

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Kwiecień 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 30 marca do 28 kwietnia 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

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)

IT – technologie informacyjne

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 (kwiecień 2023)

Raport przygotowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

przez: Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., <https://iarp.edu.pl>.

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 marcu 2023 r. wyniosła 5,4%**. W porównaniu z lutym 2023 r. spadła 0,1 p.p., a w porównaniu z marcem 2022 r. – o 0,4 p.p.
- **W końcu marca 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 846,9 tys. bezrobotnych**, tj. o 17,9 tys. (2,1%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 55,2 tys. (6,1%) mniej niż w marcu 2022 r.
- **W marcu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 96,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 2,9 tys. ofert (3,1%) więcej niż w lutym 2023 r. i o 43,7 tys. (31,1%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2023 r. wyniosło 6516,8 tys.** W porównaniu z lutym 2023 r. spadło o 0,1% (o 9,5 tys. osób), a r/r wzrosło o 0,5% (o 31,9 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2023 r. wyniosło 7508,34 zł.** W porównaniu z lutym 2023 r. wzrosło o 6,3%, a r/r – o 12,6%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lutym 2023 r. wyniosła 6,0%** (-0,1 p.p. m/m; -0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,6%** (bz. m/m; -0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym okresie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,8%¹** (bz. m/m; bz. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,4%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

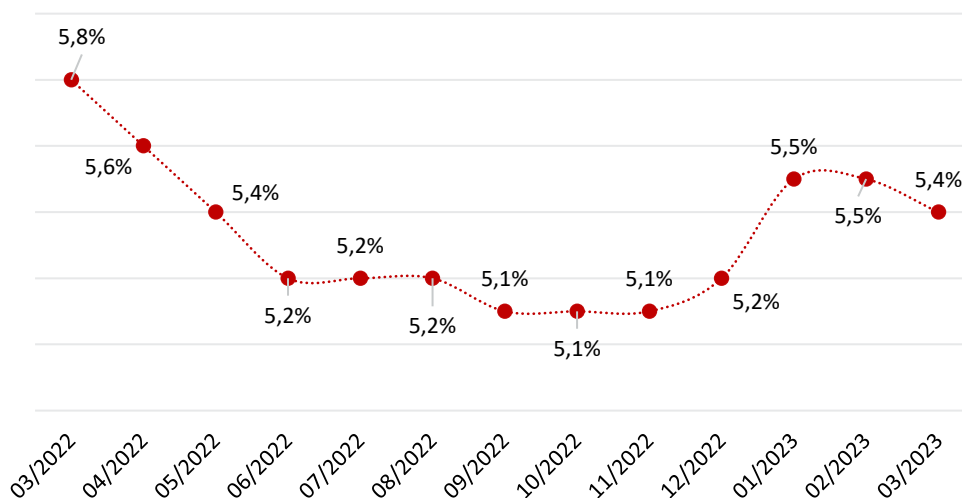
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w marcu 2023 r. wyniosła **5,4%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w marcu 2023 r. wyniosła 5,4%. W porównaniu z poprzednim miesiącem spadła 0,1 p.p., a r/r – o 0,4 p.p. (Wykres 1).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 28.04.2023.

W marcu 2023 r. stopa bezrobocia spadła w 15 z 16 województw i zależnie od regionu wahała się od 3,1 do 9,2%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,2%), podkarpackim (9,0%) i lubelskim (8,2%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,1%), śląskim (3,9%) oraz mazowieckim (4,3%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 14 województwach – najbardziej w podkarpackim (o 0,8 p.p.), natomiast w województwach opolskim i warmińsko-mazurskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu marca 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 846,9 tys. osób. W porównaniu z lutym 2023 r. ich liczba spadła o 17,9 tys., tj. o 2,1%, a w porównaniu z marcem 2022 r. – o 55,2 tys., tj. o 6,1% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 449,4 tys. vs 397,4 tys. mężczyzn (Wykres 3).

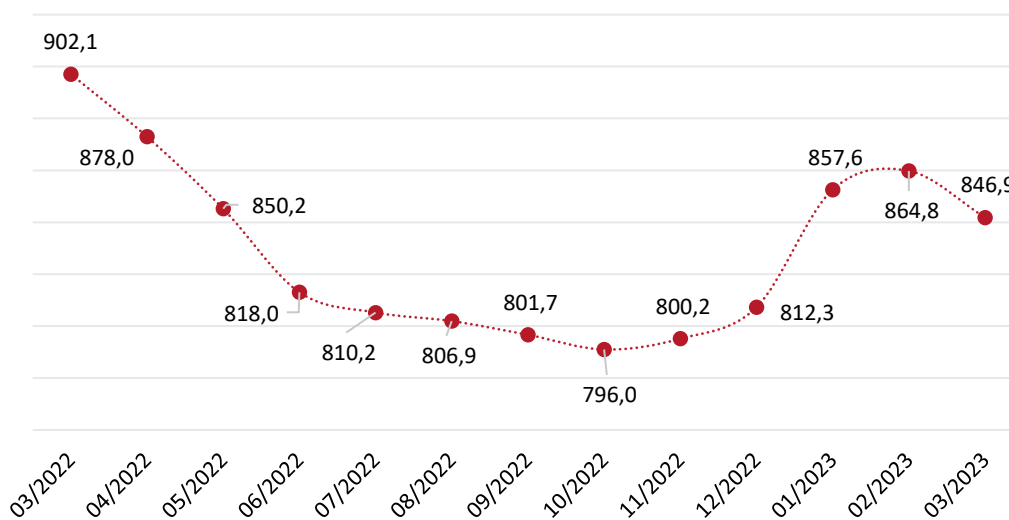
Na koniec marca 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (119,3 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (16,8 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu marca 2023 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

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

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

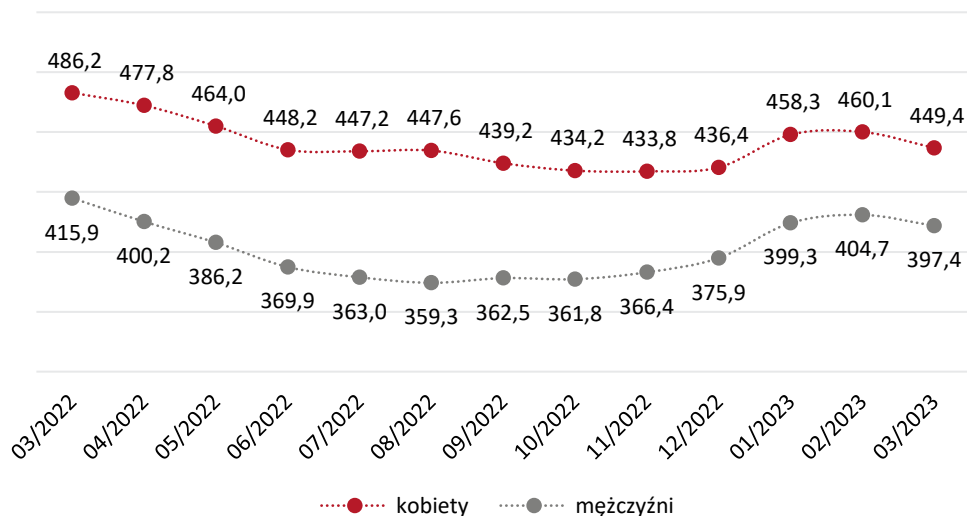
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 28.04.2023.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.04.2023.

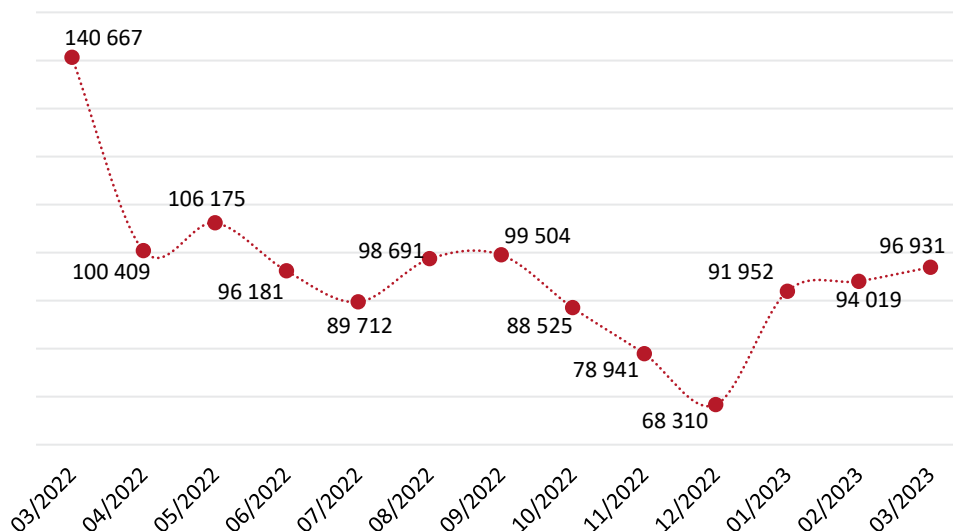
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec marzec 2023 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18–24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18–24 lata
dolnośląskie	56 607	29 632	3 251	26 975	2 359
kujawsko-pomorskie	58 087	33 721	4 443	24 366	3 077
lubelskie	62 094	30 994	4 340	31 100	4 462
lubuskie	16 758	9 165	1 141	7 593	776
łódzkie	57 352	28 955	3 248	28 397	2 853
małopolskie	67 769	37 084	5 077	30 685	4 580
mazowieckie	119 319	59 301	6 497	60 018	6 552
opolskie	21 675	12 133	1 514	9 542	942
podkarpackie	70 333	36 571	4 565	33 762	4 654
podlaskie	32 104	14 443	1 837	17 661	2 030
pomorskie	45 573	27 196	3 995	18 377	2 407
śląskie	68 678	37 141	4 221	31 537	3 396
świętokrzyskie	35 260	17 787	2 254	17 473	2 197
warmińsko-mazurskie	43 332	23 323	3 376	20 009	2 319
wielkopolskie	50 046	28 933	4 361	21 113	3 094
zachodniopomorskie	41 881	23 056	2 565	18 825	1 909

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.04.2023.

