

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy  
i wyniki badań**

**Marzec 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 28 lutego do 30 marca 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

**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 (marzec 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 lutym 2023 r. wyniosła 5,5%**. W porównaniu ze styczniem 2022 r. pozostała bez zmian, a w porównaniu z lutym 2023 r. była niższa o 0,4 p.p.
- **W końcu lutego 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 864,8 tys. bezrobotnych**, tj. o 7,2 tys. (0,8%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 57,0 tys. (6,2%) mniej niż w lutym 2022 r.
- **W lutym 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 940 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 2,1 tys. ofert (2,2%) więcej niż w styczniu 2023 r. i o 23,9 tys. (20,2%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2023 r. wyniosło 6526,3 tys.** W porównaniu ze styczniem 2023 r. spadło o 0,1% (o 3,8 tys. osób), a r/r wzrosło o 0,8% (o 51,4 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2023 r. wyniosło 7065,56 zł.** W porównaniu ze styczniem 2023 r. wzrosło o 2,6%, a r/r – o 13,6%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w styczniu 2023 r. wyniosła 6,1%** (bz. m/m; -0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,6%** (-0,1 p.p. m/m; -0,3 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,8%**<sup>1</sup> (-0,1 p.p. m/m; -0,1p.p. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,5%).

**Przejdź do:**

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

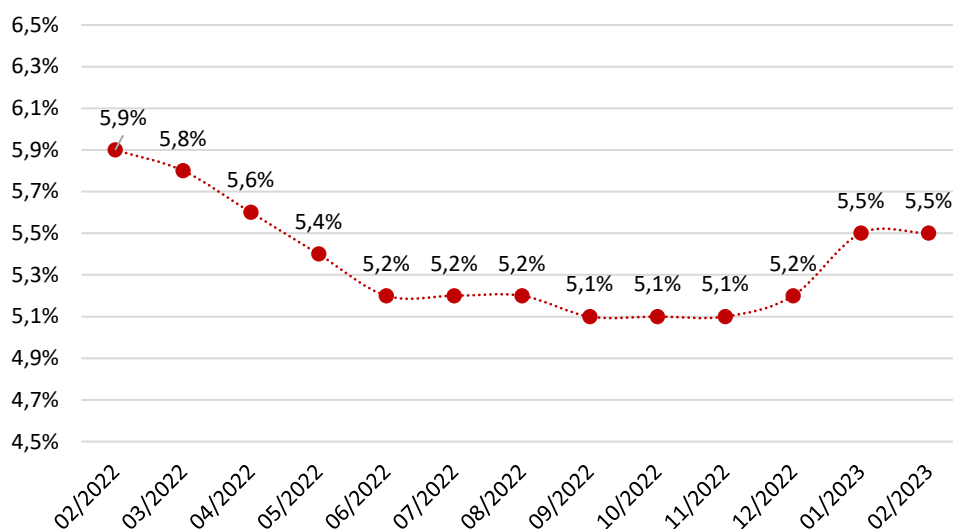
<sup>1</sup> Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej.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

## Rynek pracy w Polsce

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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2023 r. wyniosła 5,5%. W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian, a r/r była niższa o 0,4 p.p. (Wykres 1).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 30.03.2023.

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

W końcu lutego 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 864,8 tys. osób. W porównaniu ze styczniem 2023 r. ich liczba wzrosła o 7,2 tys., tj. o 0,8%, a w porównaniu z lutym 2022 r. spadła o 57,0 tys., tj. o 6,2% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 460,1 tys. vs. 404,7 tys. mężczyzn (Wykres 3).

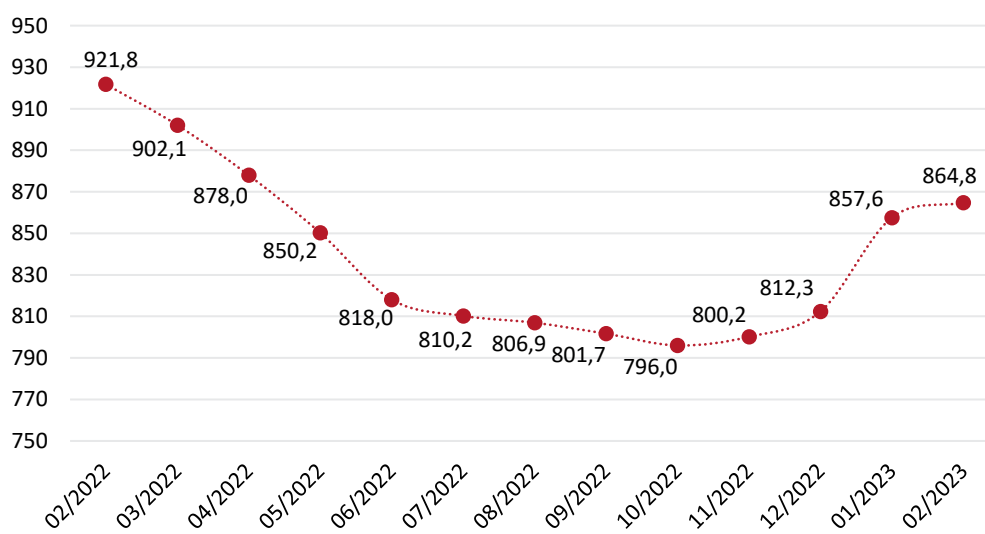
Na koniec lutego 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (122,2 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (17,1 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu lutego 2023 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

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

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

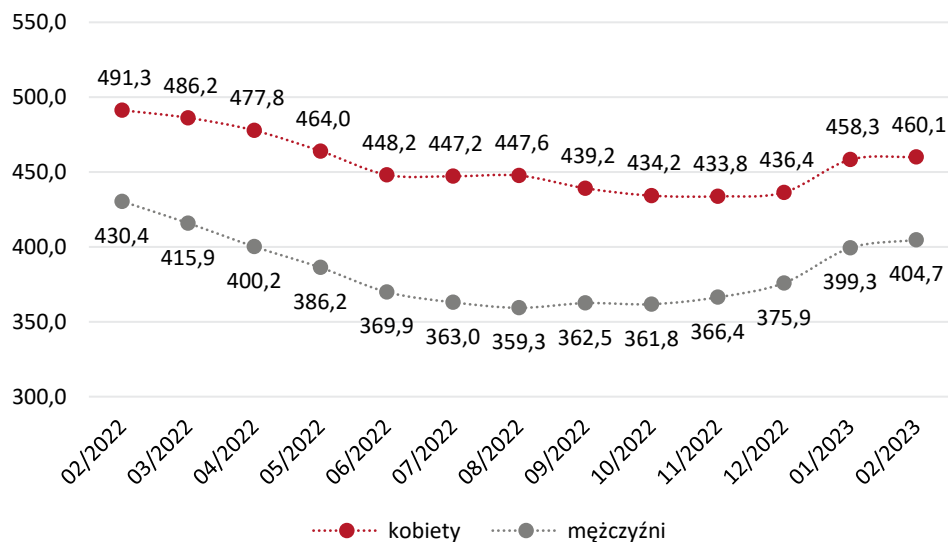
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 23.03.2023.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 30.03.2023.

