

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Grudzień 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. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w grudniu 2023 r. W numerze przywołano najbardziej aktualne dane statystyczne dostępne w dniu zamykania numeru (29 grudnia 2023 r.).

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRiPS – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

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)

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 (grudzień 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 listopadzie 2023 r. wyniosła 5,0%**. W porównaniu z październikiem 2023 r. nie zmieniła się, a w porównaniu z listopadem 2022 r. była niższa o 0,1 p.p.
- **W końcu listopada 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 773,4 tys. bezrobotnych**, tj. o 3,0 tys. (0,4%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 26,8 tys. (3,3%) mniej niż w listopadzie 2022 r.
- **W listopadzie 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 78 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 6,7 tys. ofert (7,9%) mniej niż w październiku 2023 r. i o 937 (0,9%) mniej niż rok wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2023 r. wyniosło 6494,0 tys.** i było niższe o 13,5 tys. niż w listopadzie 2022 r. W porównaniu z październikiem 2023 r. było na zbliżonym poziomie.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2023 r. wyniosło 7670,19 zł.** W porównaniu z październikiem 2023 r. wzrosło o 1,7%, a r/r – o 11,8%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2023 r. wyniosła 6,0%**, a dla strefy euro (UE-20) – **6,5%**. Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,8%**¹ (bz. m/m; -0,2 p.p. r/r). Najlepszy wynik osiągnęła Malta (2,5%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

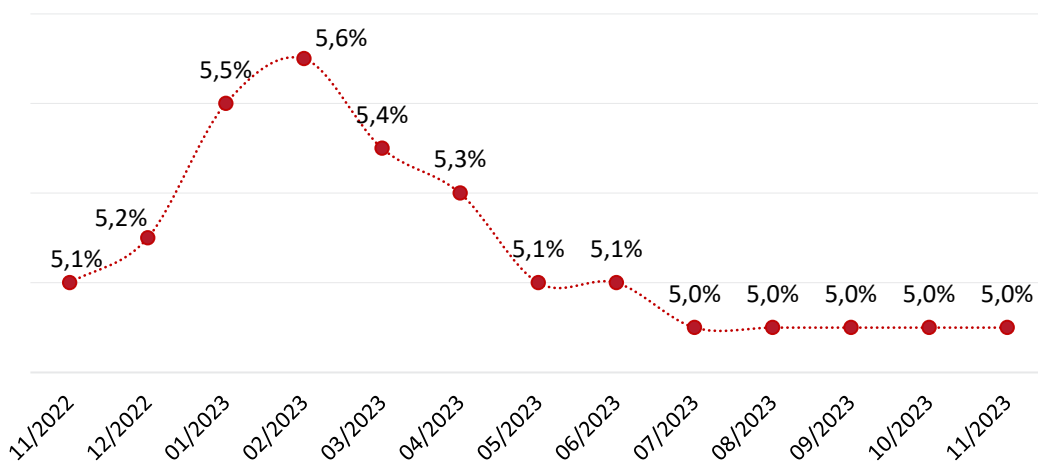
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w listopadzie 2023 r. wyniosła 5,0%. W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian, a rok do roku spadła o 0,1 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 28.12.2023.

W listopadzie 2023 r. stopa bezrobocia m/m spadła w dwóch województwach i zależnie od regionu wahała się od 2,9 do 8,4%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,4%), warmińsko-mazurskim (8,0%) i świętokrzyskim (7,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,9%), śląskim (3,5%) oraz małopolskim i mazowieckim (po 4,1%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 10 województwach – najbardziej w lubelskim (o 0,6 p.p.) i warmińsko-mazurskim (o 0,5 p.p.), wzrosła w jednym – pomorskim (o 0,1 p.p.) a w woj. dolnośląskim, lubuskim, świętokrzyskim, wielkopolskim i zachodniopomorskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu listopada 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 773,4 tys. bezrobotnych, tj. o 3,0 tys. (0,4%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 26,8 tys. (3,3%) mniej niż w listopadzie 2022 r. (Wykres 2).

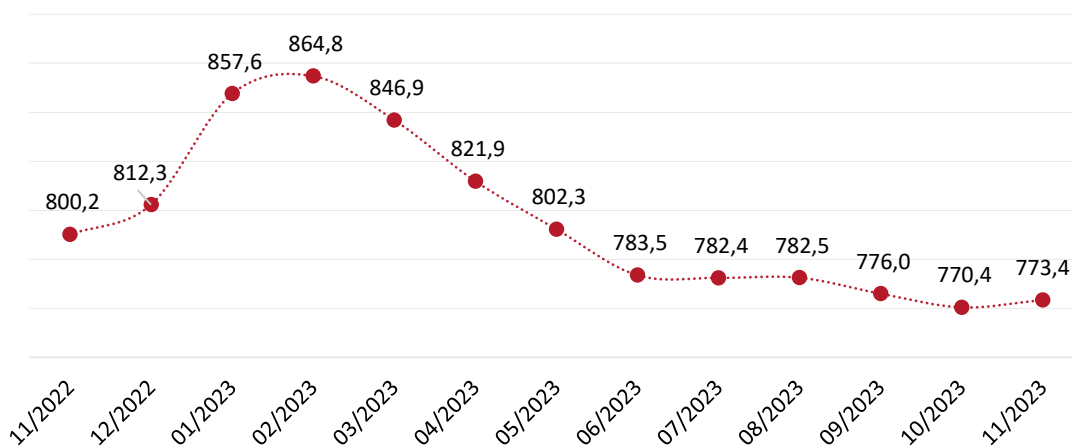
Na koniec listopada 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (109,9,3 tys.), a najmniej – w lubuskim (15,1 tys.). Liczby zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

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

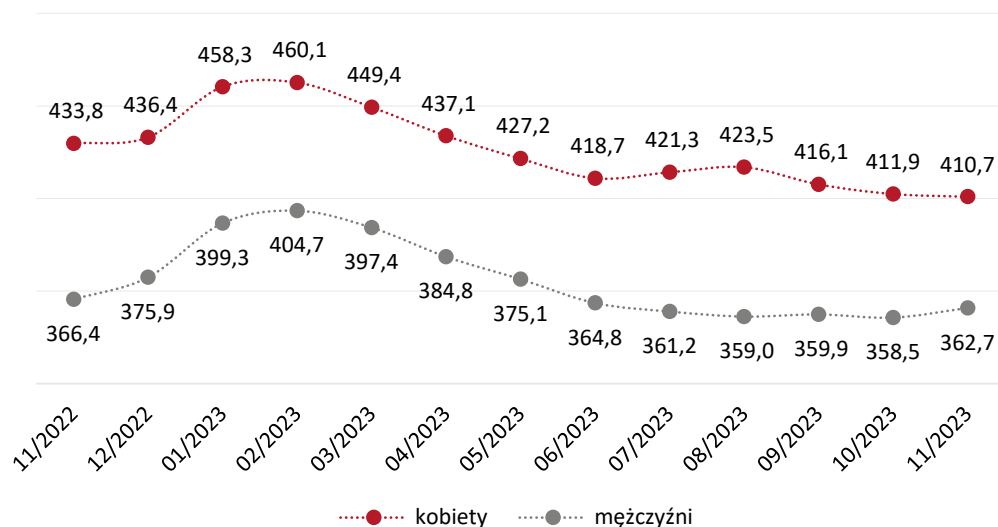
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za listopad 2023 r., data dostępu 28.12.2023.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za listopad 2023 r., data dostępu 28.12.2023.