W marcu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 94,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 0,7 tys. ofert (0,7%) więcej niż w lutym 2023 r. i o 46,6 tys. (32,7%) mniej r/r (Wykres 4).

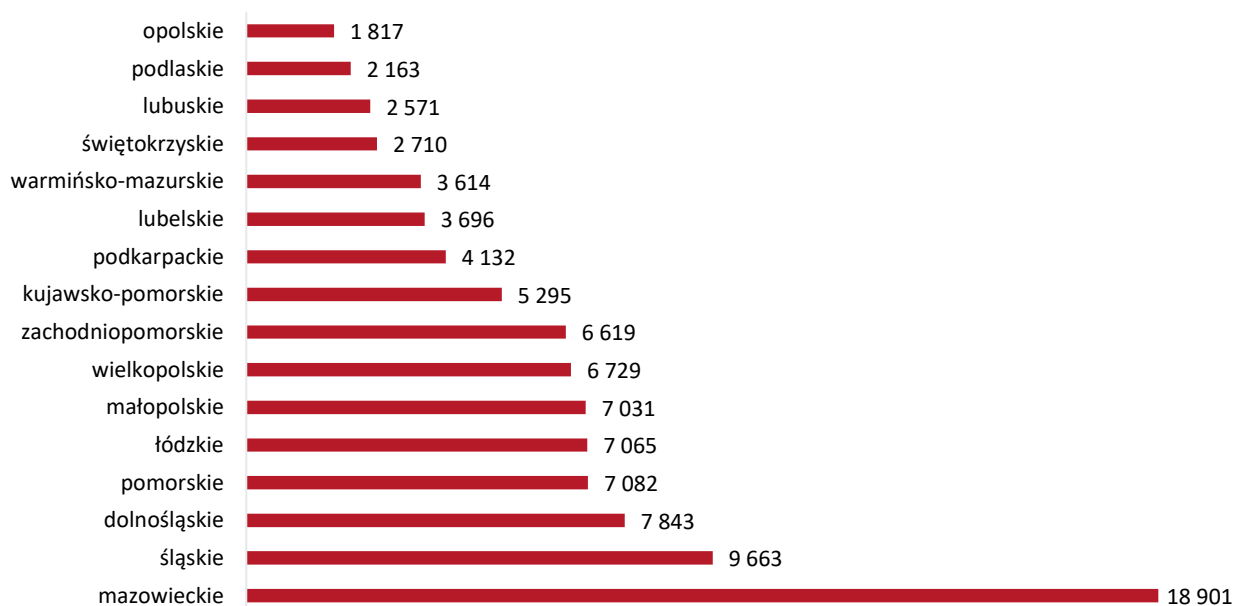
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie marzec 2022 r. – marzec 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.04.2023.

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

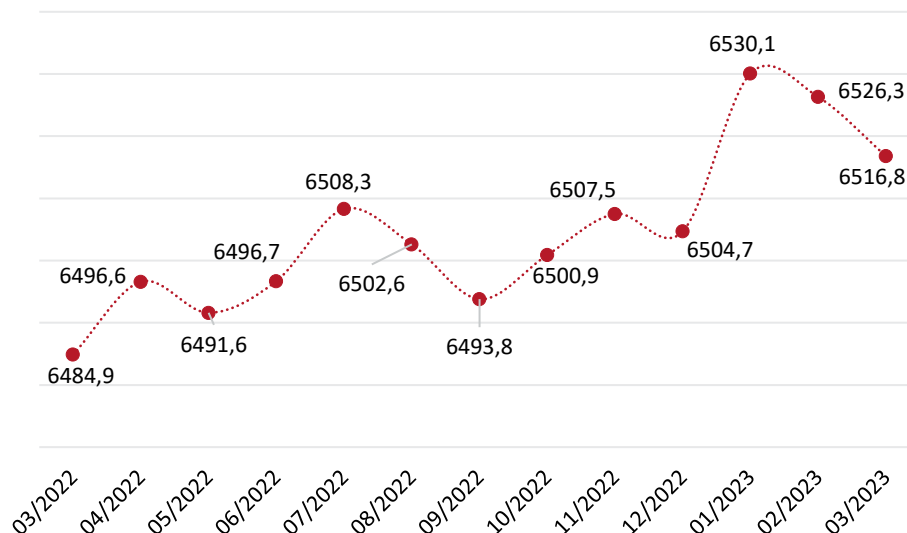
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w marcu 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.04.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2023 r. wyniosło 6516,8 tys. osób i było niższe o 9,5 tys. (0,1%) w porównaniu z marcem 2022 r. i wyższe r/r o 31,9 tys. (0,5%).

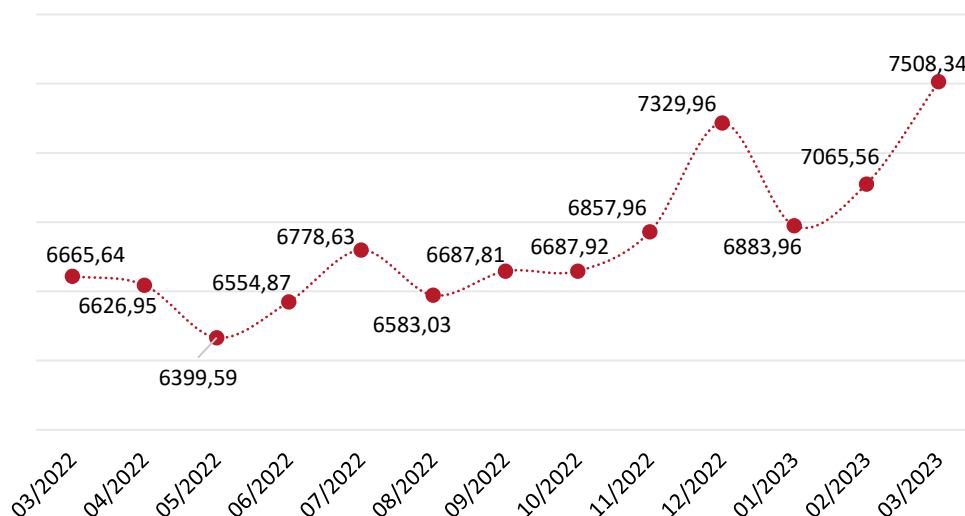
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie marzec 2022 r. – marzec 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 28.04.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2023 r. wyniosło 7508,34 zł. W porównaniu z lutym 2023 r. wzrosło o 6,3%, a w ujęciu rocznym – o 12,6%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 28.04.2023.

Europejski rynek pracy

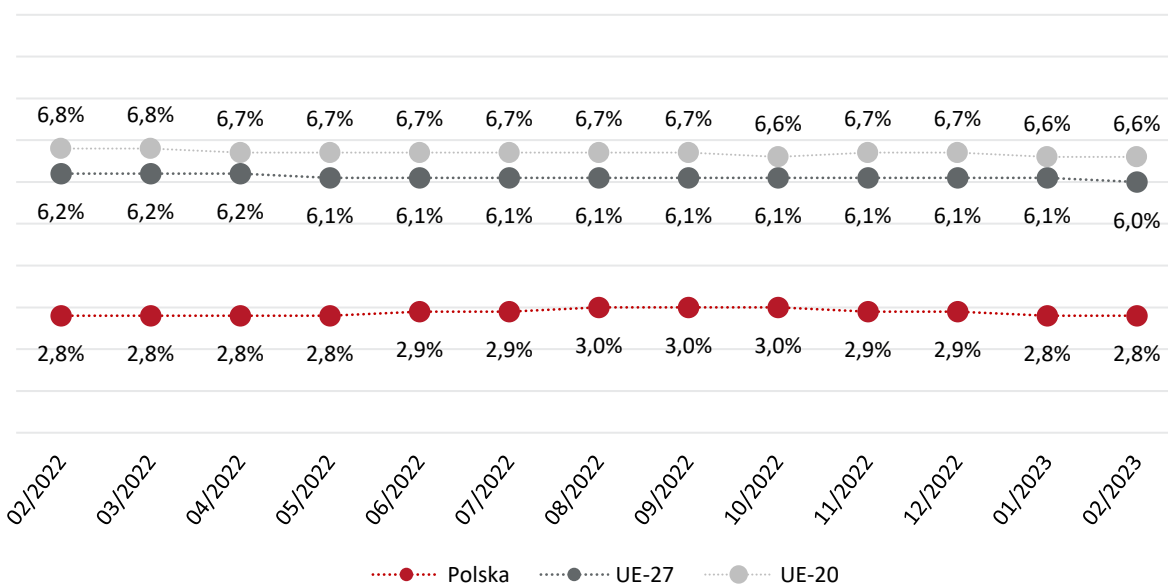
Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w lutym 2023 r.
wyniosła **6,0%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lutym 2023 r. wyniosła 6,0%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i o 0,2 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20)² w styczniu 2023 r. wyniosła 6,6% (bz. w porównaniu ze styczniem 2023 r. i o 0,2 p.p. mniej r/r).

