

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Kwiecień 2024



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



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 europejskiego rynku pracy, które ukazały się w kwietniu 2024 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych przedstawionych na wykresie w formie tabelarycznej.

Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (kwiecień 2024)

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pt. „Usługa infobrokeringu na potrzeby realizacji projektu Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.

Opracowanie: Anna Skowrońska, Departament Analiz i Strategii Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Kluczowe dane

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

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w marcu 2024 r. wyniosła 5,3%** i była niższa o 0,1 p.p. zarówno w porównaniu z poprzednim miesiącem, jak i rok do roku.
- **W końcu marca 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 822,2 tys. bezrobotnych**, tj. o 23,1 tys. (2,7%) osób mniej niż miesiąc wcześniej oraz o 24,7 tys. (2,9%) mniej niż rok wcześniej.
- **W marcu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 88,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 8,7 tys. ofert (9,0%) mniej m/m i o 8,7 tys. (9,1%) mniej niż w tym samym okresie rok wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2024 r. wyniosło 6 501,2 tys. osób** i było nieznacznie niższe niż miesiąc wcześniej (o 9,7 tys.). Rok do roku spadło o 15,6 tys. (0,2%).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2024 r. wyniosło 8 408,79 zł.** Miesiąc do miesiąca wzrosło o 429,80 zł (5,3%), a rok do roku – o 900,45 zł (12,0%).
- Według danych Eurostatu¹ **stopa bezrobocia dla państw członkowskich UE-27 w marcu 2024 r. wyniosła 6,0%**, a dla strefy euro (UE-20) – **6,5%**. W tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce utrzymała się na poziomie 2,9%** (bz. m/m, +0,2 p.p. r/r) i był to najlepszy wynik w rankingu (ex aequo z Czechami).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

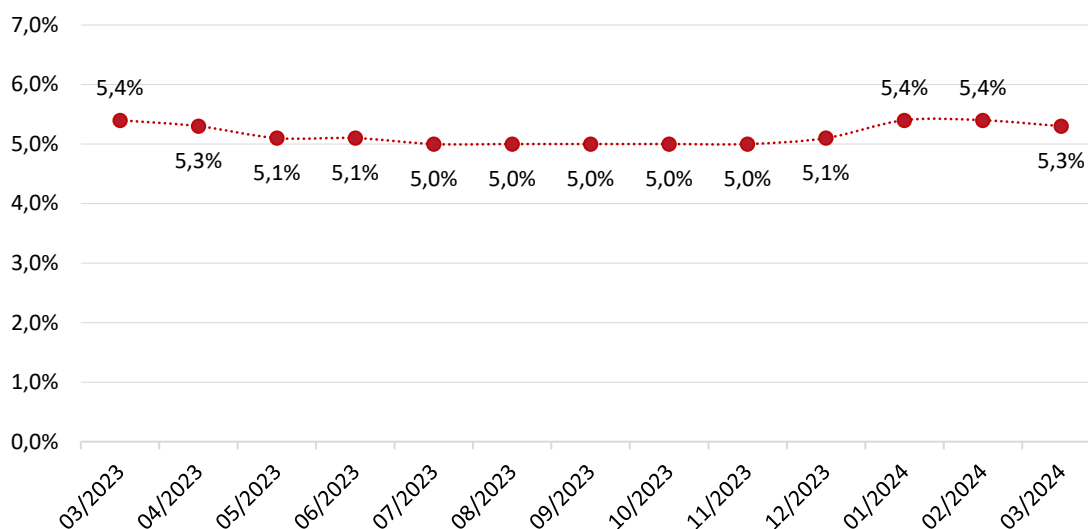
¹ Dane wg badania Eurostatu - Labour Force Survey (LFS), które realizowane jest przez GUS jako Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Rozbieżność pomiędzy poziomem bezrobocia LFS/BAEL a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego (prezentowanymi także na stronie GUS) wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu tych danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej.

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego
w Polsce w marcu 2024 r.
wyniosła **5,3%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w marcu 2024 r. wyniosła 5,3%. Zarówno miesiąc do miesiąca, jak i rok do roku była niższa o 0,1 p.p.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dana za marzec 2024, data dostępu 24.04.2024.

W marcu 2024 r. stopa bezrobocia, zależnie od województwa, wahała się od 3,2% do 8,7%. Kolejny raz najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w Podkarpackim (8,7%), Warmińsko-mazurskim (8,5%) i Świętokrzyskim (7,7%), natomiast najniższe – w Wielkopolskim (3,2%), Śląskim (3,8%) oraz Mazowieckim (4,2%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w jedenastu województwach – najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 0,7 p.p.) i lubelskim (o 0,6 p.p.), wzrosła w jednym – wielkopolskim (o 0,1 p.p.), a w pozostałych czterech nie zmieniła się (Tabela 1).