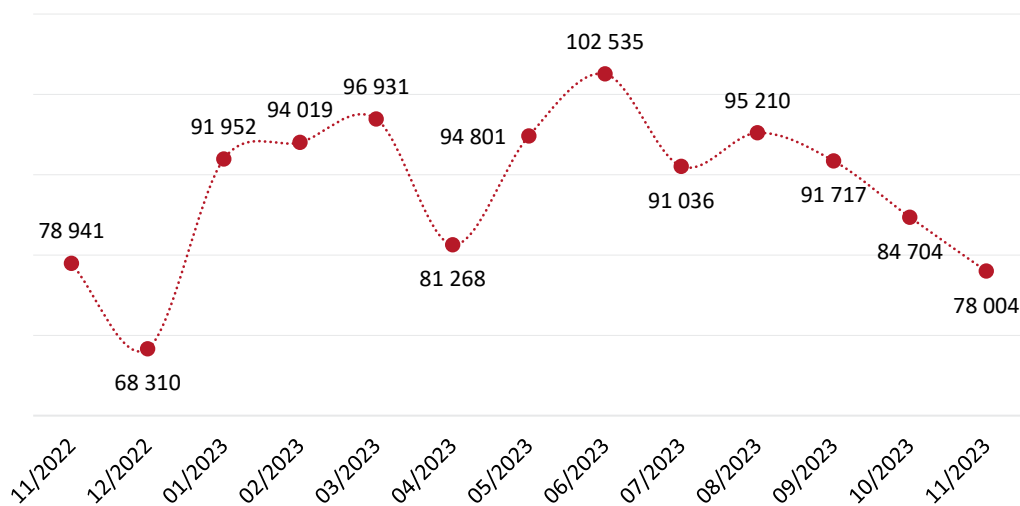
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec listopada 2023 r.)

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym kobiety w wieku 18-24 lata	Mężczyźni	w tym mężczyźni w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	52 281	27 397	3 140	24 884	2 272
kujawsko-pomorskie	53 065	30 816	4 383	22 249	3 074
lubelskie	55 787	27 810	4 181	27 977	4 228
lubuskie	15 143	8 359	1 064	6 784	757
łódzkie	52 253	26 424	2 990	25 829	2 724
małopolskie	59 927	32 779	4 756	27 148	4 446
mazowieckie	109 874	54 313	6 405	55 561	6 548
opolskie	19 299	10 622	1 351	8 677	903
podkarpackie	65 958	34 277	4 569	31 681	4 729
podlaskie	30 176	13 581	1 780	16 595	2 025
pomorskie	42 418	25 466	3 821	16 952	2 444
śląskie	61 763	33 545	4 047	28 218	3 126
świętokrzyskie	32 438	16 507	2 348	15 931	2 136
warmińsko-mazurskie	37 893	20 358	2 922	17 535	2 056
wielkopolskie	46 212	27 218	4 337	18 994	2 945
zachodniopomorskie	38 916	21 259	2 568	17 657	1 826
Polska	773 403	410 731	54 662	362 672	46 239

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, tablica za listopad 2023 r., data dostępu 28.12.2023.

W listopadzie 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 78 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 6,7 tys. ofert (7,9%) mniej niż w październiku 2023 r. i o niemal tysiąc (0,9%) mniej niż rok wcześniej.

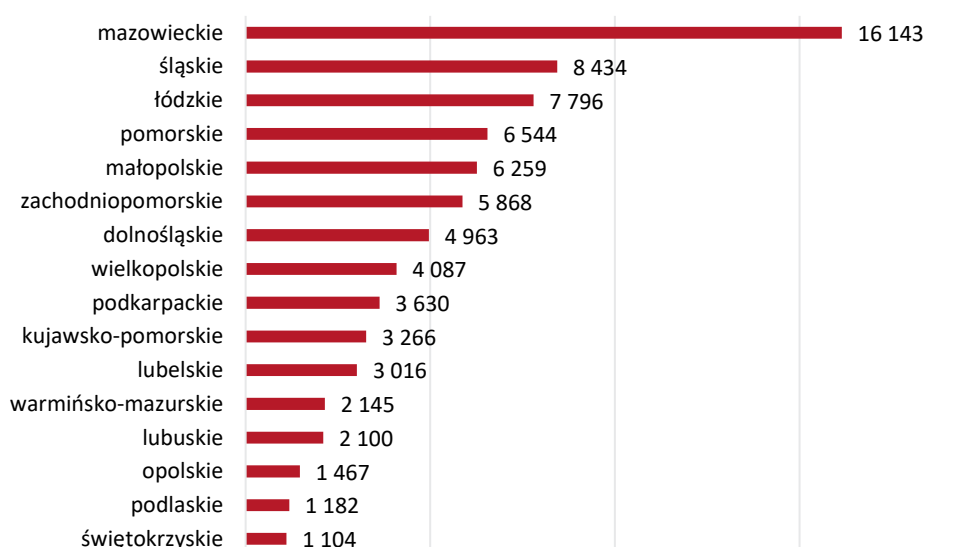
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie listopad 2022 r. – listopad 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za listopad 2023, data dostępu 29.12.2023.

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

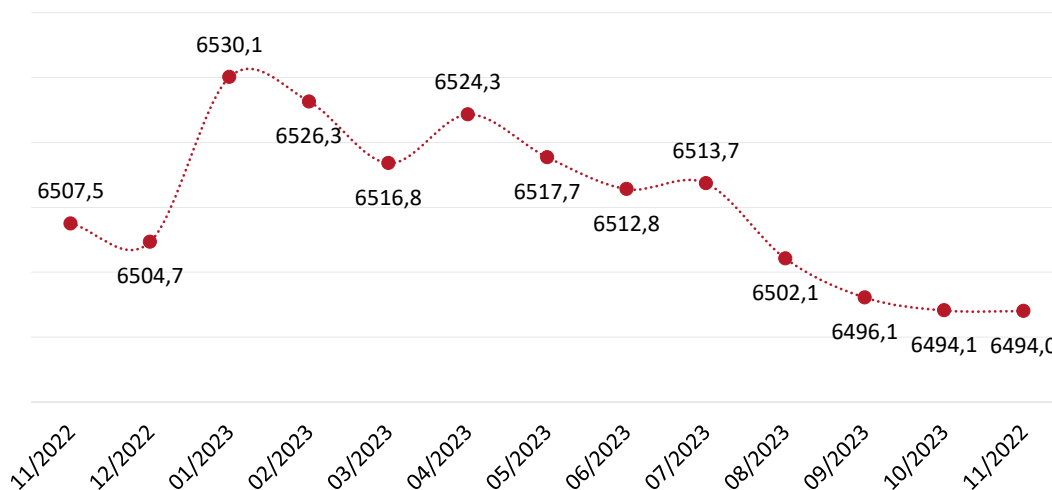
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w listopadzie 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.12.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2023 r. wyniosło 6494,0 tys. osób i było na podobnym poziomie w porównaniu z październikiem 2023 r. oraz niższe o 13,5 tys. w porównaniu z listopadem 2022 r.

