

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Wrzesień 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. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym. Niniejszy numer obejmuje okres sprawozdawczy od 31 sierpnia do 30 września 2023 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w wyżej wskazanym terminie.

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 (wrzesień 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 w sierpniu 2023 r. wyniosła 5,0%**. W porównaniu z lipcem 2023 r. nie zmieniła się, a w porównaniu z sierpniem 2022 r. była niższa o 0,2 p.p.
- **W końcu sierpnia 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 782,5 tys. bezrobotnych**, tj. o 0,1 tys. (0,01%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 24,4 tys. (3,0%) mniej niż w sierpniu 2022 r.
- **W sierpniu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 92,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 1,8 tys. ofert (1,9%) więcej niż w lipcu 2023 r. i o 5,9 tys. (6,0%) mniej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2023 r. wyniosło 6502,1 tys.** W porównaniu z lipcem 2023 r. spadło o 0,2% (o 11,6 tys. osób), a r/r – o 0,01% (o 0,5 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2023 r. wyniosło 7368,97 zł.** W porównaniu z lipcem 2023 r. spadło o 1,6%, a r/r wzrosło o 11,9%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lipcu 2023 r. wyniosła 5,9%** (bz. m/m; -0,1 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,4%** (bz. m/m; -0,3 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,8%**¹ (bz. m/m; -0,1 p.p. r/r). Lepszy wynik osiągnęły Malta (2,5%) oraz Czechy (2,7%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

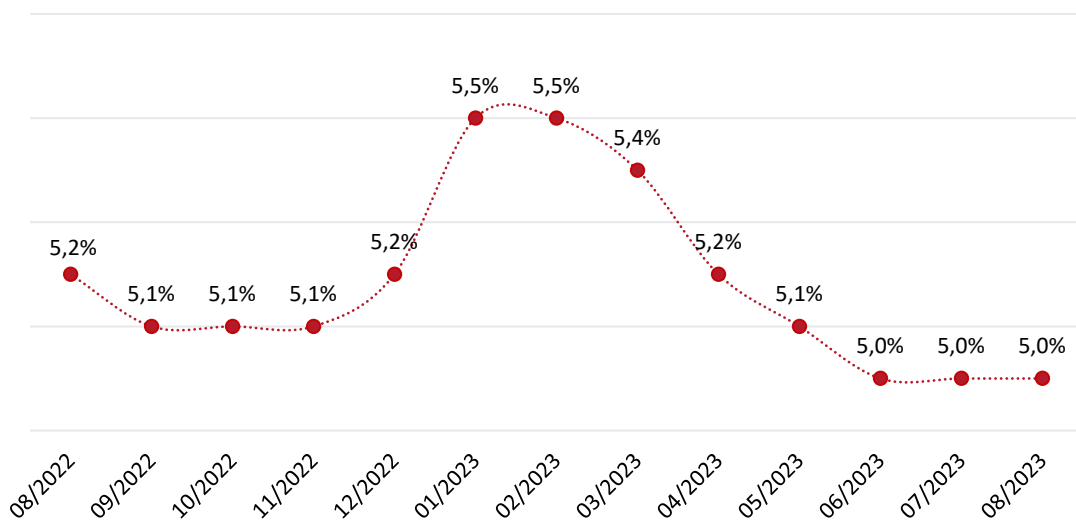
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w sierpniu 2023 r. wyniosła 5,0%. W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian, a rok do roku spadła o 0,2 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 25.09.2023.

W sierpniu 2023 r. stopa bezrobocia spadła w 4 województwach i zależnie od regionu wahała się od 2,9 do 8,5%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,5%), warmińsko-mazurskim (8,1%) i świętokrzyskim (7,6%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,9%), śląskim (3,6%) oraz mazowieckim (4,0%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 12 województwach – najbardziej w lubelskim (o 0,4 p.p.) – natomiast wzrosła w pomorskim i wielkopolskim, a w województwach opolskim i warmińsko-mazurskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu sierpnia 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 782,5 tys. bezrobotnych, tj. o 0,1 tys. (0,01%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 24,4 tys. (3,0%) mniej r/r.

Według szacunków Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w końcu sierpnia 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 783,7 tys. osób. W porównaniu z lipcem 2023 r. ich liczba wzrosła o 1,2 tys., tj. o 0,2%, a w porównaniu z sierpniem 2022 r. spadła o 23,3 tys., tj. o 2,9% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 424,1 tys. vs 359,6 tys. mężczyzn (Wykres 3).

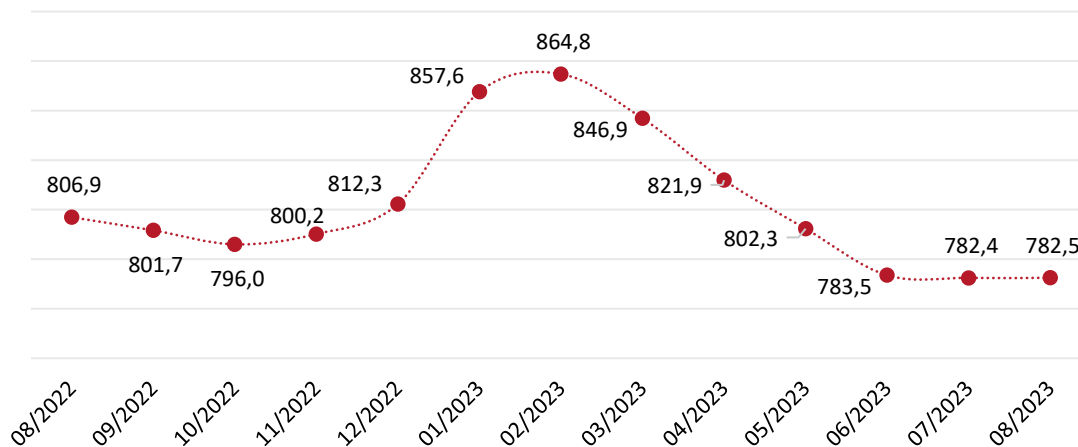
Na koniec sierpnia 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (111,8 tys.), a najmniej – w lubuskim (15,2 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu sierpnia 2023 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

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

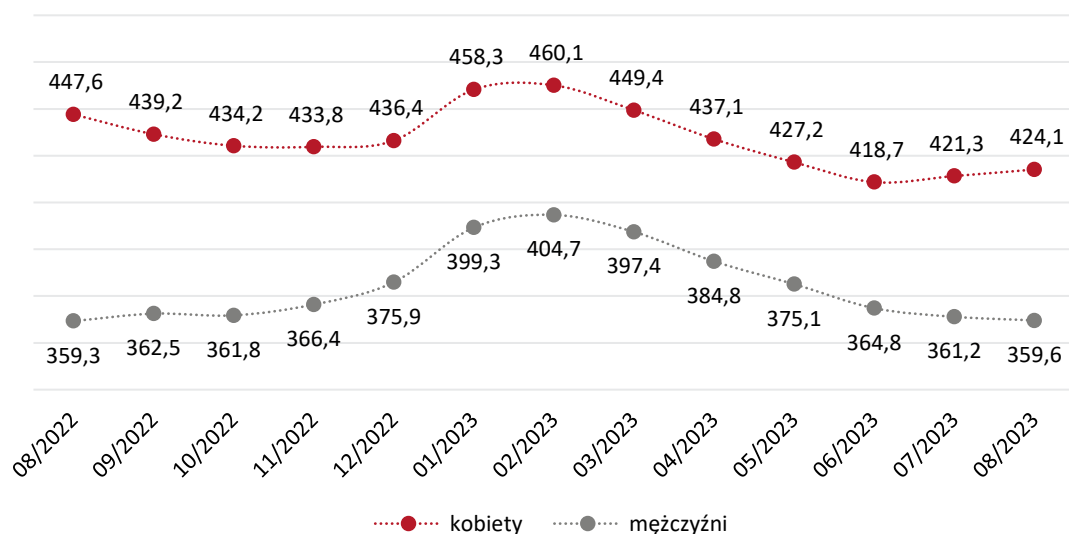
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 25.09.2023.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**. Dane za sierpień 2023 r. według szacunków **MRiPS**, data dostępu 25.09.2023.

