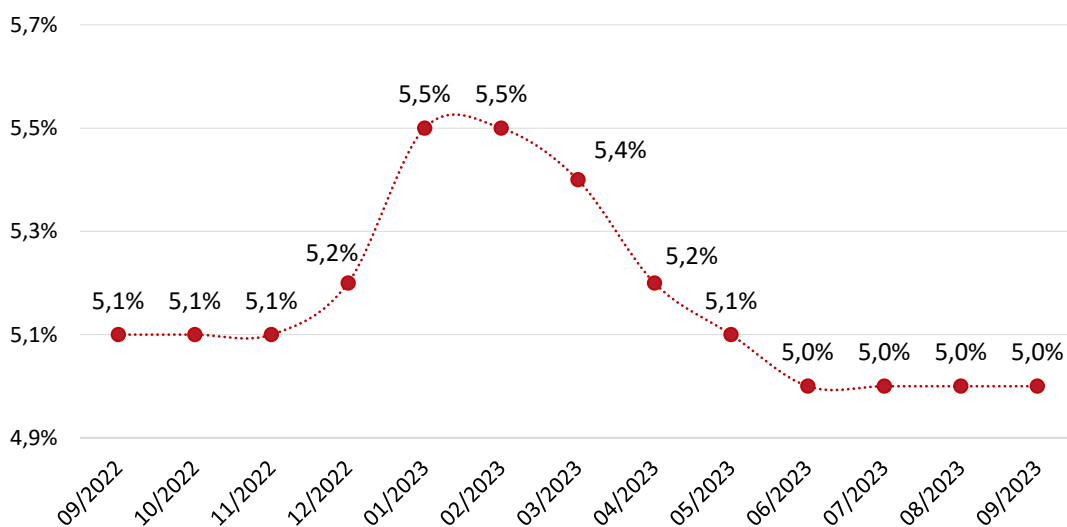
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2023 r. wyniosła **5,0%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2023 r. wyniosła 5,0%. W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian, a rok do roku spadła o 0,1 p.p.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 24.10.2023.

We wrześniu 2023 r. stopa bezrobocia spadła w siedmiu województwach i zależnie od regionu wahała się od 3,0 do 8,3%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,3%), warmińsko-mazurskim (7,9%) i świętokrzyskim (7,6%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,0%), śląskim (3,7%) oraz małopolskim i mazowieckim (po 4,1%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 11 województwach – najbardziej w lubelskim (o 0,5 p.p.), wzrosła w czterech – najbardziej w wielkopolskim (o 0,2 p.p.) a w woj. świętokrzyskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu września 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 776,0 tys. bezrobotnych, tj. o 6,5 tys. (0,8%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 25,7 tys. (3,2%) mniej niż we wrześniu 2022 r.

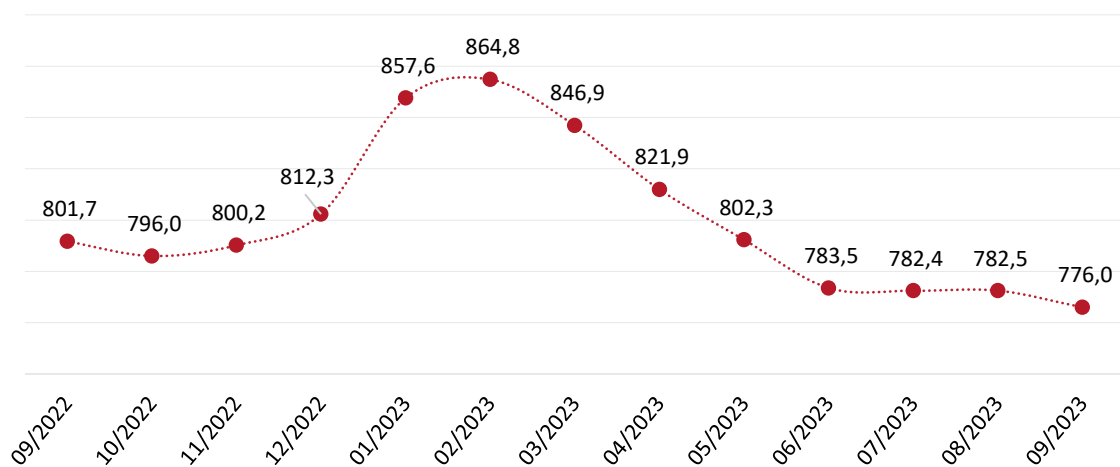
Na koniec września 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (111,4 tys.), a najmniej – w lubuskim (15,4 tys.). Liczby zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r.

Województwo	Stopa bezrobocia rejestrowanego (%)													Zmiana r/r (w p.p.)
	09/2022	10/2022	11/2022	12/2022	01/2023	02/2023	03/2023	04/2023	05/2023	06/2023	07/2023	08/2023	09/2023	
dolnośląskie	4,5	4,4	4,4	4,5	4,7	4,8	4,7	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	-0,1
kujawsko-pomorskie	7,1	7,1	7,2	7,4	7,8	7,8	7,6	7,4	7,2	7,1	7,0	7,0	6,9	-0,2
lubelskie	7,8	7,8	7,9	8,1	8,4	8,4	8,2	8,1	7,7	7,5	7,5	7,5	7,3	-0,5
lubuskie	4,2	4,2	4,3	4,4	4,7	4,7	4,6	4,4	4,3	4,2	4,2	4,2	4,3	0,1
łódzkie	5,6	5,5	5,4	5,4	5,7	5,8	5,7	5,4	5,5	5,5	5,5	5,4	5,4	-0,2
małopolskie	4,5	4,5	4,5	4,5	4,8	4,9	4,8	4,5	4,5	4,3	4,4	4,3	4,1	-0,4
mazowieckie	4,2	4,2	4,2	4,2	4,4	4,4	4,3	4,2	4,1	4,0	4,0	4,0	4,1	-0,1
opolskie	6,0	6,0	5,9	6,1	6,4	6,5	6,4	6,1	6,1	6,1	6,1	6,0	5,7	-0,3
podkarpackie	8,7	8,7	8,7	8,8	9,2	9,2	9,0	8,8	8,6	8,4	8,4	8,5	8,3	-0,4
podlaskie	7,2	7,1	7,2	7,3	7,6	7,6	7,5	7,3	7,1	7,1	7,1	7,1	6,8	-0,4
pomorskie	4,5	4,5	4,5	4,6	4,9	5,0	4,9	4,6	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	0,1
śląskie	3,8	3,7	3,6	3,7	3,9	3,9	3,9	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6	3,7	-0,1
świętokrzyskie	7,6	7,5	7,5	7,7	8,2	8,3	8,0	7,7	7,8	7,6	7,6	7,6	7,6	0,0
warmińsko-mazurskie	8,2	8,3	8,5	8,7	9,3	9,4	9,2	8,7	8,6	8,3	8,2	8,1	7,9	-0,3
wielkopolskie	2,8	2,8	2,9	2,9	3,1	3,2	3,1	2,9	3,0	2,9	2,9	2,9	3,0	0,2
zachodniopomorskie	6,4	6,5	6,6	6,7	7,1	7,1	7,0	6,7	6,6	6,4	6,3	6,4	6,5	0,1

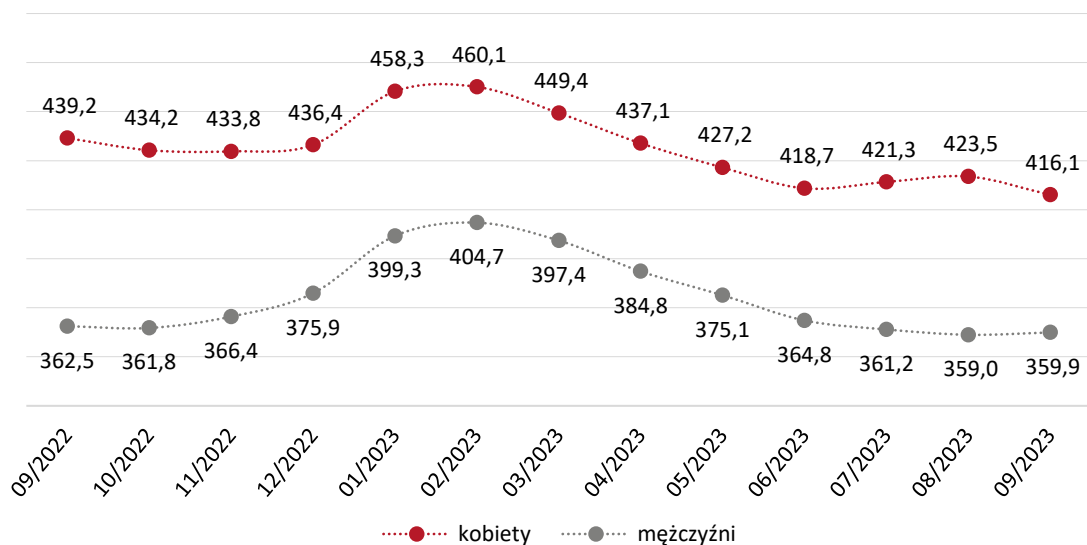
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 26.10.2023.

