

Kontakt dla mediów:

e-mail: [media@parp.gov.pl](mailto:media@parp.gov.pl)

Informacja prasowa

Warszawa, 23.04.2024 r.

## **Trendy i zmiany na rynku pracy. Analiza raportu PARP**

**Stabilny poziom stopy bezrobocia, otwarte rekrutacje w firmach i chęć podnoszenia kwalifikacji przez polskich pracowników. W raporcie „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” opracowanym przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości ukazuje się obraz dynamicznego krajobrazu na rodzimym i globalnym rynku pracy.**

Sytuacja na rynku pracy jest zależna od wielu czynników. Wpływają na nią nie tylko lokalne i globalne warunki gospodarcze, ale także polityka państwa, które może wprowadzać różne regulacje, stymulacje lub ograniczenia. Ponadto, globalne tendencje ekonomiczne, takie jak automatyzacja, cyfryzacja czy zmiany w międzynarodowej polityce handlowej, również mają bezpośredni wpływ na poziom zatrudnienia i rodzaje dostępnych miejsc pracy. Te zmienne tworzą skomplikowany obraz rynku, który jest ciągle poddawany analizie przez ekonomistów i decydentów.

Raport PARP „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” rysuje obraz polskiego rynku pracy, który z jednej strony zachowuje stabilność, z drugiej dynamicznie reaguje na globalne zmiany. W lutym tego roku stopa bezrobocia w Polsce, według danych unijnego urzędu statystycznego Eurostatu, utrzymywała się na niskim poziomie 2,9%, stanowiąc wyraźny kontrast do średniej unijnej wynoszącej 6% (państwa członkowskie UE-27). To świadczy o silnej pozycji kraju na tle Europy, ale także o wyzwaniach, z którymi boryka się polski rynek pracy.

Natomiast z danych GUS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2024 r. wyniosła 5,4%. Miesiąc do miesiąca pozostała bez zmian, a rok do roku była niższa o 0,2 p.p. Ponownie najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwie podkarpackim (9,0%), warmińsko-mazurskim (8,8%) i świętokrzyskim (8,1%), a najniższe – w województwie wielkopolskim (3,3%), śląskim (3,9%) oraz mazowieckim (4,3%).

### **Czy polski rynek jest stabilny?**

Mimo inflacji, 28% polskich przedsiębiorców planuje zwiększenie zatrudnienia. Jednocześnie, z powodu malejącej liczby pracowników z Ukrainy, wzrasta zapotrzebowanie na siłę roboczą z innych regionów, takich jak Białoruś, Mołdawia czy kraje azjatyckie. Niemal połowa firm sygnalizuje gotowość do podniesienia wynagrodzeń, co jest odpowiedzią na rosnące oczekiwania pracowników.

Z drugiej strony 18% pracowników deklarujących chęć zmiany pracy – to taki sam odsetek jak w poprzednim roku. Z najnowszych danych wynika, że polscy pracownicy coraz bardziej

skupiają się na rozwijaniu swoich kwalifikacji zawodowych. Jak pokazuje raport „Barometr Polskiego Rynku Pracy”, 55% badanych deklaruje zainteresowanie zdobywaniem nowych umiejętności, co może świadczyć o próbie dostosowania się do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy.

Źródło: Personnel Service, data publikacji 27.03.2024, link do raportu [Barometr Polskiego Rynku Pracy I półrocze 2024](#).

W Polsce, proces zmiany kariery zawodowej, znany jako reskilling, zdaje się być bardziej popularny niż rozwój na obecnym stanowisku. Reskilling polega na przekwalifikowaniu się do zupełnie nowego zawodu lub nauce umiejętności potrzebnych w zupełnie nowej dziedzinie. Warto zauważyć, że sześć na dziesięciu pracujących Polaków przeszło już taką transformację.

Natomiast upskilling to proces podnoszenia już posiadanych kwalifikacji, który pozwala na lepsze wykonywanie obecnych obowiązków lub awans w ramach kariery. Mimo jego znaczenia, ponad 40% respondentów przyznało, że nigdy nie uczestniczyło w działaniach upskillingowych. Może to wskazywać na potrzebę większej świadomości i dostępności programów rozwoju zawodowego.

Źródło: aplikuj.pl, marzec 2024; link do raportu [Polacy gotowi do zmiany – reskilling i upskilling na rynku pracy \(marzec 2024\)](#).

## **„Zetki” na globalnym rynku pracy**

W obliczu dynamicznie zmieniającego się rynku pracy, coraz większe znaczenie dla pracodawców ma zrozumienie i dostosowanie się do preferencji młodszych pokoleń wkraczających w dorosłość zawodową. Pokolenie Z, które obecnie rozpoczyna swoją karierę, wnosi ze sobą nowe oczekiwania i wartości, które mogą zasadniczo różnić się od tych, które kierowały ich poprzednikami. Zrozumienie tych potrzeb i aspiracji staje się kluczowe nie tylko dla efektywnego pozyskiwania talentów, ale również dla budowania trwałych i produktywnych relacji pracowniczych.

Najnowsze badania przeprowadzone przez SHRM i Handshake rzucają światło na priorytety i oczekiwania młodych profesjonalistów z pokolenia Z, wkraczających na rynek pracy. Wyniki ankiet przeprowadzonych wśród 2 122 studentów i niedawnych absolwentów, a także 1 180 specjalistów HR w Stanach Zjednoczonych, ukazują wyraźny obraz tego, czego młode pokolenie szuka u potencjalnych pracodawców.

Młodzi ludzie wychodzący z uczelni wyższych wskazują elastyczność jako kluczowy element oferty pracy. Mimo że wielu z nich jest zainteresowanych początkowym etapem kariery w biurze, to aż 82% uważa, że możliwość pracy zdalnej powinna być standardem, a nie wyjątkiem. Pokolenie Z przykłada również dużą wagę do świadczeń emerytalnych. 65% respondentów przyznało, że nie zaakceptowałoby pracy, która nie oferuje takich świadczeń. Wskazuje to na rosnącą świadomość młodych ludzi o potrzebie zabezpieczenia na przyszłość, już na samym początku ich kariery zawodowej. Ważnym aspektem jest też zgodność wartości

z potencjalnym pracodawcom. Deklaruje to aż 65%, jednak tylko 43% oczekuje, że pracodawcy będą publicznie wyrażać swoje stanowisko w kwestiach społecznych.

Źródło: link do raportu [Gen Z brings new expectations to the workplace \(February 2024\)](#).

[Więcej informacji znajduje się w raporcie „Rynek pracy, edukacja, kompetencje”.](#)

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pt. „Usługa infobrokeringu na potrzeby realizacji projektu Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską