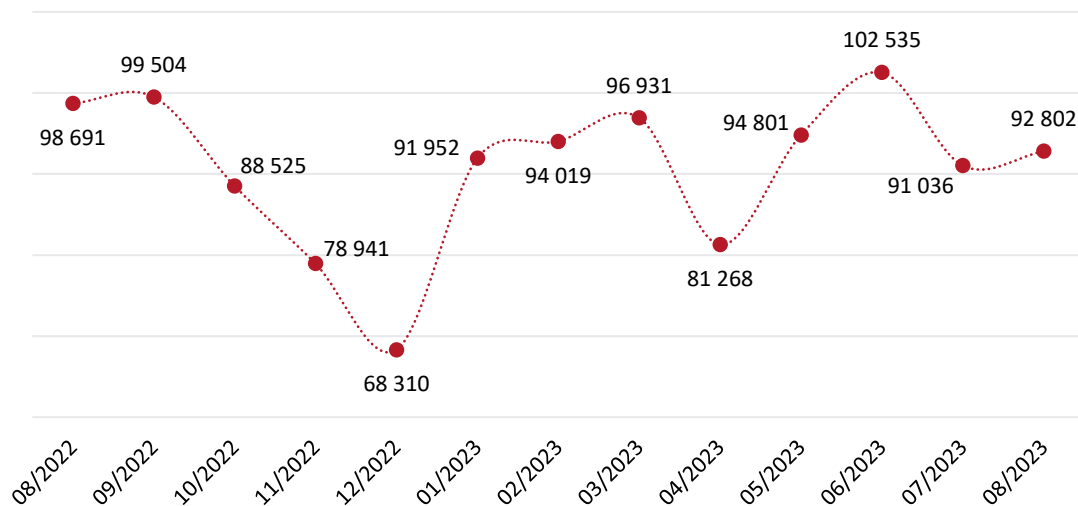
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec sierpnia 2023 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	mężczyźni
dolnośląskie	52 878	28 115	24 763
kujawsko-pomorskie	53 073	31 407	21 666
lubelskie	56 196	28 793	27 403
lubuskie	15 186	8 523	6 663
łódzkie	54 296	27 779	26 517
małopolskie	61 408	34 559	26 849
mazowieckie	111 795	56 722	55 073
opolskie	20 331	11 421	8 910
podkarpackie	66 010	35 176	30 834
podlaskie	30 492	14 032	16 460
pomorskie	41 496	25 024	16 472
śląskie	64 301	35 488	28 813
świętokrzyskie	33 238	17 215	16 023
warmińsko-mazurskie	37 873	20 774	17 099
wielkopolskie	46 809	27 875	18 934
zachodniopomorskie	38 283	21 176	17 107

Źródło: opracowanie własne na podstawie szacunków **MRiPS**, data dostępu 25.09.2023.

W sierpniu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 92,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 1,8 tys. ofert (1,9%) więcej niż w lipcu 2023 r. i o 5,9 tys. (6,0%) więcej r/r (Wykres 4).

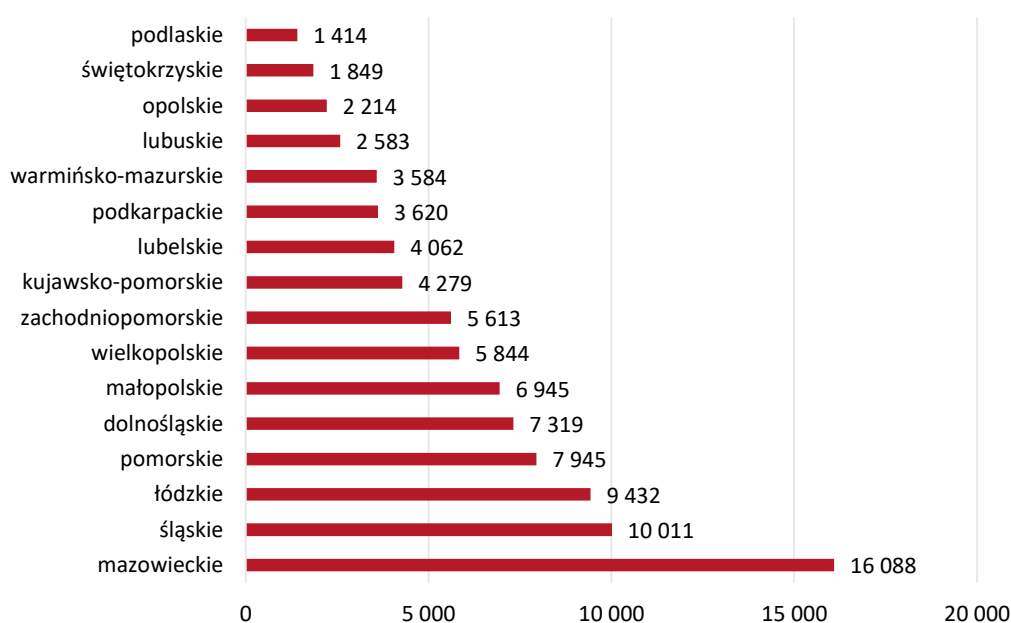
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie sierpień 2022 r. – sierpień 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS** oraz szacunków **MRiPS** (dot. danych za sierpień 2023), data dostępu 25.09.2023.

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

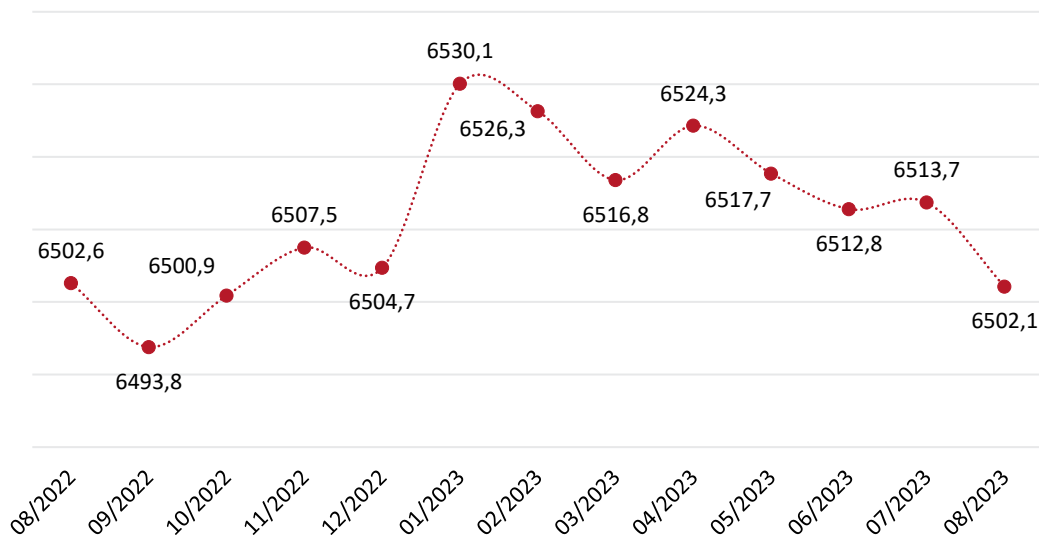
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w sierpniu 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie szacunków **MRiPS**, data dostępu 25.09.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2023 r. wyniosło 6502,1 tys. osób i było niższe o 11,6 tys. (0,2%) w porównaniu z lipcem 2023 r. oraz zbliżone do notowanego w sierpniu 2022 r. (6502,6 tys.).

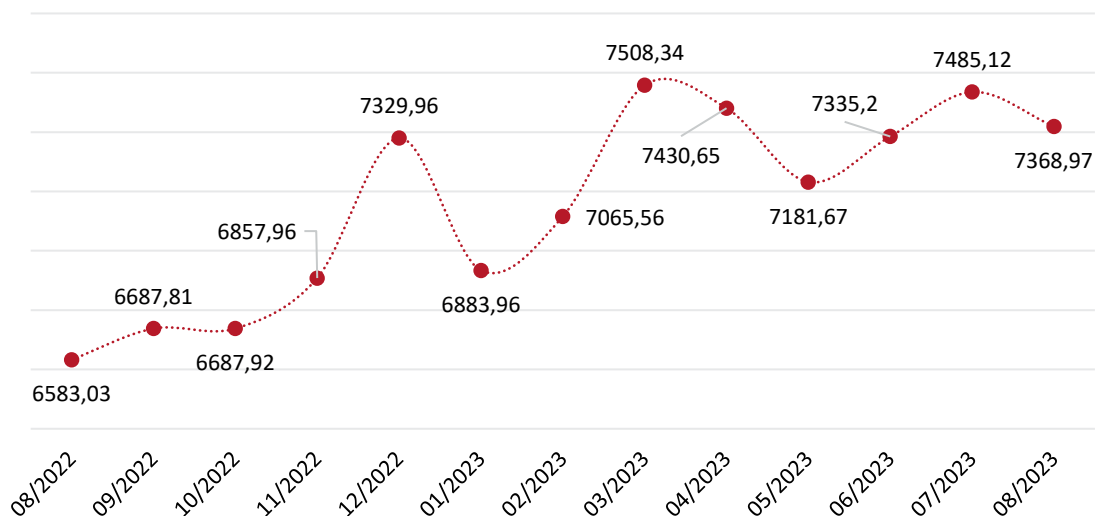
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie sierpień 2022 r. – sierpień 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 25.09.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2023 r. wyniosło 7368,97 zł. W porównaniu z lipcem 2023 r. spadło o 1,6%, a w ujęciu rocznym wzrosło o 11,9%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 25.09.2023.