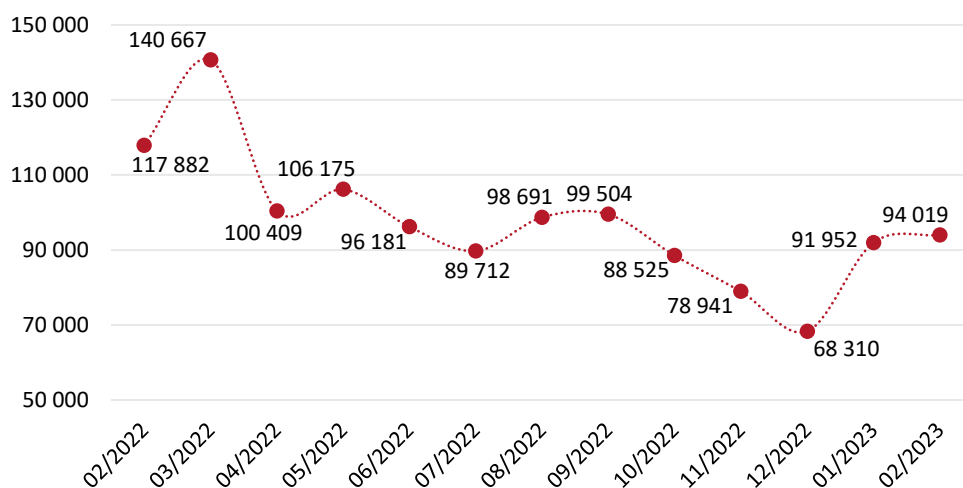
**Tabela 2.** Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec lutego 2023 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	57 549	30 209	3 459	27 340	2 465
kujawsko-pomorskie	59 817	34 746	4 597	25 071	3 266
lubelskie	63 742	32 007	4 535	31 735	4 592
lubuskie	17 077	9 300	1 182	7 777	818
łódzkie	57 714	29 256	3 316	28 458	2 933
małopolskie	69 009	37 634	5 357	31 375	4 892
mazowieckie	122 200	61 131	6 912	61 069	6 921
opolskie	21 942	12 255	1 564	9 687	957
podkarpackie	72 068	37 492	4 785	34 576	4 979
podlaskie	32 724	14 769	1 900	17 955	2 130
pomorskie	46 094	27 503	4 102	18 591	2 457
śląskie	70 201	38 146	4 485	32 055	3 561
świętokrzyskie	36 605	18 531	2 473	18 074	2 358
warmińsko-mazurskie	44 418	23 964	3 503	20 454	2 396
wielkopolskie	50 866	29 423	4 595	21 443	3 320
zachodniopomorskie	42 755	23 711	2 665	19 044	1 932

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 30.03.2023.

W lutym 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 94,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 2,1 tys. (2,2%) ofert więcej niż w styczniu 2023 r. i o 23,9 tys. (20,2%) mniej r/r (Wykres 4).

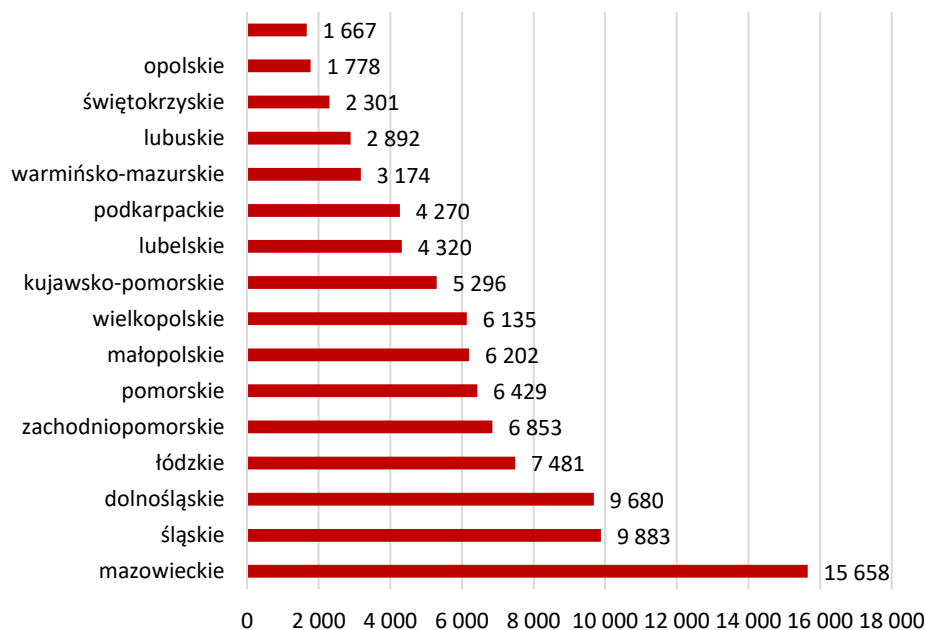
**Wykres 4.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie luty 2022 r. – luty 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 30.03.2023.

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

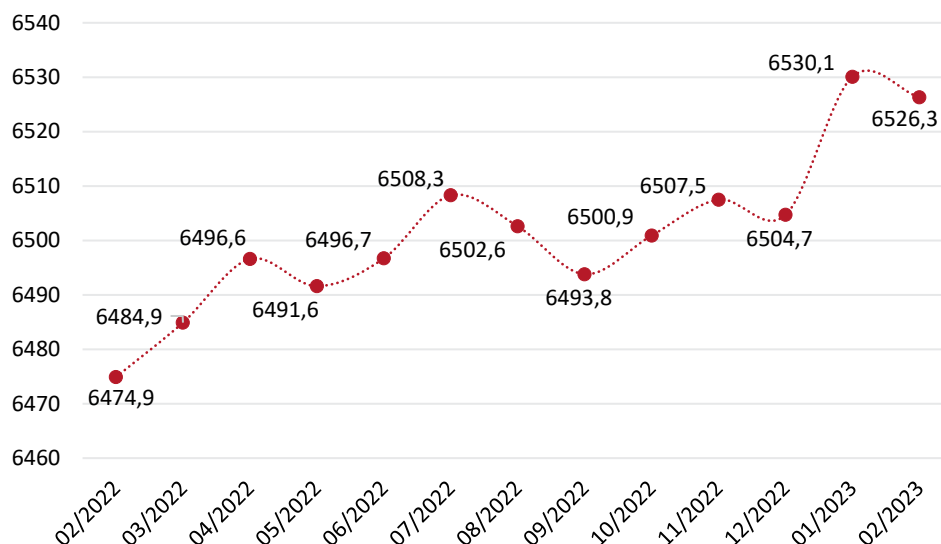
**Wykres 5.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w lutym 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 30.03.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2023 r. wyniosło 6526,3 tys. osób i było niższe o 3,8 tys. (0,1%) w porównaniu ze styczniem 2023 r. i wyższe r/r o 51,4 tys. (0,8%).

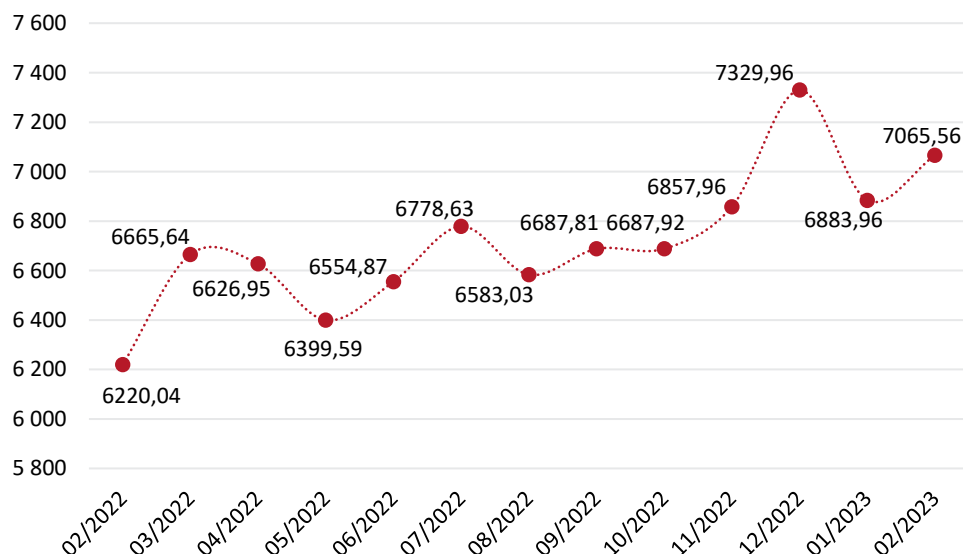
**Wykres 6.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2022 r. – luty 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 24.03.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2023 r. wyniosło 7065,56 zł. W porównaniu ze styczniem 2023 r. wzrosło o 2,6%, a w ujęciu rocznym – o 13,6%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 24.03.2023.