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według płci na koniec miesiąca w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 26.10.2023.

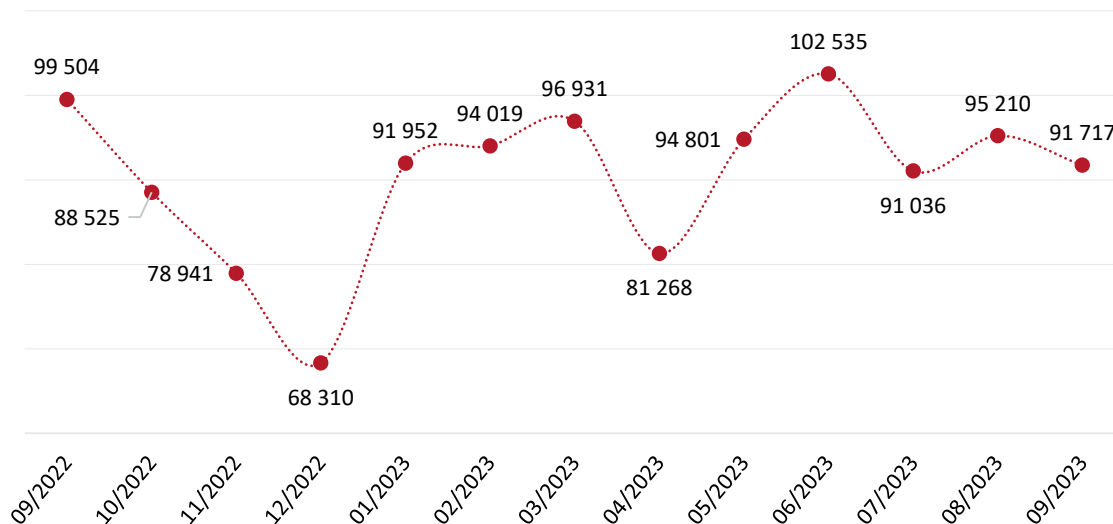
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec września 2023 r.)

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym kobiety w wieku 18-24 lata	Mężczyźni	w tym mężczyźni w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	52 273	27 592	3 259	24 681	2 342
kujawsko-pomorskie	52 427	30 749	4 489	21 678	3 044
lubelskie	55 214	27 986	4 155	27 228	4 108
lubuskie	15 358	8 543	1 129	6 815	767
łódzkie	53 555	27 178	3 153	26 377	2 843
małopolskie	60 427	33 577	4 822	26 850	4 371
mazowieckie	111 381	55 872	6 714	55 509	6 683
opolskie	19 623	10 923	1 402	8 700	899
podkarpackie	64 746	34 036	4 486	30 710	4 525
podlaskie	30 171	13 704	1 840	16 467	1 993
pomorskie	42 151	25 359	3 722	16 792	2 411
śląskie	63 497	34 857	4 258	28 640	3 299
świętokrzyskie	32 730	16 804	2 393	15 926	2 221
warmińsko-mazurskie	37 462	20 257	2 948	17 205	2 108
wielkopolskie	46 799	27 601	4 348	19 198	3 074
zachodniopomorskie	38 173	21 039	2 475	17 134	1 791
	775 987	416 077	55 593	359 910	46 479

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 26.10.2023.

We wrześniu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 91,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 3,5 tys. ofert (3,4%) mniej niż w sierpniu 2023 r. i o 7,8 tys. (7,8%) mniej niż rok wcześniej (Wykres 4).

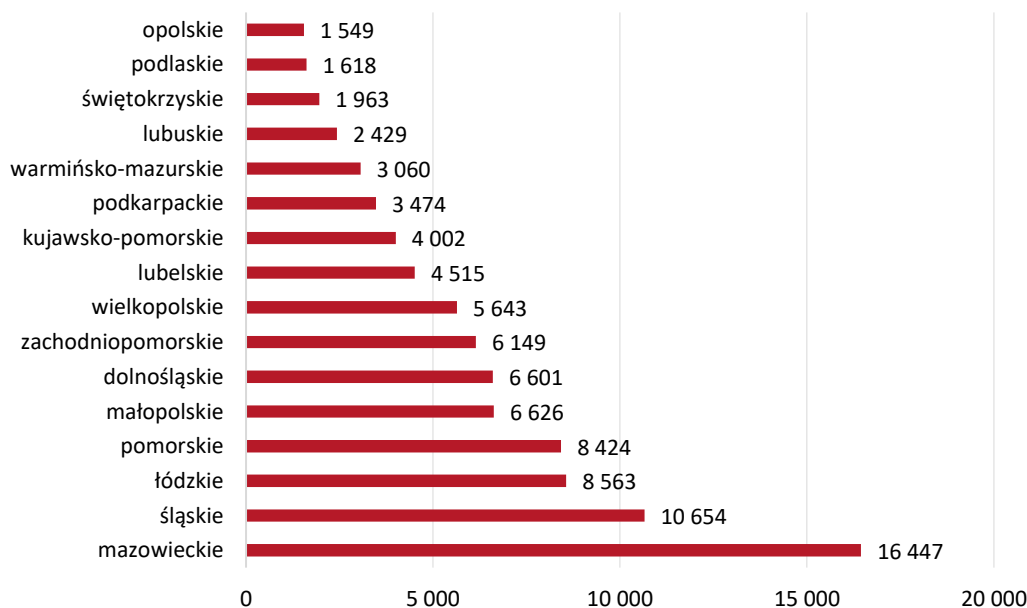
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 26.10.2023.

We wrześniu 2023 r. najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono ponownie w województwach mazowieckim, śląskim i łódzkim, a najmniej – w opolskim, podlaskim i świętokrzyskim.

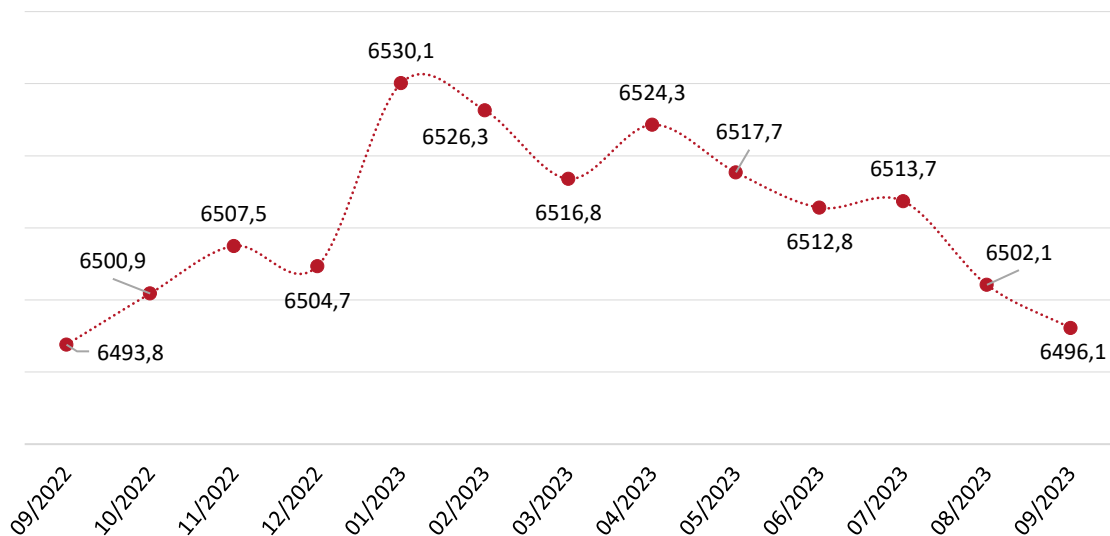
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 26.10.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2023 r. wyniosło 6496,1 tys. osób i było niższe o 6 tys. (0,1%) w porównaniu z sierpniem 2023 r. oraz zbliżone do notowanego rok wcześniej.