Europejski rynek pracy

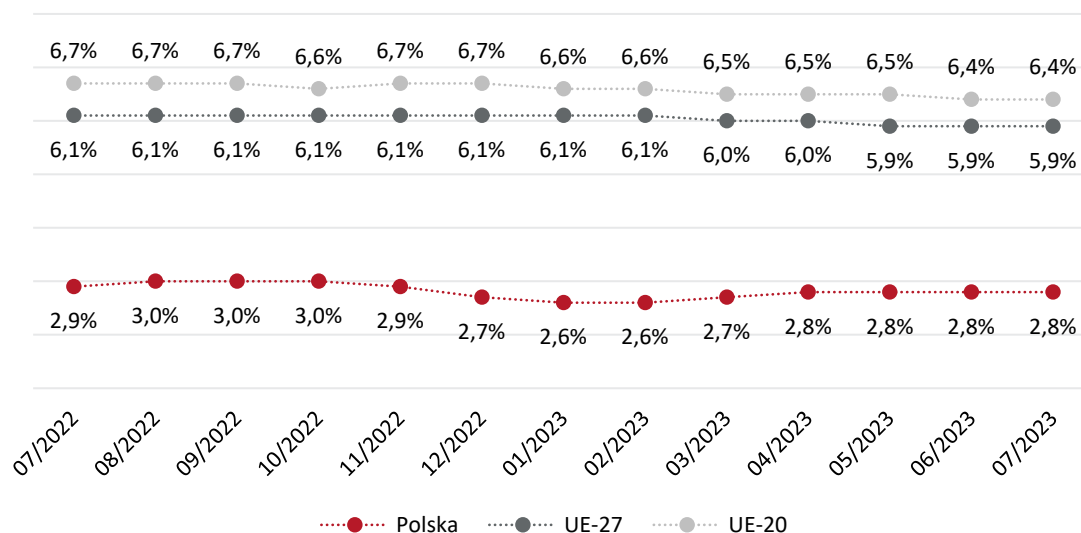
Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w lipcu 2023 r.
wyniosła **5,9%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lipcu 2023 r. wyniosła 5,9%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,2 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20)² w lipcu 2023 r. wyniosła 6,4% (brak zmian w porównaniu z czerwcem 2023 r. i spadek o 0,2 p.p. r/r).

W Polsce w lipcu 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 0,1 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 lipiec 2022 r. – lipiec 2023 r.³

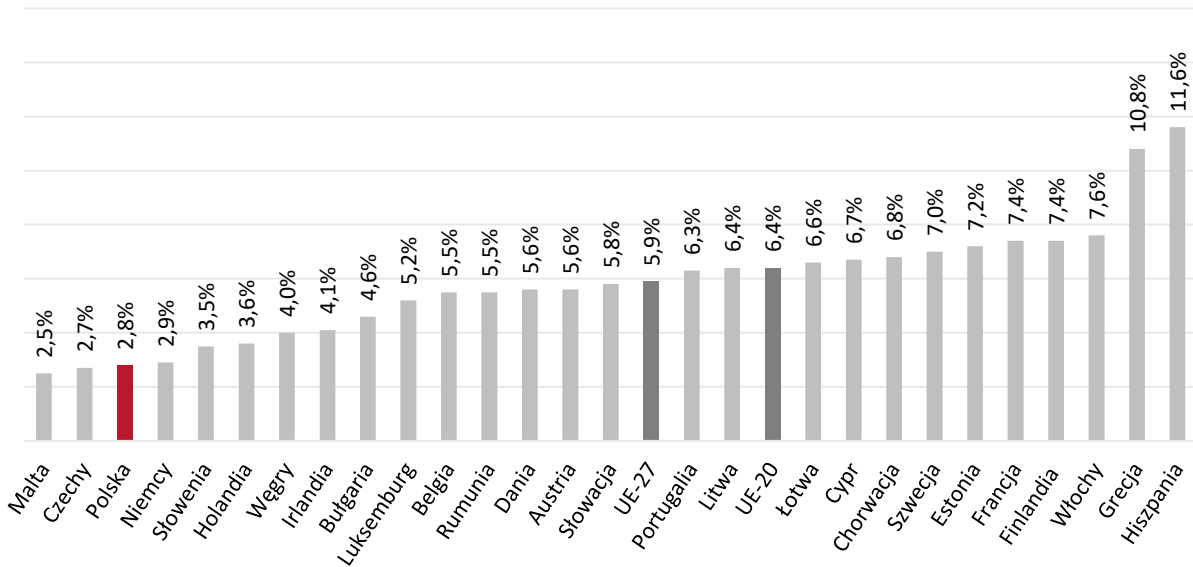


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.09.2023.

Według danych Eurostatu w lipcu 2023 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (11,6%), Grecji (10,8%) i Włoszech (7,6%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano na Malcie (2,5%), w Czechach (2,7%) i Polsce (2,8%) (Wykres 9).

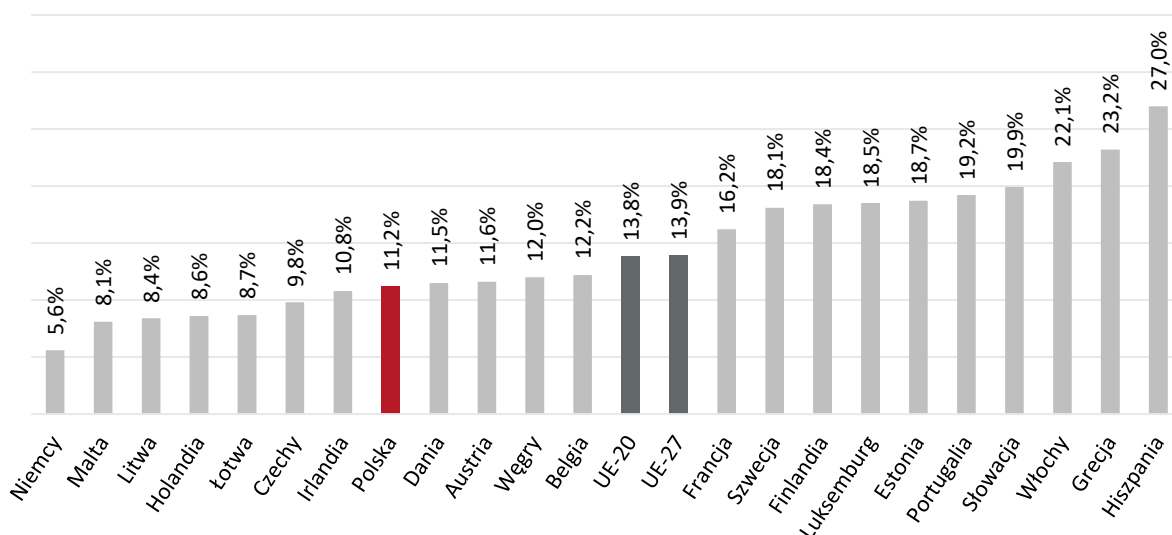
² Od 1 stycznia 2023 r. do strefy euro należy także Chorwacja.

³ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w lipcu 2023 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.09.2023.

W lipcu 2023 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 13,9% w UE-27 (bez zmian m/m) i 13,8% w strefie euro (spadek o 0,3 p.p. m/m). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,6%), na Malcie (8,1%) oraz Litwie (8,4%), a najwyższe – w Hiszpanii (27,0%), Grecji (23,2%) i Włoszech (22,1%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,2% (spadek o 0,3 p.p. m/m).

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

* brak danych dla Bułgarii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii

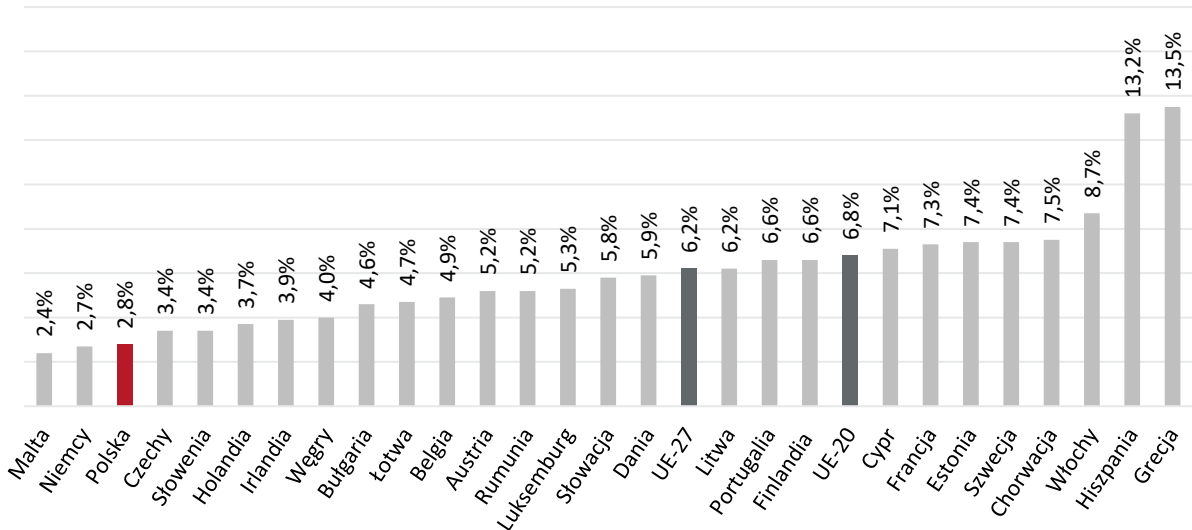
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 22.09.2023.

