

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Lipiec 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 29 czerwca do 28 lipca 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 (lipiec 2023)

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

Streszczenie

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

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w czerwcu 2023 r. wyniosła 5,0%**. W porównaniu z majem 2023 r. spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z czerwcem 2022 r. – o 0,2 p.p.
- **W końcu czerwca 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 783,5 tys. bezrobotnych**, tj. o 18,8 tys. (2,3%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 34,5 tys. (4,2%) mniej niż w czerwcu 2022 r.
- **W czerwcu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 102,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 7,7 tys. ofert (8,2%) więcej niż w maju 2023 r. i o 6,4 tys. (6,6%) więcej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2023 r. wyniosło 6512,8 tys.** W porównaniu z majem 2023 r. zmniejszyło się o 0,1% (o 4,9 tys. osób), a r/r wzrosło o 0,2% (o 16,1 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2023 r. wyniosło 7335,20 zł.** W porównaniu z majem 2023 r. wzrosło o 2,1%, a r/r – o 11,9%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w maju 2023 r. wyniosła 5,9%** (-0,1 p.p. m/m; -0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,5%** (bz. m/m; -0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,7%**¹ (bz. m/m; -0,1 p.p. 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

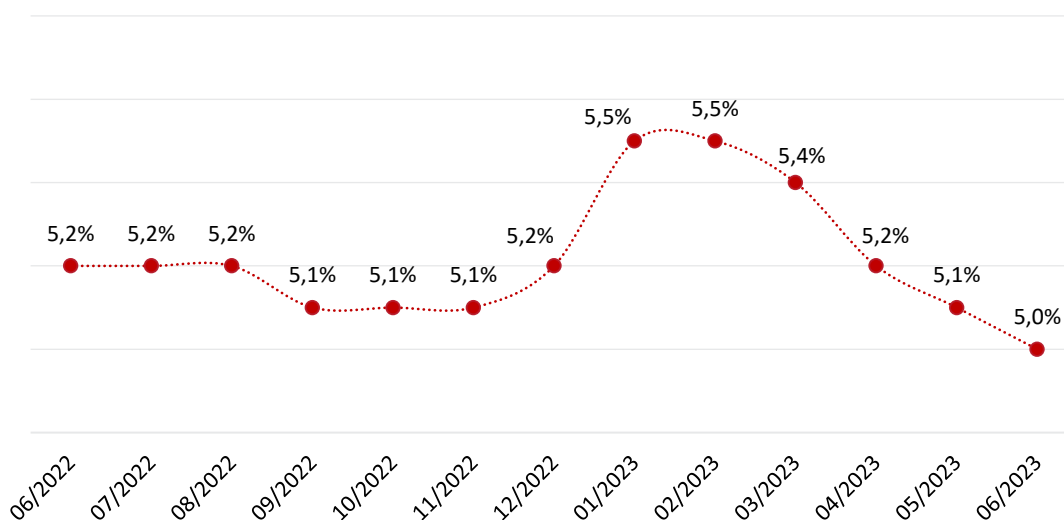
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w czerwcu 2023 r. wyniosła 5,0%. W porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,1 p.p., a r/r – o 0,2 p.p. (Wykres 1).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 24.07.2023.

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

W końcu czerwca 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 783,5 tys. osób. W porównaniu z majem 2023 r. ich liczba spadła o 18,8 tys., tj. o 2,3%, a w porównaniu z czerwcem 2022 r. – o 34,5 tys., tj. o 4,2% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 418,7 tys. vs 364,88 tys. mężczyzn (Wykres 3).

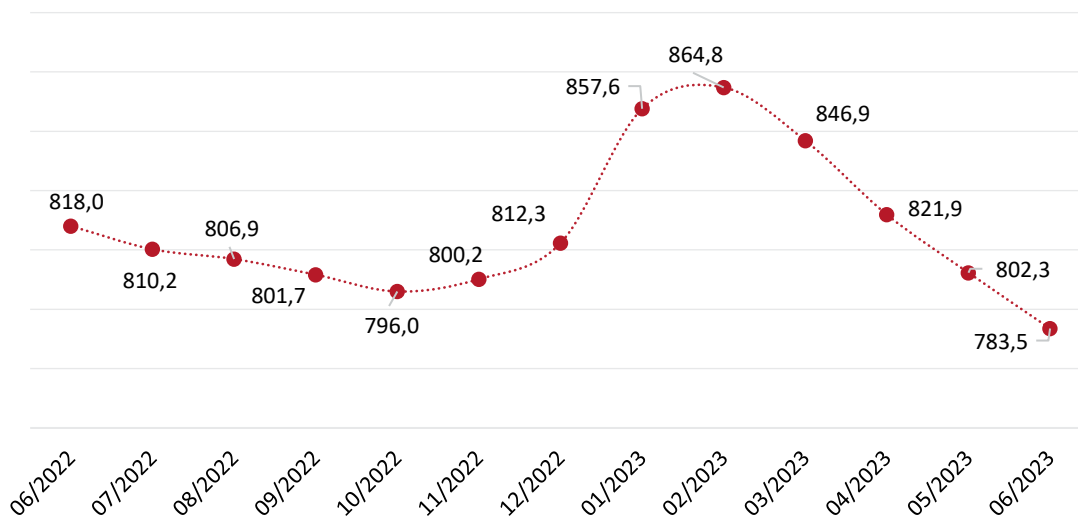
Na koniec czerwca 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (110,7 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (15,0 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu czerwca 2023 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

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

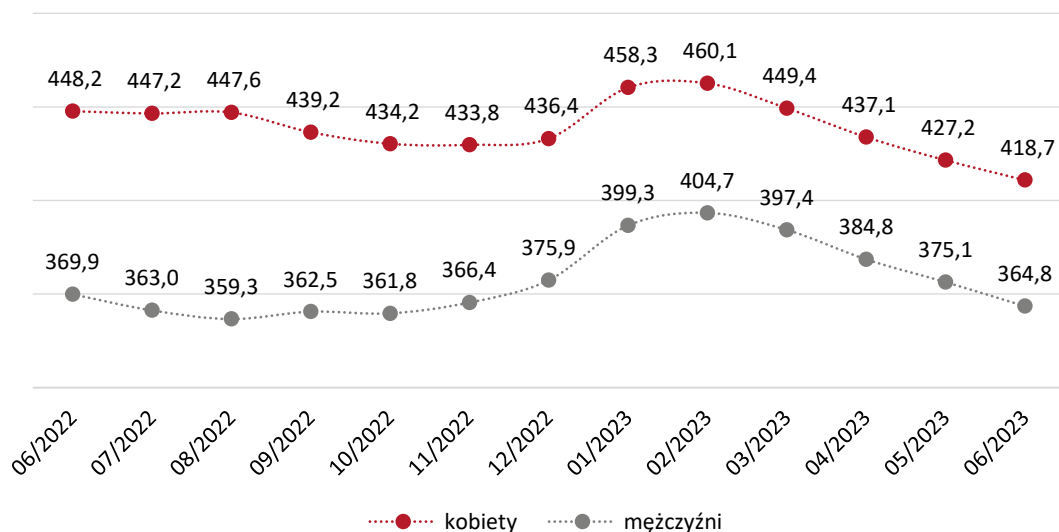
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 28.07.2023.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.07.2023.