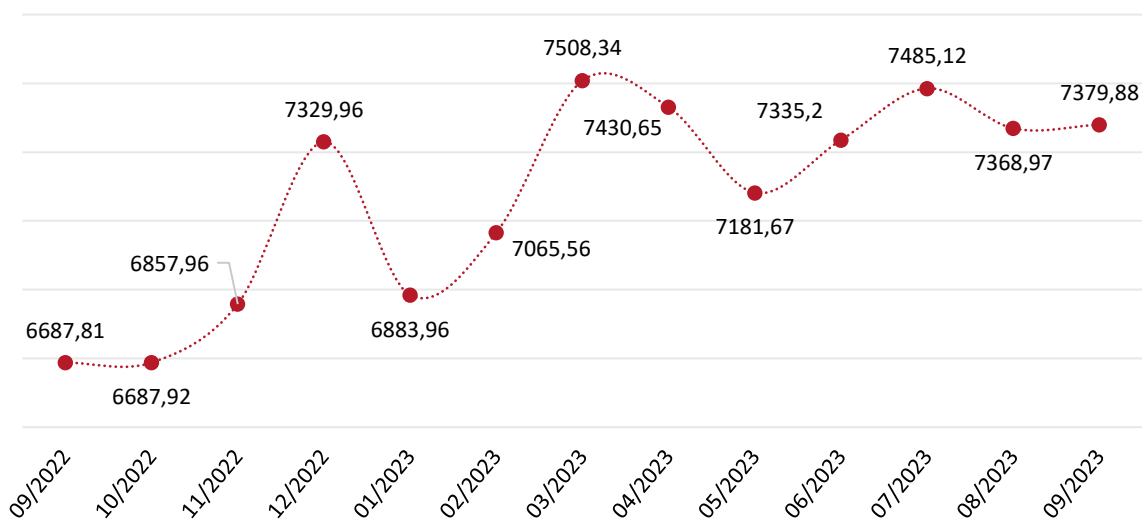
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 19.10.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2023 r. wyniosło 7379,88 zł. W porównaniu z sierpniem 2023 r. wzrosło o 0,1%, a w ujęciu rocznym – o 10,3%.

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 19.10.2023.

Europejski rynek pracy

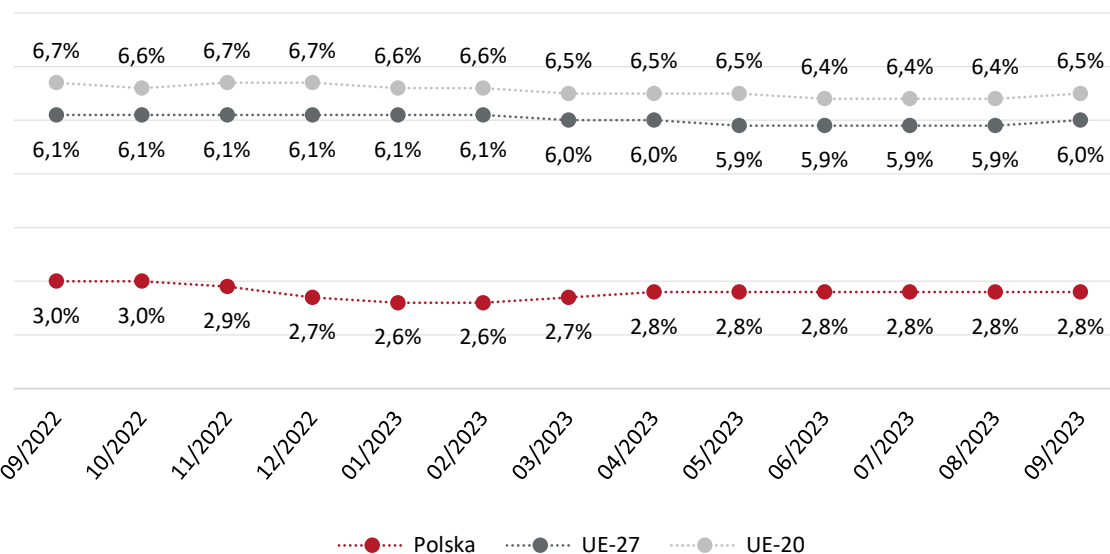
Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
we wrześniu 2023 r.
wyniosła **6,0%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 we wrześniu 2023 r. wyniosła ponownie 6,0%, co oznacza wzrost 0,1 p.p. miesiąc do miesiąca oraz spadek o 0,1 p.p. rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20)² we wrześniu 2023 r. wyniosła 6,5% (wzrost wobec sierpnia 2023 r. o 0,1 p.p. oraz spadek o 0,2 p.p. r/r).

W Polsce w sierpniu 2023 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,8%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,2 p.p. r/r.

Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r.³

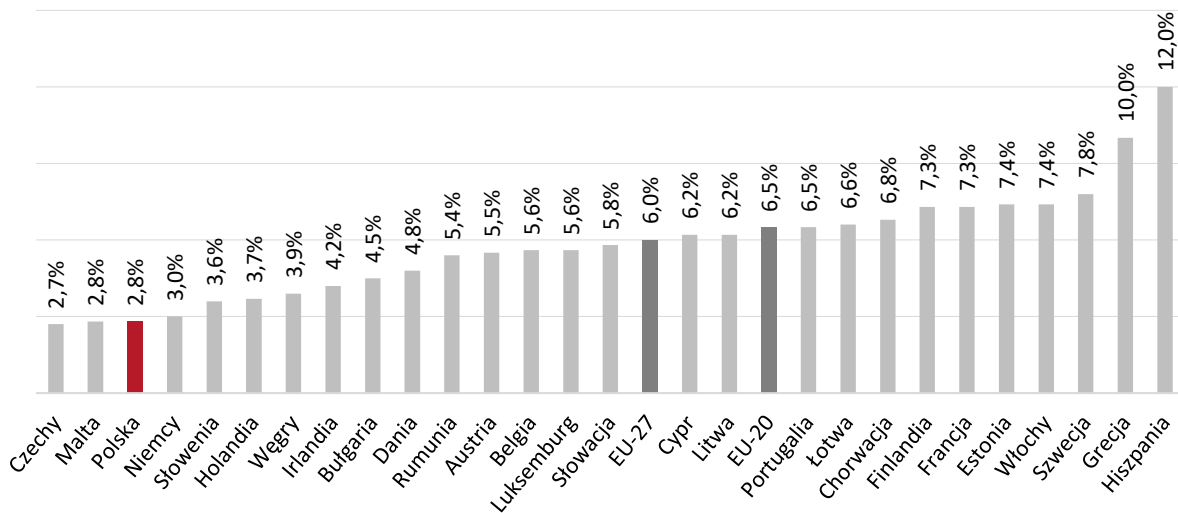


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.11.2023.

Według danych Eurostatu we wrześniu 2023 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,0%), Grecji (10,0%) i Szwecji (7,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,7%), na Malcie i w Polsce (po 2,8%) (Wykres 9).

² Od 1 stycznia 2023 r. do strefy euro należy także Chorwacja.

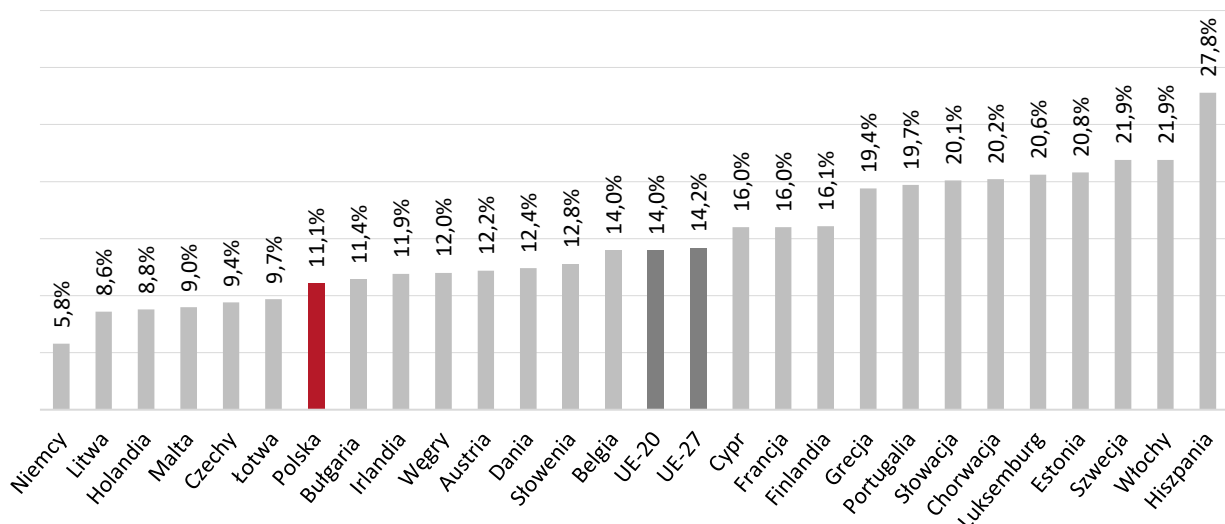
³ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej we wrześniu 2023 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.11.2023.