⁴ Dane wyrównane miesięcznie.

W lipcu 2023 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,2% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (bz. m/m).

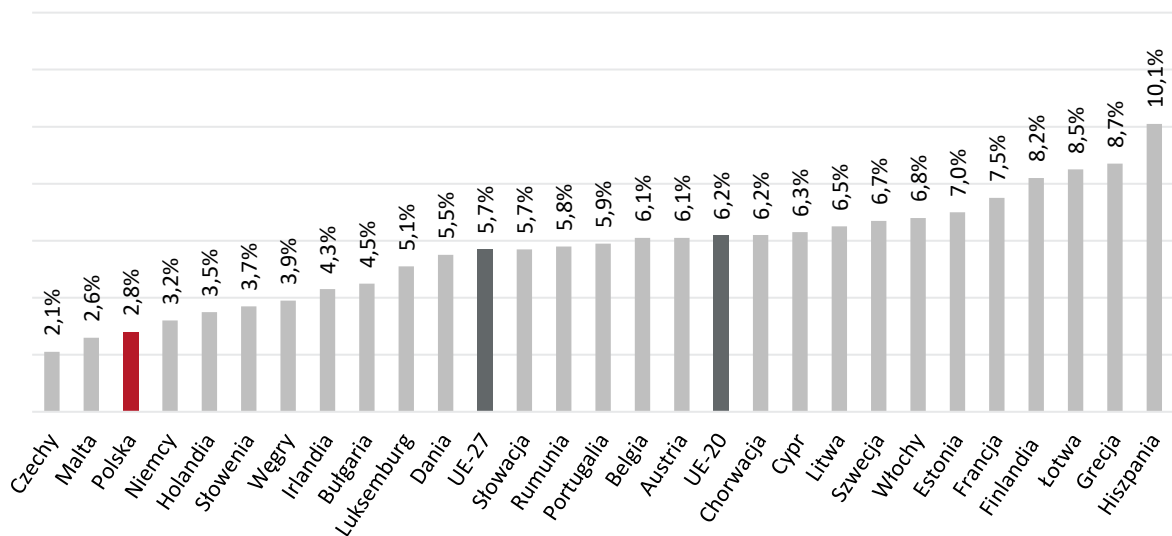
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,8% (wzrost o 0,1 p.p. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,2% (wzrost o 0,1 m/m) w UE-20.

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w lipcu 2023 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 22.09.2023.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 22.09.2023.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁵

- W okresie od października do końca grudnia 2023 r. 33% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 16% prognozuje redukcje miejsc pracy, 47% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% nie wie, co przyniesie IV kwartał.
- W sierpniu 2023 r. największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży prawnej (+24%). Natomiast największe spadki odnotowano w branżach: HR (-35%), IT (-29%), finanse (-20%) oraz marketing i sprzedaż (-11%).
- Struktura emigrantów z Polski w Niemczech, Wielkiej Brytanii i Holandii według roku rozpoczęcia obecnego pobytu w tych krajach jest różna, jednak cechą wspólną dla każdej z badanych grup jest wysoki udział osób przebywających tam długookresowo.
- W Niemczech Polacy pracują głównie w przemyśle, rolnictwie, handlu, budownictwie oraz hotelarstwie i gastronomii. W Wielkiej Brytanii – przede wszystkim w przemyśle, hotelarstwie i gastronomii, w Holandii – w rolnictwie i przemyśle.
- Porównanie wysokości wynagrodzeń emigrantów z Polski w wybranych sektorach gospodarki w Niemczech, Wielkiej Brytanii i Holandii oraz w Polsce wskazuje na utrzymujące się ponad dwukrotne różnice w wynagrodzeniach brutto. Najmniejsza różnica dotyczy rolnictwa, największa zaś – budownictwa, transportu, hotelarstwa i gastronomii.
- Największy wpływ na decyzję ukraińskich uchodźców o przeniesieniu się z Polski do Niemiec miało posiadanie tam przyjaciół i znajomych (43%) oraz kwestie finansowe – atrakcyjniejsze niż w Polsce świadczenia socjalne (42%).
- Najczęściej wyrażane przez pracowników obawy związane z wprowadzeniem technologii cyfrowych do miejsc pracy koncentrowały się na strachu przed utratą pracy w przyszłości oraz obawach związanych z postrzeganym spadkiem wartości ich pracy i możliwą utratą nabytych umiejętności.
- 52% respondentów uważa, że sztuczna inteligencja (dalej także: AI lub SI) doprowadzi do rozwoju ich kariery i awansu, a nie do utraty pracy. Co więcej, prawie połowa (47%) jest podekscytowana perspektywą wykorzystania sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Natomiast 39% ankietowanych obawia się jej wpływu na ich pracę.

Polski rynek pracy

Globalny i europejski rynek pracy

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

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, IV kw. 2023, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, którego celem jest poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia w poszczególnych branżach do końca grudnia 2023 r. Badanie objęło reprezentatywną próbę 510 pracodawców w Polsce. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony i sektory⁶.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W okresie od października do końca grudnia 2023 r. 33% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 16% prognozuje redukcje miejsc pracy, 47% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% nie wie, co przyniesie IV kwartał.
- W IV kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich 4 kategoriach organizacji⁷. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają duże (+20%) oraz średnie (+19%) firmy. Przedsiębiorstwa małe i mikro prognozują powiększanie zespołów odpowiednio o 12% i 10%.
- Zwiększenie liczby pracowników w IV kw. 2023 r. przewidują pracodawcy we wszystkich 8 analizowanych sektorach⁸. Najbardziej intensywne działania

⁶ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

⁷ W raporcie deklaracje polskich pracodawców przedstawiono w podziale według kryterium wielkości przedsiębiorstw: mikro (do 10 pracowników); małe (10-49 pracowników); średnie (50-249 pracowników); duże (250 lub więcej pracowników).

⁸ IT, finanse i nieruchomości; energetyka & usługi komunalne; nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna; przemysł & surowce; transport, logistyka & motoryzacja; usługi komunikacyjne; dobra & usługi konsumpcyjne.

rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektora finanse i nieruchomości (26%) oraz energetyka i usługi komunalne (22%).

- W IV kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy z Centrum (28%) oraz Południa (+19%). Powiększanie zespołów planuje też 17% przedsiębiorców z Południowego Zachodu i 11% ze Wschodu. Najniższe prognozy rekrutacyjne deklarują pracodawcy z Północnego i Północnego Zachodu (odpowiednio +9% i 7%).

Polacy pracujący za granicą w 2022 r.

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport przedstawia wybrane wyniki badania ankietowego wśród emigrantów z Polski do Wielkiej Brytanii, Niemiec oraz Holandii. Z danych GUS wynika, że w tych krajach przebywa największa liczba migrantów zarobkowych z Polski. Badanie przeprowadzono w okresie od grudnia 2022 r. do stycznia 2023 r. na próbie 1000 respondentów w Wielkiej Brytanii, 1000 respondentów w Niemczech i 500 w Holandii.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: Wielka Brytania, Niemcy, Holandia

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Narodowy Bank Polski. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Struktura emigrantów pod względem roku rozpoczęcia obecnego pobytu różni się między krajami, jednak cechą wspólną dla każdej z badanych grup jest wysoki udział osób przebywających tam długookresowo. W przypadku Niemiec i Wielkiej Brytanii prawie połowa przyjechała do danego kraju w 2015 r. lub wcześniej. Odnośnie do Holandii prawie 70% emigrantów rozpoczęło obecny pobyt w tym kraju w 2017 r. lub później.
- Wśród emigrantów jest mniej więcej tyle samo kobiet co mężczyzn. W Wielkiej Brytanii obecnie jest nieco więcej kobiet – 55%, natomiast w Holandii ich udział wynosi 45%. Najbardziej zrównoważoną strukturę zarejestrowano w Niemczech – 49% kobiet i 51% mężczyzn.
- W każdym z ww. krajów największą grupę stanowią osoby w wieku 25-44 lata⁹. Jedynie w Niemczech zaobserwowano wyższy (20%) niż w pozostałych krajach (9%) udział osób

⁹ Analizowane grupy wiekowe: 18-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 lata.

powyżej 55. r.ż. Najwięcej młodych emigrantów (poniżej 35. r.ż.) przebywa w Wielkiej Brytanii – prawie 50%.