## Europejski rynek pracy

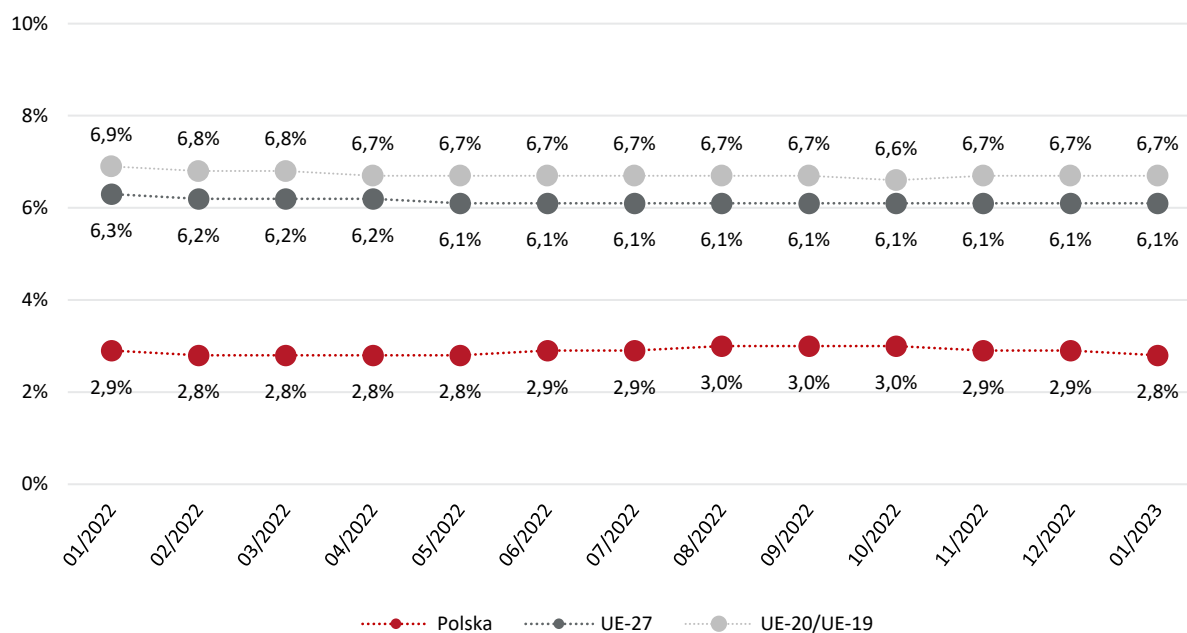
Stopa bezrobocia  
w Unii Europejskiej  
w styczniu 2023 r.  
wyniosła **6,1%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w styczniu 2023 r. wyniosła 6,1%, 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 sprzed i po dołączeniu Chorwacji (UE-20 i UE-19)<sup>2</sup> w styczniu 2023 r. wyniosła 6,6% (spadek o 0,1 p.p w porównaniu z grudniem 2022 r. i spadek o 0,3 p.p. r/r).

W Polsce w styczniu 2023 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,8%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. m/m i 0,1 p.p. r/r.

**Wykres 8.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20/UE-19) i Polski w okresie styczeń 2022 r. – styczeń 2023 r.<sup>3</sup>



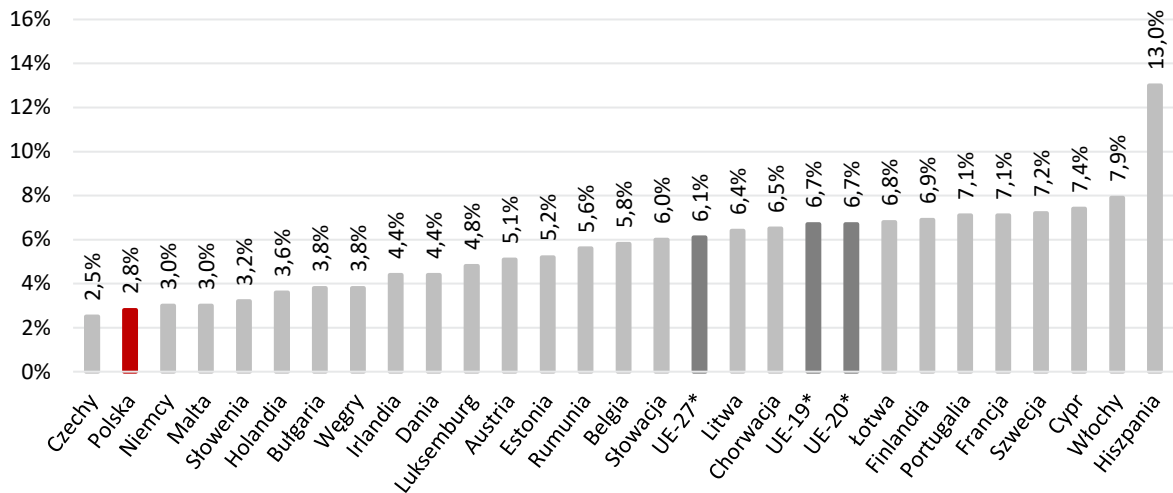
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.03.2023.

Według danych Eurostatu w styczniu 2023 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (13,0%), Włoszech (7,9%) i na Cyprze (7,4%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,5%), Polsce (2,8%) oraz w Niemczech i na Malcie (po 3,0%) (Wykres 9).

<sup>2</sup> Od 1 stycznia 2023 r. do strefy euro należy także Chorwacja.

<sup>3</sup> Dane wyrównane kwartalnie.

**Wykres 9.** Stopa bezrobocia w krajach UE oraz w strefie euro (UE-20/UE-19) w styczniu 2023 r.

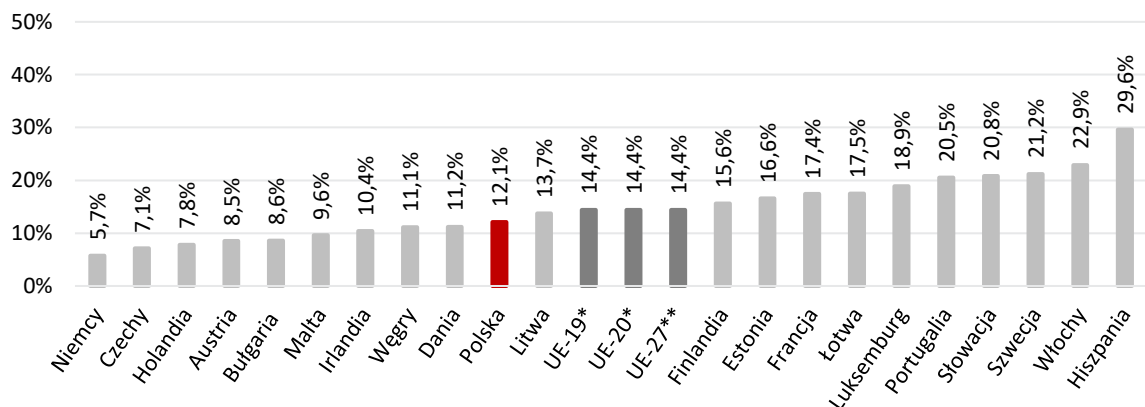


\* brak danych dla Grecji

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.03.2023.

W styczniu 2022 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,4% w UE-27 (spadek o 0,1 p.p. m/m) i 14,4% w strefie euro UE-20 i UE-19 (wzrost o 0,1 p.p. m/m<sup>4</sup>). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,7%), Czechach (7,1%) oraz Holandii (7,8%), a najwyższe – w Hiszpanii (29,6%), Włoszech (22,9%) i Szwecji (21,2%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,1% (spadek o 0,1 p.p. m/m).

**Wykres 10.** Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE oraz w strefie euro (UE-20/UE-19) w styczniu 2023 r.<sup>5</sup>



\* brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Grecji, Słowenii

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.03.2023.