We wrześniu 2023 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,2% w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. m/m) i 14,0% w strefie euro (wzrost o 0,1 p.p. m/m).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,8%), na Litwie (8,6%) i w Holandii (8,8%), a najwyższe – w Hiszpanii (27,8%), we Włoszech i w Szwecji (po 21,9%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,1% (spadek o 0,1 p.p. m/m).

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej we wrześniu 2023 r.⁴

* brak danych dla Rumunii

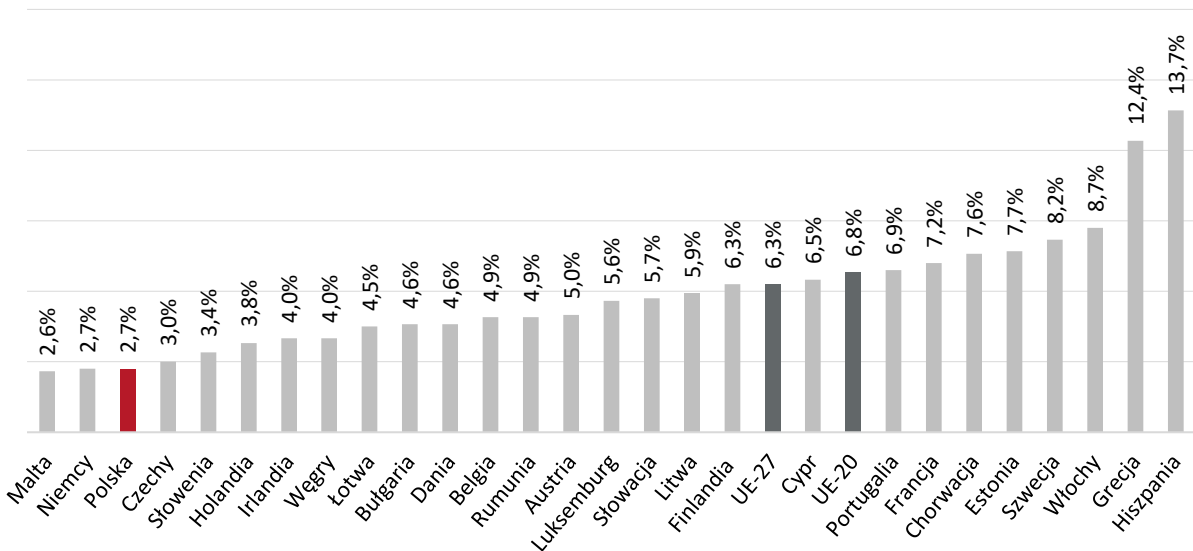
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.11.2023.

⁴ Dane wyrównane miesięcznie.

We wrześniu 2023 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,3% (wzrost o 1 p.p. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (bz. m/m).

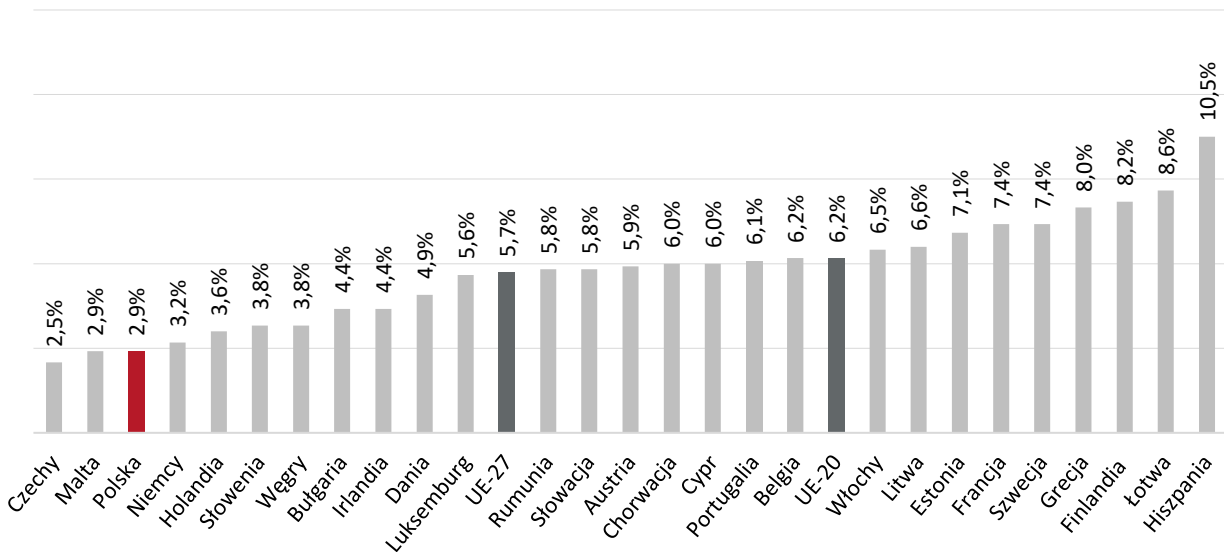
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,8% (bz. m/m). Bezrobocie wśród mężczyzn wyniosło 6,2% (bz. m/m).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE we wrześniu 2023 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.11.2023.

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w lipcu 2023 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.11.2023.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁵

- W III kw. 2023 r., podobnie jak w poprzednim, 20% pracowników zadeklarowało zmianę pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy, a 17% – zmianę stanowiska u swojego pracodawcy (spadek o 1 p.p. kw/kw). Najczęściej pracę zmieniali zatrudnieni w hotelarstwie i gastronomii (34%), handlu detalicznym i hurtowym (26%) oraz transporcie i logistyce (po 21%).
- 43% ankietowanych pomimo trudnej do przewidzenia przyszłości odczuwa spokój co do swojej sytuacji zawodowej, przy czym 33% z nich nie ma żadnych obaw dotyczących przyszłości w firmie. 8% zatrudnionych osób wyraziło poważne obawy dotyczące stabilności zatrudnienia
- W miejscu pracy pracownicy najbardziej doceniają: ciekawy zakres obowiązków (51%), ludzi, z którymi pracują (41%), możliwości rozwoju, uczestniczenia w kursach oraz szkoleniach (34%), możliwość pracy hybrydowej (32%), szefa, który docenia ich pracę (29%).
- We wrześniu 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 257,3 tys. nowych ofert pracy – o 12,1% mniej niż miesiąc wcześniej i o 17,8% mniej w porównaniu z wrześniem 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży prawnej oraz zdrowia (po +7%). Spadek odnotowano natomiast w branżach: IT (-52%), HR (-29%), finanse (-28%), marketing i sprzedaż (-23%).
- W Polsce działa już 330 tys. freelancerów (wzrost o 8,3% r/r).
- Najważniejszymi barierami w dostępie do pracy dla uchodźców są: brak znajomości języka kraju przyjmującego, problemy z uznaniem dyplomów oraz trudności z zapewnieniem opieki nad dziećmi i wykonywaniem obowiązków opiekuńczych. Ponadto istnieje luka między umiejętnościami oraz doświadczeniem osób poszukujących pracy a wymaganiami pracodawców, a także ograniczona wiedza o możliwościach zatrudnienia i sposobach poszukiwania pracy. Dodatkowo w niektórych krajach kolejną przeszkodą w znalezieniu zatrudnienia jest obawa przed utratą świadczeń socjalnych po podjęciu pracy.
- UE zamierza zwiększyć liczbę specjalistów IT z 9 do 20 mln, aby złagodzić niedobory siły roboczej.