- We wszystkich trzech krajach zdecydowana większość badanych – 92% w Holandii, 80% w Wielkiej Brytanii i 77% w Niemczech – deklaruje wykonywanie pracy najemnej.
- W Niemczech Polacy pracują głównie w przemyśle, rolnictwie, handlu, budownictwie oraz hotelarstwie i gastronomii. W Wielkiej Brytanii dominuje zatrudnienie w przemyśle, hotelarstwie i gastronomii, a w Holandii – w rolnictwie i przemyśle.
- W 2022 r. wynagrodzenie minimalne brutto w Niemczech wynosiło 12 euro za godzinę, w Holandii – 10,14 euro, a w Wielkiej Brytanii – 9,5 funta. Biorąc pod uwagę średnie deklarowane przez Polaków tygodniowe liczby przepracowanych godzin, daje to co najmniej 2026 euro brutto miesięcznie w Niemczech, 1815 euro w Holandii i równowartość 1889 euro w Wielkiej Brytanii.
- Porównanie wysokości wynagrodzeń w wybranych sektorach gospodarki w omawianych krajach emigracji i w Polsce wskazuje na utrzymujące się ponad dwukrotne różnice w wynagrodzeniach brutto. Najmniejsza różnica dotyczy rolnictwa, największa zaś – budownictwa, transportu, hotelarstwa i gastronomii.
- Główną przyczyną wyjazdów do wszystkich trzech analizowanych krajów są wyższe wynagrodzenia za granicą. Powód ten najczęściej wskazywali emigranci w Holandii (64%). Innymi motywacjami były: brak pracy, niezadowolenie z pracy, przyjazd do rodziny, nauka języka.
- Wśród deklarowanych powodów możliwego powrotu do Polski emigranci z Wielkiej Brytanii najczęściej wskazywali brak pracy (57%), a w Holandii i Niemczech – sytuację rodzinną (odpowiednio 51% i 37%). Inne podawane przyczyny to: zdrowie, poziom wynagrodzenia, niezadowolenie z pracy (warunki pozapłacowe), sytuacja mieszkaniowa, emerytura, formalności pobytowe/pracownicze, postawa ludności lokalnej, nauka/studia.

Oferty pracy w Polsce (sierpień 2023, XL edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w sierpniu 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

- W sierpniu 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 292,8 tys. nowych ofert pracy – o 2,0% więcej niż miesiąc wcześniej i o 7,0% mniej w porównaniu z sierpniem 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży prawnej (+24%). Spadek odnotowano natomiast w branżach: HR (-35%), IT (-29%), finanse (-20%), marketing i sprzedaż (-11%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: specjalista ds. ochrony danych osobowych (50%), doradca podatkowy (44%), radca prawny (39%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: dyrektor finansowy / CFO (-66%), HR Business Partner (52%), rekruter (44%) oraz dyrektor marketingu/sprzedaży (-42%).
- W sierpniu 2023 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,4 benefitu, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (84% vs 86% w lipcu 2023 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 67% vs 65%). 57% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (54% w lipcu 2023 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 62% ofert pracy (vs 64% miesiąc wcześniej).
- W sierpniu 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,5 wymagania, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (80%), odpowiedniego wykształcenia (41%), znajomości języka obcego (40%) oraz dyspozycyjności (38%).

Z Polski do Niemiec. Nowe trendy ukraińskiej migracji uchodźczej

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania sondażowego, które dotyczą ukraińskiej migracji uchodźczej, zrealizowanego w dniach 4-21 sierpnia 2023 r. metodą wywiadów online CAWI. Respondentami badania byli obywatele Ukrainy, dobrani za pomocą bazy kontaktowej uchodźców z Ukrainy (celowy dobór próby), którzy po 24 lutego 2022 r. przyjechali do Polski, a następnie przeprowadzili się do Niemiec. Wywiady w języku ukraińskim przeprowadzono na próbie liczącej łącznie N = 400 dorosłych (18+) obywateli Ukrainy, którzy w momencie sondażu znajdowali się na terenie Niemiec – osób korzystających z ochrony tymczasowej w Niemczech i przebywających w różnych miastach Niemiec (m.in. Berlin, Monachium, Frankfurt, Kolonia, Dusseldorf, Regensburg, Bochum, Freiburg, Memmelsdorf, Kersbach, Bamberg, Herzogenaurach, Lippstadt).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: Niemcy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

EWL oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wśród respondentów dominowały kobiety (91%). Ponad połowę ankietowanych (53%) stanowiły osoby w wieku do 35 lat. 36% badanych przyjechało do Niemiec z jednym dzieckiem, a co dziesiąty – z dwójgiem dzieci. Odsetek respondentów z wykształceniem wyższym i wyższym niepełnym wyniósł 73%. Blisko co drugi uchodźca z Ukrainy (47%) deklaruje znajomość języka angielskiego przynajmniej na poziomie komunikatywnym. Ponadto co czwarty uchodźca (24%) potwierdza znajomość języka niemieckiego, a nieznacznie mniej (22%) – języka polskiego.
- Średnia długość pobytu badanych w Polsce przed wyjazdem do Niemiec wynosiła 4 miesiące: 52% zrealizowało decyzję o przeprowadzeniu się z Polski do Niemiec w ciągu pierwszych 3 miesięcy pobytu; 32% spędziło w Polsce od 4 do 6 miesięcy; dłużej niż pół roku przebywało w naszym kraju 16% obywateli Ukrainy, a krócej niż miesiąc – 17%.
- Największy wpływ na decyzję o przeniesieniu się z Polski do Niemiec stanowiło posiadanie tam przyjaciół i znajomych (43%), a także kwestie finansowe – atrakcyjniejsze niż w Polsce świadczenia socjalne (42%). Innymi czynnikami były możliwość gromadzenia większych oszczędności (38%) oraz oferta pracy z wyższym wynagrodzeniem (27%). W przypadku 26% respondentów głównym powodem opuszczenia Polski stały się lepsze perspektywy rozwoju ich dzieci w Niemczech. Dla 16% obywateli Ukrainy główną przyczyną kontynuacji migracji była przekonanie o większym ogólnym bezpieczeństwie w Niemczech w porównaniu z Polską.
- Ponad połowa ukraińskich uchodźców (52%) integruje się w Niemczech poprzez uczestnictwo w kursach językowych, 43% – poprzez kontakt ze społecznością lokalną, 23% – poprzez nawiązywanie kontaktu z rodzicami dzieci w szkołach lub przedszkolach. Tylko 1% respondentów zadeklarowało, że nie integruje się w trakcie pobytu w Niemczech.
- 41% ukraińskich uchodźców, którzy wyjechali z Polski do Niemiec, podjęło pracę w naszym kraju po wybuchu wojny. Fakt ten sugeruje, że w istotnej mierze z Polski do Niemiec wyjechały te osoby, które nie podjęły zatrudnienia w naszym kraju.
- 31% uchodźców z Ukrainy znalazło już zatrudnienie w Niemczech, a 46% planuje podjąć pracę.

- Brak znajomości języka niemieckiego (26%) oraz wysokie świadczenia socjalne (24%) to główne bariery w aktywizacji zawodowej uchodźców z Ukrainy, którzy wyjechali z Polski do Niemiec. 9% badanych przyznaje, że nie podejmuje pracy, ponieważ jest w stanie utrzymać się z własnych oszczędności. Z kolei 6% respondentów zadeklarowało, że nie może podjąć zatrudnienia z powodu stanu zdrowia lub traum i doświadczeń wojennych. Jedynie 4% wskazało na skomplikowane procedury legalizacyjne jako barierę aktywności zawodowej w Niemczech.
- Obywatele Ukrainy zadeklarowali, że przed wybuchem wojny pracowali w różnych branżach i sektorach w swoim kraju. Najczęściej byli zatrudnieni w pracy biurowej (14%), handlu i sprzedaży (12%) oraz zajmowali stanowiska menedżerskie lub kierownicze (11%). 9% badanych to wysoko wykwalifikowani specjaliści, a 8% – uczniowie i studenci. Łącznie 5% stanowią przedstawiciele ochrony zdrowia – lekarze, ratownicy i pielęgniarki.
- Co trzeci zatrudniony obywatel Ukrainy (34%), pracując w Polsce po wybuchu wojny, wykonywał pracę fizyczną lub techniczną. Z kolei 19% podjęło pracę w sprzedaży i handlu, a 17% – w sektorze usług (w tym w hotelarstwie i gastronomii). Odsetek respondentów zatrudnionych w rolnictwie wyniósł 3%.
- 26% obywateli Ukrainy, którzy wyjechali z Polski do Niemiec, podjęło pracę w sprzedaży i handlu, 22% – w sektorze usług, 13% pracuje fizycznie lub wykonuje zawody techniczne, a 7% znalazło zatrudnienie w sektorze rolniczym.
- 38% respondentów przyznaje, że po opłaceniu wszystkich wydatków związanych z pobytem w Niemczech zostaje im ponad 500 euro miesięcznie. Z kolei 28% badanych deklaruje, że zostaje im od 301 do 500 euro miesięcznie. Warto zaznaczyć, że w przypadku poprzednich badań (sierpień 2022 r.) 59% obywateli Ukrainy wskazało, że po opłaceniu wszystkich wydatków związanych z pobytem w Polsce, zostaje im więcej niż 500 zł miesięcznie.
- 35% ankietowanych chciałoby zatrzymać się w Niemczech na co najmniej rok, a tylko 9% – na stałe. Z kolei 39% ukraińskich uchodźców planuje wrócić do Ukrainy w bliższej lub dalszej przyszłości. 4% badanych zamierza wyjechać do innego kraju niż Ukraina, Niemcy czy Polska, natomiast 22% nie podjęło jeszcze decyzji.
- Głównym powodem skłaniającym ukraińskich uchodźców do rozważenia dłuższego pobytu w Niemczech (59% wskazań) jest satysfakcja z zatrudnienia. Drugi w kolejności powód (45%) to sytuacja w Ukrainie (trwająca wojna). 40% badanych zaznacza, że motywującym ich czynnikiem jest perspektywa otrzymania pozwolenia na pobyt stały. Dla co trzeciego uczestnika badania ważne są także: kontynuowanie wsparcia dla uchodźców (32%), możliwość sprowadzenia rodziny (30%) oraz stabilizacja życia prywatnego (28%). 24% respondentów podkreśla większą integrację z niemieckim niż polskim społeczeństwem jako istotny czynnik zachęcający do pozostania w tym kraju.
- Kluczowym czynnikiem motywującym do powrotu do Polski dla połowy respondentów (50%) jest satysfakcjonujące zatrudnienie, podobnie jak wyższe wynagrodzenie (49%).