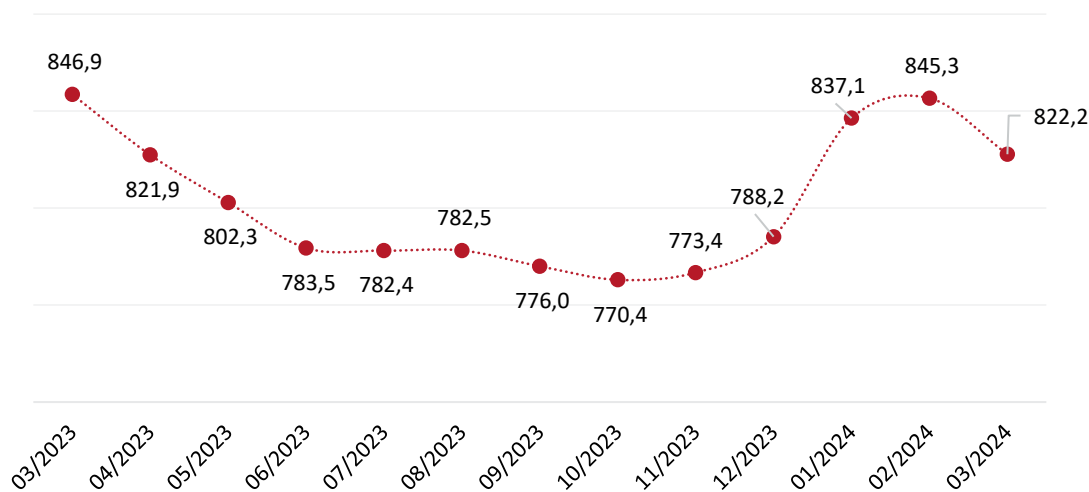
W końcu marca 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 822,2 tys. bezrobotnych, tj. o 23,1 tys. (2,7%) osób mniej niż miesiąc wcześniej oraz o 24,7 tys. (2,9%) mniej niż w marcu 2023 r. (Wykres 2). Najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (114,8 tys.), a najmniej – w lubuskim (16,6 tys.). Liczby zarejestrowanych bezrobotnych według województw, kryterium płci i wieku przedstawiono w Tabeli 2 (strona 6).

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r.

Województwo	Stopa bezrobocia rejestrowanego (%)														Zmiana r/r (w p.p.)
	03/2023	04/2023	05/2023	06/2023	07/2023	08/2023	09/2023	10/2023	11/2023	12/2023	01/2024	02/2024	03/2024		
dolnośląskie	4,7	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	4,3	4,4	4,4	4,7	4,8	4,7	0,0	
kujawsko-pomorskie	7,6	7,4	7,2	7,1	7,0	7,0	6,9	6,8	6,9	7,1	7,5	7,5	7,3	-0,3	
lubelskie	8,2	8,1	7,7	7,5	7,5	7,5	7,3	7,3	7,3	7,5	7,9	7,9	7,6	-0,6	
lubuskie	4,6	4,4	4,3	4,2	4,2	4,2	4,3	4,3	4,3	4,3	4,7	4,7	4,6	0,0	
łódzkie	5,7	5,4	5,5	5,5	5,5	5,4	5,4	5,3	5,3	5,4	5,6	5,7	5,6	-0,1	
małopolskie	4,8	4,5	4,5	4,3	4,4	4,3	4,1	4,1	4,1	4,2	4,4	4,5	4,4	-0,4	
mazowieckie	4,3	4,2	4,1	4,0	4,0	4,0	4,1	4,1	4,1	4,1	4,3	4,3	4,2	-0,1	
opolskie	6,4	6,1	6,1	6,1	6,1	6,0	5,7	5,6	5,6	5,9	6,2	6,1	5,9	-0,5	
podkarpackie	9,0	8,8	8,6	8,4	8,4	8,5	8,3	8,3	8,4	8,6	9,0	9,0	8,7	-0,3	
podlaskie	7,5	7,3	7,1	7,1	7,1	7,1	6,8	6,8	6,8	7,0	7,4	7,3	7,0	-0,5	
pomorskie	4,9	4,6	4,6	4,5	4,4	4,5	4,6	4,6	4,6	4,6	4,9	5,0	4,9	0,0	
śląskie	3,9	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6	3,7	3,6	3,5	3,6	3,8	3,9	3,8	-0,1	
świętokrzyskie	8,0	7,7	7,8	7,6	7,6	7,6	7,6	7,5	7,5	7,8	8,2	8,1	7,7	-0,3	
warmińsko-mazurskie	9,2	8,7	8,6	8,3	8,2	8,1	7,9	7,9	8,0	8,3	8,8	8,8	8,5	-0,7	
wielkopolskie	3,1	2,9	3,0	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0	2,9	3,0	3,2	3,3	3,2	0,1	
zachodniopomorskie	7,0	6,7	6,6	6,4	6,3	6,4	6,5	6,5	6,6	6,7	7,1	7,2	7,0	0,0	