Polski rynek pracy

Globalny i europejski rynek pracy

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

Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania przeprowadzonego wśród pracowników na tematy związane z rodzimym rynkiem pracy – respondentów pytano m.in. o kwestie dotyczące ESG, rozwój nowych technologii i ich wpływ na środowisko pracy, a także poczucie stabilności zatrudnienia. W raporcie zawarto także informacje na temat ruchów kadrowych deklarowanych przez talenty oraz motywacji, jakimi kierują się podejmując decyzje o zmianie organizacji. Badanie przeprowadzono w okresie od 17 lipca do 19 września 2023 r. na próbie 303 osób reprezentujących takie branże, jak: budownictwo, produkcja przemysłowa, finanse/usługi dla biznesu, handel detaliczny i hurtowy, transport/logistyka/ komunikacja, energetyka/gazownictwo/wodociąg, IT i inne.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 43% ankietowanych, pomimo trudnej do przewidzenia przyszłości, czuje się pewnie na zajmowanym stanowisku, 33% nie ma obaw dotyczących ich przyszłości w firmie. Z kolei 16% respondentów nie czuje się w miejscu pracy tak dobrze, jak dotychczas. Natomiast 8% zatrudnionych zadeklarowało, że obawiają się niekorzystnych zmian lub utraty pracy.
- Osoby, które zadeklarowały obawy związane z aktualnym miejscem pracy, wśród głównych powodów wskazały: brak umowy o pracę na czas nieokreślony, niepokój ze względu na brak realizacji wyznaczonych wcześniej celów oraz budżetów, brak bezpieczeństwa finansowego, obawy przed redukcją etatów w organizacji.
- 4 na 10 badanych nie ma aktualnie planów związanych ze zmianą pracodawcy. Jednak 31% pracowników chciałoby zmienić pracę w ciągu najbliższych 3 miesięcy, 20% w ciągu roku, a 8% ankietowanych oczekuje zmiany organizacji w perspektywie nadchodzących 6 miesięcy.
- Osoby deklarujące chęć zmiany pracy wskazały, że najbardziej istotnymi elementami przy wyborze nowego pracodawcy, poza kwestią wynagrodzenia (52%), są umowa o pracę na czas nieokreślony i możliwość zdobycia nowych kompetencji (po 22%),

a także większa elastyczność w doborze modelu i czasu pracy (19%). Respondenci zwracają również uwagę na ofertę szkoleniowo-rozwojową (14%) oraz dogodną lokalizację firmy (10%).

- W miejscu pracy zatrudnieni najbardziej doceniają: ciekawy zakres obowiązków (51%), ludzi, z którymi pracują (41%), możliwości rozwoju, uczestniczenia w kursach oraz szkoleniach (34%), możliwość pracy hybrydowej (32%), szefa, który docenia ich pracę (29%).
- Wśród najważniejszych dla pracowników elementów ESG ankietowani wymienili: dbanie o work-life balance pracowników (71%), dbanie o rozwój pracowników (69%), dbałość o relacje z klientami/pracownikami/dostawcami (40%), przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy (34%), działania związane z ochroną środowiska (23%), polityka różnorodności (9%). Dla 9% badanych strategia ESG nie jest ważna.
- 52% polskich pracowników nie zauważa w swojej branży zmian związanych z automatyzacją procesów i wykorzystaniem elementów AI. 48% osób odczuwa wpływ nowych technologii na pracę i niemal połowa z nich (48%) bierze pod uwagę możliwość przebranżowienia w przyszłości, 25% mimo wszystko nie obawia się o swoje miejsce pracy, a 15% nie podejmuje żadnych kroków ku zmianie. Jedynie 12% chce zmienić stanowisko lub branżę na bardziej przyszłościową w związku z rozwojem AI.

Zrzędy, plotkarze, leniuchy – czyli kto najbardziej wkurza nas w pracy

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania przeprowadzonego przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie Preply w sierpniu 2023 r. na grupie 1000 Polaków w przedziale wiekowym 18–65 lat. Respondentami były osoby z różnych grup zawodowych – głównie z firm zatrudniających do 50 oraz do 250 pracowników. Językiem komunikacji w firmie jest polski (99%), a w przypadku 1/5 badanych – także angielski.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: Polska

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ARC Rynek i Opinia. Więcej informacji w [Artykule](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 60% ankietowanych uważa, że choć może liczyć na wsparcie współpracowników, to jednak niechętnie dzieli się z nimi informacjami na temat życia prywatnego. Jedynie 16% badanych zapewnia, że bardzo im zależy na utrzymaniu relacji poza biurem. Do niezbyt pozytywnego nastawienia wobec współpracowników przyznaje się

13% Polaków, z czego prawie połowa otwarcie mówi, że zdecydowanie nie darzy ich sympatią.

- 76% respondentów przyznaje, że spotkała się z przejawami negatywnego zachowania wśród współpracowników w obecnym miejscu pracy, ale 33% twierdzi, że zdarza się to bardzo rzadko, tylko 11% – że bardzo często.
- 59% ankietowanych stwierdza, że praca jest dla nich istotnym elementem życia, a 54% czerpie z niej satysfakcję.
- Listę negatywnych, czyli najbardziej irytujących i demotyujących, zachowań kolegów i koleżanek z pracy otwierają narzekanie (50% wskazań) i plotkowanie (49%). Ponad 20% wskazań uzyskały również takie zachowania, jak: lenistwo (30%), zawiść (27%), unikanie wypełniania obowiązków (25%), ignorowanie współpracowników (23%), donoszenie na współpracowników, nadmierna rywalizacja i brak szacunku (po 22%) oraz spóźniałstwo (21%).
- Ciężka atmosfera w pracy odbija się na samopoczuciu. Szczególnie emocjonalnie reagują kobiety. Największy wpływ na nastrój obydwu płci ma: donoszenie na współpracowników (44%), unikanie wykonywania obowiązków (42%) oraz wzajemny brak szacunku (40%).
- Współpracownicy i ich zachowanie oddziałują także na efektywność. Najsilniej obniża ją unikanie wykonywania obowiązków przez kolegów z pracy (34% wskazań).
- Wśród najbardziej pożądanых przez respondentów cech u kolegów z pracy zdecydowana większość (37%) wskazała na uczciwość. Co trzecia osoba przyznała, że najbardziej ceni sobie rzetelność i sumienność (32%) oraz zaangażowanie w pracę (31%).

Oferty pracy w Polsce (wrzesień 2023, XLI 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 2023 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 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 257,3 tys. nowych ofert pracy – o 12,1% mniej niż miesiąc wcześniej i o 17,8% mniej w porównaniu z wrześniem 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży prawnej oraz zdrowia (po +7%). Spadek odnotowano natomiast w branżach: IT (-52%), HR (-29%), finanse (-28%), marketing i sprzedaż (-23%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: specjalista ds. ochrony danych osobowych (39%), lekarz (19%), aplikant radcowski/adwokacki (18%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: HR Business Partner (-76%), CIO/dyrektor IT (67%), programista (53%).
- We wrześniu 2023 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 (88% vs 84% w sierpniu 2023 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 66% vs 67%). 59% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (57% w sierpniu 2023 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 62% ofert pracy (bz. m/m).
- We wrześniu 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,4 wymagania, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (81%), odpowiedniego wykształcenia (40%), znajomości języka obcego (43%) oraz dyspozycyjności (36%).

Jak dorabiają Polacy? Raport o pracy dodatkowej

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania na temat podejmowania pracy dodatkowej, przeprowadzonego przez SW Research na zlecenie Gi Group. W opracowaniu przedstawiono m.in. profil osoby podejmującej dodatkową pracę poza etatem oraz formy i czas przeznaczony na to zajęcie. W ramach badania, zrealizowanego w dniach 22–24 września 2023 r. metodą wywiadów online CAWI, przeprowadzono 1206 ankiet z reprezentatywną ze względu na płeć, wiek i miejsce zamieszkania grupą respondentów, w tym 809 ankiet z osobami pracującymi.