Niepowodzenie zawodowe w Niemczech (27%) także może skłonić ukraińskich uchodźców do powrotu do Polski. Możliwość sprowadzenia rodziny do Polski (26%) oraz ułożenie życia prywatnego (23%) to kolejne powody, dla których obywatele Ukrainy rozważyliby powrót do Polski.

- Wśród czynników motywujących do powrotu do Ukrainy po zakończeniu wojny ukraińscy uchodźcy wskazują przede wszystkim realną perspektywę członkostwa w NATO (60%) i UE (55%). Czynnikiem rodzinnym (możliwość połączenia się z rodziną, która pozostała w Ukrainie – 59%), a także ekonomicznym (zwiększenie poziomu wynagrodzenia oraz poprawa warunków pracy – 55%) to kolejne istotne powody, dla których ukraińscy obywatele rozważyliby powrót do ojczyzny po zakończeniu wojny. 35% przyznaje, że istotnym czynnikiem motywującym do powrotu do Ukrainy są ulgi podatkowe i tanie kredyty. Z kolei 30% respondentów wskazuje na wsparcie rządu w odbudowie czy odzyskaniu mieszkania lub domu, a co czwarty badany (26%) – na ułatwienia w otwarciu i prowadzeniu działalności gospodarczej.

Polacy a podwyżki. Jak (i czy) dbamy o swoje wynagrodzenie?

Charakterystyka publikacji

Publikacja prezentuje wyniki badania, które dotyczyły finansów Polaków w czasach inflacji. Badanie zostało przeprowadzone w marcu 2023 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. metodą wywiadów online (CAWI) na próbie 1470 Polaków w wieku 18-65, z czego 85% to osoby pracujące, a 15% – niepracujące. 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

- 40% mężczyzn i 51% kobiet deklaruje, że obecna pensja nie zapewnia im bezpieczeństwa. Zaledwie 5% pracowników określa swoje obecne wynagrodzenie jako zdecydowanie zadowalające.
- Wśród głównych przyczyn niezadowolenia ankietowani wymieniają przede wszystkim brak wzrostu pensji przy wzroście inflacji (64%) oraz niewystarczające środki na oszczędzanie na przyszłość (49%).
- 35% respondentów deklaruje, że otrzymało podwyżkę wynagrodzenia w ciągu ostatnich 6 miesięcy, 26% osób z kolei na taki wzrost wynagrodzenia mogło liczyć

w ciągu ostatniego roku, a 19% – w ciągu dwóch lat. Co dziesiąty badany podwyżkę otrzymał ponad 3 lata temu, a 1 na 10 respondentów nie otrzymał jej nigdy.

- 56% badanych starało się o podwyżkę w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Taki krok wykonało 56% kobiet i 55% mężczyzn.
- O podwyżkę najczęściej ubiegali się przedstawiciele i przedstawicielki pokolenia Z (64%), a w najmniejszym stopniu o podniesienie pensji zabiegały osoby reprezentujące pokolenie silver (42%).
- 34% badanych otrzymało pozytywną decyzję o przyznaniu podwyżki, jednak miało to być zrealizowane dopiero po jakimś czasie od rozmów z pracodawcą (dłużej niż miesiąc po rozmowie). 30% osób otrzymało podwyżkę już od najbliższej wypłaty po wystosowanej prośbie. 19% respondentów musiało zmierzyć się z odmową przyznania podwyżki, ale pracodawca podał argumenty i wskazał, co musi się zdarzyć, by podwyżka była przyznana w przyszłości. Z kolei aż 17% pracowników starających się o zwiększenie swojego wynagrodzenia dostało odmowę bez podania przyczyn.
- 1/4 badanych podjęła rozmowę o podwyżce z pracodawcą po osiągnięciu sukcesu lub wysokich wyników w pracy. Dokładnie tyle samo pracowników udało się na spotkanie w tej sprawie z uwagi na wyższe zarobki innych osób na podobnych stanowiskach.
- Wzrost kompetencji – nowy certyfikat lub szkolenie – były argumentem przy prośbie o podwyżkę dla 20% badanych, a dla 19% motywacją stały się informacje rynkowe o pracodawcach przyznających podwyżki w trakcie inflacji. Wśród pozostałych powodów znalazły się: awans lub otrzymanie dodatkowych obowiązków w pracy (18%), wzrost zadłużenia (10%), alternatywna, bardziej atrakcyjna oferta pracy od innego pracodawcy (9%), otrzymanie kredytu hipotecznego (7%) oraz pojawienie się dziecka w rodzinie (5%).
- Polacy pytani o przyczyny starania się o podwyżkę w ostatnich 12 miesiącach zgodnie podają jako główny powód inflację, która wpłynęła na ich koszty życia – takie uzasadnienie podało 72% badanych. Z kolei 36% respondentów jako powód prośby o zwiększenie ich wynagrodzenia wskazało długą przerwę od ostatniej podwyżki.
- Zasady, na jakich przyznaje się podwyżki i premie, wbrew pozorom nie są jasne dla wszystkich pracowników. Tylko 4 na 10 z nich wskazuje, że zna i rozumie te zasady. Niemal 1/3 pracowników deklaruje, że nie ma w tym zakresie odpowiedniej wiedzy, a podobna liczba badanych nie ma na ten temat zdania.
- 36% badanych pracowników deklaruje, że ma dostateczną wiedzę, jak skutecznie negocjować podwyżkę z pracodawcą. Brak takiej pewności wyraża z kolei 27% respondentów. Pewnych swoich umiejętności w tym zakresie jest 32% badanych.
- Najczęściej wysokie umiejętności negocjacyjne deklarują przedstawiciele grupy wiekowej 35-44 lata (35%), a najrzadziej, co ciekawe, pokolenie Z (29%) i pokolenie silver (28%). Nieco częściej pewni swoich kompetencji w tym zakresie są mężczyźni (33%) niż kobiety (30%).

- 37% respondentów badania Pracuj.pl zaznacza, że ich pracodawca nie zakomunikował im jasno i transparentnie, jakie cele muszą oni osiągnąć, by otrzymać podwyżkę. Co znamienne, takiego komunikatu częściej zabrakło badanym kobietom (40%) niż mężczyznom (33%).
- 7 na 10 badanych uważa, że jeśli w swoich zadaniach osiągają zadowalające efekty, to pracodawca pierwszy powinien zaproponować bonus lub podwyżkę. Taki postulat częściej płynie ze strony kobiet (73%) niż mężczyzn (68%).
- 51% badanych deklaruje, że zdarzyło im się samodzielnie zainicjować rozmowę o podwyżce. Rozmowy te na własną rękę częściej podejmowali mężczyźni (53%) niż kobiety (49%).
- 62% badanych jest zdania, że dodatkowe niewielkie bonusy pieniężne lub benefity pozapłacowe otrzymywane od przełożonego są wskazówką, że docenia on ich pracę.
- 56% respondentów uważa, że jeśli zdecyduje się na zmianę pracodawcy, otrzyma lepsze zarobki w nowym miejscu pracy.

Quiet quitting¹⁰ – zagrożenia i szanse

Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje analizę zjawiska quiet quittingu – autorzy badają m.in. czym ono jest i dlaczego się pojawia – oraz jego specyfikę w polskich firmach.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Medicover. Więcej informacji w **Publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- Powodami quiet quittingu są m.in.: nikłe szanse na rozwój, brak osoby zachęcającej do rozwoju, niepostrzeżenie pracownika jako osoby, niezrozumienie oczekiwań pracodawcy, wypalenie zawodowe, niedostrzeżenie wpływu dodatkowego wysiłku na karierę, niedopasowanie możliwości pracownika i wymagań pracodawcy, brak jasnych oczekiwań wobec pracownika, nieefektywna organizacja pracy.