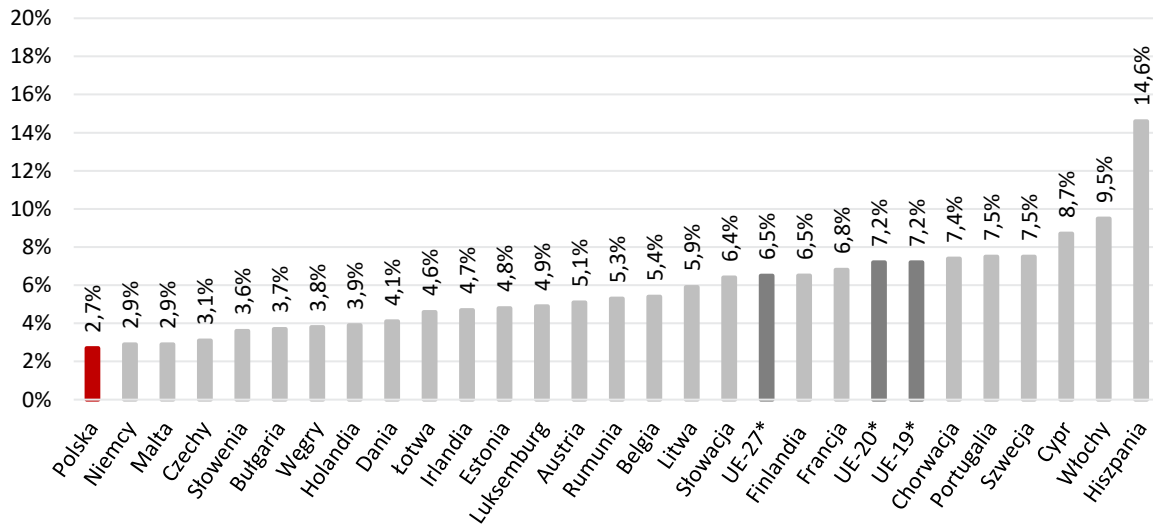
<sup>4</sup> W odniesieniu do zaktualizowanych danych za grudzień 2022 r.

<sup>5</sup> Dane wyrównane miesięcznie.

W styczniu 2023 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,5% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (-0,1 p.p. m/m).

W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,2% (-0,1 p.p. m/m) zarówno dla UE-20 i UE-19. Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,2% (-0,1 p.p. m/m) w UE-19 i 6,3% (bz. m/m) w UE-20.

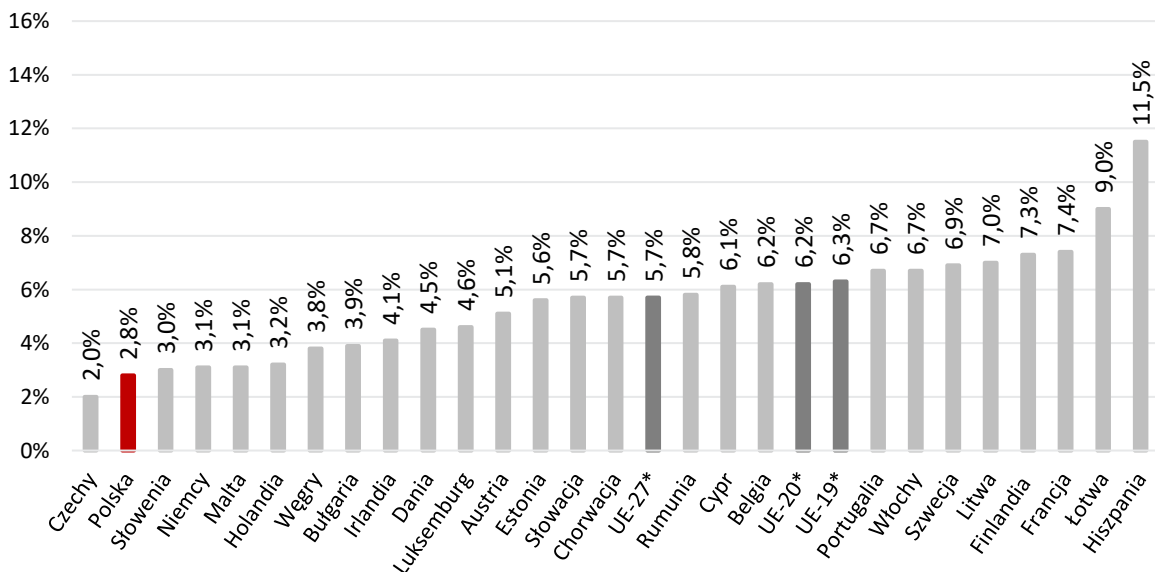
**Wykres 11.** Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE i w strefie euro (UE-20/UE-19) w styczniu 2023 r.



\* brak danych dla Grecji

Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.03.2023.

**Wykres 12.** Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE oraz w strefie euro (UE-20/UE-19) w styczniu 2023 r.



\* brak danych dla Grecji

Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.03.2023.

## Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

### Najważniejsze wnioski z badań i raportów<sup>6</sup>

- W okresie od kwietnia do czerwca 2023 r. 28% firm chce zatrudniać nowych pracowników, 19% planuje redukcje miejsc pracy, 49% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% nie ma planów zatrudnienia na II kwartał.
 

Polski rynek pracy
- W lutym 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 297,1 tys. nowych ofert pracy – o 16,4% więcej niż miesiąc wcześniej i o 0,6% więcej w porównaniu z lutym 2022 r.
- W 2022 r. najwięcej pracowników dorywczych (na godziny) zatrudniała branża handlu detalicznego (37%). Na drugim miejscu znalazła się branża produkcyjna, gdzie pracownicy dorywczy stanowili 16% zatrudnienia, a na trzecim miejscu – branża logistyczna (13%). Na czwartym miejscu, z wynikiem 11%, uplasowały się obsługa klienta i branża FMCG.
- Głównym powodem podjęcia pracy dorywczej jest chęć dorobienia w związku ze zbliżającą się konkretną okazją, która generuje zwykle dodatkowe wydatki (jak np. święta, urodziny bliskiej osoby) (53%). 50% osób wykonujących prace dorywcze chciało dorobić i przeznaczyć dodatkowe finanse na konkretny cel osobisty, 48% wskazało, że dla nich potrzeba wykonywania pracy dodatkowej wiązała się z brakiem pieniędzy na podstawowe wydatki związane z kosztami życia, a 35% chciało zarobić, by móc odłożyć dodatkową gotówkę na przyszłość.
- Aktywność zawodowa kobiet na europejskim rynku pracy w 2021 r. wyniosła 67,7%, i była o 10,8 p.p. mniej niż aktywność zawodowa mężczyzn w tym okresie (78,5%).
 

Globalny i europejski rynek pracy
- W 2021 r. luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wyniosła 10,8% w UE-27. Oznacza to spadek o 0,3 p.p. w porównaniu z rokiem poprzednim (10,5% w 2020 r.) i o 1,7 p.p. w porównaniu z 2011 r. (12,5%).
- W 2021 r. różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn w UE wyniosła 12,7%, co oznacza spadek o 1,7 p.p. w porównaniu z 2018 r. (14,4%). Kobiety w UE zarabiają przeciętnie 0,83 euro na każde 1,00 euro zarobione przez mężczyzn.

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

## Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, II kw. 2023 r., Polska

### Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które ma na celu poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia w poszczególnych branżach do końca czerwca 2023 r. Badanie objęło reprezentatywną próbę 510 pracodawców w Polsce. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony<sup>7</sup>.

### 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 kwietnia do czerwca 2023 r. 28% firm chce zatrudniać nowych pracowników, 19% planuje redukcje miejsc pracy, 49% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% nie ma planów zatrudnienia na II kwartał.
- W II kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest w trzech z czterech kategorii wielkości organizacji<sup>8</sup>. Najbardziej otwarte na powiększanie swoich zespołów są duże organizacje (+22%). Firmy średnie oraz mikro wskazują na prognozę zatrudnienia odpowiednio na poziomie +6% oraz +8%. Zwolnienia przewidują przedstawiciele małych organizacji (z prognozą -2%).
- Zwiększenie liczby pracowników w II kw. 2023 r. planują pracodawcy ze wszystkich ośmiu analizowanych sektorów<sup>9</sup>. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne przewidują przedstawiciele obszaru usługi energetyki i usług komunalnych (22%), usług

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> IT, finanse i nieruchomości; energetyka & usługi komunalne; nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna; przemysł & surowce; transport, logistyka & motoryzacja; usługi komunikacyjne; dobra & usługi konsumpcyjne.

komunikacyjnych (21%) oraz w sektorze transportu, logistyki i motoryzacji (+19%). Natomiast pracodawcy z obszaru nauk przyrodniczych i opieki zdrowotnej deklarują niższe, ale nadal optymistyczne prognozy zatrudnienia (11%), podobnie jak pracodawcy z sektorów finansowych i nieruchomości (9%), IT (8%) oraz przemysłu i surowców (8%). W branży dóbr i usług konsumpcyjnych można spodziewać się pewnej stabilizacji rynku, ponieważ prognozy rekrutacyjne deklarowane przez pracodawców na najbliższy czas wynoszą jedynie +1%.