Informacje ogólne

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

Źródło

SW Research. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Ponad 41% ankietowanych przyznało, że podejmuje dodatkową pracę zarobkową poza swoim stałym zajęciem.
- Spośród ankietowanych pracowników połowa (49%) planuje kontynuować lub podjąć dodatkową pracę w ciągu najbliższych sześciu miesięcy, a 23% nie ma takich planów. Znaczna część respondentów (28%) nie potrafiła jednoznacznie określić swoich zamiarów. Można przypuszczać, że przyjmują oni postawę wyczekującą i pozostają otwarci na podjęcie dodatkowej pracy, jeśli okaże się to konieczne.
- Na podjęcie dodatkowych form zarobkowania wyraźnie częściej decydują się osoby młodsze – blisko 49% respondentów w wieku poniżej 34 lat pracuje dodatkowo, w porównaniu z 32% wśród osób w wieku 50 lat i starszych.
- Dodatkowych zajęć podejmuje się 45% osób z wykształceniem wyższym. Można przypuszczać, że osoby te z racji swoich kwalifikacji, mają więcej możliwości podejmowania prac dodatkowych (mogą np. pracować jako konsultanci, doradcy).
- Na dorabianie dużo częściej decydują się również osoby, które swoją główną pracę wykonują na podstawie umów cywilno-prawnych (wśród pracujących w oparciu o umowę o dzieło – 59%, wśród zleceniobiorców – 48%), a także pracownicy tymczasowi (54% z nich).
- Spośród 41% ankietowanych podejmujących dodatkową pracę zarobkową niemal 52% pracuje dorywczo, ponad 28% ma stałe dodatkowe zatrudnienie u innego pracodawcy, a 24% wykonuje dodatkowe zlecenia lub bierze godziny nadliczbowe w swoim głównym miejscu zatrudnienia.
- Osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym częściej wypracowują nadgodziny u swojego głównego pracodawcy.
- Niemal co druga osoba pracująca w pełnym wymiarze godzin realizuje również zlecenia dorywcze (49%), blisko co trzecia (28%) wykonuje stałą pracę dodatkową, a co czwarta bierze nadgodziny u swojego pracodawcy (26%).
- Niemal 81% pracujących w niepełnym wymiarze poświęca na zadania dodatkowe ponad 9 godzin w tygodniu. W przypadku osób pracujących w pełnym wymiarze godzin ten odsetek spada do 39%.
- Najwięcej czasu na dorabianie poświęcają zatrudnieni na podstawie umów-zleceń oraz pracownicy tymczasowi (ponad 56% z nich pracuje dodatkowo powyżej 9 godzin tygodniowo).
- Wyraźnie więcej czasu na dodatkowe zajęcia przeznaczają mężczyźni niż kobiety. Podczas gdy 54% kobiet pracuje dodatkowo do 9 godzin tygodniowo, a 25% – pomiędzy 10 a 19 godzin, wśród mężczyzn jest to odpowiednio 40% i 35%.

- Większość pracujących dodatkowo (57%) jest przekonana, że nie wpływa to niekorzystnie na ich wydajność i zaangażowanie w główną pracę. 30% badanych przyznaje jednak, że jest inaczej.

Monitor Rynku Pracy (wyniki 53. edycji badania)

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, w tym informacje na temat ich rotacji na rynku pracy, ryzyka utraty zatrudnienia i szans na znalezienie nowej pracy oraz doświadczeń ze sztuczną inteligencją i automatyzacją w pracy. Badanie zrealizowano w dniach 16–31 sierpnia 2023 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, 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 z badania

- W III kw. 2023 r., podobnie jak w poprzednim, 20% pracowników zadeklarowało zmianę pracy w ciągu ostatnich 6 miesięcy, a 17% – że zmieniło stanowisko u swojego pracodawcy (spadek o 1 p.p. kw/kw).
- Najczęściej pracę zmieniali zatrudnieni w hotelarstwie i gastronomii (34%), handlu detalicznym i hurtowym (26%) oraz transporcie i logistyce (po 21%).
- Najczęściej wskazywanymi powodami zmiany pracy były wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (48% vs 47% kw/kw) oraz chęć rozwoju zawodowego (42% vs 36% kw/kw).
- Średni czas poszukiwania pracy w III kw. 2023 r. wyniósł 2,7 miesiąca vs 3,6 w II kw. 2023 r.
- Poziom satysfakcji z pracy w III kw. 2023 r. spadł o 1 p.p. w stosunku do poprzedniego kwartału i wyniósł 73%. Porównując między branżami, największy odsetek zadowolonych respondentów odnotowano w telekomunikacji i IT (83%), budownictwie i edukacji (po 80%) oraz hotelarstwie i gastronomii (po 78%). Ze względu na zajmowane stanowisko najwyższy odsetek osób usatysfakcjonowanych z pracy

odnotowano wśród kierowców (93%), kadry zarządzającej (top management) (83%) oraz inżynierów (81%).

- W III kw. 2023 r. aktywnie poszukiwało pracy 9% respondentów (wobec 10% kwartał wcześniej). Najczęściej były to osoby wieku 30–39 lat (11%), zatrudnione na umowę-zlecenie lub o dzieło (18%), pracujących jako inżynierowie (24%), sprzedawcy, kasjerzy (14%), a w ujęciu sektorowym – pracujący w finansach i ubezpieczeniach (16%), handlu detalicznym i hurtowym oraz przemyśle (po 10%).
- W III kw. 2023 r. w porównaniu z II kw. 2023 r. wzrósł poziom dużej obawy o utratę pracy (9% vs 8%). Zaniepokojenie z tego powodu wyrażały częściej kobiety (9% vs 8% mężczyzn), osoby w wieku 50–64 lata (po 12%), a także zatrudnieni na umowę-zlecenie lub o dzieło (18%), kadra zarządzająca (top management) oraz kierowcy (14%) i pracujący w handlu detalicznym i hurtowym oraz w transporcie i logistyce (po 13%).
- W III kw. 2023 r. odsetek respondentów pozytywnie oceniających szansę na znalezienie nowej pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej wyniósł 69% vs 63% kwartał wcześniej. W przypadku oceny szans na znalezienie jakiegokolwiek nowej pracy odsetek respondentów nastawionych optymistycznie wyniósł 89%, czyli o 2 p.p. więcej niż w II kw. 2023 r.
- Najgorzej swoje szanse oceniają osoby pracujące w administracji publicznej (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 64%; jakiegokolwiek pracy – 79%) oraz w hotelarstwie i gastronomii (odpowiednio 66% i 80%).
- Najbardziej pewni znalezienia nowej pracy są kierowcy (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 100%; jakiegokolwiek pracy – 100%), inżynierzy (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 86%; jakiegokolwiek pracy – 100%) oraz mistrzowie, brygadziści (odpowiednio 59% i 100%).
- Niemal co trzeci pracownik (30%) deklaruje, że spotkał się z rozwiązaniami z zakresu sztucznej inteligencji, robotyzacji i automatyzacji w miejscu pracy. Częściej twierdzą tak osoby zatrudnione na stanowiskach kadry zarządzającej (49%), specjaliści z wyższym wykształceniem (40%), inżynierzy (52%), pracujący w przemyśle (44%) oraz telekomunikacji i IT (60%).
- Większość pracowników (55%), która ma styczność w pracy z rozwiązaniami z zakresu sztucznej inteligencji, potwierdza ich wsparcie w niektórych zadaniach, dzięki czemu stają się one łatwiejsze. Co dziesiąty pracownik twierdzi, że tego typu rozwiązania zastępują ich w niektórych zadaniach, a 35% – że nie mają one żadnego wpływu na ich pracę.
- 21% respondentów w związku z rozwojem sztucznej inteligencji obawia się o swoją pracę, a 49% nie ma takich obaw. Częściej takie obawy wyrażają najmłodszy pracownicy – do 29. r.ż. (31%), kobiety (25%) oraz sprzedawcy i kasjerzy (31%).

- Co czwarty respondent (27%) czuje się dobrze przygotowany do pracy z rozwiązaniami z zakresu sztucznej inteligencji, co trzeci (34%) – wręcz przeciwnie.
- 37% badanych twierdzi, że we własnym zakresie zdobywa wiedzę i umiejętności, które pozwolą im na pracę z rozwiązaniami z zakresu sztucznej inteligencji. Z kolei 51% przyznaje, że tego nie robi.
- Zdecydowana większość ankietowanych (66%) stwierdza, że ich pracodawca nie proponuje im żadnych działań mogących rozwijać te umiejętności.

Freelancing w Polsce w 2023 roku

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia sytuację tzw. wolnych strzelców, dostarcza informacji na temat, kim są, jak sytuacja gospodarcza wpłynęła na rynek usług zdalnych oraz jak sami specjaliści postrzegają ten model pracy. Raport opracowano na podstawie badania zrealizowanego metodą CAWI w czerwcu 2023 r., na próbie 1110 freelancerów.

Informacje ogólne

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

Źródło

Useme. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W Polsce działa 330 tys. niezależnych specjalistów (wzrost o 8,3% r/r). W przeważającej liczbie są to ludzie w wieku 26-35 lat (46,6%). 77,3% niezależnych specjalistów przed rozpoczęciem freelancingu pracowała na etacie, natomiast dla 22,7% był to pierwszy wybór ścieżki kariery. Z samych zleceń utrzymuje się tylko 23,2% respondentów.
- W poszukiwaniu pracy wolni strzelcy chętnie korzystają z mediów społecznościowych (35,3%) oraz polskich portali ogłoszeniowych (33,8%). Klienci często zgłaszają się do nich sami, zachęteni portfolio, stroną internetową lub ogłoszeniami na bezpłatnych portalach usługowych (38,1%).
- Ponad 80% ankietowanych twierdzi, że ich zarobki w porównaniu z 2022 r. zwiększyły się (40,2%) lub pozostały na tym samym poziomie (40,7%).
- Z usług freelancerów korzystają głównie mikrofirmy (40,7%) oraz małe i średnie przedsiębiorstwa (35,1%). 39% badanych wskazało, że wykonuje zlecenia dla klientów zagranicznych. Najtrudniej pozyskać zlecenia od dużych korporacji – kontrakty z nimi zawiera tylko 8,2% ankietowanych.