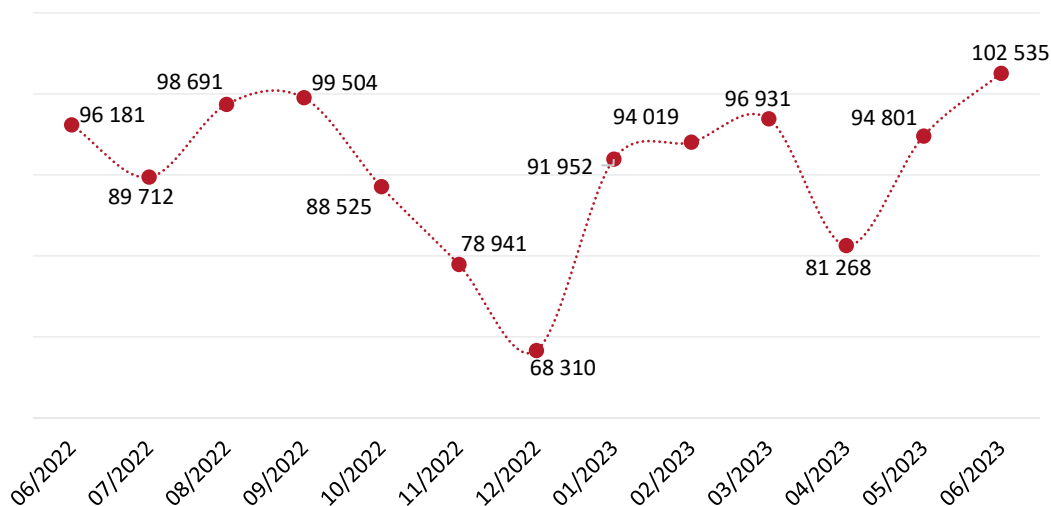
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec czerwca 2023 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	52 565	27 625	2 988	24 940	2 121
kujawsko-pomorskie	53 844	31 479	4 240	22 365	2 846
lubelskie	56 552	28 418	3 851	28 134	3 882
lubuskie	15 000	8 350	994	6 650	602
łódzkie	55 091	28 057	3 094	27 034	2 663
małopolskie	61 470	34 098	4 328	27 372	3 890
mazowieckie	110 693	55 254	6 054	55 439	5 908
opolskie	20 867	11 726	1 431	9 141	885
podkarpackie	65 064	34 104	4 022	30 960	4 042
podlaskie	30 356	13 741	1 739	16 615	1 878
pomorskie	41 091	24 631	3 313	16 460	1 978
śląskie	63 906	34 769	3 795	29 137	3 022
świętokrzyskie	33 450	17 097	2 250	16 353	2 071
warmińsko-mazurskie	38 907	21 089	2 880	17 818	1 924
wielkopolskie	46 464	27 285	3 892	19 179	2 569
zachodniopomorskie	38 200	20 968	2 247	17 232	1 652

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.07.2023.

W czerwcu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 102,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 7,7 tys. ofert (8,2%) więcej niż w maju 2023 r. i o 6,4 tys. (6,6%) więcej r/r (Wykres 4).

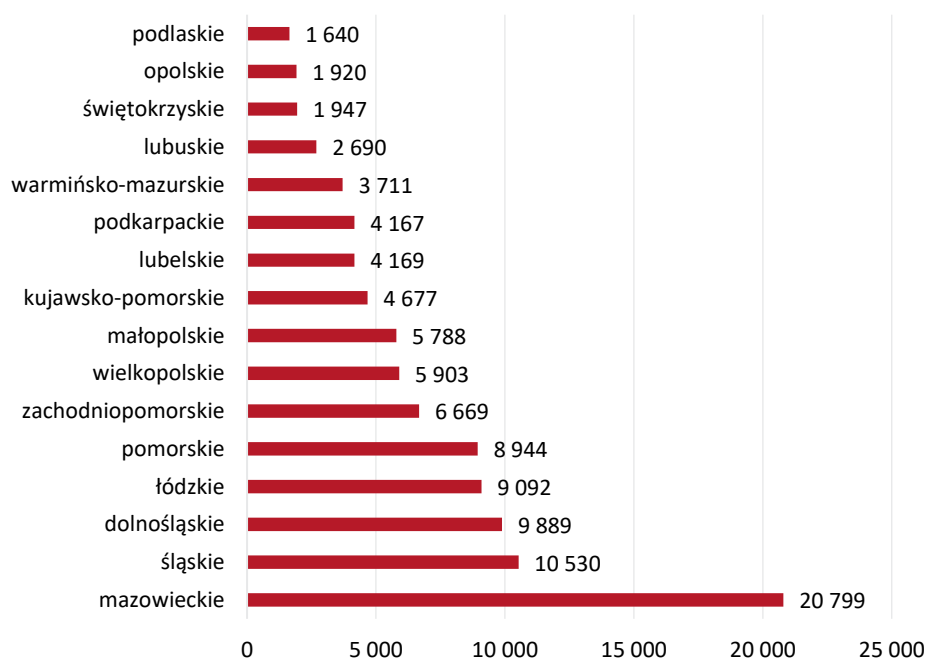
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie czerwca 2022 r. – czerwcu 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.07.2023.

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

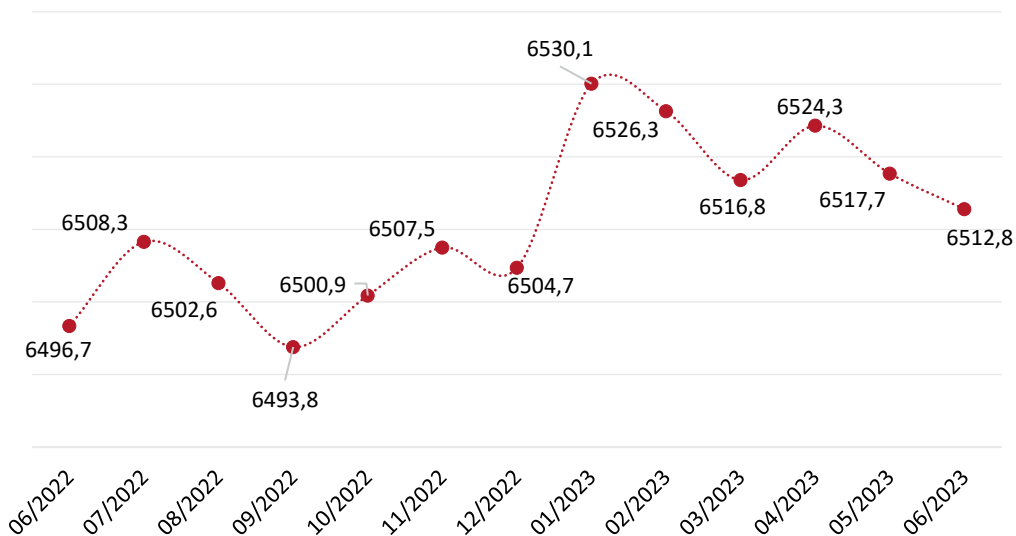
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w czerwcu 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.07.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2023 r. wyniosło 6524,3 tys. osób i było niższe o 4,9 tys. (0,1%) w porównaniu z majem 2023 r. i wyższe r/r o 16,1 tys. (0,2%).

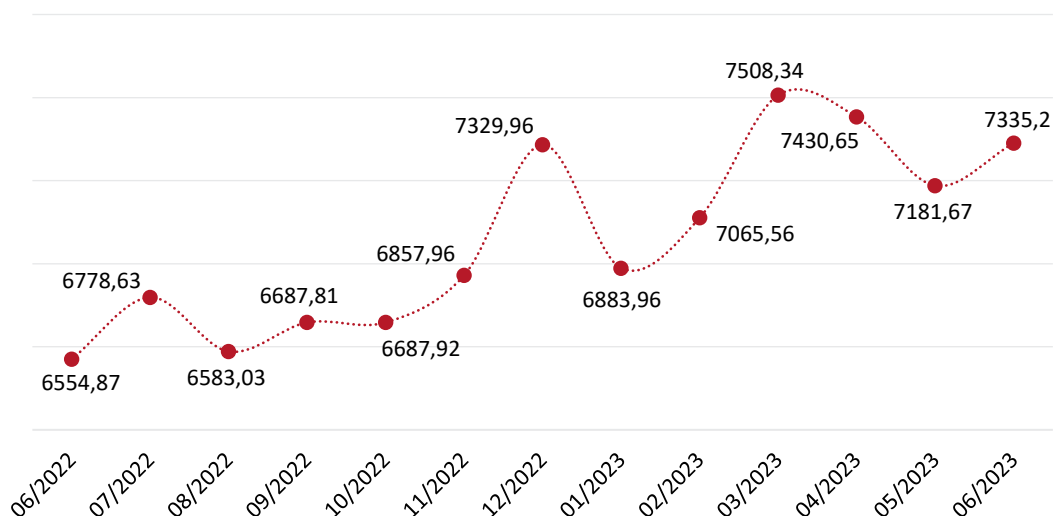
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie czerwiec 2022 r. – czerwiec 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 24.07.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2023 r. wyniosło 7335,2 zł. W porównaniu z majem 2023 r. wzrosło o 2,1%, a w ujęciu rocznym wzrosło o 11,9%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 24.07.2023.