W Polsce w lutym 2023 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,8%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i rokiem.

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

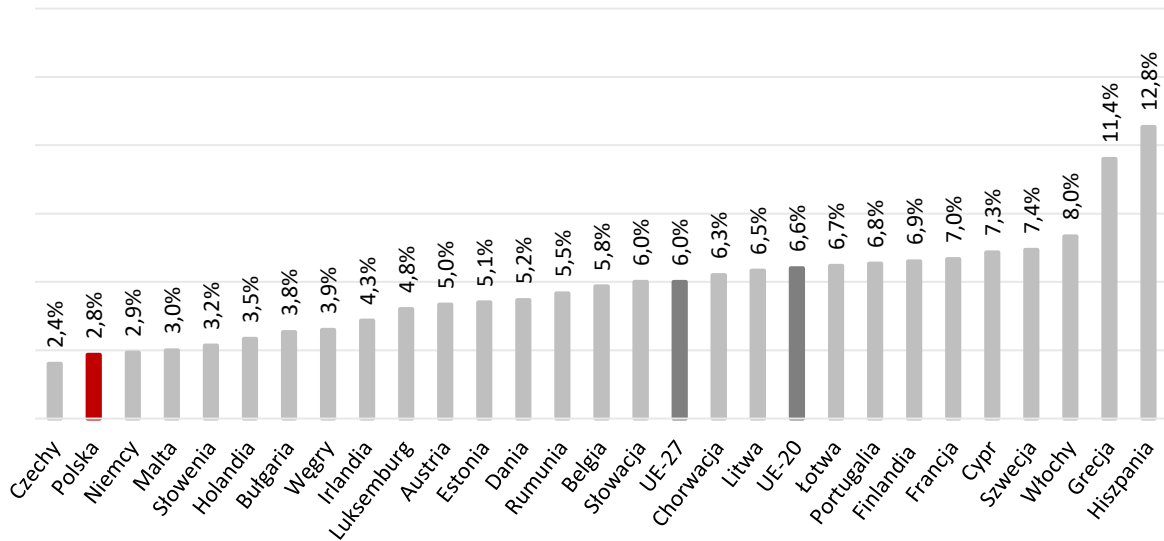


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.04.2023.

Według danych Eurostatu w lutym 2023 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,8%), Grecji (11,4%) i we Włoszech (8,0%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,4%), Polsce (2,8%) oraz w Niemczech (2,9%). (Wykres 9).

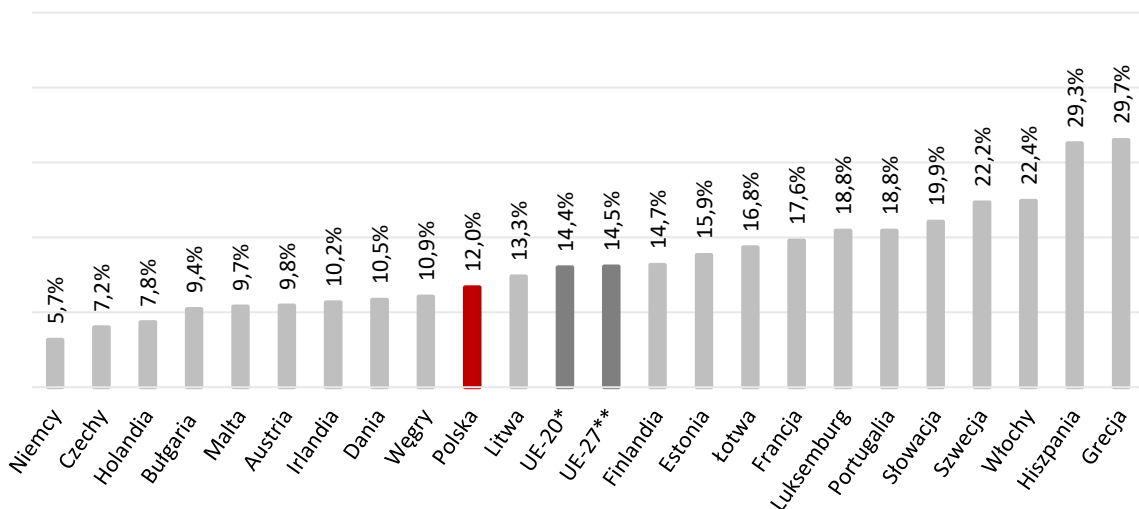
² Od 1 stycznia 2023 r. do strefy euro należy także Chorwacja.

³ Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.04.2023.

W lutym 2023 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,5% w UE-27 (spadek o 0,1 p.p. m/m) i 14,4% w strefie euro (UE-20) (bz. m/m⁴). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,7%), Czechach (7,2%) oraz Holandii (7,8%), a najwyższe – w Grecji (29,7%), Hiszpanii (29,3%) i we Włoszech (22,4%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,0% (bz. m/m).

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w lutym 2023 r.⁵

* brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Słowenii

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.04.2023.

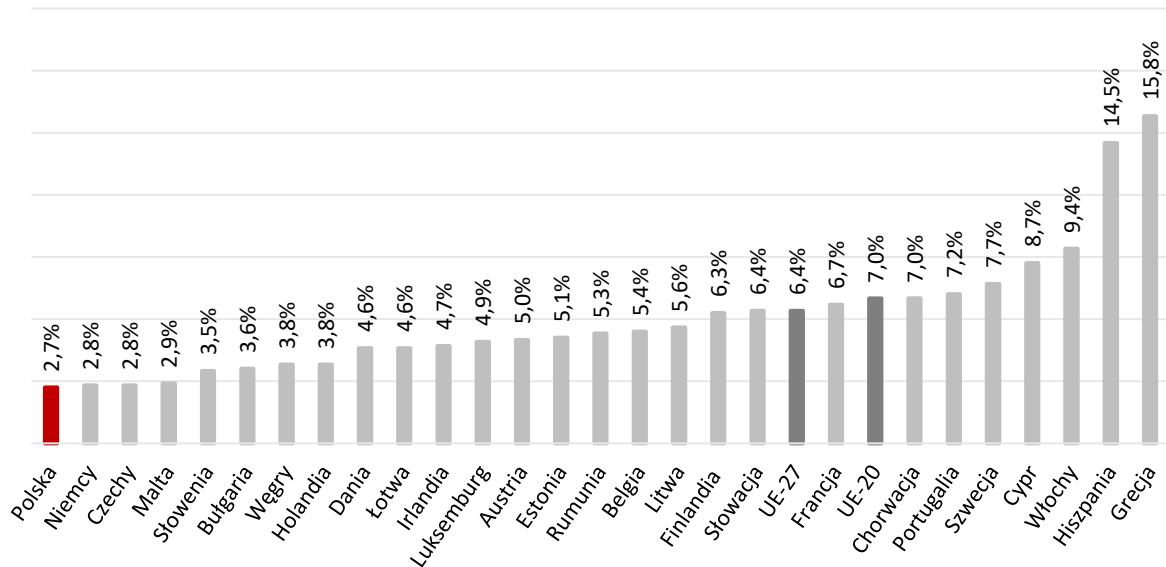
⁴ W odniesieniu do zaktualizowanych danych za grudzień 2022 r.

⁵ Dane wyrównane miesięcznie.

W lutym 2023 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,4% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (bz. m/m).