- W II kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest w 5 z 6 regionów. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników (+27%) deklarują pracodawcy z Północnego Zachodu. Optymistyczne plany rekrutacyjne mają też firmy z regionu Wschodniego (+13%), Centralnego (+10%), Południowego (+7%) oraz Południowego Zachodu (+5%) natomiast pracodawcy z północnej Polski przewidują redukcje etatów (-4%).

## Trendy rynku pracy dorywczej 2023 #Praca natychmiastowa

### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badań dotyczących trendów na rynku pracy dorywczej<sup>10</sup> w 2023 r. Celem badania było określenie potrzeb pracodawców, którzy zatrudniają pracowników tymczasowych<sup>11</sup> na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji, oraz zrozumienie motywacji osób podejmujących pracę tymczasową. Badanie przeprowadzono w dniach 25 stycznia – 13 lutego 2023 r. metodą CAWI na łącznej grupie 526 osób powyżej 18. r.ż.

### Informacje ogólne

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

### Źródło

Tikrow i Polskie Forum HR. Więcej informacji w [Raporcie](#).

### Kluczowe wnioski z badania

- W 2022 r. pracę na godziny zlecało 76% przedstawicieli firm biorących udział w badaniu, z czego aż 92% przyznało, że w ich firmach zdarzają się sytuacje, kiedy w ciągu roku brakuje pracowników niespecjalistycznych.

<sup>10</sup> Praca dorywcza to stosunek pracy różny od typowego (za typowy stosunek pracy przyjmujemy pracę na czas nieokreślony, średnio przez 40 godzin w tygodniu).

<sup>11</sup> Pracownik świadczący pracę czasowo przez określony okres w celu wykonania określonego zadania lub realizacji konkretnego projektu. Pracownik dorywczy może podejmować zlecenia natychmiastowo (z dnia na dzień, bez udziału w czasochłonnej rekrutacji) lub tymczasowo, biorąc uprzednio udział w procesie rekrutacji.

- W grupie firm, które zlecały pracę dorywczą w 2022 r., większość (66%) zamierza kontynuować taką formę zatrudnienia w 2023 r., z czego 34% planuje zwiększyć korzystanie z pracowników dorywczych. 32% wskazało, że w ich organizacjach poziom zlecenia pracy pracownikom na godziny będzie utrzymany na obecnym poziomie, a 34% nie planuje zlecać prac natychmiastowych<sup>12</sup>. W przypadku firm, które nie korzystały z pracy dorywczej w minionym roku, połowa z nich zamierza zacząć to robić w 2023 r.
- Najwięcej pracowników dorywczych (na godziny) zatrudniała branża handlu detalicznego (37%). Na drugim miejscu znalazła się branża produkcyjna, gdzie pracownicy dorywczy stanowili 16% zatrudnienia, a na trzecim miejscu – branża logistyczna (13%). Na czwartym miejscu, z wynikiem 11%, uplasowały się obsługa klienta i branża FMCG.
- 88% ankietowanych przyznało, że w ich firmach zdarzają się sytuacje, kiedy w ciągu roku brakuje pracowników na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji. Jako główne przyczyny takiego stanu rzeczy wskazali nagłe i niespodziewane nieobecności pracowników (71%) oraz trudności w zrekrutowaniu odpowiednich osób (71%).
- Głównym problemem w skutecznej rekrutacji pracowników na stanowiskach niewymagających specjalistycznych kwalifikacji jest brak kandydatów chętnych do podjęcia pracy (56% ankietowanych). Zdaniem przedstawicieli działów HR i biznesu równie problematyczne stają się oczekiwania finansowe kandydatów, przewyższające ofertę pracodawcy (54%), brak motywacji do wykonywania pracy (50%), a także fakt, że tradycyjny proces rekrutacyjny nie daje możliwości zrekrutowania pracownika w szybkim tempie, np. w ciągu maksymalnie kilku dni (34%).
- Największe niedobory pracownicze respondenci odczuwają na stanowiskach pracownika sklepu (53%), magazyniera (36%) oraz pracownika produkcji (24%). Nieco mniejsze deficyty występują w przypadku stanowiska pickera<sup>13</sup> (18%) oraz pakowacza (18%), a także pomocnika ds. utrzymania czystości (9%).
- Firmy zatrudniające pracowników dorywczych i planujące podnieść im wynagrodzenia to w 50% bardzo duże przedsiębiorstwa (powyżej 1000 pracowników), 33% stanowią

---

<sup>12</sup> Praca natychmiastowa nazywana również dniówką, jest nowoczesną formą pracy dorywczej, która polega na realizowaniu konkretnych zleceń przez określony czas (dni lub godziny) i w konkretnym miejscu. Pracę natychmiastową charakteryzuje brak czasochłonnego procesu rekrutacyjnego oraz szybka wypłata wynagrodzenia (do 24h od wykonania zlecenia). Z kolei pracownik natychmiastowy to osoba gotowa podjąć pracę natychmiastową na konkretny dzień i konkretne godziny w ciągu 24-48 godzin od momentu wystawienia zlecenia przez pracodawcę lub tymczasowo, biorąc uprzednio udział w procesie rekrutacji.

<sup>13</sup> Picker - pracownik magazynu zajmujący się pobieraniem i grupowaniem produktów wchodzących w skład poszczególnych zamówień, <https://porady.pracuj.pl/stanowiska/order-picker-zakres-obowiazkow/>, data dostępu 29.03.2023.



firmy średnie, zatrudniające między 50 a 250 pracowników, a 17% – firmy duże, które zatrudniają w przedziale między 251 a 1000 osób.

- Poszukując pracowników dorywczych firmy najczęściej korzystały z agencji pracy (74%) oraz publikowały ogłoszenia na portalach pracy (70%). 30% ankietowanych wskazało, że ich firmy poszukują kandydatów do pracy za pośrednictwem Facebooka.
- Dla większości (53%) osób wykonujących pracę dorywczą głównym powodem jej podjęcia była chęć dorobienia w związku ze zbliżającą się konkretną okazją, która generuje dodatkowe wydatki (jak np. święta, urodziny bliskiej osoby). 50% osób chciało dorobić i przeznaczyć dodatkowe środki na konkretny cel osobisty, 48% wskazało, że dla nich potrzeba wykonywania pracy dodatkowej wiązała się z brakiem pieniędzy na podstawowe wydatki związane z kosztami życia, a 35% chciało zarobić, by móc odłożyć gotówkę na przyszłość.
- Zdecydowana większość pracowników, którzy wykonywali w 2022 r. pracę dorywczą, deklaruje, że obecnie poszukuje zleceń pracy na godziny (91%) oraz zamierza kontynuować taką formę wykonywania pracy w 2023 r. (90%).
- Wśród ankietowanych, którzy nie wykonywali pracy dorywczej w 2022 r., aż 81% wskazało, że ma w planach taką formę zatrudnienia w ciągu najbliższych 12 miesięcy.
- Wśród respondentów, którzy mają w planach wykonywanie pracy dorywczej w 2023 r., zdecydowaną większość (96%) stanowią osoby, które przyznały, że na co dzień odczuwają negatywne skutki kryzysu gospodarczego. Z kolei aż 95% już dziś podejmuje aktywne działania mające na celu znalezienie pracy dodatkowej. Są to w większości (66%) osoby pełnoletnie, pomiędzy 18. a 25 r.ż., które mogą aktywnie pracować zawodowo.
- Większość osób podejmujących zlecenia na godziny to kobiety (58%) i osoby, które nie ukończyły 26 lat (67%).
- Najczęściej wskazywanymi korzyściami z pracy dorywczej przez pracowników są szybka wypłata wynagrodzenia (87%) oraz elastyczność czasu pracy, pozwalająca na dopasowanie zleceń do prywatnego grafiku (85%).
- Tylko 4% ankietowanych osób poszukujących pracy korzysta ze wsparcia studenckich biur karier, co jest zaskakująco niskim wynikiem, biorąc pod uwagę, że 29% respondentów posiada aktualnie status studenta. W grupie studentów 46% odpowiedziało, że nie wie, czy uczelnie, na których studiują, ułatwiają studentom dotarcie do potencjalnych pracodawców. 41% odpowiedziało negatywnie, mówiąc, że ich uczelnie nie oferują takiej pomocy, a tylko 13% potwierdziło istnienie takich usług na ich uczelniach.
- Zainteresowanie pracą na godziny wykazywali najczęściej respondenci w odniesieniu do takich stanowisk, jak: pracownik sklepu (74%), picker (62%) oraz pracownik inwentaryzacji (57%). Kolejne stanowiska, które cieszyły się zainteresowaniem,



to pakowacz (53%), pracownik perfumerii/drogerii (48%), magazynier (38%), pracownik ds. utrzymania czystości (30%) oraz pracownik produkcji (23%).