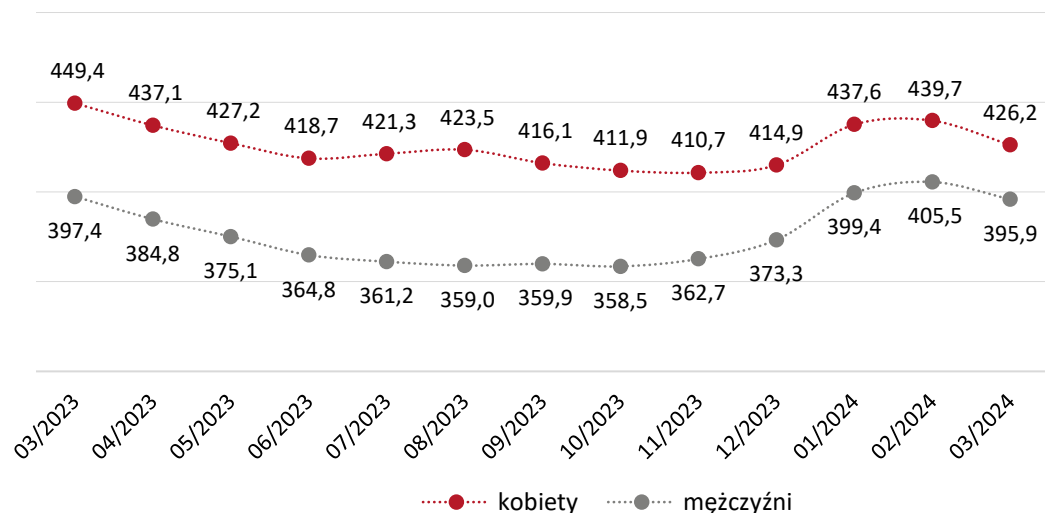
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r. (tys.)



Źródło: tablica Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w latach 1990-2024, data publikacji 24.04.2024.

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według płci na koniec miesiąca w Polsce w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (bdl.stat.gov.pl). Data dostępu 7.05.2024.

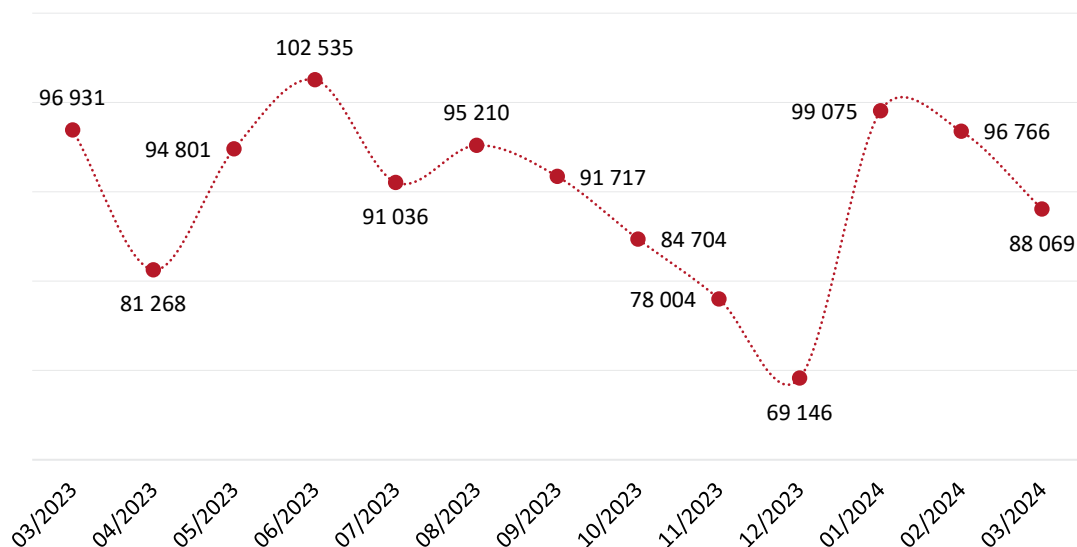
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w marcu 2024 r. w układzie regionalnym

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym kobiety w wieku 18-24 lata	w tym kobiety w wieku 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym mężczyźni w wieku 18-24 lata	w tym mężczyźni w wieku 55 lat i więcej
dolnośląskie	57 035	29 198	3 404	2 832	27 837	2 564	7 391
kujawsko-pomorskie	56 239	31 781	4 462	2 751	24 458	3 255	5 348
lubelskie	58 369	28 445	4 257	2 293	29 924	4 407	6 070
lubuskie	16 551	8 806	1 112	797	7 745	841	1 964
łódzkie	55 835	27 822	3 116	3 004	28 013	2 882	6 966
małopolskie	64 470	34 162	4 915	3 120	30 308	4 759	6 974
mazowieckie	114 766	55 772	6 438	5 295	58 994	6 656	13 662
opolskie	20 373	10 980	1 345	1 118	9 393	956	2 887
podkarpackie	68 399	34 582	4 629	3 116	33 817	4 907	7 281
podlaskie	31 361	13 643	1 730	1 332	17 718	2 107	4 005
pomorskie	45 792	26 863	3 915	2 261	18 929	2 646	4 412
śląskie	67 030	35 379	4 328	3 434	31 651	3 406	7 560
świętokrzyskie	33 589	16 598	2 211	1 528	16 991	2 235	3 715
warmińsko-mazurskie	40 622	21 303	3 031	2 082	19 319	2 261	4 903
wielkopolskie	50 234	28 737	4 516	2 495	21 497	3 265	5 028
zachodniopomorskie	41 512	22 165	2 616	2 135	19 347	2 028	5 201
Polska	822 177	426 236	56 025	39 593	395 941	49 175	93 367

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (bdl.stat.gov.pl), data dostępu 7.05.2024.