Job quality of COVID-19 pandemic essential workers

Charakterystyka raportu

Przedmiotem raportu jest jakość warunków pracy pracowników z kategorii „critical workers”, czyli tych, którzy odgrywali kluczową rolę podczas pandemii COVID-19, zapewniając ciągłość funkcjonowania społeczeństwa. Ci pracownicy byli odpowiedzialni za zapewnienie dostępu do usług zdrowotnych, długoterminowej opieki oraz niezbędnych dóbr i usług, takich jak żywność, woda, energia elektryczna, internet czy gospodarka odpadami. Wielu z nich narażało swoje zdrowie, zarówno fizyczne, jak i psychiczne, kontynuując pracę w okresie pandemii. Raport ma na celu zrozumienie, czy obecnie są oni przygotowani do wsparcia społeczeństwa w obliczu ewentualnych przyszłych kryzysów i wstrząsów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Zidentyfikowano 11 odrębnych grup „critical workers”: sprzątaczk i śmieciarze (cleaners and refuse workers), pracownicy oświaty (education workers), pracownicy sektora spożywczego (food system workers), pracownicy służby zdrowia i opieki (health and care workers), pracownicy ICT (ICT workers), menedżerowie i urzędnicy (managers and legislators), pracownicy fizyczni (manual workers), pracownicy biurowi (office workers), pracownicy służb ochronnych (protective services workers), naukowcy i inżynierowie (scientists and enginee), pracownicy transportu (transport workers).
- Udział płci wśród „critical workers” jest zrównoważony (48% to kobiety). Największa równowaga panuje wśród pracowników biurowych, sprzątaczek, pracowników sektora spożywczego oraz menedżerów i urzędników. Jednak poszczególne grupy zawodowe wykazują nieproporcjonalny udział mężczyzn lub kobiet. Pracownicy służby zdrowia i opieki społecznej, a także pracownicy sektora edukacji to w przeważającej liczbie kobiety, podczas gdy wśród pracowników fizycznych, branży ICT, naukowców, inżynierów, pracowników usług ochronnych i sektora transportu większość stanowią mężczyźni.

- Wskaźnik jakości pracy (ang. JQI — Job Quality Index⁶) za 2021 r. informuje, że 30% pracowników w EU miało stresującą pracę. W 6 z 11 ww. grup zawodowych przybierał on wartości powyżej średniej unijnej: pracownicy służby zdrowia i opieki (50%), sprzątaczk i śmieciarze oraz pracownicy transportu (po 43%), pracownicy sektora spożywczego (42%), pracownicy służb ochronnych oraz pracownicy fizyczni (po 41%).
- Połowa pracujących w służbie zdrowia i opiece doświadczyła połączenia wysokiego poziomu ryzyka, wymagań fizycznych, narażenia na niekorzystne zachowania społeczne oraz dużej intensywności pracy.
- Warunki pracy sprzątaczek i śmieciarzy również były gorsze niż w przypadku większości zawodów, przy czym pracownicy obu tych grup często doświadczali niepewności związanej z zatrudnieniem. Grupę tę wyróżnia słabe wsparcie ze strony menedżerów i współpracowników oraz ograniczony dostęp do szkoleń.
- Niska jakość pracy w sektorze spożywczym – obejmującym rolnictwo, przetwórstwo żywności oraz przygotowanie i sprzedaż żywności – często łączyła się z brakiem stabilności zatrudnienia oraz pracą w nietypowych godzinach. Wielu pracowników uważało, że nie otrzymuje adekwatnego wynagrodzenia i zgłaszało ograniczony dostęp do szkoleń. Ponad połowa pracujących doświadczała uczucia wyczerpania i syndromu wypalenia zawodowego.
- Poniżej średniej warunki pracy ocenili pracownicy fizyczni, zatrudnieni w transporcie oraz ochronie. Duża część zatrudnionych w sektorze transportu zgłaszała problemy z utrzymaniem stabilnej sytuacji finansowej, z uczestnictwem w szkoleniach oraz brakiem formalnych struktur lub instytucji, które mogłyby ich reprezentować w kontaktach z pracodawcami lub w sprawach zawodowych. Pracownicy fizyczni również mieli problem z reprezentowaniem swoich interesów, a wielu z nich doświadczyło też niepewności zatrudnienia. Pracownicy usług ochronnych byli grupą o największym odsetku osób narażonych na niekorzystne zachowania społeczne i pracę w nienormowanym czasie pracy.
- Zdaniem autorów raportu, podniesienie atrakcyjności oraz poprawa zatrudnienia w zawodach „critical workers” możliwe jest poprzez:
 - stworzenie bardziej przyjaznego harmonogramu pracy,
 - redukcję intensywności zadań zawodowych,
 - ochronę przed niekorzystnymi zachowaniami społecznymi,
 - dostosowanie wynagrodzeń do aktualnych warunków gospodarczych.

⁶ Job quality index obejmuje szeroki zakres cech pracy oraz zatrudnienia. Podsumowane są one w sześciu subindeksach: jakość dochodów, formy zatrudnienia i bezpieczeństwo pracy, czas pracy i work-life balance, warunki pracy, umiejętności i rozwój kariery, reprezentacja interesów zbiorowych oraz głos. Źródło: R. Ditrich, obserwatorgospodarczy.pl, 3.07.2023.

Working lives of displaced people from Ukraine: First insights into their employment situation, national policies and working conditions

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound pozwala na wgląd w sytuację zatrudnienia uchodźców z Ukrainy w okresie pierwszego roku wojny. Analiza opiera się na danych dostarczonych przez Eurofound's Network of European Correspondents oraz zawartych w krajowych raportach dotyczących sytuacji zawodowej uchodźców w 2022 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej oraz Norwegia

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: studium przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Integracja uchodźców z Ukrainy na rynkach pracy w krajach UE-27 oraz Norwegii przebiegała stosunkowo pomyślnie.
- Najważniejsze bariery w dostępie do pracy stanowiły: brak znajomości języka kraju przyjmującego, problemy z uznaniem dyplomów oraz trudności z zapewnieniem opieki nad dziećmi i wykonywaniem obowiązków opiekuńczych. Ponadto stwierdzono lukę między umiejętnościami i doświadczeniem osób poszukujących pracy a wymaganiami pracodawców oraz ograniczoną wiedzę o możliwościach zatrudnienia i sposobach poszukiwania pracy. Dodatkowo w niektórych krajach kolejną przeszkodą w znalezieniu zatrudnienia była obawa przed utratą świadczeń socjalnych po podjęciu pracy.
- Osoby pracujące często zajmowały stanowiska wymagające niższych kwalifikacji niż posiadane przez nie wykształcenie. Uchodźcy zazwyczaj znajdowali zatrudnienie w sektorach usług charakteryzujących się niższymi wynagrodzeniami: branży HORECA, retail, transporcie i logistyce, budownictwie, przy pracach porządkowych i w produkcji.
- Szczególnie wysokie zatrudnienie uchodźców w sektorze HORECA odnotowano w Austrii, na Cyprze, w Danii, Hiszpanii, Francji, Chorwacji (głównie latem w miejscowościach turystycznych na wybrzeżu), na Węgrzech, w Luksemburgu, na Łotwie, w Holandii, Rumunii, Portugalii i Słowenii. Często pracowali także w handlu detalicznym (Chorwacja, Irlandia, Łotwa, Holandia, Rumunia, Portugalia, Hiszpania) lub w branży sprzątającej (Austria, Dania, Słowenia, Włochy, Portugalia, Hiszpania, Łotwa). Inne sektory, w których często zatrudniani są Ukraińcy, to przemysł/sektor produkcyjny (Francja, Węgry, Łotwa, Rumunia, Portugalia, Słowenia, Słowacja), budownictwo (Węgry, Rumunia, Portugalia, Hiszpania) oraz logistyka/transport (Węgry, Irlandia,

Holandia, Portugalia). Często pracownicy są zatrudniani za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (Holandia, Finlandia, Polska, Hiszpania).