¹⁰ Quiet quitting, czyli ciche odchodzenie, nie oznacza porzucenia pracy, lecz wykonywanie jedynie tych obowiązków, do których wypełnienia pracownik jest zobowiązany w ściśle wyznaczonych godzinach. Medicover <https://ebook.medicoverbenefits.pl/wp-content/uploads/2023/05/ebook-quiet-quitting.pdf>, dostęp 23.09.2023.

- Wśród wypowiedzi polskich pracowników dominują trzy dodatkowe, specyficzne dla Polaków powody, uzasadniające wycofanie się z dodatkowego zaangażowania w pracy:
 - produktywność pracy, na którą wpływają m.in. metody pracy i inwestycje w technologie – pracujemy dużo, choć niekoniecznie efektywnie, i często nie znając cel i wyników swojej pracy;
 - kultura i sposób zarządzania. W polskich firmach wciąż obowiązuje hierarchiczna kultura zarządzania, a tym samym ograniczona autonomia i możliwości rozwoju,
 - warunki pracy, rozwoju i dbania o pracownika. Chociaż benefity, takie jak np. opieka medyczna, są dzisiaj w wielu firmach standardem, pracownik nie ma poczucia, że jego indywidualna praca jest doceniana.
- Do uniwersalnych rozwiązań, które może zastosować lider zespołu, aby przeciwdziałać temu zjawisku, należą m.in.: okazywanie zaufania pracownikom (również wtedy, gdy pracują poza biurem), celebrowanie osiągnięć, docenienie zaangażowania i dodatkowej pracy wykonywanej przez konkretnego pracownika, pokazywanie związku codziennej pracy pracownika z celem, na rzecz którego działa cała organizacja, finansowe docenienie i przejrzyste zasady nagród, przekazywanie pracownikom konstruktywnego feedbacku, poszanowanie work-life balance pracowników, danie pracownikom autonomii w realizacji zadań.
- Wśród działań, jakie dział HR może podejmować na rzecz zapobiegania zjawisku quiet quittingu w firmie, są: korzystanie z narzędzi do monitoringu nastrojów pracowników w organizacji, określenie i przestrzeganie transparentnych i spójnych zasad, które eliminują nieuzasadnione dysproporcje lub nierówne traktowanie, regularna analiza spójności płac, organizowanie w firmie spotkań z pracownikami, coaching liderów, dbanie o kulturę organizacyjną opartą na zaufaniu i zdrowych relacjach, feedback, a także szacunek do czasu, pracy i życia osobistego pracownika, również w roli lidera, promowanie inwestycji w rozwój pracowników, w tym reskillingu¹¹, czy sesji performance review¹².
- Działania, które może podejść pracownik, jeśli obserwuje u siebie potrzebę zwolnienia tempa, ułożenia zasad pracy tak, aby mieć lepszy balans między pracą a życiem, to: rozmowa 1:1 z liderem, przekazanie feedbacku przełożonemu w przypadku wpływu negatywnych doświadczeń na wyniki pracy, propozycja swoich potrzeb lub zaproponowanie rozwiązań, analiza potencjalnych skutków quiet quittingu.

¹¹ Reskilling – przekwalifikowanie się do innej pracy, roli, zawodu; może odbywać się w tej samej organizacji lub w trakcie zmiany pracy.

¹² Sesje performance review – spotkania liderów w trakcie procesu ocen rocznych, podczas których omawiane są wyniki zespołów i pracowników; celami takiej sesji są m.in.: kalibracja ocen, zebranie feedbacku od innych menedżerów.

Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality

Charakterystyka raportu

Celem badania przeprowadzonego przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) była ocena potencjalnego globalnego oddziaływania generatywnej sztucznej inteligencji, w szczególności GPT-4, na poszczególne zawody. Do analizy informacji wykorzystano zharmonizowane zbiory danych MOP, dotyczące około 7500 stanowisk.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Generatywna sztuczna inteligencja nie jest z natury ani dobra, ani zła, a jej wpływ społeczno-ekonomiczny będzie w dużej mierze zależał od sposobu zarządzania nią.
- Na poziomie globalnym 3,7% stanowisk o wysokim ryzyku automatyzacji jest zajmowanych przez kobiety, podczas gdy dla mężczyzn wskaźnik ten wynosi 1,4%.
- Wpływ automatyzacji na zatrudnienie różni się w zależności od poziomu dochodu kraju. W krajach o niskich dochodach tylko 0,4% ogółu zatrudnienia jest potencjalnie narażone na efekty automatyzacji, podczas gdy w krajach o wysokich dochodach udział ten wzrasta do 5,5%.
- Stanowiska biurowe wyróżniają się największym udziałem zadań podatnych na wpływ technologii GPT. Większość obowiązków (58%) na tych stanowiskach, takich jak organizacja spotkań, kopiowanie dokumentów, wystawianie faktur czy tłumaczenia, wykazuje co najmniej umiarkowaną podatność na automatyzację, przy czym około 1/4 wszystkich zadań jest szczególnie narażona na potencjalną automatyzację.
- W przypadku pozostałych grup zawodowych odsetek zadań szczególnie narażonych na automatyzację waha się w granicach 1-4%, a średnio ekspozycja nie przekracza 25%. W ich przypadku wykorzystanie technologii GPT prawdopodobnie przyczyni się do zwiększenia potencjału i korzyści związanych z produktywnością tych pracowników, a nie do ich wyparcia z rynku pracy.

Ethical digitalisation at work: From theory to practice

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound analizuje skutki, jakie niesie ze sobą wprowadzenie technologii cyfrowych w miejscach pracy. Badanie skupia się na analizie fundamentalnych praw i etycznych norm. Ze względu na złożoność i nowość badanego zagadnienia zastosowano podejście metod mieszanych – są to m.in. metoda delficka, pogłębione wywiady z przedstawicielami rządów, związków zawodowych i firm oraz case study.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej (bez Chorwacji)

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: studium przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Pomimo rosnącej świadomości w zakresie etycznych konsekwencji stosowania technologii cyfrowych dla pracy i zatrudnienia, większość inicjatyw politycznych dotyczących zagadnień etyki i cyfryzacji podchodzi do tych kwestii zbyt szeroko i w niewystarczającym stopniu odnosi się bezpośrednio do miejsc pracy. Niemniej poszczególne inicjatywy polityczne UE podkreślają znaczenie etyki w rozwoju i wykorzystaniu sztucznej inteligencji. Dokumenty, które zawierają takie odniesienia, obejmują *Europejską Strategię dotyczącą sztucznej inteligencji*, *Komunikat Komisji Europejskiej w sprawie skoordynowanego planu dotyczącego sztucznej inteligencji* oraz *Wytyczne etyczne dotyczące godnej zaufania sztucznej inteligencji*, opracowane przez grupę ekspertów wysokiego szczebla ds. sztucznej inteligencji.
- Z perspektywy pracownika rozwijająca się rewolucja cyfrowa może być źle postrzegana, ponieważ automatyzacja i cyfryzacja w coraz większym stopniu obejmują dziedzinę kognitywną. Istnieją obawy dotyczące kwestii własności i przywłaszczania wiedzy pracowników zdobytej w wyniku praktyki i doświadczenia zawodowego, a ta wiedza daje pracownikom poczucie tożsamości, przynależności oraz dumy z wykonywanej pracy. Zatrudnieni boją się również utraty nabytych umiejętności. Obawy etyczne często dotyczą również potencjalnych naruszeń związanych z bezpieczeństwem danych i prywatnością, zwłaszcza w zakresie zarządzania pracą w oparciu o dane i monitorowania pracowników.
- Wykorzystanie nowych technologii cyfrowych może przyczynić się do odciążenia pracowników, co widać w handlu detalicznym i logistyce biznesowej.

- Akcent na kwestie etyczne jest częściej kładziony w krajowych strategiach SI niż w krajowych strategiach cyfryzacji. Te ostatnie głównie koncentrują się na korzyściach płynących z cyfryzacji pod względem wzrostu gospodarczego i innowacji. Tylko w niektórych krajach odnoszą się również do kwestii etycznych.

Przykładowo w Holandii krajowa strategia cyfryzacji ma na celu ułatwienie dialogu, wspieranie badań i podnoszenie świadomości na temat kwestii etycznych we współpracy z różnymi interesariuszami. W tym celu opracowano m.in. kodeks etyczny dotyczący zarządzania cyfrowego w instytucjach publicznych. W kontekście sztucznej inteligencji, holenderskie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Stosunków między Królestwami (Dutch Ministry of the Interior and Kingdom Relations) zleciło kilku zespołom badawczym (Vrije Universiteit Brussel, Tilburg University, Eindhoven University of Technology oraz Netherlands Institute for Human Rights) opracowanie wytycznych mających na celu korygowanie dyskryminujących algorytmów oraz określenie wymagań technicznych, prawnych i organizacyjnych dotyczących rozwoju i wykorzystywania aplikacji opartych na sztucznej inteligencji zarówno w instytucjach publicznych, jak i prywatnych organizacjach.