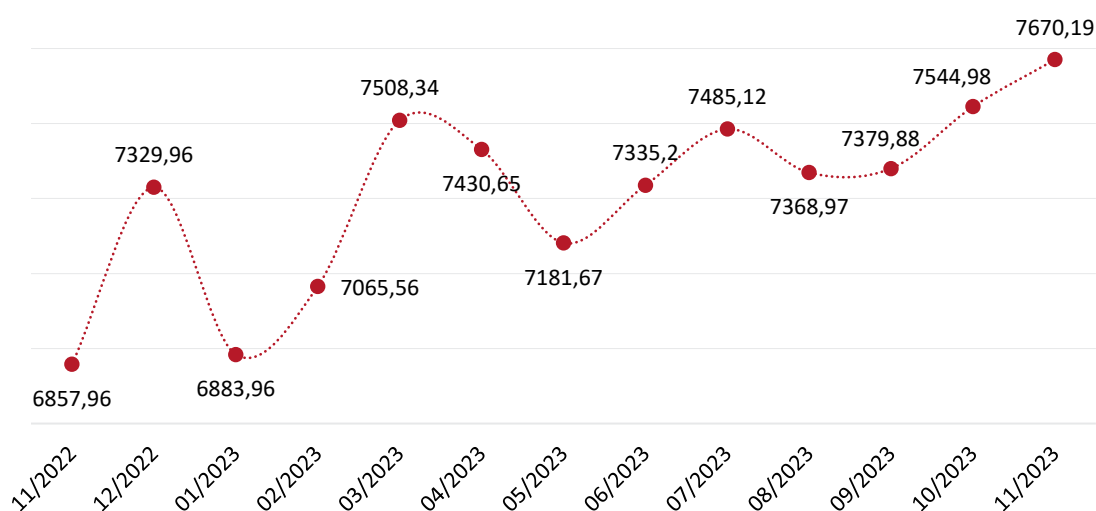
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie listopad 2022 r. – listopad 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 20.12.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2023 r. wyniosło 7670,19 zł. W porównaniu z październikiem 2023 r. wzrosło o 1,7%, a w ujęciu rocznym – o 11,8%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 20.12.2023.

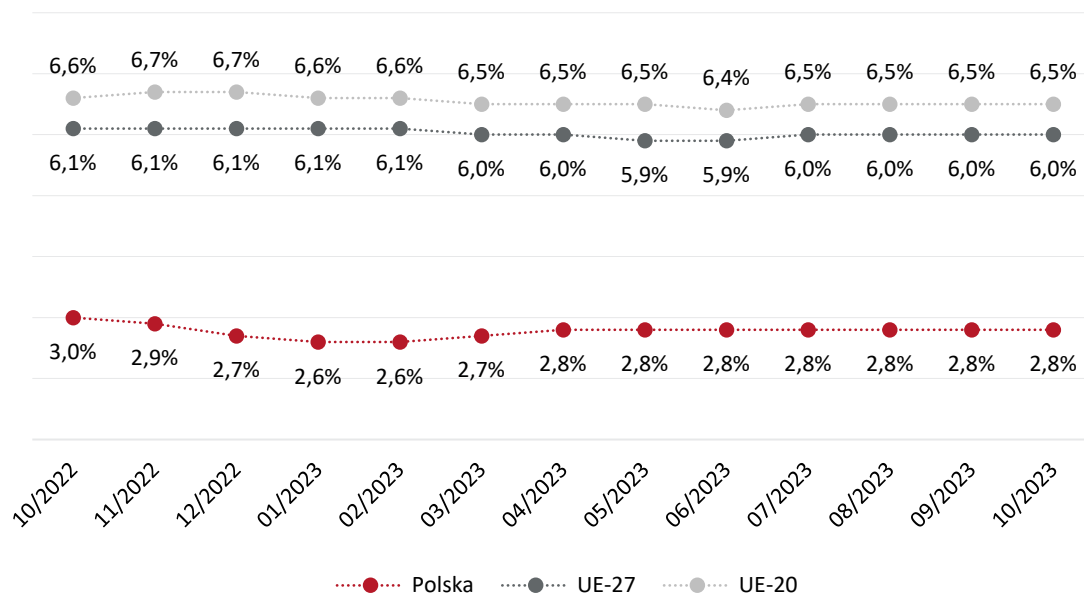
Europejski rynek pracy²

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

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2023 r. wyniosła ponownie 6,0%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz spadek o 0,1 p.p. rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20)³ w październiku 2023 r. wyniosła 6,5% (bez zmian wobec września 2023 r. oraz 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 październik 2022 r. – październik 2023 r.⁴



* brak danych dla Grecji

Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych (aktualizacja).

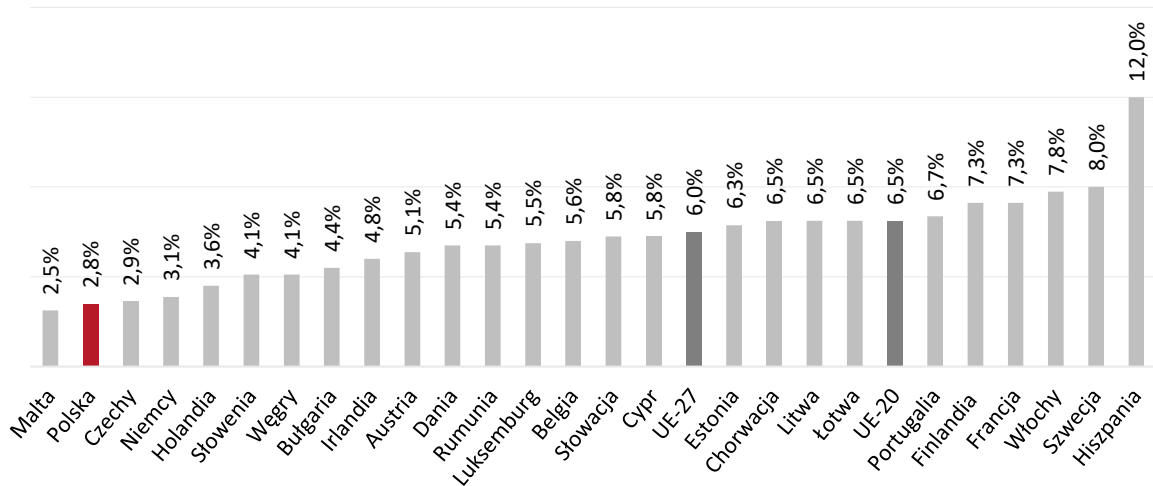
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 29.12.2023.

Według danych Eurostatu w październiku 2023 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,0%), i Szwecji (8,0%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano na Malcie (2,5%), w Polsce (2,8%) i w Czechach (2,9) (Wykres 9).

² Na dzień zamknięcia numeru (29.12.2023) brak danych za listopad 2023 r.

³ Od 1 stycznia 2023 r. do strefy euro należy także Chorwacja.

⁴ Dane wyrównane kwartalnie.

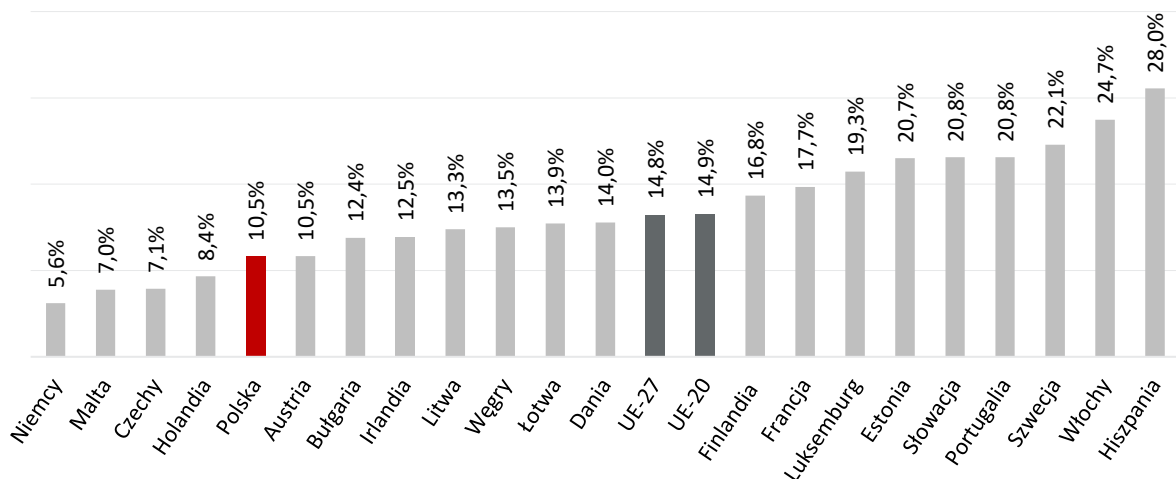
Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w październiku 2023 r.