## Oferty pracy w Polsce (luty 2023, XXXIV 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 lutym 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 lutym 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 297,1 tys. nowych ofert pracy – o 16,4% więcej niż miesiąc wcześniej i o 0,6 więcej w porównaniu z lutym 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży finansowej (64% więcej niż w lutym 2022 r.) oraz zdrowia (22%). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników branży marketingu i sprzedaży (-26%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiska: CIO/dyrektor IT (417%) oraz specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (253%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: dyrektor finansowy/CFO (64%), doradca podatkowy (54%), rekruter (48%).
- W lutym 2023 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,4 benefitu, czyli tyle samo, co miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (82% vs 80% w styczniu 2023 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 69% vs 66%). 51% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (59% w styczniu 2023 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 52% ofert pracy (tyle samo, co miesiąc wcześniej).
- W lutym 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,4 wymagania, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede

wszystkim doświadczenia (82%), znajomości języka obcego (49%), odpowiedniego wykształcenia (43%) oraz dyspozycyjności (35%).

## Migracje zarobkowe Polaków

### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania dotyczącego planów Polaków w zakresie emigracji zarobkowej, zrealizowanego w dniach 9–14 lutego 2023 r. metodą CAWI. W ramach badania przeprowadzono 700 ankiet z osobami między 18. a 67. r.ż.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- Prawie 60% Polaków nie planuje wyjazdu za granicę w celach zarobkowych w ciągu najbliższego roku, podczas gdy 17% z nich rozważa taką możliwość..
- Perspektywę wyjazdu rozważają częściej ludzie młodzi – co druga osoba, która zastanawia się nad wyjazdem, jest w wieku 25–44 lata (52%), a co trzecia znajduje się w przedziale wiekowym 18–24 lata (30%). W porównaniu z ubiegłym rokiem struktura wiekowa osób zainteresowanych wyjazdem zmieniła się – znacząco wzrósł odsetek najmłodszych, poniżej 24. r.ż. (+13 p.p.), o 8 p.p. zmalał natomiast odsetek najstarszych, w przedziale wieku 45–67 lat.
- Większość (54,9%) osób zainteresowanych emigracją zarobkową to kobiety. Ten wynik oznacza wzrost o 15 p.p. w porównaniu z rokiem 2022 i o 25 p.p. względem roku 2021. Warto zauważyć, że w ciągu ostatnich 7 lat taki stosunek płci odnotowano tylko raz – zwykle to mężczyźni decydują się częściej na emigrację.
- Wśród osób planujących emigrację najwięcej (19%) pochodzi z województwa mazowieckiego, co wynika z dużego zaludnienia tego regionu. Natomiast najmniejszy odsetek stanowią mieszkańcy regionu centralnego (województwa łódzkie i świętokrzyskie) oraz południowo-zachodniego (województwa dolnośląskie i opolskie) – taką sytuację obserwowano także w dwóch poprzednich edycjach badania, czyli w 2021 i w 2022 r.
- Osoby z wykształceniem podstawowym wykazują największe zainteresowanie wyjazdem zarobkowym, co deklaruje aż 1/3 z nich. Charakteryzuje ich również duża niepewność co do swoich planów – aż 31% nie jest zdecydowanych. Im wyższy poziom wykształcenia, tym mniejsze prawdopodobieństwo wyjazdu. Spośród osób ze średnim

i wyższym wykształceniem ponad 60% nie planuje emigracji, a w tych grupach jest najmniejszy odsetek osób niezdecydowanych.

- Wśród osób pracujących i rozważających emigrację prawie 1/3 stanowią pracownicy fizyczni/produkcyjni (29,3%), a co piąta osoba pracuje na stanowiskach niższego szczebla (20,7%). Warto zauważyć, że dość duża liczba pracowników na stanowiskach kierowniczych także zastanawia się nad wyjazdem za granicę (18,3%).
- 93% respondentów rozważających wyjazd deklaruje, że odczuwa skutki pogorszenia się sytuacji gospodarczej w kraju. 70% badanych biorących pod uwagę emigrację zarabia mniej niż 4000 zł netto. Osoby zarabiające poniżej 3000 zł netto częściej od pozostałych grup rozważają emigrację zarobkową i jednocześnie najrzadziej odrzucają taką opcję.
- Powody, dla których Polacy decydują się na emigrację zarobkową, pozostają w dużej mierze niezmiennie. Zdecydowana większość respondentów wskazuje na wyższy poziom zarobków jako najważniejszy powód emigracji (76,3%) – jest o tym przekonane 91% osób w wieku 18–24 lata i 72% w wieku 25–44 lata. Ponad połowę badanych (61%) do emigracji zachęca również wyższy standard życia i lepsze warunki socjalne za granicą. 35% badanych jako powód wyjazdu podaje brak odpowiedniej pracy w Polsce (+ 10,6 p.p. w porównaniu z danymi z drugiej połowy 2021 r.). Ostatnio tak wysokie wskazania odnotowano 5 lat temu. Ponadto co trzeci badany deklaruje, że chce wyjechać ze względu na większe poszanowanie wolności i praw obywatelskich za granicą (28%).
- Poza aspektami finansowymi Polacy zwracają coraz większą uwagę na motywacje pozafinansowe. Chęć podróżowania i poznawania świata stała się jednym z ważniejszych powodów emigracji (35,6%), co ostatnio miało miejsce 5 lat temu. Zależy na tym najbardziej najmłodszym.
- Kobiety znacząco częściej niż mężczyźni (43% vs 25%) decydują się na emigrację, ponieważ nie mogą znaleźć odpowiedniej dla siebie pracy w Polsce. Bardziej przekonują je też argumenty pozazawodowe – bezpieczniejsze położenie geopolityczne czy większe poszanowanie praw i wolności obywatelskich. Częściej zależy im również na podróżowaniu i zwiedzaniu świata. Mężczyźni za granicą poszukują lepszych perspektyw rozwoju zawodowego. Co trzeci bierze też pod uwagę korzystniejszy system podatkowy.
- Osoby z wykształceniem podstawowym w zagranicznych rynkach pracy upatrują szans na bardziej atrakcyjne zarobki (aż 88,5%) i wyższy standard życia (65,4%), a także lepsze perspektywy rozwoju zawodowego (46,2%).
- Najchętniej wybieranym kierunkiem emigracji pozostają Niemcy (niemal 35% wskazań), co więcej, popularność tego kraju zwiększyła się na przestrzeni dwóch ostatnich lat. Na drugim miejscu jest Holandia (16,1%). Ponownie, po spadkach obserwowanych w ostatnich latach, wzrosła liczba osób wskazujących Wielką Brytanię (+4,6 p.p. względem roku 2021), która znajduje się na trzeciej pozycji listy.

Zainteresowanie wyjazdami do Holandii czy Norwegii nieznacznie spadło w porównaniu z dwoma poprzednimi latami, ale ogólnie utrzymuje się na podobnym poziomie. Dość niespodziewanie na wysokim 4. miejscu w zestawieniu pojawia się Nowa Zelandia.