W marcu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 88,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 8,7 tys. ofert (9,0%) mniej niż w lutym 2024 r. i o 8,7 tys. (9,1%) więcej niż rok wcześniej.

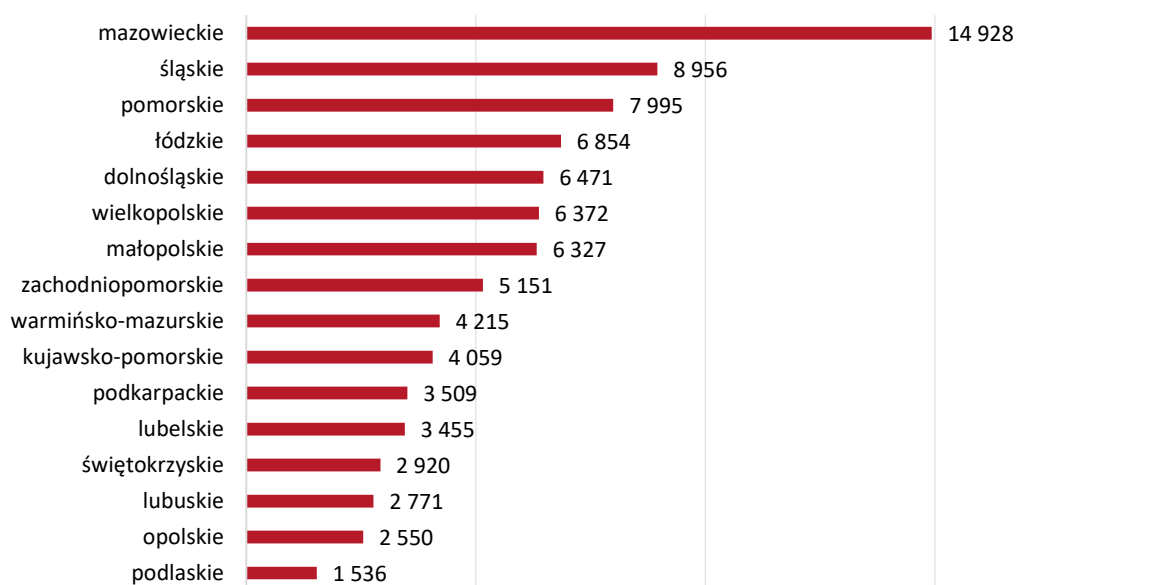
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (bdl.stat.gov.pl), data dostępu 7.05.2024.

W marcu 2024 r. najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach mazowieckim, śląskim i pomorskim, a najmniej – w podlaskim, opolskim i lubuskim.

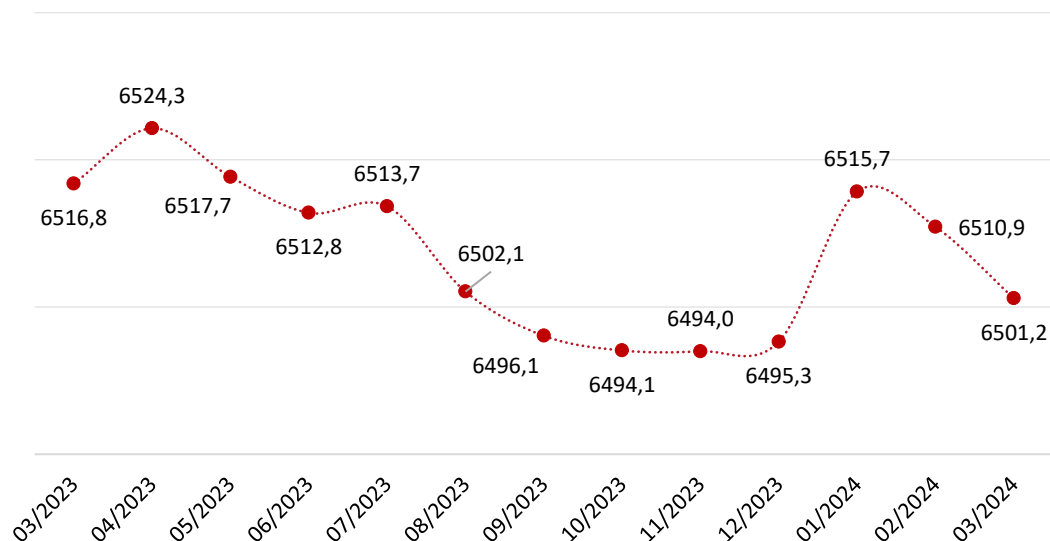
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w marcu 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 7.05.2024.

Według GUS przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2024 r. wyniosło 6 501,2 tys. osób i było nieznacznie niższe niż miesiąc wcześniej (o 9,7 tys.). Rok do roku spadło o 15,6 tys. (0,2%).