Europejski rynek pracy

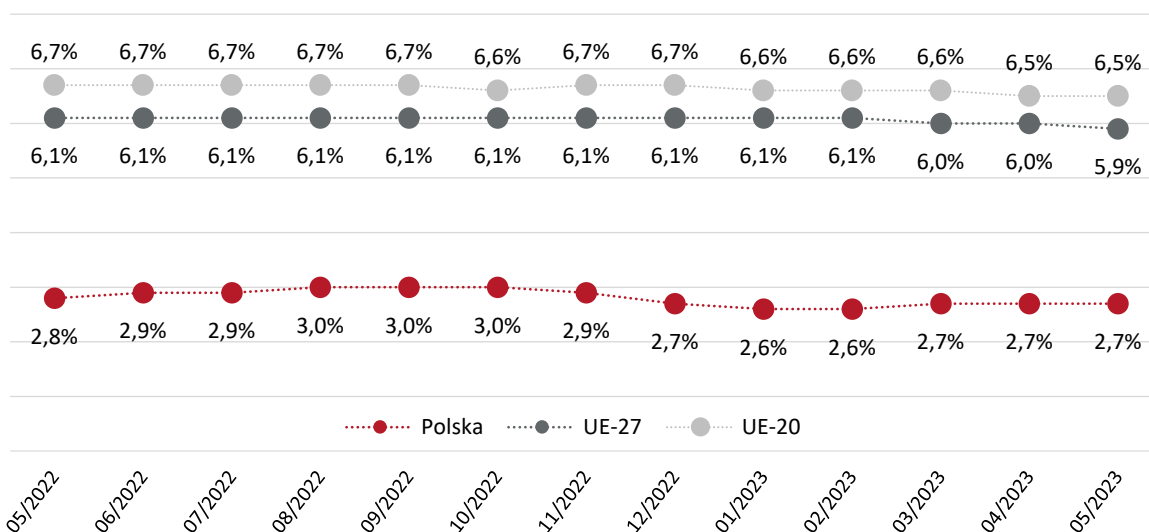
Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w maju 2023 r.
wyniosła **5,9%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w maju 2023 r. wyniosła 5,9%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,2 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20)² w maju 2023 r. wyniosła 6,5% (brak zmian w porównaniu z kwietniem 2023 r. i spadek o 0,2 p.p. r/r).

W Polsce w maju 2023 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,7%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,1 p.p. r/r.

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

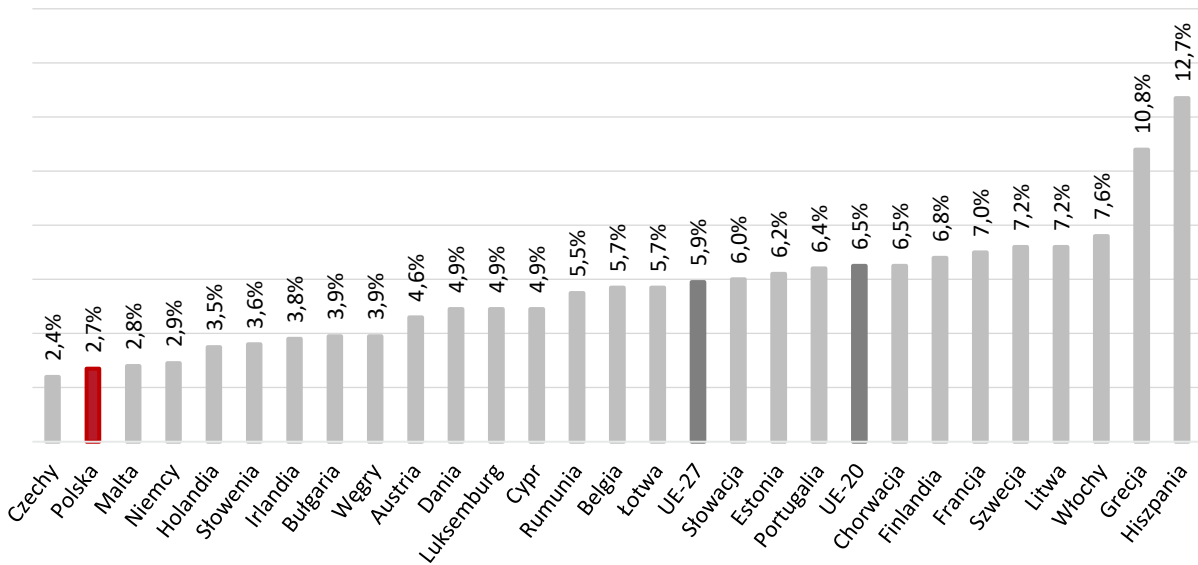


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.07.2023.

Według danych Eurostatu w maju 2023 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,7%), Grecji (10,8%) i we Włoszech (7,6%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,4%), Polsce (2,7%) oraz na Malcie (2,8%) (Wykres 9).

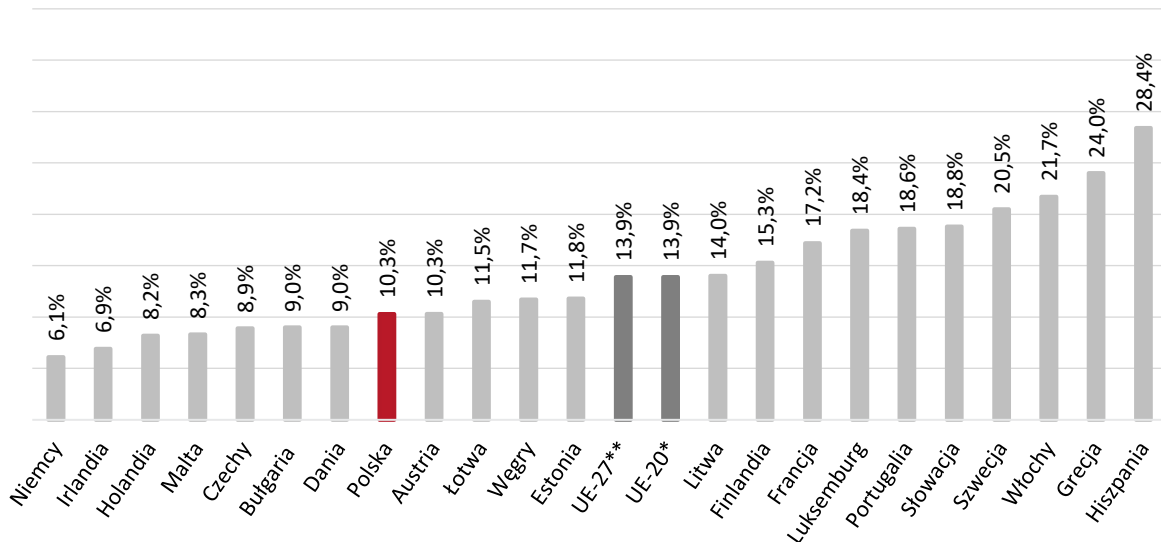
² Od 1 stycznia 2023 r. do strefy euro należy także Chorwacja.

³ Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.07.2023.

W maju 2023 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 13,9% w UE-27 (spadek o 0,1 p.p. m/m) i 13,9% w strefie euro (bz. m/m). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,1%), Irlandii (6,9%) oraz Holandii (8,2%), a najwyższe – w Hiszpanii (28,4%), Grecji (24,0%) i we Włoszech (21,7%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,3% (spadek o 0,1 p.p. m/m).