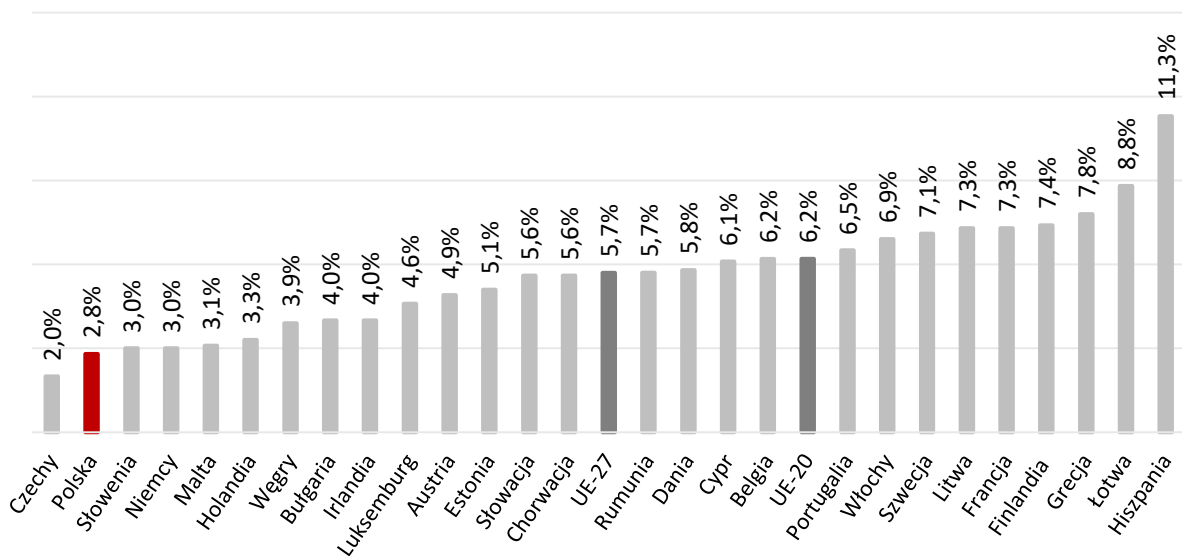
W strefie euro (UE-20) stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,0% (-0,1 p.p. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,2% (bz. m/m).

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



Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.04.2023.

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



Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.04.2023.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁶

- 84% badanych firm nie miało problemów z rekrutacją pracowników, co stanowi wyraźną zmianę w porównaniu z ubiegłym rokiem, kiedy odsetek ten wyniósł 54%. Polski rynek pracy
- 74,7% firm, które borykały się z trudnościami w rekrutacji w ostatnich miesiącach, jako główną przyczynę tego problemu wskazuje niewystarczającą liczbę odpowiednich kandydatów do pracy. 32,9% pracodawców zwraca uwagę na rozbieżności między wymaganymi umiejętnościami na danym stanowisku a umiejętnościami kandydatów, którzy aplikowali na dane stanowisko, a 25,3% – na wygórowane oczekiwania finansowe osób poszukujących pracy.
- W marcu 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 325,5 tys. nowych ofert pracy – o 9,5% więcej niż miesiąc wcześniej i o 9,6% mniej w porównaniu z marcem 2022 r.
- W ciągu 9 miesięcy od wybuchu wojny znacząco poprawiły się integracja uchodźców z Ukrainy na polskim rynku pracy oraz ich samodzielność ekonomiczna. Wciąż jednak ok. 20% z nich pozostaje w bardzo trudnej sytuacji finansowej.
- Migranci przedwojenni częściej niż uchodźcy deklarują chęć pozostania w Polsce na stałe (55% wobec 19%).
- Globalne prognozy zatrudnienia w II kw. 2023 r. pozostają na wysokim poziomie. 41% pracodawców planuje zatrudnić nowych pracowników, 17% chce zmniejszyć zatrudnienie, 39% zamierza utrzymać poziom zatrudnienia na dotychczasowym poziomie, a 3% nie określiło planowanych zmian. Najwyższe prognozy zatrudnienia zadeklarowali pracodawcy z Panamy (+41%), Kostaryki (+38%) i Gwatemali (+38%), natomiast najniższe – z Polski (+8%), Grecji (+7%) i Węgier (+2%). Globalny i europejski rynek pracy
- W 2022 r. 1/3 pracodawców w UE twierdziła, że niedobory kadry pracowników ograniczają ich zdolność do świadczenia usług i produkcji. Przykładowo 6,0% przedsiębiorstw w UE miało problemy ze znalezieniem pracowników, którzy posiadaliby specjalistyczne umiejętności w zakresie ICT, co oznacza wzrost o 3,4 p.p. w porównaniu z 2014 r.

⁶ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Barometr Rynku Pracy, 17. edycja

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia ocenę obecnej sytuacji na rynku pracy z perspektywy pracodawców i pracowników, w tym: plany rekrutacyjne pracodawców i plany zawodowe Polaków, wzajemne oczekiwania obu stron dotyczące wynagrodzeń, czynniki zachęcające do kontynuowania pracy w obecnej firmie, reskilling z perspektywy pracowników i pracodawców. Publikacja wzbogacona jest o opinie ekspertów i przedstawicieli pracodawców. Badanie zrealizowano w dniach 3 – 9 lutego 2023 r. metodą CATI wśród przedstawicieli małych, średnich i dużych firm. Próbę pracodawców N = 511 dobrano w kwotach dla wielkości zatrudnienia dla firm małych (10-49 pracowników), średnich (50-249 pracowników) oraz dużych (250+ pracowników), z uwzględnieniem miejsca prowadzenia działalności oraz branży firmy. Badanie pracowników metodą CAWI zrealizowano w terminie 9 lutego – 14 września 2023 r. za pomocą SW Panel na próbie N = 550 (Polki i Polacy w grupie wiekowej 18-67 lat, zgodnie z rozkładem płci, wieku i klasy wielkości miejscowości).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Gi Group. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 84% badanych firm nie miało problemów z rekrutacją pracowników, co stanowi wyraźną zmianę w porównaniu z ubiegłym rokiem, kiedy odsetek ten wyniósł 54%.
- 74,7% firm, które borykały się z trudnościami w rekrutacji w ostatnich miesiącach, jako główną przyczynę tego problemu podaje niewystarczającą liczbę odpowiednich kandydatów na rynku, co oznacza wzrost o niemal 9 p.p. w porównaniu z 2022 r. Co trzeci pracodawca (32,9%) wskazał na rozbieżności między wymaganymi umiejętnościami na danym stanowisku a umiejętnościami kandydatów, którzy na nie aplikowali. W porównaniu z zeszłym rokiem mniejszym problemem stały się zbyt wygórowane oczekiwania finansowe osób poszukujących pracy – wymieniło je 25,3% pracodawców, co oznacza spadek o 21 p.p. wobec 2022 r.
- Najczęściej wybieranym rozwiązaniem problemu niedoboru pracowników jest podnoszenie wynagrodzeń, na co zdecydowało się 34,2% badanych firm. 32,9% pracodawców proponuje swoim pracownikom dodatkowe godziny pracy jako

sposób na rozwiązanie tego problemu. Co piąte przedsiębiorstwo decyduje się na nawiązanie współpracy ze szkołami i uczelniami. 16,5% firm zatrudnia pracowników z Ukrainy, a 15,2% przeprowadza kampanie rekrutacyjne w celu pozyskania pracowników.

- W porównaniu z rokiem 2022 nastąpił minimalny spadek odsetka firm deklarujących zamiar zwiększenia zatrudnienia (16% vs 17,9%). Pracodawcy są natomiast coraz bardziej zainteresowani utrzymaniem poziomu zatrudnienia bez konieczności rekrutacji nowych pracowników – odsetek firm deklarujących takie plany wzrósł aż o 11 p.p. i wyniósł 77,9%.
- Do zwiększenia zatrudnienia w II kw. 2023 r. bardziej skłonne są duże firmy – takie plany deklaruje co czwarta z nich, podobnie jak w roku ubiegłym. Częściej niż w zeszłym roku zatrudnienie planują zwiększyć firmy małe (wzrost o 6 p.p.). Znacząco rzadziej natomiast powiększenie kadr rozważają średnie przedsiębiorstwa – tutaj widzimy spadek o niemal 13 p.p. w porównaniu z 2022 r.
- Zdecydowanie rzadziej niż rok wcześniej planują zwiększenie zatrudnienia pracodawcy z sektora handlowego (11,9% vs 22,2%) i przemysłowego (12,6% vs 28,4%), natomiast powiększenie personelu mają w planach sektor publiczny (21,7% vs 9,5%) oraz usługi (17,9% vs 15,8). W większości branż, poza sektorem publicznym, można spodziewać się utrzymania obecnego poziomu zatrudnienia, przy czym firmy będą skupiać się na zatrzymaniu obecnej kadry bez prowadzenia dodatkowych rekrutacji.
- 46,4% firm planujących rekrutację chce zatrudnić pracowników niższego szczebla. Odsetek ten jest niższy o 22,1 p.p. względem 2022 r. Spadł również odsetek firm planujących zatrudnienie na stanowiska zarządcze (10,2% vs 11,5%). Jednocześnie o 24,6 p.p. r/r wzrosło zapotrzebowanie na pracowników średniego szczebla (z 48,3 do 72,9%).
- Pomimo pogorszenia sytuacji gospodarczej i wzrostu inflacji wydaje się, że pracownicy nie mają większych obaw związanych z bezpieczeństwem zatrudnienia niż rok temu. 56,4% stwierdziło, że nie obawia się zwolnienia, 27,1% ma takie obawy, a 16,5% nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.
- Utraty pracy bardziej obawiają się kobiety – 29,5% vs 24,7% mężczyzn.
- Najmłodszy Polacy (w wieku 18-24 lata) wykazują największą pewność zatrudnienia – 63% deklaruje brak obaw (12 p.p. więcej niż w 2022 r.). Niepokój odnośnie tej kwestii wyraża tylko 28% z nich.
- Obawa o utratę zatrudnienia wyraźnie maleje wraz ze wzrostem zarobków – brak obaw deklaruje niemal 78% osób zarabiających powyżej 7000 zł netto miesięcznie i tylko 35% osób zarabiających poniżej 1999 zł netto.
- Handlowcy odczuwają znacznie większy niepokój co do swojego zatrudnienia niż rok wcześniej (47,2% w porównaniu z 30,7% w 2022 r.). Najspokojniejsze o pracę są osoby zatrudnione w sektorze usług (tylko 23% martwi się ewentualnym zwolnieniem).