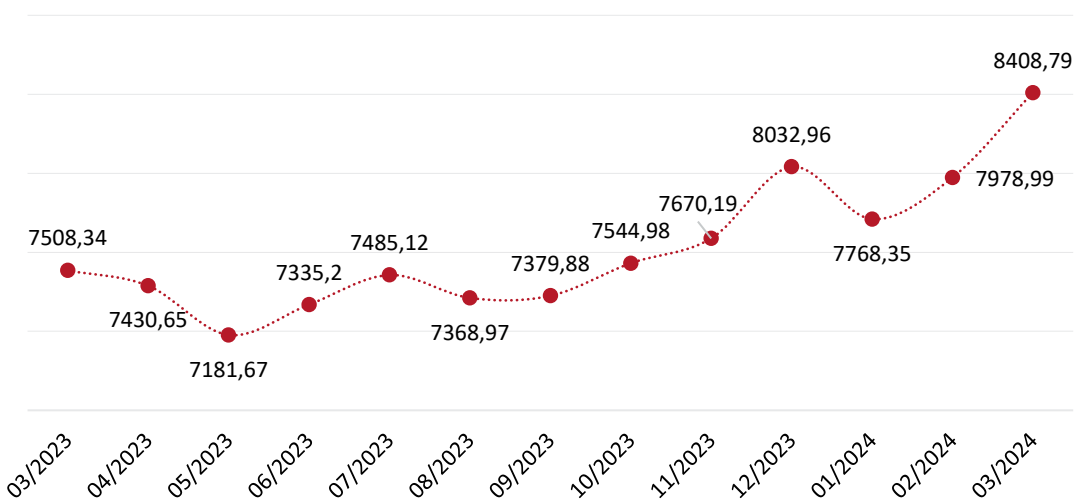
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS; dane za marzec 2024, data publikacji 22.04.2024.

Według danych GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2024 r. wyniosło 8 408,79 zł i było wyższe niż miesiąc wcześniej o 5,3% (429,80 zł). W ujęciu rocznym wzrosło o 12,0% (900,45 zł).

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie marzec 2023 – marzec 2024 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za marzec 2024, data publikacji 22.04.2024.

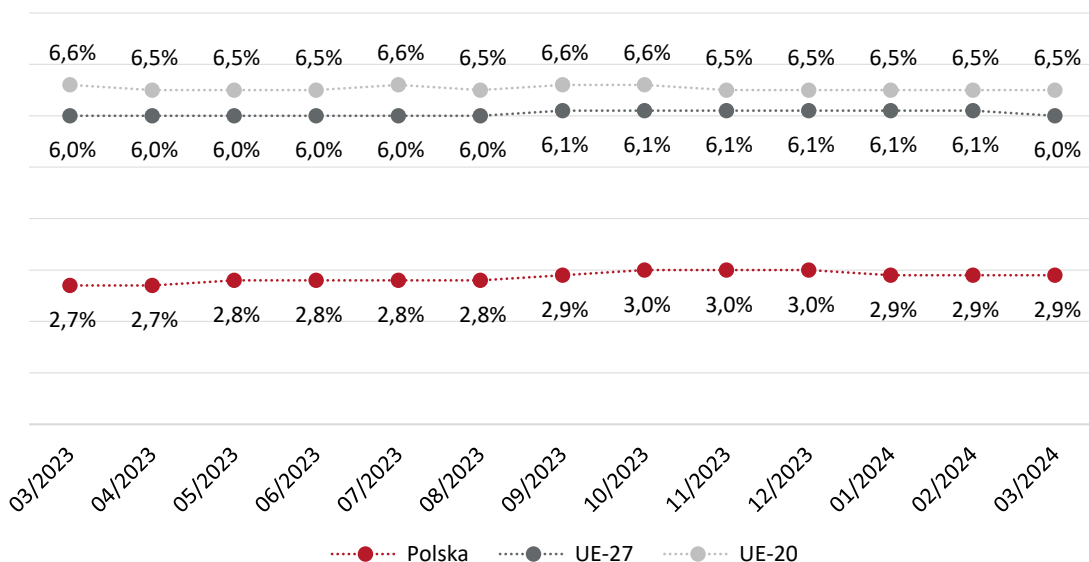
Europejski rynek pracy

Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w marcu 2024 r.
wyniosła **6,0%**

Według danych unijnego urzędu statystycznego Eurostatu stopa bezrobocia w państwach członkowskich (UE-27) w marcu 2024 r. wyniosła 6,0%, co w porównaniu z poprzednim miesiącem oznacza spadek o 0,1 p.p. i brak zmian rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w lutym 2024 r. wyniosła 6,5%. W porównaniu z wynikiem zanotowanym miesiąc wcześniej nie uległa zmianie, natomiast wobec wyniku z lutego 2023 r. była niższa o 0,1 p.p.

Wykres 8. Stopy bezrobocia dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-20) i Polski w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r.