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

* brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Słowenii

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

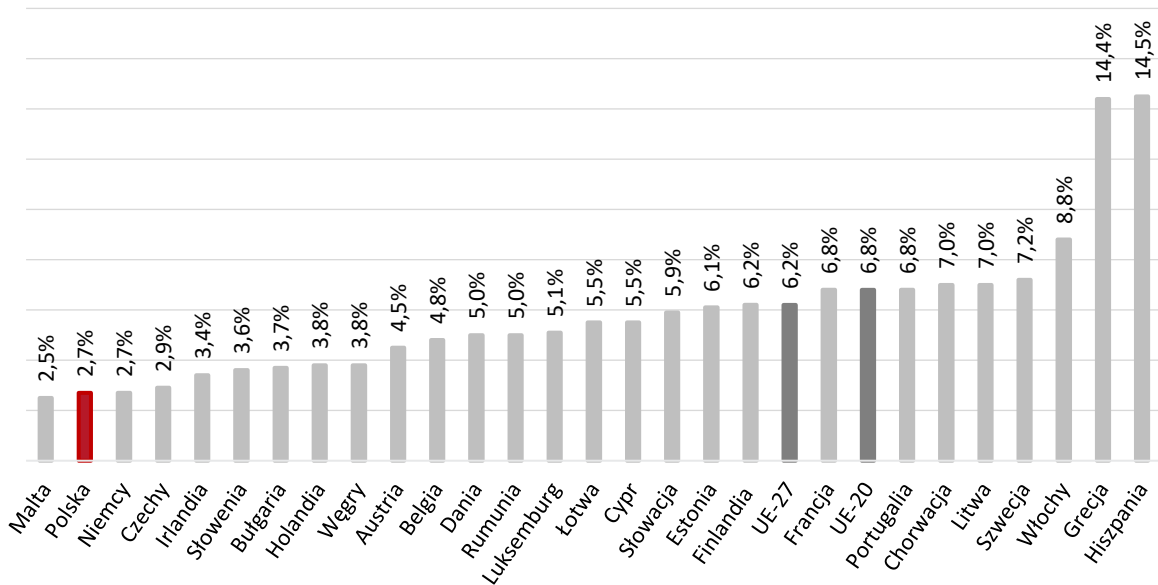
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.07.2023.

⁴ Dane wyrównane miesięcznie.

W maju 2023 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,2% (-0,1 p.p. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (bz. m/m).

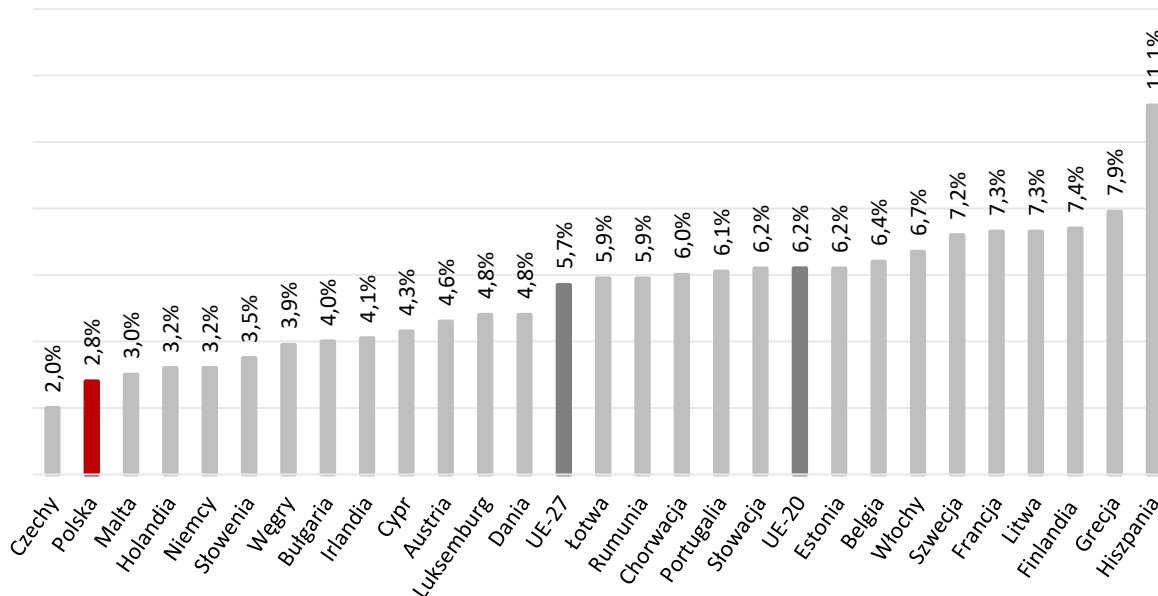
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,8% (-0,1 p.p. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,2% (bz. m/m) w UE-20.

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



Źródło: Eurostat, data dostępu 20.07.2023.

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



Źródło: Eurostat, data dostępu 20.07.2023.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁵

- W I półroczu 2023 r. na portalu Pracuj.pl zamieszczono 454 tys. ofert pracy. 20% z nich dotyczyło sektora sprzedaży, a 12% pochodziło od firm z zakresu finansów i bankowości. 10% ogłoszeń w Pracuj.pl było kierowanych do pracowników fizycznych.

Polski rynek pracy
- 37% ogłoszeń aktywnych w serwisie Pracuj.pl w I półroczu 2023 r. stanowiły takie, które umożliwiały pracę zdalną, hybrydową lub dowolny wybór jednego z tych modeli. 30% umożliwiało pracę hybrydową, a 17% – pracę zdalną.
- 94% zarządzających uważa, że nie wolno traktować benefitów jako kosztu. To według nich inwestycja, która zwiększa skłonność pracowników do wiązania się z przedsiębiorstwem na dłużej.
- 36% rodziców nie ma preferencji odnośnie do przyszłego zawodu dla swojego dziecka. Takie preferencje ujawnia za to 29% rodziców.
- Mimo ożywienia po pandemii koronawirusa na globalnym rynku pracy liczba przepracowanych godzin na osobę zatrudnioną jest niższa niż przed kryzysem. W IV kw. 2022 r. liczba przepracowanych godzin była średnio niższa o ok. 1,0 p.p niż w IV kw. 2020 r.

Globalny i europejski rynek pracy
- Globalnie największe plany zatrudnienia odnotowano dla sektora technologii informacyjnych, gdzie 55% pracodawców planuje zatrudnić nowych pracowników.
- Firmy dopiero zaczynają wdrażać sztuczną inteligencję, dlatego też wskaźniki jej rozpowszechnienia są nadal niskie. Wśród krajów Unii Europejskiej sztuczna inteligencja jest wprowadzona przez przedsiębiorstwa na poziomie 23% w Irlandii, 12% w Finlandii i 11% w Danii, do 3% na Węgrzech i Słowenii oraz 2% na Łotwie.
- Zawody, które mogą zostać zastąpione przez automatyzację i roboty, stanowią średnio 27% całego zatrudnienia globalnie. Wskazuje się, że branże wymagające wysokich kwalifikacji charakteryzują się najniższym ryzykiem automatyzacji. Tym samym najmniej zagrożone są zawody związane z zarządzaniem oraz usługami społecznymi i socjalnymi. Najbardziej zagrożone są miejsca pracy wymagające niskich i średnich kwalifikacji, w tym budownictwo i górnictwo, rolnictwo, rybołówstwo i leśnictwo, a w mniejszym stopniu zawody związane z produkcją i transportem.

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

Rynek Pracy Specjalistów. I półrocze 2023

Charakterystyka raportu

Raport opiera się na danych wewnętrznych Grupy Pracuj. Przedstawia statystyki ofert pracy zamieszczonych w serwisie w okresie styczeń – czerwiec 2023 r. Dane obejmują wszystkie oferty pracy opublikowane w serwisie Pracuj.pl w omawianym okresie, widoczne dla użytkowników serwisu jako pojedyncze ogłoszenie w jednej lokalizacji. Prezentowanych danych nie należy utożsamiać z liczbą projektów rekrutacyjnych oferowanych przez Grupę Pracuj swoim klientom (pracodawcom), na które składają się ogłoszenia o pracę (jedno lub więcej w ramach jednego projektu rekrutacyjnego) oraz dodatki budujące zasięg i zwiększające liczbę CV wysyłanych przez kandydatów (add-ons).