- Pomimo faktu, że uchodźcy są zatrudniani głównie na stanowiskach nisko wykwalifikowanych, kilka krajów odnotowuje stosunkowo wysoki poziom ich wykształcenia. Niemieckie źródła podają, że 70% uchodźców posiada wykształcenie wyższe, Austria informuje, że prawie 1/3 z nich ma stopień naukowy. W Estonii uchodźcami przeważnie są młode i dobrze wykształcone kobiety, z których 51% ma wykształcenie wyższe, a 25% – zawodowe. Na Węgrzech większość osób poszukujących pracy posiada wykształcenie wyższe i w Ukrainie zazwyczaj wykonywali pracę umysłową.
- Jako przykłady dobrych praktyk wskazano Litwę, gdzie zarobki uchodźców są relatywnie wysokie, oraz Polskę, gdzie pracodawcy mają obowiązek zgłosić zatrudnienie Ukraińca do regionalnego urzędu pracy, a także muszą zagwarantować, że pracownikowi migrującemu zaoferowane zostaną godziny pracy i wynagrodzenie zgodne z deklaracją w ogłoszeniu o pracę.

Going digital means skilling for digital (policy brief)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje analizę umiejętności cyfrowych w Unii Europejskiej (UE-27) w oparciu o internetowe ogłoszenia o pracę. Dane zawarte w niniejszym raporcie pokazują kluczową rolę umiejętności cyfrowych w rozwoju gospodarczym i globalnej konkurencyjności. Wskazują również na potrzebę przyspieszenia wdrażania polityki i strategii cyfrowej. Podnoszenie i przekwalifikowanie siły roboczej, inwestowanie w umiejętności nauczycieli i trenerów oraz modernizacja systemów kształcenia i szkolenia pomogą zapewnić wszystkim obywatelom korzyści wynikające z rewolucji cyfrowej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: studium przekrojowe

Źródło

Cedefop. Więcej informacji w [Raport](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W 2021 r. 70% przedsiębiorstw w UE zgłaszało brak odpowiednich umiejętności cyfrowych jako przeszkodę w inwestycjach.
- W UE jedynie 7,4% firm zatrudniających 10 lub więcej pracowników zgłosiło wykorzystanie co najmniej jednej technologii AI w 2021 r. Jednak różnice między krajami w zakresie wdrażania sztucznej inteligencji są znaczne. Takie państwa, jak

Dania, Portugalia i Finlandia, przodują pod względem wykorzystania sztucznej inteligencji – tam ponad 15% firm deklaruje stosowanie przynajmniej jednej technologii AI. W innych krajach, jak Rumunia czy Cypr, odsetek firm korzystających z narzędzi sztucznej inteligencji wynosi mniej niż 2%.

- W 2022 r. 4,5% firm w UE zgłosiło trudności z rekrutacją specjalistów IT: wyzwanie to jest szczególnie widoczne w Danii, Niemczech, Luksemburgu, Holandii i Austrii.
- UE zamierza zwiększyć liczbę specjalistów IT z 9 do 20 mln, aby złagodzić niedobory siły roboczej.
- Przewiduje się, że zatrudnienie specjalistów i techników IT w UE będzie nadal rosło o 2% rocznie do 2035 r.
- Mimo ciągłego wzrostu zapotrzebowania na specjalistów IT liczba osób kształcących się w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych nie wzrosła wystarczająco, aby sprostać obecnym niedoborom i brakom kwalifikacji.
- Rozpowszechnienie się technologii generatywnej sztucznej inteligencji stworzy o wiele więcej możliwości automatyzacji zadań, co potencjalnie może zmniejszyć liczbę przepracowanych pracy godzin o 30% do 2030 r.
- W ramach inicjatyw ukierunkowanych na rozwój umiejętności cyfrowych w Unii Europejskiej realizowane są następujące programy i działania: Digital Decade, European Pillar for Social Rights, Digital Europe Programme, Recovery and Resilience Facility oraz Digital Opportunity Traineeship Scheme.

Treści alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
09/2022	5,1%
10/2022	5,1%
11/2022	5,1%
12/2022	5,2%
01/2023	5,5%
02/2023	5,5%
03/2023	5,4%
04/2023	5,2%
05/2023	5,1%
06/2023	5,0%
07/2023	5,0%
08/2023	5,0%
09/2023	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 2022 r. – wrzesień 2023 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
09/2022	801,7
10/2022	796,0
11/2022	800,2
12/2022	812,3
01/2023	857,6
02/2023	864,8
03/2023	846,9
04/2022	821,9
05/2023	802,3
06/2023	783,5
07/2023	782,4
08/2023	782,5
09/2023	776,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według płci na koniec miesiąca w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
09/2022	439,2	362,5
10/2022	434,2	361,8
11/2022	433,8	366,4
12/2022	436,4	375,9
01/2023	458,3	399,3
02/2023	460,1	404,7
03/2023	449,4	397,4
04/2023	437,1	384,8
05/2023	427,2	375,1
06/2023	418,7	364,8
07/2023	421,3	361,2
08/2023	423,5	359,0
09/2023	416,1	359,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
09/2022	99 505
10/2022	88 525
11/2022	78 941
12/2022	68 310
01/2023	91 952
02/2023	94 019
03/2023	96 931
04/2023	81 268
05/2023	94 801
06/2023	102 535
07/2023	91 036
08/2023	95 210
09/2023	91 717

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2023 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	16 447
śląskie	10 654
łódzkie	8 563
pomorskie	8 424
małopolskie	6 626
dolnośląskie	6 601
zachodniopomorskie	6 149
wielkopolskie	5 643
lubelskie	4 515
kujawsko-pomorskie	4 002
podkarpackie	3 474
warmińsko-mazurskie	3 060
lubuskie	2 429
świętokrzyskie	1 963
podlaskie	1 618
opolskie	1 549

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
09/2022	6493,8
10/2022	6500,9
11/2022	6507,5
12/2022	6504,7
01/2023	6530,1
02/2023	6526,3
03/2023	6516,8
04/2023	6524,3
05/2023	6517,7
06/2023	6512,8
07/2023	6513,7
08/2023	6502,1
09/2023	6496,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
09/2022	6687,81
10/2022	6687,92
11/2022	6857,96
12/2022	7329,96
01/2023	6883,96
02/2023	7065,56
03/2023	7508,34
04/2023	7430,65
05/2023	7181,67
06/2023	7335,20
07/2023	7485,12
08/2023	7368,97
09/2023	7379,88

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie wrzesień 2022 r. – wrzesień 2023 r.⁷

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
09/2022	3,0%	6,1%	6,7%
10/2022	3,0%	6,1%	6,6%
11/2022	2,9%	6,1%	6,7%
12/2022	2,7%	6,1%	6,7%
01/2023	2,6%	6,1%	6,6%
02/2023	2,8%	6,0%	6,6%
03/2023	2,7%	6,0%	6,5%
04/2023	2,7%	6,0%	6,4%
05/2023	2,7%	5,9%	6,4%
06/2023	2,7%	5,9%	6,4%
07/2023	2,8%	5,9%	6,4%
08/2023	2,8%	5,9%	6,4%
09/2023	2,8%	6,0%	6,5%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

⁷ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 we wrześniu 2023 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,7%
Malta	2,8%
Polska	2,8%
Niemcy	3,0%
Słowenia	3,6%
Holandia	3,7%
Węgry	3,9%
Irlandia	4,2%
Bułgaria	4,5%
Dania	4,8%
Rumunia	5,4%
Austria	5,5%
Belgia	5,6%
Luksemburg	5,6%
Słowacja	5,8%
EU-27	6,0%
Cypr	6,2%
Litwa	6,2%
EU-20	6,5%
Portugalia	6,5%
Łotwa	6,6%
Chorwacja	6,8%
Finlandia	7,3%
Francja	7,3%
Estonia	7,4%
Włochy	7,4%
Szwecja	7,8%
Grecja	10,0%
Hiszpania	12,0%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 we wrześniu 2023 r.

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

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

* brak danych dla Rumunii

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 we wrześniu 2023 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	2,6%
Niemcy	2,7%
Polska	2,7%
Czechy	3,0%
Słowenia	3,4%
Holandia	3,8%
Irlandia	4,0%
Węgry	4,0%
Łotwa	4,5%
Bułgaria	4,6%
Dania	4,6%
Belgia	4,9%
Rumunia	4,9%
Austria	5,0%
Luksemburg	5,6%
Słowacja	5,7%
Litwa	5,9%
Finlandia	6,3%
UE-27	6,3%
Cypr	6,5%
UE-20	6,8%
Portugalia	6,9%
Francja	7,2%
Chorwacja	7,6%
Estonia	7,7%
Szwecja	8,2%
Włochy	8,7%
Grecja	12,4%
Hiszpania	13,7%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE we wrześniu 2023 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)