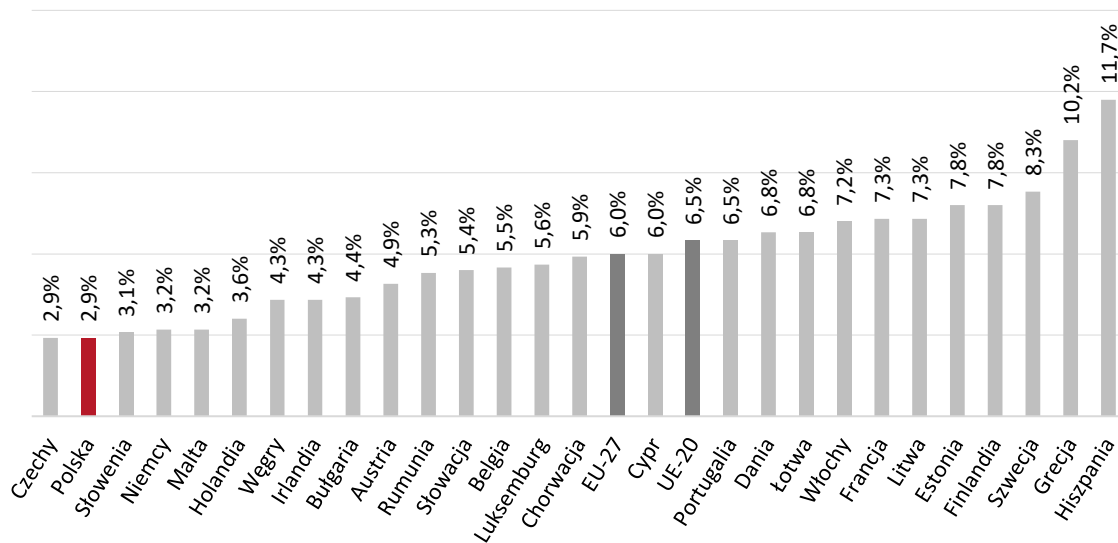
Źródło: Eurostat, data dostępu 7.05.2024. Dane wyrównane sezonowo i zaktualizowane wobec wcześniej publikowanych.

Według danych Eurostatu, w marcu 2024 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia ponownie odnotowano w Hiszpanii (11,7%), Grecji (10,2%) i Szwecji (8,3%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,9%), Polsce (2,9%) i w Słowenii (3,1%) (Wykres 7).

W tym czasie według Eurostatu w Polsce bez pracy pozostawało 515 tys. osób – o tysiąc mniej niż w lutym br. Rok wcześniej, w marcu 2023 r. było takich osób 36 tys. osób mniej (479 tys. osób)².

² Źródło: gov.pl, 5.05.2024.

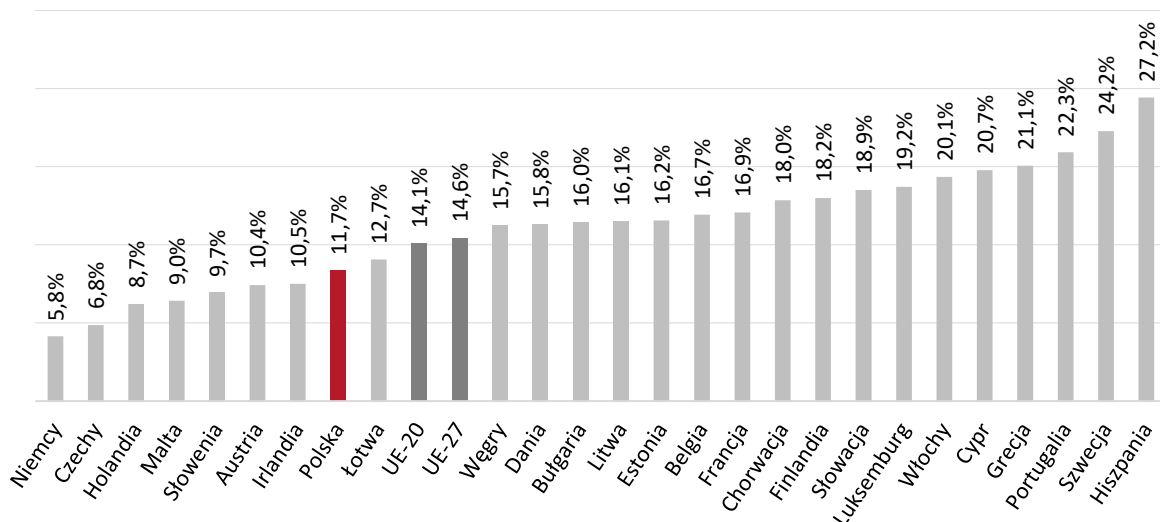
Wykres 9. Stopy bezrobocia w Unii Europejskiej (UE-27), strefie euro (UE-20) i poszczególnych państwach Unii Europejskiej w lutym 2024 r.



Źródło: Eurostat, data publikacji 3.04.2024. Dane wyrównane sezonowo.

W marcu 2024 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,6% w UE (spadek o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,6 p.p. r/r) oraz 14,1% w strefie euro (spadek o 0,3 p.p. m/m i bz. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano ponownie w Niemczech (5,8%), w Czechach (6,8%) i Holandii (8,7%), a najwyższe – w Hiszpanii (27,2%), Szwecji (24,2%) i Portugalii (22,3%). Polska z wynikiem 11,7% (spadek o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,8 p.p. r/r) znalazła się na ósmym miejscu wśród państw Unii.

Wykres 10. Stopy bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w Unii Europejskiej (UE-27), strefie euro (UE-20) i w poszczególnych państwach* UE w marcu 2024 r.



* Brak danych dla Rumunii. Dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii – dane kwartalne.