* brak danych dla Grecji

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.12.2023.

W październiku 2023 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,8% w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. m/m) i 14,9% w strefie euro (wzrost o 0,3 p.p. m/m).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,6%), na Malcie (7,0%) i w Czechach (7,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (28,0%), we Włoszech (24,7%) i w Szwecji (22,1%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,5% (wzrost o 0,1 p.p. m/m).

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

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

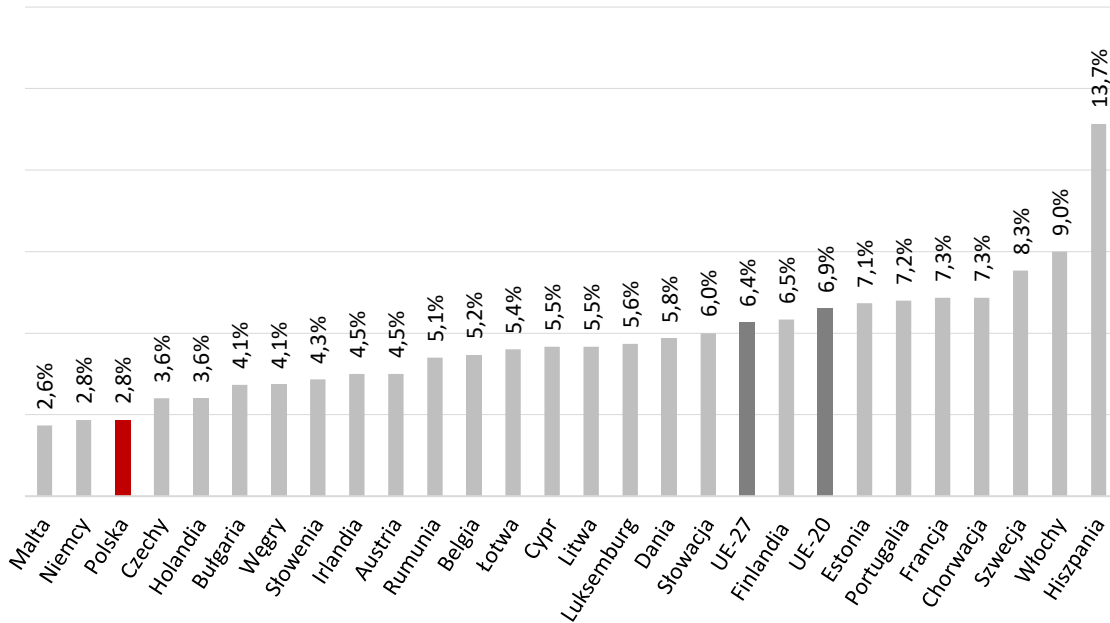
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.12.2023.

⁵ Dane wyrównane miesięcznie.

W październiku 2023 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,4% (wzrost o 1 p.p. m/m), a wśród mężczyzn – 5,8% (wzrost o 1 p.p. m/m).

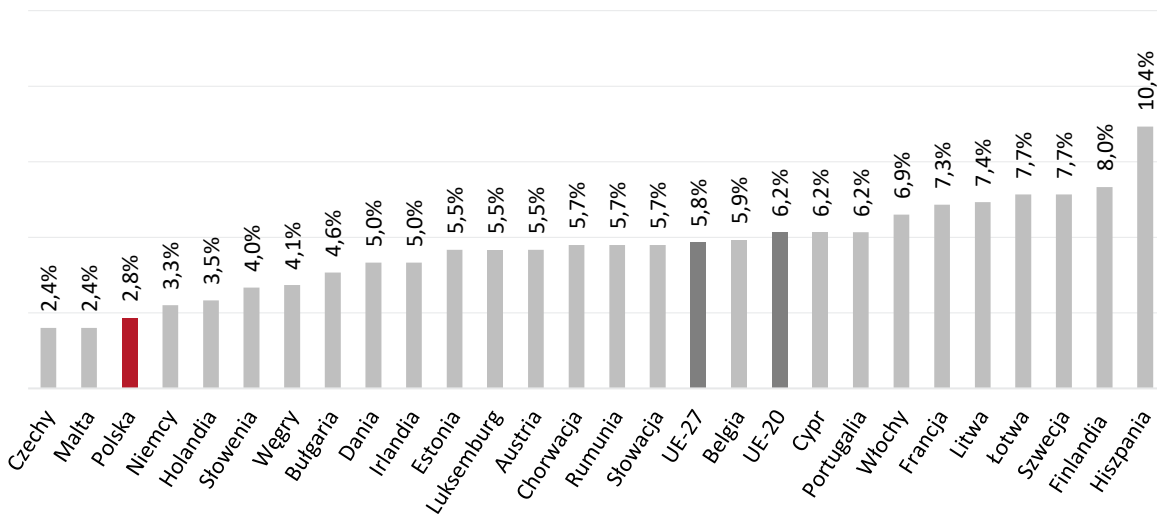
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,9% (bz. m/m). Bezrobocie wśród mężczyzn wyniosło 6,2% (bz. m/m).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 29.12.2023. * Brak danych dla Grecji.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 29.12.2023. * Brak danych dla Grecji.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁶

- W okresie od stycznia do końca marca 2024 r. 33% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 16% prognozuje redukcje miejsc pracy, 49% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% nie wie, co przyniesie I kwartał.
- Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają firmy zatrudniające 250–999 pracowników (+24%). Tylko 3% przedsiębiorstwa mikro planuje powiększanie zespołów.
- Po raz pierwszy od końca 2019 r. liczba pracodawców prognozujących wzrost gospodarczy nieznacznie przewyższa odsetek respondentów przewidujących recesję: 18% pracodawców spodziewa się w Polsce recesji, a 19% – wzrostu.
- W listopadzie 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 233,1 tys. nowych ofert pracy – o 9,0% mniej niż miesiąc wcześniej i o 22,0% mniej w porównaniu z listopadem 2022 r.
- Wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano tylko w przypadku zawodów z branży zdrowia (+17%). Spadek odnotowano natomiast we wszystkich innych analizowanych branżach: IT (-44%), HR (-39%), finanse (-48%), marketing i sprzedaż (-24%), prawo (-6%) oraz praca fizyczna (-2%).
- We wszystkich państwach członkowskich UE z wyjątkiem Polski największy odsetek MŚP uznaje „trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich umiejętnościach” za jeden z ich obecnie najpoważniejszych problemów. W 18 państwach członkowskich co najmniej połowa respondentów wskazała ten problem jako najważniejszy. W Polsce problemem, który zadeklarowało najwięcej respondentów, są „przeszkody regulacyjne lub obciążenia administracyjne” (54% vs 34% średnia UE).
- Choć specjaliści muszą nabywać umiejętności związane z AI, to ciągłe doskonalenie umiejętności interpersonalnych, w tym tych o charakterze przywódczym i kreatywnym, powinno stanowić priorytet. Integracja umiejętności z zakresu sztucznej inteligencji z umiejętnościami interpersonalnymi pozwoli specjalistom utrzymać konkurencyjność na rynku pracy – coraz bardziej docenia on te umiejętności, których sztuczna inteligencja nie jest w stanie zreprodukować.

Polski rynek pracy

Globalny i europejski rynek pracy

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

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, I kw. 2024, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, którego celem jest poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia w poszczególnych branżach do końca marca 2024 r. Badanie objęło reprezentatywną próbę 525 pracodawców w Polsce. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony i sektory⁷.