Pracownicy fizyczni także nie wyrażają większych obaw o bezpieczeństwo swojego zatrudnienia – utraty pracy obawia się niespełna 20,3% z nich w porównaniu z 26,2% w roku poprzednim. Zauważalny jest natomiast duży wzrost obaw wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze – aż 35,4% z nich boi się zwolnienia, podczas gdy jeszcze rok wcześniej było to nieco ponad 23,2%.

- W roku 2023 odnotowano wzrost zainteresowania zmianą miejsca pracy w porównaniu z rokiem 2022 (39,8% vs. 33,6%). Jednocześnie, odsetek osób niezainteresowanych zmianą pracy w 2023 r. wyniósł 43,3%, co oznacza niewielki wzrost rok do roku (43,2%). Warto dodać, że w ostatnich latach najwyższy odsetek osób niezainteresowanych zmianą pracy został odnotowany w lipcu 2020 r. i wyniósł wówczas 82,0%.
- Przeglądanie portali z ogłoszeniami jest najbardziej rozpowszechnionym sposobem poszukiwania nowego pracodawcy wśród osób obawiających się utraty pracy lub zamierzających ją zmienić (63,9% odpowiedzi). Znalezienie pracy poprzez sieć znajomych (w tym systemy poleceń pracowniczych w firmach) to drugi co do popularności sposób na poszukiwanie nowego pracodawcy (43,1%). 39,5% respondentów szuka pracy poprzez aplikacje, a 38,8% – poprzez media społecznościowe (np. LinkedIn, Facebook). Samodzielne wyszukuje oferty w zakładkach Kariera na stronach internetowych firm 34,5% ankietowanych.
- Coraz więcej pracodawców w procesach rekrutacyjnych wykorzystuje popularne portale pracy (51,1% vs 41,9%), znacznie częściej niż rok temu (45%, +10 p.p. r/r) decydują się też na pomoc urzędów pracy. Duża liczba przedsiębiorstw wybiera rekrutację wewnętrzną – 38% z nich zamierza szukać kandydatów na nowe stanowiska wśród własnych pracowników, co stanowi wzrost o 12 p.p. w stosunku do ubiegłego roku. Odwrotną tendencję odnotowano w przypadku poleceń pracowników (4,5% vs 26,2%), rekomendacji znajomych (15,9% vs 33,8%) i rekrutacji poprzez własną stronę internetową (10,6% vs 30,8). Firmy rzadziej stawiają także na portale społecznościowe (14,5%, spadek o 5 p.p.).
- Prawie 1/3 przedsiębiorstw zatrudnia obecnie pracowników z zagranicy. W 89% przypadków są to Ukraińcy, którzy znajdują zatrudnienie w podmiotach różnej wielkości i w każdym sektorze. Co trzecia firma ma wśród swojej kadry obywateli innych krajów bloku wschodniego, a niemal co piąta – osoby pochodzące z pozostałych państw europejskich. Zaledwie 6% firm zatrudnia obywateli państw Azji, Afryki czy Ameryki Południowej; najczęściej znajdują oni pracę w sektorze publicznym, najrzadziej – w przemyśle.
- W 2023 r. odsetek pracowników zadowolonych z obecnego miejsca pracy spadł do 66,4 z 72%, przy czym wzrosła liczba pracowników niezadowolonych, a zmniejszyła się liczba zdecydowanie zadowolonych. Niezadowolenie wzrosło we wszystkich grupach, niezależnie od płci, wieku, dochodów, stanowiska czy branży.

- Niewystarczające wynagrodzenie pozostaje głównym bodźcem motywującym pracowników do zmiany miejsca zatrudnienia. Taki powód wskazało 51,1% badanych, co stanowi wzrost o 8 p.p. względem badania z 2022 r. Co trzeci pracownik podaje brak możliwości awansu w swoim obecnym miejscu zatrudnienia jako krytyczny czynnik przy rozważaniu zmiany pracy. Rok wcześniej odsetek ten wyniósł 28%. Chęć samorealizacji jako powód zmiany pracy zadeklarowało 26,5% – to r/r o 8,1 p.p. mniej.
- Czynniki finansowe – podwyżki płac (88%) oraz wprowadzenie dodatkowych premii (82%) – najsilniej motywują zatrudnionych do pozostania w firmie. Szersza oferta benefitów pracowniczych również jest w takiej sytuacji ważnym czynnikiem wpływającym na decyzję o pozostaniu w obecnym miejscu zatrudnienia (71% – uatrakcyjnienie aktualnej oferty benefitów, 69% – wprowadzenie benefitów). Szkolenia i dofinansowanie edukacji (68%) oraz rola jasne ścieżki kariery (68%) także są stosowane przez pracodawców w celu zachęcania do kontynuowania pracy w ich firmie. 58% przedsiębiorców twierdzi, że możliwość pracy zdalnej ma istotne znaczenie, aby zachęcić pracownika, by pozostał w obecnym miejscu pracy.
- 42% respondentów rozważa opcję zmiany obecnej profesji. Kobiety są bardziej skłonne niż mężczyźni do zmiany ścieżki kariery (45% kobiet vs 39% mężczyzn). Również bardziej otwarci na zmianę zawodu są pracownicy o niższych kwalifikacjach (51,3%), a także osoby pełniące funkcje kierownicze (42,1%).
- Pracownicy byłoby bardziej skłonni do przebranżowienia się, jeśli mieliby gwarancję ze strony pracodawcy, że zapewni im stabilne zatrudnienie i umożliwi rozwój zawodowy (38,5%, w tym 44,7% obawiający się utraty pracy lub chcący ją zmienić). Drugim istotnym czynnikiem motywującym do zmiany zawodu są wszelkie działania ze strony pracodawcy, dzięki którym pracownicy zyskaliby więcej czasu na zdobywanie nowych kompetencji (34%, w tym 42,4%). Finansowanie lub dofinansowanie edukacji czy organizacja szkoleń przez pracodawcę mają nieco mniejsze znaczenie w kontekście motywowania pracowników do zmiany zawodu, aczkolwiek odsetek osób wskazujących na te czynniki jest wysoki (30,7%, w tym 39,6% obawiający się utraty pracy lub chcący ją zmienić).
- Wśród pracodawców, którzy deklarują trudności z rekrutacją, nieco ponad 6% podejmuje działania wspierające obecnych lub nowo pozyskanych pracowników w przebranżowieniu się.
- Odsetek pracowników postrzegających automatyzację jako zagrożenie rośnie i wynosi obecnie 44%, co oznacza wzrost o 10 p.p. r/r. Co trzecia z tych osób byłaby otwarta na zaakceptowanie automatyzacji, gdyby oznaczało to rozwój kariery zawodowej lub zmianę stanowiska (34%).

Niedobór Talentów w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki corocznego badania, którego celem jest określenie skali trudności w rekrutowaniu odpowiednich kandydatów do pracy. Publikacja przedstawia dane w podziale na sektory, regiony i wielkości organizacji, a także pokazuje z jakimi wyzwaniami mierzą się w firmy w ujęciu globalnym. Autorzy m.in. wskazują na najbardziej pożądane w organizacjach kompetencje i prezentują działania podejmowane przez pracodawców, aby zminimalizować problem niedoboru talentów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- 72% organizacji w Polsce ma trudności w obsadzaniu stanowisk pracy nowymi pracownikami o pożądanych kompetencjach. To o 2 p.p. więcej niż w 2022 r., ale mniej, niż wynosi średnia globalna (77%). Niedobór talentów w Polsce systematycznie pogłębia się. W 2013 r. wskaźnik niedoboru wynosił 32%.
- Z największymi wyzwaniami w zakresie niedoboru talentów zmagają się średnie i duże przedsiębiorstwa (po 74%).
- Najtrudniejszymi do znalezienia wśród kandydatów umiejętnościami są te z zakresu IT & analizy danych (27% firm). Na drugim miejscu znalazły się kompetencje sprzedaży & marketingu (24%), a następnie umiejętności techniczne (23%), obsługa klienta (22%) oraz logistyka & operacje (19%).
- Dla pracodawców jednym z głównych wyzwań jest pozyskanie pracowników, którzy posiadają pożądane umiejętności miękkie. Najczęściej brakuje osób, które są odporne na stres i łatwo się adaptują (34%), a także kandydatów, którzy potrafią myśleć krytycznie i analitycznie (33%). Trudno również znaleźć pracowników o wnikliwym spojrzeniu i chętnych do nauki (27%).
- Największe trudności z pozyskaniem pracowników w Polsce mają pracodawcy z obszaru usług komunikacyjnych – boryka się z tym 83% z nich. 75% pracodawców z sektora IT i technologii, 74% z przemysłu i organizacji zajmujących się surowcami, a także tyle samo organizacji z dziedziny nauk przyrodniczych i opieki zdrowotnej deklaruje trudności z pozyskaniem odpowiednich talentów. Podobne wyzwania stoją również przed organizacjami z sektora dóbr i usług konsumpcyjnych, transportu, logistyki i motoryzacji, gdzie odsetek ten wynosi 73%. Problemy z rekrutacją

pracowników o odpowiednich kwalifikacjach zgłaszają także firmy z sektora energetycznego i usług komunalnych (63%) oraz organizacje zajmujące się finansami i nieruchomościami (60%).