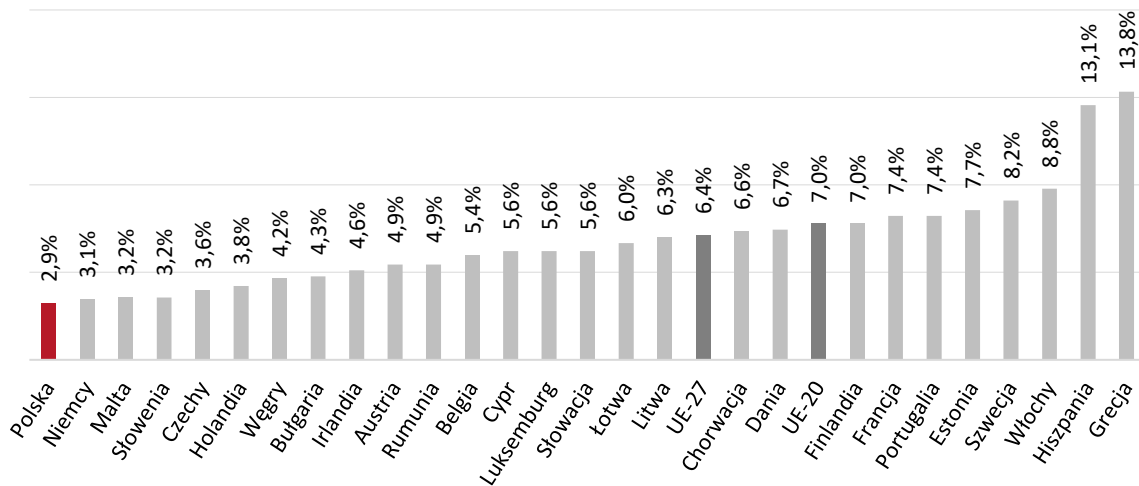
Źródło: Eurostat, dostęp 7.05.2024. Dane wyrównane sezonowo.

W marcu 2024 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,4% (bz. m/m; wzrost o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,7% (wzrost o 0,1 p.p. m/m; bz. r/r).

W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,0% (bz. m/m; spadek o 0,1 p.p. r/r). Bezrobocie wśród mężczyzn wyniosło 6,0% (bz. m/m; wzrost o 0,1 p.p. r/r).

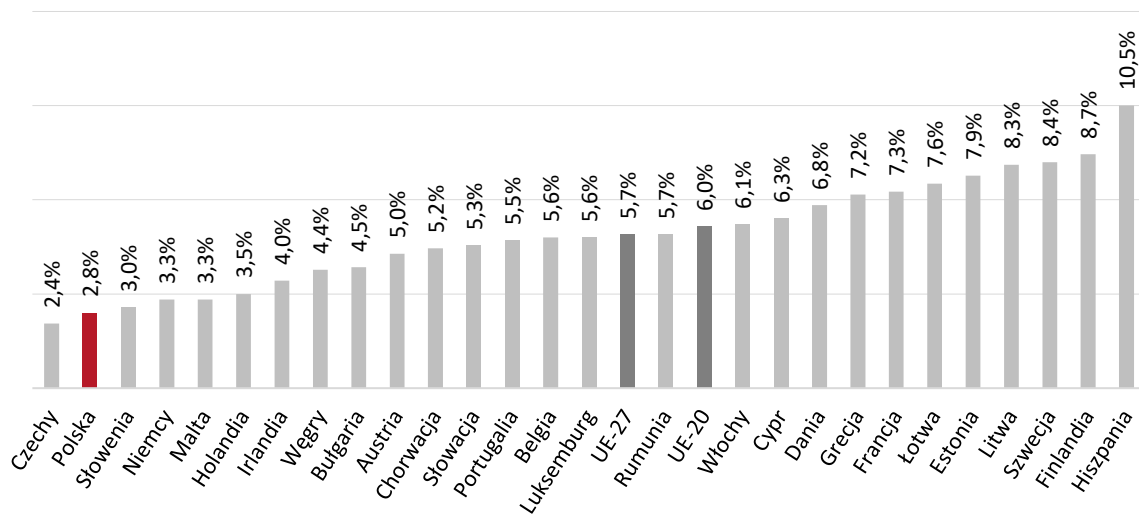
Polska ze wskaźnikiem bezrobocia 2,9% dla kobiet i 2,4% dla mężczyzn zajmuje odpowiednio pierwsze i drugie miejsce (za Czechami) w zestawieniu krajów unijnych.

Wykres 11. Stopy bezrobocia wśród kobiet w Unii Europejskiej (UE-27), strefie euro (UE-20) i w poszczególnych państwach UE w marcu 2024 r.



Źródło: Eurostat, data dostęp: 7.05.2024. Dane wyrównane sezonowo.

Wykres 12. Stopy bezrobocia wśród mężczyzn w Unii Europejskiej (UE-27), strefie euro (UE-20) i w poszczególnych państwach UE w marcu 2024 r.



Źródło: Eurostat, data dostępu: 7.05.2024. Dane wyrównane sezonowo.

