

Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 25.10.2024 r.

Polacy coraz częściej *dorabiają*. Kto i w jaki sposób szuka dodatkowego zatrudnienia?

Polski rynek pracy zmienia się dynamicznie, a najnowsze dane pokazują, że coraz więcej osób decyduje się na dodatkowe źródła zarobku. Co motywuje Polaków do podejmowania dodatkowej pracy i jak to wpływa na ich codzienność? Raport Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” pokazuje, jak zmieniają się priorytety na rynku pracy.

Mężczyźni spędzają więcej czasu w pracy dodatkowej

Coraz więcej Polaków decyduje się na podejmowanie dodatkowej pracy poza głównym zatrudnieniem. Najnowsze badania GiGroup¹ pokazują, że odsetek osób angażujących się w dodatkowe formy zarobkowania wzrósł o 3,9 punktu procentowego w stosunku do roku ubiegłego, osiągając 45%. Co więcej, aż 58% respondentów planuje kontynuować lub rozpocząć dodatkową pracę w ciągu najbliższych sześciu miesięcy.

Badania wykazują również różnice w liczbie godzin poświęcanych na dodatkową pracę w zależności od płci. Mężczyźni (45% przebadanych) pracują dorywczo zazwyczaj między 10 a 19 godzin tygodniowo. Kobiety (59,3% ankietowanych) najczęściej ograniczają swoją pracę dodatkową do 9 godzin. Co więcej, osoby powyżej 25. roku życia są bardziej skłonne do pracy w większym wymiarze czasowym niż młodsze osoby.

Forma głównego zatrudnienia również ma wpływ na to, ile czasu Polacy poświęcają na dorabianie. Pracownicy etatowi najczęściej dorabiają do 9 godzin tygodniowo, podczas gdy pracownicy tymczasowi i samozatrudnieni częściej pracują dodatkowo między 10 a 19 godzin tygodniowo. Co ciekawe, aż co piąta osoba prowadząca własną firmę poświęca na dodatkową pracę ponad 20 godzin tygodniowo.

Aż 14% Polaków *dorabia*, żeby pokryć podstawowe wydatki

Najczęstszym powodem podejmowania dodatkowej pracy przez Polaków są wydatki wykraczające poza podstawowe potrzeby – taki motyw wskazało 30,2% badanych. Kolejne 27,2% osób dorabia, aby zgromadzić oszczędności. 14% angażuje się w dodatkową pracę, aby pokryć bieżące wydatki gospodarstwa domowego.

Raport wyraźnie pokazuje, że dodatkowa praca staje się istotnym elementem polskiego rynku pracy, pomagając wielu osobom nie tylko w zarządzaniu finansami, ale również w rozwijaniu kariery i realizacji osobistych ambicji.

¹ https://pl.gigroup.com/wp-content/uploads/2024/09/Praca-dodatkowa-Polakow-2024_fin.pdf

Bezrobocie w Polsce i Unii Europejskiej – regionalne zróżnicowanie

Według danych GUS² w sierpniu 2024 roku stopa bezrobocia w Polsce wynosiła 5,0%. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 772,3 tys. To o ponad 10 tys. więcej niż rok wcześniej.

Regionalne różnice w stopie bezrobocia pozostają wyraźne. Najwyższe bezrobocie odnotowano w województwach podkarpackim (8,4%), warmińsko-mazurskim (7,7%) oraz świętokrzyskim (7,3%). Z kolei województwa z najniższą stopą bezrobocia to wielkopolskie (2,9%), śląskie (3,6%) oraz małopolskie i mazowieckie (po 4,1%). W skali roku największe spadki stopy bezrobocia odnotowano w województwach świętokrzyskim, lubelskim, opolskim i warmińsko-mazurskim.

Na tle Unii Europejskiej Polska wyróżnia się jedną z najniższych stóp bezrobocia. Według danych Eurostatu³, w sierpniu 2024 roku stopa bezrobocia w UE-27 wyniosła 5,9%, a w strefie euro 6,4%. Polska, z wynikiem 2,9%⁴, zajmuje drugie miejsce pod względem najniższego poziomu bezrobocia, zaraz po Czechach (2,6%). Najwyższe bezrobocie odnotowano w Hiszpanii (11,3%) i Grecji (9,5%).

Sytuacja na rynku pracy oczami rekruterów

Jednym z głównych trendów, jakie zauważają rekruterzy, jest wzrost liczby aplikacji na jedno stanowisko. Kandydaci, dostrzegając malejącą liczbę ofert, intensyfikują swoje starania, by zdobyć zatrudnienie. Zwiększona konkurencja sprawia, że pracodawcy mają większy wybór, a kandydaci muszą wykazać się nie tylko odpowiednimi kwalifikacjami, ale także elastycznością. Coraz bardziej cenione stają się kompetencje miękkie, takie jak umiejętność pracy zespołowej, szybka nauka i adaptacja do zmieniających się warunków. Kandydaci posiadający te cechy mają większe szanse na zatrudnienie.

Z badań Recruitify⁵ wynika, że rynek pracy w Polsce jest obecnie zdominowany przez pracodawców – 66% rekruterów ocenia, że to firmy dyktują warunki zatrudnienia, a kandydaci muszą się do nich dostosować. Oferty pracy stają się coraz bardziej deficytowym dobrem, o które kandydaci muszą intensywnie rywalizować. Mimo to, 34% rekruterów uważa, że kandydaci wciąż mogą negocjować warunki zatrudnienia i znaleźć pracę na korzystnych zasadach.

Oceny rekruterów na temat sytuacji na rynku pracy są podzielone. 28,57% z nich ocenia sytuację jako dobrą, a 51,02% uważa, że jest ona umiarkowana – mimo ograniczonej liczby projektów rekrutacyjnych, nadal można znaleźć odpowiednich kandydatów. Jedynie 16,33%

² <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/bezrobocie-rejestrowane/bezrobotni-zarejestrowani-i-stop-a-bezrobocia-stan-w-koncu-sierpnia-2024-r-,2,145.html>

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-02102024-ap>

⁴ *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).*

⁵ https://www.recruitify.ai/raporty/Recruitify_Badanie_Rynku_Pracy_Wrzesien_2025.pdf

rekruterów zwraca uwagę na poważne wyzwania, takie jak niedobór talentów, a 4,08% ocenia sytuację jako złą.

Zarówno pracodawcy, jak i rekruterzy zwracają coraz większą uwagę na dopasowanie kulturowe kandydata do firmy. W obecnych warunkach, kiedy techniczne umiejętności nie zawsze są wystarczające, zgodność z kulturą organizacyjną staje się kluczowym czynnikiem w procesie rekrutacyjnym.

Więcej informacji w raporcie na stronie PARP w zakładce Strefa Wiedzy:

<https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/rynek-pracy-edukacja-kompetencje-aktualne-trendy-i-wyniki-badan-wrzesien-2024>

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