- 70% firm, które w badaniu wskazały na niedobór kandydatów o pożądanych umiejętnościach, planuje zainwestować w rozwój już zatrudnionych pracowników. Dodatkowo 48% firm zamierza zatrudnić nowe talenty na stałe, a 40% – tymczasowo.
- Pracodawcy, borykający się z niedoborem talentów, podejmują różne działania w celu przyciągnięcia i zatrzymania pracowników o pożądanych umiejętnościach. Najczęściej oferują większą elastyczność w zakresie miejsca lub czasu pracy (53%) oraz wyższe wynagrodzenie (42%). Ponadto starają się przyciągnąć nowe talenty np. poprzez zatrudnienie dojrzałych pracowników (32%) lub oferowanie bonusów (30%). Pracodawcy proponują też większą elastyczność w zakresie czasu (34%) i miejsca (31%) pracy, a także ustalają priorytety automatyzacji dla wybranych zadań lub procesów (18%). 17% firm obniża oczekiwania względem kandydatów.

Oferty pracy w Polsce (luty 2023, XXXV 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 marcu 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 marcu 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 325,5 tys. nowych ofert pracy – o 9,5% więcej niż miesiąc wcześniej i o 9,6% mniej w porównaniu z marcem 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży finansowej (+31%). Liczba ofert wzrosła również wśród zawodów medycznych (+8%). Spadek odnotowano dla branży HR (-22%), marketingu/sprzedaży (-15%), wśród zawodów prawnych oraz IT (po -13%). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników fizycznych (-27%).

- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiska: ratownik medyczny (72%) oraz księgowy/specjalista ds. rachunkowości (36%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: dyrektor finansowy/CFO (68%) oraz CIO/dyrektor IT (67%).
- W marcu 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 (86% vs 82% w lutym 2023 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 67% vs 69%). 58% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (51% w lutym 2023 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 52% ofert pracy (tyle samo, co miesiąc wcześniej).
- W marcu 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,5 wymagania, czyli o 0,1 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (82%), odpowiedniego wykształcenia (47%), znajomości języka obcego (38%) oraz dyspozycyjności (37%).

Nowoczesne formy zatrudnienia 2023

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badań dotyczących planów pracodawców w zakresie zatrudnienia pracowników tymczasowych i etatowych, trudności związanych z wprowadzaniem nowoczesnych form zatrudnienia⁷ oraz przyszłości takich form w Polsce. Przedstawiono też opinie pracowników na temat zatrudnienia na umowy inne niż umowa o pracę. Badanie przeprowadzono w okresie od września do grudnia 2022 r. Wśród respondentów znalazło się ponad 500 przedstawicieli firm korzystających z nowoczesnych form zatrudnienia oraz blisko 600 pracowników czasowych.

Informacje ogólne

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

Źródło

Hays. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Umowa o pracę nadal stanowi podstawę zatrudnienia w większości organizacji (94%).
- W 2023 r. odsetek firm planujących pozyskanie pracowników zewnętrznych wyniósł 56% i był o 23 p.p. niższy niż w 2021 r. Jest to jednak trend zrozumiący w kontekście

⁷ W raporcie nowoczesne formy zatrudnienia rozumiane są jako: praca tymczasowa, outsourcing procesów, projekty interimowe, B2B.

bieżącej globalnej sytuacji gospodarczej. Na rynku jest mniej pracy projektowej, zazwyczaj realizowanej w ramach zatrudnienia zewnętrznego.

- 82% firm zatrudnia pracowników na czas określony na podstawie umowy o pracę, 50% – na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, a 39% korzysta z kontraktów B2B. Umowa o pracę tymczasową jest wykorzystywana przez 33% firm, natomiast outsourcing procesów – przez 27% firm.
- 42% firm korzystających z nowoczesnych form zatrudnienia jako powód wskazuje chęć osiągnięcia większej elastyczności w zarządzaniu kosztami pracy. Na drugim miejscu z 40% wskazań uplasowały się konieczność pozyskania kompetencji niezbędnych do realizacji projektów oraz zwiększony popyt na produkty lub usługi firmy. Na trzecim miejscu znalazły się trudności z rekrutacją pracowników na etat (34% wskazań). Praca czasowa pozostaje też rozwiązaniem stosowanym w obliczu dłuższych nieobecności pracowników etatowych (m.in. zwolnień lekarskich oraz urlopów rodzicielskich) – takiej odpowiedzi udzieliło 19% ankietowanych firm.
- Pozaetatowa forma zatrudnienia bardzo często wynika z preferencji samych kandydatów – w szczególności ekspertów i interim managerów oraz specjalistów w dziedzinie nowych technologii. Czasowe zatrudnienie najczęściej dotyczy stanowisk związanych z IT (22%), produkcją i inżynierią (17%), administracją (10%) oraz obszarem finansowo-księgowym (9%)
- Zdaniem części pracodawców praca na określony czas będzie coraz popularniejsza. Wiąże się to ze wzrostem populacji tzw. giggersów, dla których praca projektowa jest bardzo atrakcyjna. Firmy coraz częściej będą poszerzać obszar geograficzny, na którym prowadzą działania rekrutacyjne, a kandydaci zaczną otwierać się na podjęcie współpracy z podmiotami prowadzącymi działalność w innych krajach. Dla wielu specjalistów stanie się to dodatkową motywacją do nawiązywania relacji B2B.
- Zatrudnienie poza etatem jest najczęściej wybierane przez pracowników czasowych wykonujących pracę umysłową. W większości są to osoby poniżej 30. r.ż. (66%), z doświadczeniem zawodowym nieprzekraczającym 3 lat (62%) oraz zajmujące stanowiska specjalistyczne (61%) lub asystenckie (32%).
- Motywacjami do podjęcia pracy czasowej są⁸: możliwość zdobycia doświadczenia (64%), atrakcyjniejsze wynagrodzenie (44%), większa elastyczność (33%), możliwość uczestniczenia w interesujących projektach (25%), możliwość pracy dla wybranych firm (22%), trudności w znalezieniu pracy stałej (19%), inne (9%).
- Doświadczenia pracowników czasowych pokazują, że nowoczesne formy zatrudnienia ułatwiają rozpoczęcie kariery (68%) oraz przyspieszają jej rozwój (47%). Co drugi specjalista z co najmniej 4-letnim doświadczeniem zawodowym dostrzega również,

⁸ Procenty nie sumują się do 100, ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi

że praca na określony czas pozytywnie wpłynęła na dynamikę wzrostu otrzymywanego wynagrodzenia.

- 82% respondentów dobrze lub bardzo dobrze ocenia warunki zatrudnienia w oparciu o umowy inne niż umowa o pracę. Większość (71%) utożsamia się z firmami, do których dołączyła na określony czas. Jednocześnie aż 92% wysoko ocenia swoje zaangażowanie w obecną pracę.

Sytuacja życiowa i ekonomiczna migrantów z Ukrainy w Polsce – wpływ pandemii i wojny na charakter migracji w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania przeprowadzonego wśród migrantów z Ukrainy – zarówno uchodźców, jak i osób, które do Polski przyjechały jeszcze przed wojną. W raporcie porównano różne aspekty sytuacji życiowej i aktywności na rynku pracy uchodźców oraz emigrantów przedwojennych. Badanie ankietowe zrealizowano za pomocą kwestionariuszy opracowanych w językach ukraińskim, rosyjskim lub polskim, w okresie od 26 września do 18 listopada 2022 r. W sumie uzyskano 3934 ankiety.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Pomiędzy migrantami, którzy przybyli do Polski przed wybuchem wojny, oraz uchodźcami utrzymują się duże różnice w strukturze demograficznej, w sytuacji na rynku pracy oraz planach pozostawania w Polsce. Kobiety stanowią znaczną większość wśród dorosłych uchodźców w Polsce (80% vs 54% wśród migrantów przedwojennych). Wśród wszystkich migrantów z Ukrainy dominują osoby z wyższym wykształceniem. Migranci przedwojenni cechowali się lepszą znajomością języka polskiego i częstszym zatrudnieniem (94% wobec 65% wśród uchodźców).
- Migranci przedwojenni deklarują chęć pozostania w Polsce częściej niż uchodźcy (55% vs 19%). Taka tendencja jest wynikiem m.in. zmian regulacyjnych wprowadzonych w Polsce w latach 2020–2021.
- W ciągu 9 miesięcy od wybuchu wojny znacząco poprawiła się integracja uchodźców z Ukrainy na polskim rynku pracy oraz ich samodzielność ekonomiczna. Wciąż jednak ok. 20% z nich znajduje się w bardzo trudnej sytuacji finansowej, co stanowi wyzwanie dla krajowej opieki społecznej. Osoby te mieszkają w ośrodkach zbiorowego

zakwaterowania lub w bezpłatnie udostępnionych nieruchomościach i żyją „z dnia na dzień”.