- Obecnie obserwuje się rosnące zainteresowanie krótszymi wyjazdami – co piąty Polak zamierza emigrować na nie więcej niż pół roku.
- Choć rośnie zainteresowanie krótszymi wyjazdami, to jednocześnie obserwujemy trend wzrostowy, jeśli chodzi o deklaracje wyjazdu razem z rodziną – 45,8% badanych myśli o emigracji w towarzystwie najbliższych. Myślą tak nie tylko osoby, które chcą wyjechać na dłużej lub na stałe, ale także spory odsetek planujących emigrację krótkoterminową.
- Polaków przed emigracją od lat najsilniej powstrzymuje przywiązanie do rodziny i przyjaciół (60% wskazań), a także nieznanostwo języków obcych (37,6%). Co trzeci badany z kolei nie ma wystarczających środków na wyjazd i osiedlenie się (32,5%).
- Przywiązanie do rodziny i przyjaciół w największym stopniu powstrzymuje przed wyjazdem najmłodszych Polaków – niemal 70% z nich z tego powodu nie decyduje się na wyjazd. Odsetek respondentów wskazujących na ten czynnik maleje wraz z wiekiem – w grupie osób w wieku 55–67 lat to 47% wskazań.
- Niemal połowa najmłodszych respondentów (18–24 lata) wskazuje także na brak wystarczających środków na wyjazd i osiedlenie się (48,8%). Barię w podejmowaniu decyzji o emigracji dla najstarszych Polaków (powyżej 55. r.ż.), poza wspomnianą już nieznanostwo języków obcych (45,8%), są również kłopoty zdrowotne (33,7%) oraz obawy, że nie znajdą oni za granicą atrakcyjnej pracy (26,5%).
- Liczba wskazywanych barier maleje wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia. Osoby, które zakończyły edukację na poziomie podstawowym i zawodowym, wśród czynników decydujących o pozostaniu w kraju częściej wskazują na nieznanostwo języka obcego oraz brak odpowiednich kwalifikacji do pracy za granicą.
- Respondenci mający podstawowe wykształcenie zdecydowanie częściej niż pozostali deklarują także brak wystarczających środków na wyjazd i osiedlenie się (aż 52% wskazań). Im wyższe wykształcenie, tym częstszym argumentem przemawiającym za pozostaniem w Polsce jest posiadanie atrakcyjnej pracy na miejscu. Jednocześnie wzrasta też przekonanie o małych szansach na znalezienie atrakcyjnego zatrudnienia za granicą, a także obawy przed różnicami kulturowymi czy złym traktowaniem Polaków na emigracji. Można przypuszczać, że jest to wynik większej świadomości co do realiów innych krajów wśród osób bardziej wykształconych.

## Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

### 2023 report on gender equality in the EU

#### Charakterystyka raportu

Coroczny raport Komisji Europejskiej na temat równości płci w krajach Unii Europejskiej. W opracowaniu skupiono się na analizie równości płci w UE w obszarach dotyczących nierówności na rynku pracy i przemocy wobec kobiet. Przedstawiono także kluczowe działania i osiągnięcia w ramach Strategii na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025 ([do pobrania na stronie Komisji Europejskiej](#)).

#### Informacje ogólne

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

#### Źródło

Komisja Europejska. Więcej informacji w [Raporcie](#).

#### Kluczowe wnioski z badania

- Aktywność zawodowa kobiet na rynku pracy w 2021 r. wyniosła 67,7% w porównaniu z aktywnością zawodową mężczyzn na poziomie 78,5%. Tym samym luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn w UE-27 wynosiła 10,8% w 2021 r. Oznacza to spadek o 0,3 p.p. rok do roku (10,5% w 2020 r.) i 1,7 p.p. w porównaniu z 2011 r. (12,5%).
- W Polsce luka w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn wynosiła 14,0% w 2021 r., co oznacza spadek o 0,8 p.p. w porównaniu z rokiem 2019 (14,8%).
- Posiadanie dzieci ma negatywny wpływ na zatrudnienie kobiet, ale nie mężczyzn. W 2021 r. w UE wskaźniki zatrudnienia pracowników posiadających co najmniej jedno dziecko w wieku poniżej sześciu lat wynosiły 90,2% dla mężczyzn i 67,2% dla kobiet.
- Według badania Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w 2022 r. w UE jedna osoba na pięć (22,9%) regularnie podejmuje się nieformalnej, długoterminowej pracy opiekuńczej, głównie nad starszymi krewnymi (42,5%). Tę nieodpłatną pracę opiekuńczą wykonują częściej kobiety (15,5%) niż mężczyźni (12,2%). Z kolei mężczyźni (10,2%) częściej niż kobiety (6,8%) zwiększają ilość wykonywanej pracy zarobkowej w celu pokrycia zobowiązań związanych z pracą opiekuńczą.
- W 2021 r. różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn wyniosła 12,7% w UE, co oznacza spadek o 1,7 p.p. w porównaniu z 2018 r. (14,4%). Oznacza to, że w UE kobiety zarabiają przeciętnie 0,83 euro na każde 1,00 euro zarobione przez mężczyzn.
- W Polsce różnica w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn wyniosła 4,5%, co oznacza spadek o 4,0 p.p. w porównaniu z 2018 r. (8,5%).

## Building resilience after COVID-19: EU measures to protect jobs and promote skills

### Charakterystyka publikacji

Artykuł przygotowany przez Eurofound przedstawia przegląd instrumentów wsparcia wprowadzonych na poziomach krajowych i unijnym, które miały na celu wzmocnić przedsiębiorstwa i pracowników w czasie kryzysu spowodowanego pandemią koronawirusa. W publikacji wykorzystano dane z [EU PolicyWatch](#). Przedstawione środki wsparcia obejmują zakres czasowy od 2020 do 2022 r.

### Informacje ogólne

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

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

Autorzy artykułu wyróżnili następujące mechanizmy wspierania pracowników i przedsiębiorców w czasie pandemii COVID-19:

- Inwestowanie w kapitał ludzki w celu zwiększenia zdolności pracowników do przystosowania się do zmian i zminimalizowania prawdopodobieństwa utraty pracy:
  - wprowadzenie instrumentów ochrony zatrudnienia i zabezpieczenia wypłat pracowników, w tym subsydiowanie wynagrodzeń przez dofinansowania z projektów krajowych. Przykładowo w Słowacji wprowadzono do prawa krajowego możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin w 2021 r. W Czechach wprowadzono instrument wsparcia, który w przypadku niewypłacalności pracodawcy zapewniał pomoc finansową dla pracowników;
  - utrzymanie ochrony socjalnej pracowników. Przykładowo w Hiszpanii przedsiębiorstwa otrzymywały zwolnienia podatkowe dotyczące składek na ubezpieczenie społeczne. Tym samym pracownicy, którzy w wyniku pandemii COVID-19 stracili pracę lub pracowali w niepełnym wymiarze godzin zachowali pełne ubezpieczenie społeczne.
- Wspieranie i dbanie o płynność finansową przedsiębiorstw, co przełożyło się na inwestycje w kierunku:
  - przebranżowienia i restrukturyzacji przedsiębiorstw – m.in. środki zapewniające przedsiębiorstwom dostęp do wprowadzania innowacji i zmiany strategii organizacyjnej;
  - subwencje państwowe na budowanie bazy kontaktów pomiędzy przedsiębiorstwami (Austria, Francja, Luksemburg), przedsiębiorstwami i klientami

(Austria, Słowenia) oraz przedsiębiorstwami i inwestorami i instytucjami naukowymi posiadającymi wiedzę specjalistyczną (Niemcy, Irlandia, Hiszpania).

- Inwestycje w edukację i szkolenia co przełożyło się na poniższe działania:
  - zwiększenie inwestycji w badania dotyczące kwalifikacji. Przykładowo w Luksemburgu zwiększono inwestycje na badanie „Skills of tomorrow”, którego adresatem są młode osoby poszukujące pracy, władze publiczne i instytucje szkoleniowe. Badanie ma na celu ustalenie zapotrzebowania na nowe stanowiska oraz umiejętności w sektorach i regionach;
  - usprawnienie systemów akredytacji. Przykładowo w Bułgarii zwiększono wydatki na platformę MyCompetence, która oferuje system akredytowanych szkoleń e-learningowych;
  - wspieranie rozwoju umiejętności cyfrowych. Przykładowo w Austrii wdrożono inicjatywę fit4internet, która oferuje szkolenia na temat zwiększenia wiedzy i wykorzystania technologii cyfrowych.