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 stycznia do końca marca 2024 r. 33% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 16% prognozuje redukcje miejsc pracy, 49% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% nie wie, co przyniesie I kwartał.
- W I kw. 2024 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich 6 kategoriach organizacji⁸, choć w firmach mikro zdecydowanie niższy niż w innych (3%). Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają firmy zatrudniające 250–999 pracowników (+24%).
- Zwiększenie liczby pracowników w I kw. 2024 r. przewidują pracodawcy we wszystkich 8 analizowanych sektorach⁹. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele sektora energetyka i usługi komunalne

⁷ 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).

⁸ W raporcie deklaracje polskich pracodawców przedstawiono w podziale według kryterium wielkości przedsiębiorstw: do 10 pracowników; 10–49 pracowników; 50–249 pracowników; 250–999 pracowników, 1000–4999 pracowników, ponad 5000 pracowników.

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

(30%), a także dobra i usługi konsumpcyjne oraz transportu, logistyki i motoryzacji (po 21%).

- W I kw. 2024 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy z Południa (23%) oraz Centrum (+21%). Powiększanie zespołów planuje też 19% przedsiębiorców z Południowego Zachodu i 15% z Północnego Zachodu. Najniższe prognozy rekrutacyjne deklarują pracodawcy z Północny i Wschodu (odpowiednio +14% i 12%).

Plany pracodawców (wyniki 48. edycja)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, a także o kondycję ich firmy i przyszłość polskiej gospodarki. Podczas badania, realizowanego w dniach 9 października – 23 listopada 2023 r., przeprowadzono 1000 CATI (915 wywiadów metodą CATI – indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganym komputerowo, 85 wywiadów metodą CAWI – wywiadów online z przedsiębiorcami w Access Panelu GfK). Badanie Plany Pracodawców od Randstad realizowane jest od 2008 r. wśród osób odpowiedzialnych w firmie bezpośrednio za zarządzanie kadrami i rekrutację nowych pracowników. Z próby wykluczono firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz te, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: Polska

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Po raz pierwszy od końca 2019 r. liczba pracodawców prognozujących wzrost gospodarczy nieznacznie przewyższa odsetek respondentów przewidujących recesję: 18% pracodawców spodziewa się w Polsce recesji, a 19% – wzrostu (pozostałe odpowiedzi: stagnacja – 48%, nie wiem – 15%).
- 64% pracodawców ocenia swoją kondycję finansową jako dobrą lub bardzo dobrą, a jedynie 5% – jako złą lub bardzo złą.
- Poziom wzrostu zatrudnienia planowany w I połowie 2024 r. jest najwyższy od trzech lat, porównując rok do roku. Odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, wynosi 26%. Dominuje orientacja na utrzymanie

obecnego poziomu zatrudnienia (66% firm). Odsetek firm planujących redukcję etatów spadł o 1 p.p. (5% vs 5%).

- Obserwuje się wyraźnie więcej deklaracji wzrostu płac: podwyżkę wynagrodzenia planuje 60% badanych firm vs 46% rok wcześniej. Porównując I półrocze 2024 /II półrocza 2023 r., odsetek firm planujących podwyżki wzrósł o 26 p.p. (z 34%). Ponad połowa firm rozpatrujących podwyżkę wynagrodzeń zakłada ich wzrost w przedziale 7–10%, choć wzrosty wynikają głównie ze skoku płacy minimalnej od stycznia 2024 r.
- W bieżącym roku jedynie 1 na 10 firm z okazji świąt nie przygotowała żadnych bonusów dla swoich pracowników. Do trzech najbardziej popularnych inicjatyw należą: okolicznościowe premie (51%), integracyjne i świąteczne spotkania (48%) oraz upominki dla dzieci i rodzin (32%). Najczęściej pracodawcy zamierzają na ten cel przeznaczyć powyżej 500 zł.

Oferty pracy w Polsce (listopad 2023, XLIII 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 listopadzie 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 listopadzie 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 233,1 tys. nowych ofert pracy – o 9,0% mniej niż miesiąc wcześniej i o 22,0% mniej w porównaniu z listopadem 2022 r.
- Wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano tylko w przypadku zawodów z branży zdrowia (+17%). Spadek odnotowano natomiast we wszystkich innych analizowanych branżach: IT (-44%), HR (-39%), finanse (-48%), marketing i sprzedaż (-24%), prawo (-6%) oraz praca fizyczna (-2%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na takich stanowiskach, jak: dyrektor finansowy/CFO (57%), lekarz (25%), pielęgniarka (14%) i kierowca (9%). Największy

spadek nastąpił na stanowiskach: specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (-70%), CIO/dyrektor IT (-67%), analityk finansowy (-59%), specjalista ds. HR (-55).

- W listopadzie 2023 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,6 benefitu, czyli o 0,1 więcej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (77% vs 83% w październiku 2023 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 64% vs 68%). 55% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (60% w październiku 2023 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 52% ofert pracy (vs 52% miesiąc wcześniej).
- W listopadzie 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,5 wymagania, czyli tyle samo, co miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (73%), odpowiedniego wykształcenia (40%), znajomości języka obcego (32%) oraz dyspozycyjności (27%).

Kandydaci zdolni, ale mało skuteczni

Charakterystyka raportu

Niniejsza publikacja prezentuje wyniki badania pt. „Nowe prawa rekrutacji”, dotyczącego m.in. samooceny przez kandydata swoich kompetencji w kontekście rynku pracy. Badanie, przeprowadzone we wrześniu 2023 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. metodą CAWI, wykonano na próbie 2120 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana pod względem płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania respondentów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Badani oceniają swoje kompetencje stosunkowo wysoko. Na pierwszym miejscu wśród cech postrzeganych przez kandydatów jako ich atuty w kontekście pracy znajduje się samodzielność w wykonywaniu zadań, co zaznaczyło 57% respondentów. Ponad połowa (52%) za swoją zaletę uznaje zdolność do nabywania nowej wiedzy. Prawie równie wysoko oceniana jest umiejętność uczenia się nowych technologii (45%) oraz adaptacji do nowych warunków, którą wskazało 44% badanych, a także pozytywne nastawienie do wyzwań i trudności w pracy, zaznaczone przez 42%. Nieco rzadziej badani wśród swoich zalet wskazywali na takie umiejętności, jak budowanie dobrych relacji z przełożonymi (39%) i klientami (36%), czy poczucie humoru (36%).

- Najbardziej wśród wymienianych zalet podawano łatwość zwiększania własnych zarobków (13%), skuteczne przedstawianie atutów podczas rekrutacji (16%) oraz dobrą intuicję w wyborze miejsc pracy i współpracowników (18%).
- Wśród wad w kontekście zatrudnienia najwyższy wynik uzyskała mała przedsiębiorczość i trudności w staraniu o podwyżkę (27%), a na drugim miejscu uplasowały się trudności z prezentacją swoich umiejętności podczas rekrutacji (24%). Nieśmiałość w relacjach ze współpracownikami została zaznaczona przez 19% respondentów. Częstość wskazywania tej cechy maleje wraz z wiekiem, spadając z poziomu 32% w grupie wiekowej 18–24 lata do 14% w grupie wiekowej 55–65 lat. Na końcu listy znalazła się skłonność do łatwej utraty motywacji i zaangażowania (17%). Również tutaj zauważalne jest zmniejszanie się częstotliwości wskazywania tej cechy w różnych grupach wiekowych. Młodzi w wieku 18–24 lata wskazywali ją dwukrotnie częściej (24%) niż osoby w przedziale wiekowym 55–65 lat (12%).
- Respondenci mieli większą skłonność do wskazywania swoich zalet niż wad w kontekście rynku pracy, o czym może świadczyć fakt, że 22% z nich nie zaznaczyło żadnej z proponowanego zestawu kilkunastu wad – była to trzecia najczęściej wybierana odpowiedź.
- Osoby z grupy 18–24 lata częściej niż starsi deklarują tendencję do spóźniania się do pracy czy na spotkania. Częściej również dekoncentrują się w pracy. Najbardziej skoncentrowaną grupą są osoby w przedziale 44–55 lat, natomiast najstarsza grupa, w której znajdują się również pracownicy tuż przed przejściem na emeryturę, wykazuje większe tendencje do utraty koncentracji podczas wykonywania zadań.
- W swoich CV kandydaci najczęściej uwypuklają posiadane kierunkowe wykształcenia (44%), pełny przebieg przeszłego zatrudnienia (40%) oraz fakt posiadania prawa jazdy (39%). Na dalszych miejscach uplasowały się posiadane kompetencje miękkie, takie jak komunikatywność czy zdolność zarządzania (35%), przy czym częściej podkreślają je pracownicy biurowi niż fizyczni.
- Ponad połowa (55%) ankietowanych, przygotowując swoje CV w odpowiedzi na oferty, stara się je każdorazowo dopasować do potrzeb konkretnego pracodawcy. Zdecydowanie częściej robią to osoby wykonujące pracę biurową niż pracownicy fizyczni. 27% podkreśla w CV swoje hobby i pasje, a tylko 10% – zrealizowane projekty. Najmniej osób wśród respondentów podkreśla w swoich CV posiadanie certyfikatów językowych (11%), biznesowych (9%) czy działalność w organizacjach/stowarzyszeniach – 8%.
- 13% nigdy nie przygotowywało CV na potrzeby rekrutacji. Odsetek takich osób jest zdecydowanie wyższy wśród pracowników fizycznych (17%) niż biurowych (10%).