Informacje ogólne

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

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W I półroczu 2023 r. na portalu Pracuj.pl zamieszczono 454 tys. ofert pracy.
- Najczęściej pracodawcy poszukiwali: sprzedawców (20% ofert), ekspertów IT, pracowników fizycznych oraz ekspertów ds. finansów i obsługi klienta.
- W pierwszych sześciu miesiącach 2023 r. najbardziej aktywnie pracowników poszukiwały firmy z branży finansów i bankowości – udział ich ofert (w ogólnej liczbie ofert na Pracuj.pl) był identyczny jak w I półroczu ubiegłego roku i wyniósł 12%. Na drugim miejscu, z takim samym 9-procentowym udziałem, jak rok wcześniej, uplasowały się firmy z obszaru handlu i sprzedaży B2C.
- Wzrasta liczba kandydatów poszukujących pracy. Liczba aplikacji na oferty pracy w I połowie 2023 r. była o 14% większa niż w analogicznym okresie 2022 r.
- 37% ogłoszeń aktywnych w serwisie Pracuj.pl w I półroczu 2023 r. oferowało możliwość pracy zdalnej, hybrydowej lub wybór jednego z tych modeli. Niemal 1/3 (30%) ofert umożliwiało pracę hybrydową, a 17% – pracę zdalną.
- 45 tys. ofert pracy w I półroczu 2023 r. kierowano do pracowników fizycznych. To trzecia najbardziej poszukiwana grupa kandydatów do pracy.
- Sami pracownicy fizyczni także chętnie poszukują nowych miejsc zatrudnienia. W ciągu ostatnich 2 lat zmieniło pracę 37% z nich, a w ciągu ostatniego roku – 26%. Co więcej,

ponad ¼ respondentów Pracuj.pl wykonujących pracę fizyczną deklaruje, że szuka nowego miejsca zatrudnienia lub planuje to zrobić w najbliższym czasie.

- 73 tys. ofert pracy dla stażystów, praktykantów, młodszych specjalistów i asystentów zamieszczono w Pracuj.pl w I półroczu 2023 r.
- W I półroczu 2023 r. widać nieznaczny wzrost udziału ofert pracodawców z województwa mazowieckiego w porównaniu z analogicznym okresem rok wcześniej (23% vs 20%). Na kolejnych miejscach pod względem aktywności znaleźli się pracodawcy z południowej Polski, czyli województw śląskiego i dolnośląskiego (po 10% udziału) oraz małopolskiego (9%), regularnie plasujący się w czołówce zestawienia. Kolejne pozycje zajęły firmy z województw wielkopolskiego, pomorskiego i łódzkiego.

Raport płacowy. Wynagrodzenia i benefity oferowane specjalistom i menedżerom

Charakterystyka raportu

Raport przygotowano na podstawie analizy płac 8691 specjalistów i menedżerów uczestniczących w procesach rekrutacyjnych Antal na przestrzeni II półrocza 2022 i I półrocza 2023 r. Dane te zostały zweryfikowane i poszerzone o informacje z procesów rekrutacyjnych przeprowadzonych przez konsultantów Antal w 2022 r., a także o wywiady telefoniczne z pracodawcami i kandydatami.

Informacje ogólne

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

Źródło

Antal. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W ciągu 2022 r. zaobserwowano niewielkie wzrosty płac, które były wywołane głównie rosnącymi kosztami utrzymania.
- W 2022 r. wzrosty płac odnotowano przede wszystkim w przypadku osób, które dopiero niedawno rozpoczęły swoją karierę zawodową. To właśnie one najbardziej odczuwają wzrost cen i w wyniku tego negocjują wyższe stawki wynagrodzeń. Ponadto ich wynagrodzenia są waloryzowane o inflację. W tym samym czasie wynagrodzenia menedżerów i dyrektorów rosły nieznacznie.
- Największy wzrost wynagrodzeń obserwowany jest w branży prawniczej. Specjaliści i menedżerowie z tego obszaru mogli liczyć na zarobki o 13% większe niż w roku poprzednim – średnio 14 505 zł brutto. Na podium znalazły się także farmacja (średnio 14 637 zł brutto) oraz bankowość i ubezpieczenia (średnio 13 738 zł), gdzie

wynagrodzenia podniosły się o 8%. Najmniejsze wzrosty – o 1% – zanotowano w branżach: IT (średnia płaca to 18 996 zł brutto), logistycznej (12 317 zł brutto) oraz sprzedaży i marketingu (13 966 zł brutto).

- Jednym z najważniejszych benefitów w 2023 r. dla specjalistów i menadżerów jest niezmiennie możliwość pracy zdalnej (60%), choć w porównaniu z ubiegłym rokiem nastąpił spadek o 9 p.p. Wysoko w rankingu są również prywatna opieka medyczna (55%) oraz elastyczny czas pracy (54%). Największy wzrost popularności – o 6 p.p. r/r – zanotował benefit w postaci samochodu służbowego. Pracownicy zdecydowanie nie chcą natomiast prezentów i bonów – w porównaniu z poprzednim rokiem zainteresowanie nimi spadło aż o 19 p.p.

Oferty pracy w Polsce (czerwiec 2023, XXXVIII 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 czerwcu 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 czerwcu 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 280,2 tys. nowych ofert pracy – o 9,2% mniej niż miesiąc wcześniej i o 2,9% mniej w porównaniu z czerwcem 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży medycznej (+15%), sektora finansowego (+13%) i prawnych (+9%). Zwiększył się również popyt na pracowników fizycznych (+2%). Spadek odnotowano natomiast w branżach: IT (-33%), HR (-2%) oraz marketingu i sprzedaży (-15%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: CIO/dyrektor IT (400%), doradca podatkowy (75%) oraz lekarz (35%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: HR Business Partner (-50%), rekruter (-40%) oraz programista (-39%).
- W czerwcu 2023 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,5 benefitu, czyli tyle samo, co miesiąc wcześniej.

- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (88% vs 86% w marcu 2023 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 66% vs 63%). 60% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (58% w czerwcu 2023 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 63% ofert pracy (vs 60% miesiąc wcześniej).
- W czerwcu 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,6 wymagania, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (86%), odpowiedniego wykształcenia (47%), znajomości języka obcego (45%) oraz dyspozycyjności (35%).

Benefity przyszłości

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badań przeprowadzonych przez ICAN Research razem z partnerami – Enel-Med, VanityStyle, Carsmile oraz Wellbee – dotyczących poznania trendów w obszarze benefitów, kierunku rozwoju ofert oraz oczekiwanych przez świat pracy bonusów. Badanie przeprowadzono w kwietniu 2023 r. wśród wyższej kadry zarządzającej reprezentującej pracodawców i menedżerów oraz ekspertów i pracowników fizycznych (150 zarządzających, 15 dyrektorów personalnych, 800 pracowników) i pogłębiono je 10 eksperckimi wywiadami.

Informacje ogólne

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

Źródło

ICAN Institute. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Według HR i kadry zarządzającej na czele listy najczęściej udostępnianych benefitów znajdują się dofinansowanie wypoczynku (90%) i prywatnej opieki medycznej (82%) oraz karty sportowe (77%). Nowościami są elastyczny czas pracy bądź możliwość pracy zdalnej (76%) oraz samochód służbowy (66%). Taką kompleksową ofertę mają głównie duże przedsiębiorstwa (250+ pracowników). Nieco gorzej wygląda to w średnich firmach (50-249 pracowników).
- Pracownicy szeregowi twierdzą, że trzy najczęściej udostępniane motywatory pozapłacowe to ubezpieczenie emerytalne (48%), opieka zdrowotna (46%) i karta sportowa (46%).
- Najchętniej z benefitów korzystają kierownicy, nieco rzadziej eksperci, a najrzadziej pracownicy fizyczni.