W strategii cyfryzacji Danii kwestie etyczne stanowią jej istotny element. Strategia zwraca uwagę na ciągłą potrzebę „zajmowania się i omawiania kwestii etycznych i dylematów”. W tym celu, w ramach wdrażania strategii, Duńska Rada Etyki Danych (Danish Data Ethics Council) będzie kontynuować swoją pracę, tworząc forum do dyskusji nad kwestiami etycznymi wynikającymi z wykorzystywania nowych technologii oraz projektując narzędzia, które pomogą firmom korzystać z danych w sposób etyczny i odpowiedzialny.

Szczególnie proaktywne jest podejście przyjęte przez hiszpański rząd. Większość z jego wielu, powiązanych ze sobą, inicjatyw jest częścią wdrażania krajowej strategii AI, np.:

- inicjatywa „sandbox” mająca na celu opracowanie praktycznych wytycznych i narzędzi do opracowywania i wykorzystywania systemów sztucznej inteligencji wysokiego ryzyka oraz zbadanie zgodności tych systemów z planową ustawą o sztucznej inteligencji,
 - opracowanie godnego zaufania znaku AI (jako znaku jakości) dla produktów z dziedziny sztucznej inteligencji nieobarczonych wysokim ryzykiem i zgodnych z europejskimi ramami regulacyjnymi,
 - utworzenie krajowej agencji nadzoru nad sztuczną inteligencją odpowiedzialnej za rozwój, nadzór i monitorowanie projektów związanych z sztuczną inteligencją,
 - powołanie rady doradczej ds. sztucznej inteligencji, która będzie udzielać rządowi rekomendacji w zakresie działań mających na celu zapewnienie bezpiecznego i etycznego wykorzystania SI w społeczeństwie.
- Inicjatywy promujące myślenie etyczne oraz dobre praktyki związane z projektowaniem i wykorzystywaniem technologii w miejscu pracy powinny być włączone do katalogu środków zawartych w krajowych strategiach cyfrowych

i sztucznej inteligencji. Korzystne byłoby włączenie kwestii etycznych do szerszych inicjatyw i polityk m.in. w zakresie edukacji cyfrowej, których celem jest wspieranie budowy potencjału ludzkiego w obszarze sztucznej inteligencji i reformowanie formalnego systemu edukacji. Etyka powinna być osadzona nie tylko w standardowych programach nauczania w zakresie informatyki i inżynierii, ale na wszystkich poziomach systemu edukacji.

- Kwestia braku zaufania do technologii stanowi dla interesariuszy, w tym przedsiębiorców, poważny problem. Włączenie inicjatyw skupiających się na etycznej cyfryzacji miejsca pracy do krajowych strategii w zakresie cyfryzacji i sztucznej inteligencji może pomóc zbudować to niezbędne zaufanie. Takie inicjatywy mogą obejmować kampanie podnoszące świadomość na temat korzyści płynących z etycznego projektowania i stosowania technologii, organizację programów edukacyjnych i szkoleniowych lub praktyczne wskazówki dla firm dotyczące wdrażania etycznego i skoncentrowanego na człowieku podejścia do projektowania i użytkowania technologii.

AI threatening jobs? Most workers say technology is an accelerant for career growth

Charakterystyka raportu

Publikacja przedstawia opinie i oczekiwania pracowników dotyczące wpływu technologii sztucznej inteligencji na ich pracę i życie osobiste. Ponadto próbuje odpowiedzieć na pytanie, czy ludzie odczuwają zagrożenie utratą pracy z powodu technologii. Badaniem objęto 7000 pracowników ze Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Australii, Niemiec.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Stany Zjednoczone, Wielka Brytania, Australia, Niemcy

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: studium przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 52% respondentów uważa, że sztuczna inteligencja doprowadzi do rozwoju ich kariery i awansu, a nie do utraty pracy. Co więcej, prawie połowa (47%) jest podekscytowana perspektywą obecności sztucznej inteligencji w miejscu pracy. Natomiast 39% ankietowanych obawia się jej wpływu na ich pracę.
- 59% respondentów stwierdziło, że posiada odpowiednie kompetencje, aby korzystać z najnowszej technologii. Przeciwnie uważa 17% badanych.

- Szkolenia z zakresu sztucznej inteligencji zajęły 3. miejsce w rankingu pięciu najbardziej pożądanych przez pracowników szkoleń. Pierwsze miejsce zajęły szkolenia z zakresu zarządzania i przywództwa, drugie – szkolenia dotyczące zdrowia i samopoczucia (wellbeing) oraz treningi mindfulness¹³. Na czwartym miejscu znalazły się sesje coachingowe oraz mentoring, a na piątym – kursy z zakresu IT i technologii.
- W Indiach zdecydowana większość (74%) respondentów wyraziła entuzjazm wobec potencjalnych zastosowań sztucznej inteligencji w miejscu pracy, co stanowi ponad dwukrotnie większy odsetek w porównaniu z Niemcami (36%).
- 56% respondentów w Indiach zadeklarowało, że obecnie korzysta z tej technologii w swojej pracy, co jest znacznie wyższym odsetkiem w porównaniu z wynikami badań przeprowadzonych w Australii (32%), Niemczech (24%), Wielkiej Brytanii (24%) i Stanach Zjednoczonych (29%).
- Możliwości uczenia się i rozwoju w obszarze sztucznej inteligencji były głównie dostępne dla pracowników umysłowych (20%). Natomiast tylko 6% pracowników fizycznych miało okazję uczestniczyć w takich szkoleniach.

¹³ Mindfulness to praktyka polegająca na ćwiczeniu umysłu w celu zachowania dobrego zdrowia, zwiększenia energii życiowej, oczyszczenia umysłu i rozwinięcia współczucia, cierpliwości czy innych pożądanych cech.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
08/2022	5,2%
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%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
08/2022	806,9
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
08/2022	447,6	359,3
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*	424,1	359,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS oraz *szacunków MRiPS (dot. danych za sierpień 2023).

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
08/2022	98 691
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*	92 802

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS oraz *szacunków MRiPS.

[<powrót>](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w sierpniu 2023 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	16 088
śląskie	10 011
dolnośląskie	9 432
łódzkie	7 945
pomorskie	7 319
małopolskie	6 945
wielkopolskie	5 844
zachodniopomorskie	5 613
kujawsko-pomorskie	4 279
podkarpackie	4 062
warmińsko-mazurskie	3 620
lubelskie	3 584
lubuskie	2 583
świętokrzyskie	2 214
podlaskie	1 849
opolskie	1 414

Źródło: opracowanie własne na podstawie szacunków MRiPS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
08/2022	6502,6
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
04/2022	6524,3
05/2023	6517,7
06/2023	6512,8
07/2023	6513,7
08/2023	6502,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
08/2022	6583,03
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

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 lipiec 2022 r. – lipiec 2023 r.¹⁴

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
07/2022	2,9%	6,1%	6,7%
08/2022	3,0%	6,1%	6,7%
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%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹⁴ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	2,5%
Czechy	2,7%
Polska	2,8%
Niemcy	2,9%
Słowenia	3,5%
Holandia	3,6%
Węgry	4,0%
Irlandia	4,1%
Bułgaria	4,6%
Luksemburg	5,2%
Belgia	5,5%
Rumunia	5,5%
Dania	5,6%
Austria	5,6%
Słowacja	5,8%
UE-27	5,9%
Portugalia	6,3%
Litwa	6,4%
UE-20	6,4%
Łotwa	6,6%
Cypr	6,7%
Chorwacja	6,8%
Szwecja	7,0%
Estonia	7,2%
Francja	7,4%
Finlandia	7,4%
Włochy	7,6%
Grecja	10,8%
Hiszpania	11,6%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,6%
Malta	8,1%
Litwa	8,4%
Holandia	8,6%
Łotwa	8,7%
Czechy	9,8%
Irlandia	10,8%
Polska	11,2%
Dania	11,5%
Austria	11,6%
Węgry	12,0%
Belgia	12,2%
UE-20	13,8%
UE-27	13,9%
Francja	16,2%
Szwecja	18,1%
Finlandia	18,4%
Luksemburg	18,5%
Estonia	18,7%
Portugalia	19,2%
Słowacja	19,9%
Włochy	22,1%
Grecja	23,2%
Hiszpania	27,0%
Niemcy	5,6%
Malta	8,1%
Litwa	8,4%
Holandia	8,6%

* brak danych dla Rumunii

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	2,4%
Niemcy	2,7%
Polska	2,8%
Czechy	3,4%
Słowenia	3,4%
Holandia	3,7%
Irlandia	3,9%
Węgry	4,0%
Bułgaria	4,6%
Łotwa	4,7%
Belgia	4,9%
Austria	5,2%
Rumunia	5,2%
Luksemburg	5,3%
Słowacja	5,8%
Dania	5,9%
UE-27	6,2%
Litwa	6,2%
Portugalia	6,6%
Finlandia	6,6%
UE-20	6,8%
Cypr	7,1%
Francja	7,3%
Estonia	7,4%
Szwecja	7,4%
Chorwacja	7,5%
Włochy	8,7%
Hiszpania	13,2%
Grecja	13,5%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)