SMEs and skills shortages

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport przedstawia wyniki badań dotyczących analizy skali niedoboru umiejętności w małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP) w Unii Europejskiej (UE), Islandii, Norwegii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii, Macedonii Północnej, Turcji, Stanach Zjednoczonych, Kanadzie i Japonii. Badanie przeprowadzono w 27 państwach w okresie od 11 września do 13 października 2023 r. za pomocą wywiadów telefonicznych. Próba badawcza wyniosła 19.350 przedsiębiorstw. Analiza koncentrowała się głównie na sytuacji MŚP w UE (13.253 wywiady). Wyniki badania porównuje się z wynikami badania dużych przedsiębiorstw zatrudniających 250 lub więcej pracowników w UE (855 wywiadów) oraz z wynikami badania MŚP w wybranych krajach spoza UE (3925 wywiadów).

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie UE oraz Islandia, Norwegia Szwajcaria, Wielka Brytania, Macedonia Północna, Turcja, Stany Zjednoczone, Kanada i Japonia

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

European Commission. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wśród trzech najważniejszych problemów, z którymi borykają się MŚP, respondenci zaznaczyli: trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich umiejętnościach (54%), przeszkody regulacyjne lub obciążenia administracyjne (34%) oraz ograniczony dostęp do środków finansowych, w tym z powodu otrzymywania płatności z opóźnieniem (21%).
- We wszystkich państwach członkowskich UE z wyjątkiem Polski, największy odsetek MŚP uznaje „trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich umiejętnościach” za jeden z ich obecnie najpoważniejszych problemów – w 18 państwach członkowskich co najmniej połowa respondentów wskazała ten problem jako najważniejszy. W Polsce problemem, który zadeklarowało najwięcej respondentów, są „przeszkody regulacyjne lub obciążenia administracyjne” (54% vs 34% średnia UE).
- Na braki umiejętności częściej wskazują MŚP zatrudniające 50–249 pracowników (do 68%). Odsetek firm mikro (<10 pracowników) wskazujących na te braki wyniósł 53%.

- Niedobory wykwalifikowanych pracowników są oceniane jako poważny problem zarówno w średnich (68%), jak i dużych (zatrudniających ponad 250 pracowników) firmach (72%).
- 38% ankietowanych z MŚP stwierdziło, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy było „bardzo trudno” znaleźć i zatrudnić pracowników o odpowiednich umiejętnościach, natomiast 24% respondentów stwierdza, że było to „nieco trudne”.
- Problem zatrudnienia pracowników o odpowiednich umiejętnościach (odpowiedź „bardzo trudno”) najczęściej zgłaszali przedstawiciele sektora turystycznego (57%), tekstylnego (50%) oraz budowlanego (47%). Z kolei najniższe odsetki odnotowano w przypadku MŚP z sektorów digital (25%), energia – odnawialne źródła (27%) oraz lotnictwo i obrona (27%).
- Wyniki poszczególnych krajów różnią się pod względem odsetka MŚP, które w ostatnich 24 miesiące nie zatrudniły żadnego pracownika – od 10% w Austrii do 53% w Estonii i Szwecji. W Polsce odsetek tych MŚP wyniósł 33%. Najwyższy odsetek firm spoza krajów UE, które w ostatnich 24 miesiące nie zatrudniły żadnego pracownika, odnotowano w Japonii 46%, a najniższy – w Wielkiej Brytanii (18%).
- Średnio w UE 42% MŚP nie ma aktualnie żadnych wolnych stanowisk do obsadzenia. Odsetek firm w UE, które mają co najmniej jedno wolne miejsce, waha się od 12% (Holandia) do 28% (Finlandia). Odsetek MŚP zgłaszających posiadanie od 3 do 5 otwartych stanowisk waha się od 3% w Luksemburgu do 23% w Bułgarii. W krajach poza UE najwyższy odsetek MŚP (78%), które nie mają wolnych miejsc do obsadzenia, odnotowano w Kanadzie.
- Wśród głównych przyczyn niedoboru pracowników największa liczba firm wskazała na ograniczoną liczbę kandydatów lub ich całkowity brak (56%). Istotnym czynnikiem było stwierdzenie, że kandydaci nie spełniają wymagań dotyczących odpowiednich kwalifikacji, umiejętności oraz doświadczenia (54%). 21% respondentów zauważa, że ich firma nie posiada zdolności do konkutowania z ofertami innych pracodawców pod względem wynagrodzenia, świadczeń, elastyczności pracy itp. Zdaniem 13% respondentów przyczyną jest nieatrakcyjna lokalizacja firmy dla potencjalnych pracowników.
- Wśród głównych skutków niedoborów umiejętności respondenci wskazali: wzrost obciążenia pracą dla obecnej kadry pracowniczej (48%), spadek sprzedaży lub trudności w jej zwiększeniu (31%), obniżenie rentowności oraz wzrostu (25%), spadek produktywności (25%), wzrost kosztów produkcji (23%), trudności w utrzymaniu jakości produktów/usług (22%) oraz ograniczenia w działalności badawczo-rozwojowej lub innowacyjnej (8%).
- W celu radzenia sobie z niedoborami umiejętności 29% firm poprawiło warunki pracy, obejmujące m.in. podwyżki wynagrodzeń i dodatkowe świadczenia. 28% przeprowadziło szkolenia oraz procesy przekwalifikowania obecnych pracowników, natomiast 25% podejmowało wysiłki w celu zatrzymania obecnych

pracowników, poprzez m.in. inicjowanie działań związanych z promocją zdrowia pracowników. 1/5 MŚP (20%) skorzystała z nowych kanałów rekrutacyjnych, takich jak platformy mediów społecznościowych, lub zwiększyła zakres reklam. Dodatkowo 18% zwiększyło wykorzystanie pracowników tymczasowych i/lub osób samozatrudnionych.