- Oferta dla kierowników i ekspertów jest mocno zbliżona, choć np. kierownicy znacznie częściej mają zapewnioną prywatną opiekę medyczną i samochód służbowy. Oferta dla pracowników fizycznych częściej niż dla innych osób obejmuje prezenty rocznicowe z okazji świąt oraz darmowy transport do pracy.
- 16% badanych pracowników pracujących na stanowiskach niekierowniczych poza pensją nie otrzymuje żadnych dodatkowych świadczeń. Z kolei najrzadziej pracownicy korzystają z dostępu do konsultacji z psychologiem (20%), aplikacji wspierających zdrowie psychiczne (38%) oraz dofinansowania do nauki (42%).
- Połowa badanych firm (48%) zamierza wprowadzić do oferty nowe benefity. Mają one być mocno zróżnicowane, choć respondenci oraz eksperci najczęściej mówili o bogatszej ofercie konsultacji psychologicznych (12%), szkoleniach językowych (10%) i prywatnej opiece medycznej (9%).
- Pracownicy najchętniej korzystaliby z dopłat do wypoczynku (58%), opieki medycznej (56%), bonów towarowych/kart przedpłaconych/rabatowych (49%) oraz prezentów rocznicowych (47%).
- Według 94% zarządzających, benefity nie powinny być traktowane jako koszt, lecz jako inwestycja, która pomaga zatrzymać w organizacji cennych dla niej ludzi .
- 47% badanych firm stwierdziło, że właściwie nie potrzebuje aktualizacji strategii benefitów, bo dotychczasowa jest wystarczająco dobra. Skupiają się więc na weryfikacji oferty dostawców (43%), badaniu potrzeb pracowników (36%) oraz monitorowaniu rynku start-upów benefitowych (27%).
- Co trzeci respondent przyznał, że jego firma potrzebuje wsparcia w budowaniu polityki employer brandingowej (36%) oraz prozdrowotnej (33%). Zapotrzebowanie na takie wsparcie jest bardziej widoczne wśród pracowników działu HR niż wśród osób pełniących funkcje zarządcze. Potrzeba wsparcia wynika z odmiennych postaw różnych grup pracowniczych.

Plany zawodowe rodziców wobec dzieci

Charakterystyka publikacji

Publikacja prezentuje wyniki analizy odpowiedzi rodziców dotyczących wizji pracy, którą miałyby wykonywać w przyszłości ich dziecko. Badanie metodą CAWI w marcu 2023 r. zrealizował ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Uczestniczyło w nim 578 matek i ojców posiadających dzieci w wieku szkolnym (7-18 lat). Struktura próby była kontrolowana pod względem płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania odpowiadających.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 36% rodziców nie ma preferencji w zakresie wyboru zawodu dla swojego dziecka.
- 29% rodziców wskazuje jednak, że posiada preferencje co do przyszłości zawodowej potomstwa. Wśród badanych bardziej skłonni do planowania przyszłości dzieci są mężczyźni (33%) niż kobiety (25%), które w większej mierze chcą pozostawić wybór dziecku.
- 6 na 10 badanych rodziców jasno deklaruje, że nie chce ingerować w zawód lub zawody, jakie w przyszłości wybiorą ich dzieci. 69% respondentek wskazuje, że nie zamierza ingerować w decyzje swoich dzieci w momencie, kiedy wybiorą one zawód czy branżę, w której chcą budować swoją zawodową przyszłość. Taką deklarację składa aż o 15 p.p. mniej mężczyzn.
- Deklaratywnie najrzadziej w te wybory chcą ingerować przedstawiciele pokolenia Z (71% nie zamierza), a najczęściej – pokolenie silver, w którym w wybór dziecka nie zamierza ingerować nieco mniej niż połowa respondentów (49%).
- Niemal 6 na 10 respondentów deklaruje, że kieruje lub będzie kierować edukacją swojego dziecka w taki sposób, by mogło ono zmienić swoją pasję w zawód.
- Rodzice wspierają swoje dzieci w rozwoju, ale wsparcie chcieliby otrzymywać także od systemu edukacji. 71% badanych ojców i matek wskazuje, że oczekuje od szkoły swojego dziecka, że będzie przekazywać wiedzę przydatną na rynku pracy. Nieco częściej takie oczekiwania mają kobiety (73% w porównaniu do 69% mężczyzn), a najczęściej osoby w wieku 45-54 lata (75% badanych w porównaniu do 63% przedstawicieli pokolenia Z).
- Znacznie mniej niż połowa, bo zaledwie 38% ankietowanych deklaruje, że szkoła, do której chodzą ich dzieci, rzeczywiście skutecznie przekazuje wiedzę użyteczną na rynku pracy.
- Zdaniem 45% respondentów pracujących fizycznie dzieciom w ramach edukacji obowiązkowej przekazywana jest także wiedza przydatna na rynku pracy. Podobne deklaracje składa już tylko 34% pracowników biurowych. Niemal ¼ ogółu badanych wskazuje, że w przypadku placówki, do której uczęszczają ich dzieci, taka wiedza nie jest przekazywana.
- 64% badanych na własną rękę zapewnia swoim dzieciom dodatkowe zajęcia pozaszkolne, by w przyszłości miały one lepsze szanse na rozwój kariery. Pracownicy biurowi częściej (68%) deklarują zapewnianie dodatkowych lekcji swoim dzieciom niż pracownicy fizyczni (58%). Wynikać to może z relatywnie wyższego poziomu zarobków, jaki osiągają często pracownicy biurowi. Najczęściej takie możliwości swoim dzieciom zapewniają osoby o najdłuższym doświadczeniu (69% badanych w wieku 55-65 lat).

- 1/3 badanych rodziców obawia się, że ich dzieci popełnią podobne błędy w rozwoju kariery zawodowej, co oni sami. Jednocześnie jednak wykazują wiarę w to, że ich potomstwo znajdzie taką pracę, która przyniesie im szczęście.
- 78% matek i ojców wierzy w to, że ich dzieci znajdą w przyszłości pracę, w której będą szczęśliwe. Kobiety wykazują się w tym zakresie większą wiarą niż mężczyźni – taką deklarację składa 83% badanych matek i 74% badanych ojców.

Oto zawody przyszłości. Na kogo będzie zapotrzebowanie za 5, 10 i 15 lat?

Charakterystyka publikacji

Publikacja prezentuje zestawienie profesji, na które zdaniem ekspertów Personnel Service będzie zapotrzebowanie za 5, 10 oraz 15 lat.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Personnel Service. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Do 2028 r. na popularności zyska pięć zawodów. Rozwój technologii i poszukiwanie zrównoważonych źródeł energii przyczynią się do wzrostu zapotrzebowania na **specjalistów od energii odnawialnej**. Jednocześnie, w związku z postępującą digitalizacją, będzie rósł popyt na **ekspertów ds. cyberbezpieczeństwa**. Rozwój technologii genetycznych i biologicznych będzie generował zapotrzebowanie na **inżynierów bioinformatyki**, odpowiedzialnych za analizę i interpretację danych genetycznych. Pandemia przyczyniła się do popularności nauki zdalnej, co wiąże się z potrzebą zatrudnienia **specjalistów ds. edukacji online**. Zmieniający się styl życia i rosnące wyzwania związane ze zdrowiem psychicznym sprawiają, że już teraz brak **specjalistów od zdrowia psychicznego, w tym psychologów i psychiatrów**, a potrzeby w tym zakresie będą rosły.
- W ciągu najbliższych 10 lat rozwój sztucznej inteligencji spowoduje wzrost popytu na **specjalistów od sztucznej inteligencji (AI)**. Będą oni odpowiedzialni za projektowanie, wdrażanie i zarządzanie tą zaawansowaną technologią. Rozwój technologii edycji genów otworzy przed medycyną i innymi dziedzinami nauki nowe możliwości. Pozwoli on na precyzyjne modyfikacje DNA, które mają ogromny potencjał w leczeniu i zapobieganiu wielu chorobom dziedzicznym oraz schorzeniom o podłożu genetycznym. W związku z tym, będzie rósł popyt na **specjalistów ds. edycji genów**. Stopniowe upowszechnianie kryptowalut i technologii blockchain spowoduje rosnące zapotrzebowanie na **ekonomistów kryptowalut**. Z kolei rozwój technologii produkcji

żywności, jak mięso z hodowli komórkowej, doprowadzi do powstania nowych stanowisk pracy, m.in. **technologów żywności**. Wyzwaniem nadal pozostaną zmiany klimatu i kwestie zrównoważonego rozwoju. Toteż wzrośnie również zapotrzebowanie na **specjalistów od zmian klimatu**.