- Migranci najczęściej pracują w przemyśle i usługach niewymagających wysokich kwalifikacji. Wśród uchodźców największą grupę stanowią natomiast osoby wykonujące usługi dla gospodarstw domowych, ale jednocześnie stosunkowo wysoki był także odsetek pracujących w usługach wymagających wysokich kwalifikacji. Znaczna część imigrantów wykonuje inną pracę niż w Ukrainie. Około 1/3 migrantów sprzed wojny oraz 46% uchodźców ma poczucie, że pracują w Polsce poniżej swoich kwalifikacji.
- Możliwość znalezienia zatrudnienia jest mocno uzależniona od znajomości języka polskiego. Wśród uchodźców, którzy nie znają języka polskiego, pracowało tylko 50%, podczas gdy w grupie dobrze znającej polski – 82%.
- Postępujący proces adaptacji obywateli Ukrainy do życia i pracy w Polsce ułatwiłaby pomoc w postaci kursów języka polskiego, łatwiejszej legalizacji pobytu, pośrednictwa pracy czy ułatwień dotyczących nostryfikacji dyplomów.
- Przekazanie środków finansowych za granicę przez migrantów nie zmieniło się wśród osób, które przyjechały przed wojną – robi to ponad 60% z nich. Zmniejszyła się jednak wartość pojedynczych transferów przy jednoczesnym wzroście częstotliwości przekazów. W przypadku uchodźców odsetek osób przekazujących pieniądze na Ukrainę wynosi 28% i robią to bardzo często.
- Występuje duże zróżnicowanie regionalne w Polsce zarówno pod względem liczby migrantów z Ukrainy w relacji do liczby mieszkańców, jak i ze względu na cechy migrantów. Uchodźcy z Ukrainy najczęściej osiedlają się w województwach mazowieckim i dolnośląskim, a najwięcej pracujących migrantów można znaleźć na Pomorzu i w województwie dolnośląskim.

Pokolenie Z na rynku pracy. Postawy, priorytety, oczekiwania

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badań dotyczących oczekiwań i postaw wobec pracodawców i rynku pracy przedstawicieli pokolenia Z, czyli osób urodzonych po 1997 r. Badanie ogólnokrajowe przeprowadzono w okresie od 10 lutego do 19 marca 2023 r. na grupie blisko 1,3 tys. osób: uczniów, studentów i absolwentów szkół różnych typów, z wykorzystaniem metody ankietowej bezosobowej (ankieta online, ankieta pocztowa, ankieta audytoryjna, ankieta rozdawana) oraz metody wywiadu pogłębionego i zogniskowanego wywiadu grupowego (fokusowego).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Wyższa Szkoła Humanitas. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Przedstawiciele pokolenia osób urodzonych po 1997 r. ponad karierę i osiągnięcie sukcesów zawodowych stawiają cele związane z życiem prywatnym, w tym realizację własnych pasji i zamiłowań. Oczekują, że praca nie będzie im przeszkadzać w osiągnięciu tych celów, a wręcz przeciwnie, będzie stanowić czynnik ułatwiający ich osiągnięcie, np. poprzez umożliwienie podróżowania, rozwijanie zainteresowań, rozwój osobisty, czy też prowadzenie działań obywatelskich.
- Do wartości najczęściej wymienianych przez ankietowanych należą: szczęście (62%), rodzina (60%), możliwość realizowania pasji (56%), ekologia (51%), niezależność/wolność (51%), zdrowie (44%) i miłość (37%).
- Reprezentanci pokolenia Z oczekują od swoich pracodawców, iż będzie oni podzielali ich system wartości, wykazywali zrozumienie dla ich priorytetów życiowych, a także wspierali pracowników w ich działalności pozazawodowej: społecznej, obywatelskiej, charytatywnej.
- Wśród wartości, będących elementem kultury organizacyjnej miejsca pracy (aktualnego lub potencjalnego) respondentów, które mają dla nich największe znaczenie, badani wskazywali: sprawiedliwość (62%), szacunek (59%), tolerancję (55%), równouprawnienie (49%), uczciwość (44%) i wolność (37%).
- Wśród czynników mogących zniechęcić „zetkę” do podjęcia starań o zatrudnienie u danego pracodawcy istotne miejsce zajmuje niezgodność misji firmy z osobistymi wartościami kandydata do pracy (63% odpowiedzi). Więcej wskazań uzyskała jedynie odpowiedź „niejasny profil stanowiska” (71%). Na kolejnych miejscach znalazły się: duża konkurencja (43%), brak w ogłoszeniu o pracę informacji o warunkach pracy (40%) i negatywne opinie o organizacji (33%).
- Przedstawiciele pokolenia Z deklarują głęboką potrzebę tworzenia i rozwijania relacji społecznych w miejscu pracy, jak również konieczność opierania tych relacji na zasadach etyki, wzajemnej otwartości, szacunku i porozumienia.
- Wśród cech i zachowań, które ankietowani cenią najwyżej u swojego pracodawcy znalazły się: okazywanie szacunku (66% wskazań), indywidualne traktowanie (55%), życzliwość (54%), tolerancyjność (49%), gotowość do pomocy (45%), otwartość (42%), partnerskie traktowanie (39%).
- 52% respondentów deklaruje chęć bycia freelancerem i brak zainteresowania pracą w organizacji. 39% ankietowanych chciałoby pracować we własnej firmie.
- Wśród najczęściej wskazywanych branż, w których przedstawiciele generacji Z chcieliby pracować w przyszłości znalazły się: nowe technologie (29%), muzyka (25%), gry wideo (25%), moda (22%), sport (22%), informatyka (21%) i media (20%).

EU lack of labour won't be solved by skills alone: Improving job quality is key

Charakterystyka raportu

Publikacja Eurofound przedstawia analizę dotyczącą niedoborów pracowników w krajach Unii Europejskiej. W artykule omówiono braki kadrowe nie tylko związane z kwalifikacjami i umiejętnościami, ale także te wynikające ze złych warunków pracy. Opracowanie przedstawia dane statystyczne z Eurostatu, a także wyniki Europejskiego Badania Warunków Pracy (European Working Conditions Telephone Survey, EWCTS).

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej
Zasięg geograficzny badania: europejski
Zasięg przedmiotowy: studium przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W III kw. 2022 r. wskaźnik wolnych miejsc pracy w UE wyniósł 2,9%.
- W 2022 r. 1/3 pracodawców w UE twierdziła, że niedobory kadry pracowników ograniczają ich zdolność do świadczenia usług i produkcji.
- Najwyższy wskaźnik wolnych miejsc pracy w III kw. 2022 r. odnotowano w Austrii (5,0%), Belgii i Holandii (po 4,9%) oraz Czechach (4,5%), natomiast najniższy – w Bułgarii (0,8%), Rumunii i Hiszpanii (po 0,9%), Polsce, Słowacji i Grecji (po 1,1%).
- W 2022 r. 6,0% przedsiębiorstw w UE miało problemy ze znalezieniem pracowników, którzy posiadaliby specjalistyczne umiejętności w zakresie ICT, co oznacza wzrost o 3,4 p.p. w porównaniu z 2014 r.
- Branże, które najmocniej odczuły ograniczenia związane z pandemią, czyli budownictwo, hotelarstwo i handel detaliczny, nadal borykają się z brakiem kadry pracowniczej, ponieważ wielu byłych pracowników znalazło pracę w innych sektorach, oferujących lepsze warunki pracy.
- Niedobory pracowników są szczególnie powszechne w sektorach o niskiej jakości pracy, czyli takich, które wiążą się z zagrożeniami fizycznymi i psychologicznymi (m.in. wzmożona intensywność pracy czy nienormowany czas pracy). Tym samym najwięcej pracowników brakuje w takich branżach, jak: opieka zdrowotna, transport, rolnictwo, handel i hotelarstwo.

Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey

Charakterystyka raportu

Artykuł przygotowany przez Eurofound analizuje, w jaki sposób kultura organizacyjna i wykorzystywanie kapitału ludzkiego wpływają na rentowność, wielkość produkcji i poziom zatrudnienia w przedsiębiorstwach. Sytuację w roku 2019 porównano z okresem początku pandemii COVID-19 (2020 r.). W raporcie oparto się na danych z badania European Company Survey z 2019 r. (ECS 2019) – w którym uczestniczyło około 22 tys. menedżerów z 27 państw członkowskich UE i Wielkiej Brytanii – oraz badania uzupełniającego z 2020 r. z udziałem 5134 menedżerów, którzy wyrazili zgodę na ponowny udział.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej, Wielka Brytania

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- We wszystkich krajach, niezależnie od sektora czy wielkości przedsiębiorstwa, kluczem do lepszego wykorzystania kapitału ludzkiego oraz osiągnięcia korzystniejszych wyników biznesowych jest podejście menedżerskie zorientowane na potrzeby pracowników.
- Promowanie dobrego samopoczucia wśród pracowników w miejscu pracy stanowi ważny czynnik przekładający umiejętności pracowników na pozytywne wyniki biznesowe.
- Wyniki analizy opartej na obliczeniach związanych z wskaźnikiem efektywności przedsiębiorstwa⁹ pokazują, że lepiej sobie radzą (uzyskują wyższą wartość wskaźnik) przedsiębiorstwa, w których:
 - wielu pracowników uczestniczy w płatnych szkoleniach lub szkoleniach w miejscu pracy – ok. 67 vs. ok. 63 dla firm, w których odsetek przeszkolonych pracowników jest niski;

⁹ Wskaźnik efektywności przedsiębiorstwa był mierzony za pomocą czterech wskaźników: (1) wyników przedsiębiorstwa, czyli czy osiągnęło zysk, stratę lub osiągnęło próg rentowności w roku poprzedzającym badanie, (2) przewidywania zysku (czy wynik finansowy był zgodny z oczekiwaniami), (3) zmiany wielkości produkcji w ciągu trzech lat poprzedzających badanie oraz (4) przewidywanej zmiany liczby pracowników w ciągu trzech lat następujących po badaniu. Wskaźnik mieści się w przedziale od 0 do 100.

- pracownicy mają większy wpływ na funkcjonowanie przedsiębiorstwa (ok. 68 vs. ok. 63);
- dba się o dobre samopoczucie pracowników (ok. 67 vs. 62 dla firm, które nie zwracają uwagi na ten czynnik;
- ważne są takie wartości jak jakość, dostosowanie do potrzeb klienta lub innowacje (ok. 66 vs. 61 dla przedsiębiorstw skoncentrowanych głównie na konkurencji cenowej).
- Decydenci polityczni i partnerzy społeczni odgrywają kluczową rolę w zachęcaniu menedżerów do przyjmowania strategii skoncentrowanej na ludziach oraz w tworzeniu warunków do jej realizacji.
- Pandemia COVID-19 przyczyniła się do znacznej destabilizacji środowiska gospodarczego, w którym działają przedsiębiorstwa UE. Wyniki analiz sugerują, że podejście menedżerskie zorientowane na potrzeby pracowników, a więc takie, które zapewnia możliwości rozwoju, pomaga organizacjom przeciwdziałać negatywnym skutkom kryzysu i tym samym pozytywnie wpłynęły na ich wyniki finansowe.
- Wskaźnik efektywności przedsiębiorstw zmniejszył się znacząco w wyniku pandemii koronawirusa we wszystkich krajach europejskich. Ogółem w UE-27 wskaźnik efektywności przedsiębiorstw wyniósł 52 w 2020 r., co w porównaniu z 2019 r. (75) oznacza spadek o 23.
- Wskaźnik efektywności przedsiębiorstw zmalał najwięcej w sektorze sprzedaży i usług hotelarskich (spadek o ok. 30), a najmniej w przedsiębiorstwach zajmujących się usługami finansowymi (spadek o ok. 5) i transportem (spadek o ok. 10).

Q2 Hiring Outlook

Optimistic Despite Highest Talent Shortage in 17 Years

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez ManpowerGroup przedstawia intencje pracodawców dotyczące zwiększenia lub zmniejszenia liczby pracowników w II kw. 2023 r. Wyniki badań tej edycji prezentują również dane dotyczące niedoboru talentów. Raport przygotowano na podstawie badania przeprowadzonego na 39 000 pracodawców z 44 krajów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata
 Zasięg geograficzny badania: globalny
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Według wyników ankiety ManpowerGroup globalne prognozy zatrudnienia w II kw. 2023 r. pozostają na wysokim poziomie. 41% pracodawców planuje zatrudnić nowych pracowników, 17% chce zmniejszyć zatrudnienie, 39% zamierza utrzymać dotychczasowy poziom zatrudnienia, a 3% nie określiło planowanych zmian.
- Prognoza zatrudnienia netto¹⁰ wynosiła w II kw. 2023 r. +23%, co oznacza brak zmian w porównaniu z I kw. 2023 r. i spadek o 7,0 p.p. w porównaniu z tym samym okresem rok wcześniej.
- Najwyższe prognozy zatrudnienia zadeklarowali pracodawcy z Panamy (+41%), Kostaryki (+38%) i Gwatemali (+38%), natomiast najniższe – z Węgier (+2%), Grecji (+7%) i z Polski (+8%).
- 77% pracodawców zadeklarowało trudności w pozyskiwaniu odpowiedniej kadry pracowniczej w 2023 r., co oznacza wzrost o +2 p.p. w porównaniu z poprzednim rokiem i ponaddwukrotny wzrost wobec 2010 r. (31% w 2010 r.).
- Do krajów sygnalizujących największy niedobór talentów należą: Tajwan (90%), Niemcy (86%) i Hongkong (85%). W Polsce problem zgłosiło 72% pracodawców.
- Największe trudności ze znalezieniem pracowników zgłaszają pracodawcy z sektorów: usługi komunikacyjne (79%), energia i usługi komunalne (79%), opieka zdrowotna i nauki przyrodnicze (78%) oraz IT (78%).
- Top 5 najbardziej pożądanym przez pracodawców umiejętności technicznych to: (1) informatyczne i przetwarzanie danych, (2) z obszarów inżynierskich, (3) związane ze sprzedażą i marketingiem, (4) logistyczne oraz (5) związane z obsługą klienta. Natomiast 5 najbardziej pożądanym umiejętności miękkich to: (1) rzetelność i samodyscyplina, (2) elastyczność i zdolność adaptacji, (3) krytyczne myślenie i analiza, (4) kreatywność i oryginalność oraz (5) umiejętność formułowania wniosków i rozwiązywania problemów.

¹⁰ Prognoza netto zatrudnienia to różnica pomiędzy odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost zatrudnienia a odsetkiem pracodawców planujących redukcję etatów w najbliższym kwartale.

Teksty alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
03/2022	5,8%
04/2022	5,6%
05/2022	5,4%
06/2022	5,2%
07/2022	5,2%
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%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
03/2022	902,1
04/2022	878,0
05/2022	850,2
06/2022	819,7
07/2022	810,2
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	866,1
03/2023	846,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
03/2022	486,2	415,9
04/2022	477,8	400,2
05/2022	464,0	386,2
06/2022	448,2	369,9
07/2022	447,2	363,0
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	460,6	405,5
03/2023	449,4	397,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
03/2022	140 667
04/2022	100 409
05/2022	106 175
06/2022	94 199
07/2022	89 712
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	92 276
03/2023	96 931

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	18 901
śląskie	9 663
dolnośląskie	7 843
łódzkie	7 082
pomorskie	7 065
małopolskie	7 031
wielkopolskie	6 729
zachodniopomorskie	6 619
kujawsko-pomorskie	5 295
podkarpackie	4 132
warmińsko-mazurskie	3 696
lubelskie	3 614
lubuskie	2 710
świętokrzyskie	2 571
podlaskie	2 163
opolskie	1 817

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
03/2022	6484,9
04/2022	6496,6
05/2022	6491,6
06/2022	6496,7
07/2022	6508,3
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
03/2022	6665,64
04/2022	6626,95
05/2022	6399,59
06/2022	6554,87
06/2022	6778,63
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

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 luty 2022 r. – luty 2023 r.¹¹

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
01/2022	2,9%	6,3%	6,9%
02/2022	2,8%	6,2%	6,8%
03/2022	2,8%	6,2%	6,8%
04/2022	2,8%	6,2%	6,7%
05/2022	2,8%	6,1%	6,7%
06/2022	2,9%	6,1%	6,7%
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	2,9%	6,1%	6,7%
01/2023	2,8%	6,1%	6,6%
02/2023	2,8%	6,0%	6,6%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹¹ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 w lutym 2022 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,7%
Czechy	7,2%
Holandia	7,8%
Bułgaria	9,4%
Malta	9,7%
Austria	9,8%
Irlandia	10,2%
Dania	10,5%
Węgry	10,9%
Polska	12,0%
Litwa	13,3%
UE-20*	14,4%
UE-27**	14,5%
Finlandia	14,7%
Estonia	15,9%
Łotwa	16,8%
Francja	17,6%
Luksemburg	18,8%
Portugalia	18,8%
Słowacja	19,9%
Szwecja	22,2%
Włochy	22,4%
Hiszpania	29,3%
Grecja	29,7%

* brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Słowenii

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Polska	2,7%
Niemcy	2,8%
Czechy	2,8%
Malta	2,9%
Słowenia	3,5%
Bułgaria	3,6%
Węgry	3,8%
Holandia	3,8%
Dania	4,6%
Łotwa	4,6%
Irlandia	4,7%
Luksemburg	4,9%
Austria	5,0%
Estonia	5,1%
Rumunia	5,3%
Belgia	5,4%
Litwa	5,6%
Finlandia	6,3%
Słowacja	6,4%
UE-27	6,4%
Francja	6,7%
UE-20	7,0%
Chorwacja	7,0%
Portugalia	7,2%
Szwecja	7,7%
Cypr	8,7%
Włochy	9,4%
Hiszpania	14,5%
Grecja	15,8%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w lutym 2023 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)