- 44% badanych zadeklarowało, że w ostatnich 24 miesiącach nie potrzebowało wsparcia zewnętrznego, aby znaleźć odpowiednich kandydatów. Z kolei 20% firm zgłosiło, że nie mogło znaleźć odpowiedniego wsparcia zewnętrznego. Odsetek tych MŚP różni się znacznie w poszczególnych państwach członkowskich (od 6% w Danii do 37% w Bułgarii), a w Polsce wynosi 32%.
- 23% firm otrzymało jakąś formę wsparcia zewnętrznego w celu znalezienia odpowiednich pracowników – m.in.: zapewnienie szkoleń poświęconych podnoszeniu kwalifikacji, np. programy szkoleń poświęconych podnoszeniu kwalifikacji finansowane przez podmiot zewnętrzny (11%); dotacje bezpośrednie, np. subwencja lub dotacje przyznane firmie w celu poradzenia sobie z niedoborami wykwalifikowanych pracowników (7%); wsparcie w postaci doradztwa i konsultacji, np. porad prawnych (7%); zachęty podatkowe, np. moratorium podatkowe, ulgi podatkowe na ubezpieczenie społeczne lub podatek od osób prawnych itp. (7%).
- Wśród MŚP, które skorzystały z zewnętrznego wsparcia, 19% stwierdziło, że było ono „bardzo skuteczne”, a 51% oceniło je jako „dość skuteczne”. Odsetek MŚP oceniających otrzymane wsparcie zewnętrzne jako „bardzo skuteczne” waha się od 3% na Łotwie do 47% w Danii. W Polsce odsetek ten wyniósł 19%. Natomiast odsetek MŚP, które uznały to wsparcie za „w miarę skuteczne”, kształtuje się od 35% w Danii i Niemczech do 67% na Łotwie, a w Polsce wyniósł 64%. W trzech państwach członkowskich ponad 1/3 MŚP opisuje otrzymane wsparcie zewnętrzne jako „nieskuteczne” – są to Włochy (37%), Austria (39%) i Niemcy (43%). W Polsce odsetek ten wyniósł 4%.

Future of Work Report. AI at Work

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy wpływu sztucznej inteligencji (AI) na przyszłość pracy i umiejętności pracowników w perspektywie najbliższych 5 lat. Raport opiera się na wiedzy eksperckiej, zebranej przez LinkedIn od miliarda specjalistów i 67 mln firm korzystających z tej platformy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Australia, Brazylia, Francja, Niemcy, Indie, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W ciągu ostatniego roku sztuczna inteligencja szybko stała się integralną częścią kulturowego i biznesowego mainstreamu. Na platformie LinkedIn zaobserwowano wzrost rozmów na temat sztucznej inteligencji o 70%, a także znaczący wzrost używania takich terminów, jak „ChatGPT”, „Prompt Engineering”, „Prompt Crafting”, „Microsoft Copilot” i „Generative Artificial Intelligence” w profilach członków na całym świecie.
- Od grudnia 2022 r. do września 2023 r. liczba wyświetleń ofert pracy związanych ze sztuczną inteligencją, czyli tych, które posiadają w swoich tytułach terminy „AI” lub „Machine Learning” i/lub wymagają umiejętności z zakresu sztucznej inteligencji, wzrosła średnio o 12% w 7 głównych gospodarkach (Australia, Brazylia, Francja, Niemcy, Indie, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone).
- Nastroje związane z generatywną sztuczną inteligencją (GAI) są głównie optymistyczne: 74% osób na stanowiskach kierowniczych uznaje, że GAI przyniesie korzyści ich zespołom, natomiast 47% specjalistów na całym świecie sądzi, że wspomże ona ich rozwój zawodowy, umożliwiając szybszy dostęp do wiedzy i nowych spostrzeżeń.
- Umiejętności wymagane na stanowiskach specjalistycznych mogą się zwiększyć średnio o 65% do 2030 r.
- Specjaliści z tytułami licencjata i magistra mogą oczekiwać nieco większych zmian (55% i 52%, odpowiednio) w porównaniu z osobami posiadającymi niższe kwalifikacje, czyli świadectwa ukończenia szkoły średniej czy zawodowej (50% i 47%). To oznacza, że osoby z wyższym wykształceniem mogą być bardziej narażone na presję związaną z koniecznością dostosowania swoich umiejętności do narzędzi opartych na AI.
- Usługi profesjonalne, usługi finansowe i produkcja to branże o największym zapotrzebowaniu na specjalistów posiadających umiejętności w zakresie sztucznej inteligencji i znajomości sztucznej inteligencji w 7 analizowanych krajach.
- Choć specjaliści muszą nabywać umiejętności związane z AI, to ciągłe doskonalenie umiejętności interpersonalnych, w tym tych o charakterze przywódczym i kreatywnym, powinno stanowić priorytet. Integracja umiejętności z zakresu sztucznej inteligencji z interpersonalnymi pozwoli specjalistom utrzymać konkurencyjność na rynku pracy, który coraz bardziej docenia te umiejętności, których sztuczna inteligencja nie jest w stanie zreprodukować.
- 52% pokolenia milenialsów i 48% pokolenia Z na całym świecie wierzy, że sztuczna inteligencja będzie ich wspierać w rozwoju kariery, zapewniając szybszy dostęp do wiedzy i spostrzeżeń, co pomoże im zyskać większą pewność siebie w pracy.

- Rozwój sztucznej inteligencji będzie miał zróżnicowany wpływ na różne pokolenia profesjonalistów, przy czym generacja Z wydaje się najbardziej narażona na zakłócenia w niektórych aspektach swojej pracy związanych z wprowadzeniem AI. Prawdopodobnie wynika to z faktu, że wiele umiejętności, które obecnie mogą być odtwarzane przez technologie GAI, obejmują zadania administracyjne, takie jak robienie notatek, podsumowywanie spotkań, planowanie i badania, które oni często wykonują we wczesnych etapach swojej kariery. Mimo to rozwój sztucznej inteligencji prawdopodobnie zwiększy produktywność tych osób, ponieważ zwłaszcza pokolenie Z ma większą niż inne generacje zdolność do szybkiego wdrażania nowych narzędzi.
- Na całym świecie 40% mężczyzn twierdzi, że zaczęło eksperymentować z narzędziami AI, podczas gdy to samo twierdzi tylko 34% kobiet.

Gender diversity in senior management and firm productivity: evidence from nine OECD countries

Charakterystyka raportu

Autorzy raportu prezentuje analizę związku między różnorodnością płci na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla a produktywnością na poziomie firmy. Dane dotyczą firm z sektora MŚP oraz dużych firm, działających w branży produkcyjnej i usługowej w 9 krajach OECD.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje OECD: Belgia, Niemcy, Dania, Francja, Irlandia, Włochy, Portugalia, Szwecja i Wielka Brytania
 Zasięg geograficzny badania: globalny
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w [Raport](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Zwiększenie udziału kobiet w kierownictwie wyższego szczebla ma pozytywny wpływ na produktywność, szczególnie w firmach, w których początkowy udział kobiet w kierownictwie wyższego szczebla jest niski.
- Wzrost produktywności związany ze zwiększeniem liczby kobiet na stanowiskach kierowniczych najbardziej jest widoczny w firmach, gdzie początkowy udział kobiet w kierownictwie wyższego szczebla wynosił mniej niż 5%. Zwiększenie udziału kobiet do 20% (średnia z próby) powoduje wzrost produktywności w tych firmach o ok. 1,4%.
- Dodatni wpływ zwiększenia udziału kobiet na produktywność firmy utrzymuje się do poziomu 50%, co stanowi maksymalną wartość różnorodności płciowej.