- Za 15 lat kwestie etyczne związane z sztuczną inteligencją staną się tak skomplikowane i ważne, że zwiększy się popyt na **specjalistów od etyki AI**. Sztuczna inteligencja już teraz jest zasilana ogromną ilością danych stąd **kuratorzy danych** będą na wagę złota. Kluczowym aspektem w dziedzinie klimatu będzie zrozumienie i skuteczne zarządzanie konsekwencjami zmian klimatycznych. W związku z tym, powstanie zapotrzebowanie na **specjalistów ds. adaptacji klimatycznej**. Również będzie rosnać popyt na **inżynierów biomedycznych**, którzy będą odpowiedzialni za projektowanie i wdrażanie terapii genowych. W miarę postępującej zaawansowanej eksploracji kosmicznej, kluczową rolę będą odgrywać **inżynierowie terraformacji**, którzy będą uczestniczyli w opracowywaniu i adaptacji zaawansowanych technologii, zapewniających załogom kosmicznym odpowiednią ochronę oraz umożliwiających przystosowanie się do ekstremalnych warunków panujących w przestrzeni kosmicznej.

Analiza obszaru IT w polskim sektorze kosmicznym

Charakterystyka publikacji

Raport przedstawia wyniki badań przeprowadzonych przez ekspertów Planet Partners i Związku Pracodawców Sektora Kosmicznego (ZPSK), na zlecenie Agencji Rozwoju Przemysłu SA. Jest to pierwszy w kraju raport dotyczący IT w polskim sektorze kosmicznym. W raporcie przeanalizowano m.in. obszary usług IT świadczonych przez polskie firmy w sektorze kosmicznym, specyfikę zatrudnienia w branży IT realizującej projekty kosmiczne w Polsce oraz kursy, które wspomogą start w ramach IT w sektorze kosmicznym. Badanie objęło 25 przedsiębiorstw zrzeszonych w ZPSK, zatrudniających ponad 1500 osób.

Informacje ogólne

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

Źródło

Planet Partners & ZPSK. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Według stanu z początku 2023 r., na rynku pracy IT w sektorze kosmicznym otwartych było ponad 60 pozycji, z czego blisko 60% wszystkich dostępnych etatów stanowiły głównie te dla inżynierów oprogramowania.

- Blisko 70% ankietowanych firm zadeklarowało, że aktualnie prowadzą rekrutację na specjalistów IT. Są to głównie podmioty o 10-letnim lub większym doświadczeniu rynkowym.
- Wśród najbardziej popularnych języków programowania wskazywane były: Python, C czy C++.
- Większość respondentów pracujących w branży ma staż zawodowy od 3 do 5 lat. 20% posiada staż między 6 a 10 lat, a 8% pracuje w tej branży od ponad 10 lat. Odsetek osób, które pracują w branży od 1 do 2 lat, wynosi 12%, a mniej niż rok 4%.
- Dominującym typem zawieranej umowy jest umowa o pracę. Na jej podstawie zatrudnia 72% badanych przedsiębiorstw, w tym także te, które w branży działają krótko – mniej niż rok. Drugi pod kątem popularności jest kontrakt B2B (20%) – to głównie w firmach stosunkowo nowych na rynku, o doświadczeniu do 3 lat.
- Blisko połowa badanych przedsiębiorstw wykazuje zatrudnienie kobiet na poziomie 11–50%. Tylko jedno z nich w swojej strukturze zatrudnienia wykazało równy rozkład pracowników pod kątem płci. Największa część respondentów wykazuje maksymalnie 10-procentowy udział kobiet w liczbie etatów.
- Pod kątem stażu rynkowego pracodawcy, największą reprezentację liczby kobiet w ramach IT w branży kosmicznej obserwuje się wśród podmiotów, które na polskim rynku obecne są powyżej 10 lat. Do tej grupy należy aż 60% badanych przedsiębiorstw o ponad dekadzie doświadczenia.
- Firmy, które zatrudniają najwięcej kobiet w IT, specjalizują się najczęściej w technologiach takich jak System Design & verification, RF Payload and Systems, a także Ground Station System and Networks.
- Zdecydowana większość specjalistów i specjalistek IT w branży kosmicznej w Polsce ukończyła w pierwszej kolejności studia na kierunkach technicznych lub z zakresu nauk ścisłych. Natomiast absolwenci kierunków administracyjnych oraz ekonomicznych znaleźli zatrudnienie w obszarach związanych z poszukiwaniem i analizą danych, testowaniem, zarządzaniem projektami oraz działach Software Design, Testing, czy DevOps. Sporadycznie badani zaznaczali, że ich pracownicy zdobyli wykształcenie wyższe na jednym z kierunków wojskowych. Firmy z taką kadrą specjalizują się głównie w automatyzacji, researchu i zarządzaniu.
- Blisko 40% firm działających w branży powyżej pięciu lat odpowiedziało, że obecnie najmniejszą grupę pracowników, ze względu poziom wykształcenia, stanowią doktorzy.
- 56% badanych wskazało, że cały proces rekrutacji na stanowisko IT w sektorze kosmicznym zamyka się w czasie do maksymalnie 2 miesięcy.
- Jako usługi najczęściej przez nie świadczone, firmy z branży kosmicznej wskazywały Data Processing (60%), Earth Observation (52%) oraz On Board Software (48%).

Global Hiring Plans Cool for Summer Yet Talent Shortages Remain

Charakterystyka raportu

ManpowerGroup zaprezentował raport będący analizą planów rekrutacyjnych firm na III kw. 2023 r. Opracowanie przygotowano na podstawie 39 tys. wywiadów z pracodawcami z 41 krajów. Dokonano porównań zarówno pomiędzy krajami, sektorami, jak i pod kątem wielkości przedsiębiorstw.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 41 krajów całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Według wyników Barometru ManpowerGroup globalne prognozy zatrudnienia w III kw. 2023 r. pozostają na wysokim poziomie. 43% pracodawców planuje zatrudnić nowych pracowników, 15% – zmniejszyć zatrudnienie, 39% chce utrzymać poziom zatrudnienia na stałym poziomie, a 3% nie określiło planowanych zmian.
- Prognoza zatrudnienia netto⁶ wynosiła w III kw. 2023 r. +28%, co oznacza wzrost o 6,0 p.p. w porównaniu z II kw. 2023 r. i spadek o 4,0 p.p. w porównaniu z tym samym okresem rok wcześniej.
- Ze wszystkich 41 badanych krajów najwyższą prognozę zatrudnienia deklarują pracodawcy z Kostaryki (+41%), Holandii (+39%) i Peru (+38%), natomiast najniższą – z Argentyny (+6%), Słowacji (+10%), Austrii i Włoch (po +11%) oraz Polski i Węgier (po +12%).
- Prognoza netto zatrudnienia dla regionu EMEA (Europa, Bliski Wschód i Afryka) wynosi +20% w III kw. 2023 r., co oznacza wzrost o 2,0 p.p. kw/kw i o 3 p.p. r/r.
- W III kw. 2023 r. zwiększenie zatrudnienia zadeklarowało 18% mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających mniej niż 10 pracowników), 23% małych firm (zatrudniających od 10 do 49 pracowników), 25% średnich firm (zatrudniających od 50 do 249 pracowników) i 29% dużych firmach (250 i więcej zatrudnionych).
- Po raz ósmy z rzędu najwyższe prognozy netto zatrudnienia odnotowano dla sektora technologii informacyjnych, gdzie 55% pracodawców planuje zwiększenie zatrudnienia.

⁶ Prognoza netto zatrudnienia to różnica pomiędzy odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost zatrudnienia a odsetkiem pracodawców planujących redukcję etatów w najbliższym kwartale.

- Sektor, w którym odnotowano największy wzrost zatrudnienia kwartał do kwartału, to energetyka/przemysł wydobywczy, gdzie prognoza zatrudnienia netto wzrosła o 17 p.p.