## The value of essential work

### World Employment and Social Outlook 2023

#### Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy dotyczy pracowników ważnych dla funkcjonowania gospodarek i społeczeństw (key workers), do których autorzy raportu zaliczają zatrudnionych w sektorze spożywczym, służbie zdrowia, handlu detalicznym, w sektorze bezpieczeństwa, transporcie, pracowników fizycznych utrzymujących porządek, techników i pracowników biurowych (patrz: Methodology for deriving a global list of key services and workers s. 211). W opracowaniu odniesiono się także do prekaryjnych warunków pracy tej grupy.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje należące do Międzynarodowej Organizacji Pracy

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy. Więcej informacji w **Raporcie**.

#### Kluczowe wnioski z badania

- Pracownicy ważni dla funkcjonowania gospodarek i społeczności – określani w raporcie, jako kluczowi (key workers, dalej: kluczowi pracownicy) – reprezentują globalnie 52% wszystkich zatrudnionych. Odsetek ten jest niższy w krajach o wysokim dochodzie (34%).

- Kobiety stanowią 38% wszystkich kluczowych pracowników na świecie, w tym dwie trzecie w służbie zdrowia i ponad połowę w handlu detalicznego. Natomiast w ochronie i transporcie ich udział jest niewielki.
- 20% kluczowych pracowników jest migrantami. Szczególnie kraje o wysokim dochodzie zatrudniają chętnie migrantów w takich zawodach, jak rolnictwo i prace porządkowe.
- Kluczowi pracownicy częściej umierali z powodu zarażenia się COVID-19 w czasie wykonywania swojej pracy. Najwyższy wskaźnik nadmiernej śmiertelności z powodu wirusa COVID-19 obserwowano wśród pracowników transportu.
- Autorzy raportu wskazują na prekaryjną sytuację zawodową ww. pracowników. Ich warunki pracy są szczególnie złe w obszarach:
  - bezpieczeństwo i higiena pracy: są bardziej narażeni na zagrożenia fizyczne i biologiczne oraz psychospołeczne;
  - umów o pracę: blisko jedna trzecia ma umowy tymczasowe;
  - godzin pracy: w krajach o niskich dochodach 46% z nich pracuje powyżej 8 godzin i w systemie zmianowym;
  - wynagrodzenia: zarabiają o 26% mniej niż inni pracownicy;
  - opieki społecznej: w krajach o niskich i średnich dochodach 60% z nich nie jest objęte żadną formą opieki społecznej;
  - szkoleń: w krajach o niskich i średnich dochodach tylko 3% pracowników z tej grupy miało szansę odbyć szkolenie w ciągu ostatnich 12 miesięcy.



## Teksty alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
02/2022	5,9%
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%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
02/2022	921,8
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	864,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

**<powrót>**

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
02/2022	491,3	430,4
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	460,1	404,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
02/2022	117 882
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	94 019

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	15 658
śląskie	9 883
dolnośląskie	9 680
łódzkie	7 481
małopolskie	6 853
zachodniopomorskie	6 429
wielkopolskie	6 202
pomorskie	6 135
lubelskie	5 296
kujawsko-pomorskie	4 320
podkarpackie	4 270
warmińsko-mazurskie	3 174
lubuskie	2 892
podlaskie	2 301
opolskie	1 778
świętokrzyskie	1 667

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)</b>
02/2022	6474,9
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**<powrót>**

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)</b>
02/2022	6220,04
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**<powrót>**

**Wykres 8.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla UE-27, krajów strefy euro (UE-20/UE-19) i Polski w okresie styczeń 2022 r. – styczeń 2023 r.<sup>14</sup>

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20	UE-19
01/2022	2,9%	6,3%	6,9%	6,9%
02/2022	2,8%	6,2%	6,8%	6,8%
03/2022	2,8%	6,2%	6,8%	6,8%
04/2022	2,8%	6,2%	6,7%	6,7%
05/2022	2,8%	6,1%	6,7%	6,7%
06/2022	2,9%	6,1%	6,7%	6,7%
07/2022	2,9%	6,1%	6,7%	6,7%
08/2022	3,0%	6,1%	6,7%	6,7%
09/2022	3,0%	6,1%	6,7%	6,7%
10/2022	3,0%	6,1%	6,6%	6,6%
11/2022	2,9%	6,1%	6,7%	6,7%
12/2022	2,9%	6,1%	6,7%	6,7%
01/2023	2,8%	6,1%	6,6%	6,7%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

<sup>14</sup> Dane wyrównane kwartalnie.



**Wykres 9.** Stopa bezrobocia w krajach UE-27 oraz w strefie euro (UE/20/UE-19) w styczniu 2023 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,5%
<b>Polska</b>	<b>2,8%</b>
Niemcy	3,0%
Malta	3,0%
Słowenia	3,2%
Holandia	3,6%
Bułgaria	3,8%
Węgry	3,8%
Irlandia	4,4%
Dania	4,4%
Luksemburg	4,8%
Austria	5,1%
Estonia	5,2%
Rumunia	5,6%
Belgia	5,8%
Słowacja	6,0%
UE-27*	6,1%
Litwa	6,4%
Chorwacja	6,5%
UE-19*	6,7%
UE-20*	6,7%
Łotwa	6,8%
Finlandia	6,9%
Portugalia	7,1%
Francja	7,1%
Szwecja	7,2%
Cypr	7,4%
Włochy	7,9%
Hiszpania	13,0%

\* brak danych dla Grecji

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

**Wykres 10.** Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 oraz w strefie euro (UE/20/UE-19) w styczniu 2022 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,7%
Czechy	7,1%
Holandia	7,8%
Austria	8,5%
Bułgaria	8,6%
Malta	9,6%
Irlandia	10,4%
Węgry	11,1%
Dania	11,2%
<b>Polska</b>	<b>12,1%</b>
Litwa	13,7%
UE-19*	14,4%
UE-20*	14,4%
UE-27**	14,4%
Finlandia	15,6%
Estonia	16,6%
Francja	17,4%
Łotwa	17,5%
Luksemburg	18,9%
Portugalia	20,5%
Słowacja	20,8%
Szwecja	21,2%
Włochy	22,9%
Hiszpania	29,6%

\* brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Grecji, Słowenii

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

Źródło: Eurostat.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 11.** Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 oraz w strefie euro (UE/20/UE-19) w styczniu 2023 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
<b>Polska</b>	<b>2,7%</b>
Niemcy	2,9%
Malta	2,9%
Czechy	3,1%
Słowenia	3,6%
Bułgaria	3,7%
Węgry	3,8%
Holandia	3,9%
Dania	4,1%
Łotwa	4,6%
Irlandia	4,7%
Estonia	4,8%
Luksemburg	4,9%
Austria	5,1%
Rumunia	5,3%
Belgia	5,4%
Litwa	5,9%
Słowacja	6,4%
UE-27*	6,5%
Finlandia	6,5%
Francja	6,8%
UE-19*	7,2%
UE-20*	7,2%
Chorwacja	7,4%
Portugalia	7,5%
Szwecja	7,5%
Cypr	8,7%
Włochy	9,5%
Hiszpania	14,6%

\* brak danych dla Grecji

Źródło: Eurostat.

**<powrót>**

**Wykres 12.** Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 oraz w strefie euro (UE/20/UE-19) w styczniu 2023 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,0%
<b>Polska</b>	<b>2,8%</b>
Słowenia	3,0%
Niemcy	3,1%
Malta	3,1%
Holandia	3,2%
Węgry	3,8%
Bułgaria	3,9%
Irlandia	4,1%
Dania	4,5%
Luksemburg	4,6%
Austria	5,1%
Estonia	5,6%
Słowacja	5,7%
Chorwacja	5,7%
UE-27*	5,7%
Rumunia	5,8%
Cypr	6,1%
Belgia	6,2%
UE-20*	6,2%
UE-19*	6,3%
Portugalia	6,7%
Włochy	6,7%
Szwecja	6,9%
Litwa	7,0%
Finlandia	7,3%
Francja	7,4%
Łotwa	9,0%
Hiszpania	11,5%

\* brak danych dla Grecji

Źródło: Eurostat.

**<powrót>**