Using AI to support people with disability in the labour market

Charakterystyka raportu

Celem raportu była analiza potencjału sztucznej inteligencji (AI) do wsparcia zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Dodatkowo w raporcie omówiono możliwości i wyzwania związane z wykorzystaniem sztucznej inteligencji do wspierania osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Badanie przeprowadzono metodą częściowo ustrukturyzowanych wywiadów na próbie 71 osób. Respondentami badania byli m.in. zatrudnieni w organizacjach opracowujących rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji, które mogą wspierać zatrudnienie osób niepełnosprawnych w krajach OECD – specjaliści ds. polityki niepełnosprawności, eksperci ds. dostępności zawodowej, przedstawiciele stowarzyszeń zawodowych, osoby zajmujące się zatrudnieniem osób niepełnosprawnych i dostępnością w rządach OECD. W badaniu zidentyfikowano 142 rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji, które są istotne z punktu widzenia dostępności rynku pracy. 45% podanych przykładów dotyczy technologii, które są wciąż w fazie rozwoju – od badań i prototypowania po komercjalizację i powszechne zastosowanie – co wskazuje, że potencjał tych rozwiązań będzie rósł.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje OECD
 Zasięg geograficzny badania: europejski
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w **Raport**.

Kluczowe wnioski z badania

- Mimo istnienia obaw, że sztuczna inteligencja może jeszcze bardziej pogłębić trudną sytuację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, ma ona potencjał do wsparcia zatrudnienia tych osób. Rozwiązania oparte na AI powinny być bardziej spersonalizowane, gdyż może ona uczyć się na podstawie informacji zwrotnych pochodzących od użytkowników, a także obniżyć koszty rozwiązań sprzyjających zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.
- Rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji, które wspierają osoby niepełnosprawne na rynku pracy, można podzielić na cztery kategorie:
 - dostarczające rozwiązań wspierających osoby niepełnosprawne (takich jak np. algorytmy rozpoznawania mowy dla osób z mową dyzartyczną) albo bezpośrednio odpowiadające na różne rodzaje niepełnosprawności (jak protezy);
 - narzędzia w zakresie adaptacji środowiska, dzięki którym miejsca pracy stają się bardziej dostępne dla osób niepełnosprawnych (np. wewnętrzny system sygnalizatorów Bluetooth do prowadzenia dla osób niewidomych

- i słabowidzących wewnątrz wyposażonych budynków za pomocą wskazówek dźwiękowych, dodatki do przeglądarek i aplikacji komputerowych wykorzystujące przetwarzanie języka naturalnego do obsługi automatycznego tłumaczenia treści pisanych na prosty język, łatwo zrozumiały dla osób z neurozróźnicowaniem);
- rozwiązania, które poprawiają dostępność na metapoziomie. W tych przypadkach AI pomaga pośrednio poprawić dostępność, ułatwiając lub wzmacniając procesy, które samodzielnie przyczyniają się do poprawy dostępności. Algorytmy rekomendacyjne na podstawie zadeklarowanych profili umiejętności pracowników, historycznych danych dotyczących adaptacji miejsca pracy oraz danych zwrotnych od użytkowników na temat samych rozwiązań mogą dopasowywać pracowników do rozwiązań technologii wspomagającej (np. szkolenie algorytmów sztucznej inteligencji przy użyciu zbioru wcześniejszych rekomendacji dotyczących dostosowań miejsc pracy);
 - narzędzia AI, które otwierają możliwości pracy wcześniej niedostępnej dla osób niepełnosprawnych (np. technologie zdalnej obsługi w sektorze logistycznym i transporcie, które mogą umożliwić dostęp do zawodów, takich jak operator wózka widłowego; aplikacje do napisów rozmów na żywo, mające na celu ułatwienie możliwości zatrudnienia w branży taksówkarskiej dla osób niesłyszących i niedosłyszących).
 - Do głównych wyzwań związanych z wdrożeniem i wykorzystaniem AI należą:
 - brak prywatnego finansowania na wczesnych etapach rozwoju nowego projektu;
 - niedostateczne finansowanie publiczne badań;
 - niedostatek środków finansowych na etapie komercjalizacji projektu, co oznacza, że niewiele innowacji zwiększających dostępność wychodzi poza fazę prototypu;
 - niemożliwość zapewnienia długoterminowego, zrównoważonego finansowania projektów;
 - brak zaangażowania użytkowników w opracowywanie rozwiązań oraz brak danych o potrzebach, preferencjach i doświadczeniach osób niepełnosprawnych;
 - niski poziom umiejętności informatycznych wśród użytkowników końcowych i/lub brak interoperacyjności między nowymi rozwiązaniami opartymi na sztucznej inteligencji a istniejącym sprzętem i urządzeniami technologii wspomagającej;
 - niska świadomość i małe zaufanie do AI wśród osób z niepełnosprawnością, pracodawców i organizacji społecznych.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
11/2022	5,1%
12/2022	5,2%
01/2023	5,5%
02/2023	5,6%
03/2023	5,4%
04/2023	5,3%
05/2023	5,1%
06/2023	5,1%
07/2023	5,0%
08/2023	5,0%
09/2023	5,0%
10/2023	5,0%
11/2023	5,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS. Dane za luty, kwiecień i czerwiec 2023 r. zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
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
07/2023	782,4
08/2023	782,5
09/2023	776,0
10/2023	770,4
11/2023	773,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
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
07/2023	421,3	361,2
08/2023	423,5	359,0
09/2023	416,1	359,9
10/2023	411,9	358,5
11/2023	410,7	362,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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
07/2023	91 036
08/2023	95 210
09/2023	91 717
10/2023	84 704
11/2023	78 004

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	16 143
śląskie	8 434
łódzkie	7 796
pomorskie	6 544
małopolskie	6 259
zachodniopomorskie	5 868
dolnośląskie	4 963
wielkopolskie	4 087
podkarpackie	3 630
kujawsko-pomorskie	3 266
lubelskie	3 016
warmińsko-mazurskie	2 145
lubuskie	2 100
opolskie	1 467
podlaskie	1 182
świętokrzyskie	1 104

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
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
07/2023	6513,7
08/2023	6502,1
09/2023	6496,1
10/2023	6494,1
11/2023	6494,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
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
07/2023	7485,12
08/2023	7368,97
09/2023	7379,88
10/2023	7544,98
11/2023	7670,19

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 październik 2022 r. – październik 2023 r.¹⁰

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
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	2,6%	6,1%	6,6%
03/2023	2,7%	6,0%	6,5%
04/2023	2,8%	6,0%	6,5%
05/2023	2,8%	5,9%	6,5%
06/2023	2,8%	5,9%	6,4%
07/2023	2,8%	6,0%	6,5%
08/2023	2,8%	6,0%	6,5%
09/2023	2,8%	6,0%	6,5%
10/2023	2,8%	6,0%	6,5%

Źródło: Eurostat. Brak danych dla Grecji. Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

<powrót>

¹⁰ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat. Brak danych dla Grecji.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,6%
Malta	7,0%
Czechy	7,1%
Holandia	8,4%
Polska	10,5%
Austria	10,5%
Bułgaria	12,4%
Irlandia	12,5%
Litwa	13,3%
Węgry	13,5%
Łotwa	13,9%
Dania	14,0%
UE-27	14,8%
UE-20	14,9%
Finlandia	16,8%
Francja	17,7%
Luksemburg	19,3%
Estonia	20,7%
Słowacja	20,8%
Portugalia	20,8%
Szwecja	22,1%
Włochy	24,7%
Hiszpania	28,0%

* Brak danych dla Słowenii, Belgii, Cypru, Chorwacji, Grecji i Rumunii.

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,4%
Malta	2,4%
Polska	2,8%
Niemcy	3,3%
Holandia	3,5%
Słowenia	4,0%
Węgry	4,1%
Bułgaria	4,6%
Dania	5,0%
Irlandia	5,0%
Estonia	5,5%
Luksemburg	5,5%
Austria	5,5%
Chorwacja	5,7%
Rumunia	5,7%
Słowacja	5,7%
UE-27	5,8%
Belgia	5,9%
UE-20	6,2%
Cypr	6,2%
Portugalia	6,2%
Włochy	6,9%
Francja	7,3%
Litwa	7,4%
Łotwa	7,7%
Szwecja	7,7%
Finlandia	8,0%
Hiszpania	10,4%

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)