Minimum wages in 2023: Annual review

Charakterystyka raportu

Publikacja Eurofound przedstawia coroczny przegląd płac minimalnych w krajach członkowskich Unii Europejskiej. Tegoroczna edycja omawia wzrost płac minimalnych w kontekście rosnącej inflacji w Europie, ale także po zatwierdzeniu przez Radę Europejską i Parlament Europejski dyrektywy w sprawie adekwatnych płac minimalnych w dniu 4 października 2022 r.⁷

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

- Mediana wzrostu ustawowych płac minimalnych brutto w krajach członkowskich Unii wyniosła 11%, co stanowi wzrost o około 6,0 p.p. w porównaniu z 2022 r. (5% w 2022 r.)
- Pomiędzy styczniem 2022 r. a styczniem 2023 r. największy wzrost płacy minimalnej brutto odnotowano na Łotwie (24,0 p.p.; z 500 do 620 euro), w Niemczech (22,2 p.p.: z 1621 do 1981 euro) i Rumunii (17,6 p.p.; z 515 na 606 euro). Natomiast najniższy wzrost stwierdzono na Malcie (5,4 p.p.: z 792 do 835 euro), w Luksemburgu (5,8 p.p.: z 2257 do 2387 euro) oraz Francji (6,6 p.p.: z 1603 do 1709 euro).
- W Polsce ustawowa płaca minimalna brutto wynosi obecnie 746 euro, co oznacza wzrost o 13,9% w porównaniu z 2022 r. (655 euro w 2022 r.).
- W 2023 r. najwyższe stawki godzinowe odnotowano w Luksemburgu (prawie 14 euro), w Niemczech i Belgii (ok. 12 euro) oraz w Irlandii, Francji i Holandii (ok. 11 euro). W Hiszpanii i Słowenii stawki godzinowe wynoszą nieco poniżej 7,50 euro. Niższe stawki godzinowe zanotowano na Litwie, w Portugalii, na Cyprze, Malcie i w Grecji (ok. 5 euro). W pozostałych 9 krajach, z których wszystkie są nowymi państwami członkowskimi, stawki godzinowe wahają się od ponad 4 euro w Czechach, Estonii, Polsce i na Słowacji do 2,40 euro w Bułgarii.

⁷ Więcej na temat dyrektywy w komunikacie prasowym [Rada przyjmuje przepisy o adekwatnych wynagrodzeniach minimalnych](#), 4.10.2022.

- Warto zauważyć, że z powodu wysokiej inflacji w całej UE duże nominalne podwyżki ustawowych płac minimalnych nie spowodowały znaczącego wzrostu realnej zdolności nabywczej osób otrzymujących wynagrodzenie na poziomie płac minimalnych.
- Poziom opodatkowania pracowników (podatek dochodowy od osób i składki na ubezpieczenie społeczne) również był zróżnicowany w krajach UE i wynosił od 40% w Rumunii do 6% w Hiszpanii.

OECD Employment Outlook 2023 Artificial Intelligence and the Labour Market

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju przedstawia zmiany, jakie zaszły na rynku pracy w krajach OECD od poprzedniej edycji badania w 2022. Raport z 2023 r. koncentruje się na wpływie sztucznej inteligencji (AI) na rynek pracy i pracowników. Analizę sporządzono na podstawie danych OECD, badań agencji Unii Europejskiej i opracowań przedstawicieli rządów i instytucji szczebla krajowego (np. Biura Spisu Ludności Stanów Zjednoczonych).

Informacje ogólne

Miejsce badania:

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Wskaźnik zatrudnienia w krajach OECD wyniósł w maju 2023 r. o ponad 3,0 p.p. więcej niż przed pandemią (grudzień 2019 r.). Natomiast średnia stopa bezrobocia dla OECD wyniosła w maju 2023 r. 4,8%, czyli o 0,5 p.p. poniżej poziomu sprzed kryzysu.
- Liczba przepracowanych godzin na osobę zatrudnioną jest nieznacznie niższa niż przed kryzysem (w IV kw. 2022 r. była średnio niższa o ok. 1,0 p.p.). Wartość ta spadła o ponad 2% na Łotwie, w Nowej Zelandii, Słowenii i Polsce, podczas gdy w Irlandii, Słowacji, Portugalii, Austrii i Korei – o ponad 4%. Stosunkowo duży spadek liczby godzin na zatrudnionego w Korei Południowej wynika ze stopniowego obniżania ustawowego limitu całkowitego tygodniowego czasu pracy z 68 do 52 godzin.
- Firmy dopiero zaczynają wdrażać sztuczną inteligencję, a globalnie wskaźniki jej rozpowszechnienia są nadal niskie. Według ostatniego modułu Roczego Badania Przedsiębiorstw (ABS) przeprowadzonego przez Biuro Spisu Ludności Stanów Zjednoczonych (U.S. Census Bureau), w którym przebadano 300 tys. przedsiębiorstw, w latach 2016-2018 ze sztucznej inteligencji korzystało zaledwie 3,2% firm. Jest to zgodne z danymi Eurostatu, z których wynika, że wśród krajów Unii Europejskiej OECD

przyjęcie sztucznej inteligencji na poziomie przedsiębiorstwa waha się od 23% w Irlandii, 12% w Finlandii i 11% w Danii do 3% na Węgrzech i Słowenii oraz 2% na Łotwie.

- W krajach OECD zawody najbardziej zagrożone automatyzacją stanowią średnio 27% całego zatrudnienia. Wskazuje się, że branże wymagające wysokich kwalifikacji charakteryzują się najniższym ryzykiem automatyzacji. Tym samym najmniej zagrożone są zawody związane z zarządzaniem oraz usługami społecznymi i socjalnymi. Najbardziej zagrożone są miejsca pracy wymagające niskich i średnich kwalifikacji, w tym budownictwo i górnictwo, rolnictwo, rybołówstwo i leśnictwo, a w mniejszym stopniu zawody związane z produkcją i transportem.
- Mimo że sztuczna inteligencja nie ma obecnie wpływu na obniżenie poziomu wynagrodzeń, badania przeprowadzone wśród pracowników korzystających z AI wykazały, że obawiają się oni przyszłych zmian w zakresie płac. Z badania OECD AI surveys⁸ dotyczącego wpływu sztucznej inteligencji na miejsce pracy wynika, że 42% pracowników w sektora finansów, zapytanych o wpływ sztucznej inteligencji na płace w ciągu najbliższych 10 lat, spodziewa się, że sztuczna inteligencja przyczyni się do obniżenia płac. Kolejne 23% oczekuje, że płace pozostaną na tym samym poziomie, a 16% – że wzrosną. W branży produkcyjnej 41% pracowników zasugerowało, że sztuczna inteligencja spowoduje obniżenie płac, 25% – że pozostaną one takie same, a 13% stwierdziło, że płace wzrosną.

⁸ Więcej informacji w raporcie *The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers.*

Teksty alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
04/2023	5,2%
05/2023	5,1%
06/2023	5,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
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
03/2023	846,9
04/2022	821,9
05/2023	802,3
06/2023	783,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
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
03/2023	449,4	397,4
04/2023	437,1	384,8
05/2023	427,2	375,1
06/2023	418,7	364,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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
03/2023	96 931
04/2023	81 268
05/2023	94 801
06/2023	102 535

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	20 799
śląskie	10 530
dolnośląskie	9 889
łódzkie	9 092
pomorskie	8 944
małopolskie	6 669
wielkopolskie	5 903
zachodniopomorskie	5 788
kujawsko-pomorskie	4 677
podkarpackie	4 169
warmińsko-mazurskie	4 167
lubelskie	3 711
lubuskie	2 690
świętokrzyskie	1 947
podlaskie	1 920
opolskie	1 640

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
06/2022	6554,87
07/2022	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
04/2023	7430,65
05/2023	7181,67
06/2023	7335,20

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 maj 2022 r. – maj 2023 r.⁹

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
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	2,7%	6,1%	6,7%
01/2023	2,6%	6,1%	6,6%
02/2023	2,8%	6,0%	6,6%
03/2023	2,7%	6,0%	6,6%
04/2023	2,7%	6,0%	6,5%
05/2023	2,7%	5,9%	6,5%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

⁹ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,1%
Irlandia	6,9%
Holandia	8,2%
Malta	8,3%
Czechy	8,9%
Bułgaria	9,0%
Dania	9,0%
Polska	10,3%
Austria	10,3%
Łotwa	11,5%
Węgry	11,7%
Estonia	11,8%
UE-27**	13,9%
UE-20*	13,9%
Litwa	14,0%
Finlandia	15,3%
Francja	17,2%
Luksemburg	18,4%
Portugalia	18,6%
Słowacja	18,8%
Szwecja	20,5%
Włochy	21,7%
Grecja	24,0%
Hiszpania	28,4%

* 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 maju 2023 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)