Przegląd publikacji

Rynek pracy w Polsce

Oferty pracy w Polsce Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy (Marzec 2024)

Jak wynika z danych systemu rekrutacyjnego Element dla Grant Thornton, w marcu 2024 r. pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali 262,6 tys. nowych ogłoszeń o pracę. To wzrost o 12% wobec lutego 2024 r., ale w ujęciu rocznym – spadek o 19% i kontynuacja trendu niskich dynamik notowanych od sierpnia 2023 r. Najmocniej rok do roku skurczył się popyt na specjalistów z obszarów IT (-50%), finanse i HR (po -34%). Najbardziej stabilny jest popyt na prace fizyczne (+2%).

Warunki stawiane kandydatom w ofertach pracy w marcu 2024 r. nieznacznie wzrosły (o +0,1 m/m) do 5,4, ale po wyraźnym spadku miesiąc wcześniej (o 0,5 w luty wobec stycznia 2024 r.). Najczęściej pracodawcy wymagają doświadczenia (75%) i odpowiedniego wykształcenia (41%).

Benefity oderwały się od koniunktury i stały się standardem – różnym w zależności od branży. Ich liczba jest stabilna i rzadko odbiega od poziomu 6,6 benefitów na ofertę. Również w marcu 2024 r. pracodawcy oferowali średnio 6,6 zachęt na jedną ofertę, o 0,1 więcej niż miesiąc wcześniej. Niezmiennie najczęściej oferowane są szkolenia, pakiet medyczny i karta sportowa, a także wysokie wynagrodzenie i elastyczny czas pracy.

Źródło: grantthornton.pl, data publikacji: 15.04.2024, link do raportu [Oferty pracy w Polsce \(Marzec 2024\)](#).

Dane zebrane przy wykorzystaniu narzędzia automatycznego monitoringu ofert pracy, uzupełnione analizą ilościową zawartości ofert pracy przeprowadzoną na losowej próbie 200 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl, posłużyły również do przygotowania analizy ofert pracy skierowanych do pracowników związanych z obszarem prawniczym w 2023 r. pt. „Prawnik na rynku pracy”.

Źródło: grantthornton.pl, data publikacji: 4.04.2024, link do analizy [Prawnik na rynku pracy](#).

Monitor rynku pracy (55. edycja: kwiecień 2024, Instytut Badawczy Randstad)

Badanie Monitor Rynku Pracy (Randstad) realizowane jest od 2010 r. wśród osób pracujących minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, samozatrudnionych (o ile posiadają stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie) w wieku 18-64 lata. W badaniu metodą CAWI, wspomaganego komputerowo wywiadu realizowanego za pośrednictwem formularza online przez Instytut Badań Pollster, w dniach 20-26 lutego 2024 roku w badaniu wzięła udział grupa 1000

respondentów, reprezentatywna ze względu na wiek, płeć i region zamieszkania.

Najciekawsze wnioski z 55. edycji badania:

- 6 na 10 pracowników oceniło, że w ich miejscach pracy wynagrodzenie jest odzwierciedleniem kompetencji i dla jego poziomu nie mają znaczenia czynniki takie, jak wiek, płeć, przekonania czy preferencje. Nie zawsze jednak oznacza to, że wynagrodzenia są sprawiedliwe. Jednocześnie dla większości badanych system wynagradzania jest klarowny, choć warto zwrócić uwagę, że dla co czwartego przedstawiciela pokolenia Z jest on skomplikowany. Z myślą o sprawiedliwości i klarowności wynagrodzeń powstają nowe unijne przepisy, w ramach których zwiększy się dostępność informacji o poziomach płac w firmach. Dla ponad połowy badanych taka jawność w zakresie przedziałów wynagrodzeń na stanowiskach jest dobrym rozwiązaniem. W kwestii pełnej jawności płac zdania są podzielone.
- Od końca 2021 r. obserwowane jest ustabilizowanie się rotacji pracowników. Najnowszy wynik jest potwierdzeniem trendu (19% w I kw. 2024 r. wobec 20% kwartał wcześniej), choć niski poziom satysfakcji zawodowej – jednego z ważnych czynników wpływających na miernik rotacji – sygnalizuje możliwość zmiany w trendzie.

Źródło: inforandstad.pl, data publikacji: kwiecień 2024, raport [55. monitor rynku pracy do pobrania na stronie randstad.pl](#). Omówienie wyników badania randstad także w artykule [Badanie randstad: polscy pracownicy chcą łamania tabu - ponad 1/2 popiera jawność widełek płacowych](#), 23.04.2024.

Jak pracodawcy wspierają różnorodność talentów w organizacji?

Dane zebrane w ramach badania Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia (2Q 2024) i podsumowane w opracowaniu „Jak pracodawcy wspierają różnorodność talentów w organizacji?” pokazują, że polskie firmy mają jeszcze wiele do zrobienia w kwestii równości w organizacji. 40% przedsiębiorców deklaruje, że jest coraz bliżej osiągnięcia pełnej równości płci, ale tylko 25% twierdzi, że już ją osiągnęło. 11% polskich pracodawców przyznaje, że daleko im do pełnego parytetu, natomiast 21% z nich stwierdza, że wciąż ma wiele do zrobienia w tym obszarze. Pracodawcy zapytani o programy i inicjatywy, ich zdaniem, najskuteczniejsze w zatrzymywaniu talentów w organizacji i poszerzaniu puli kandydatów, najczęściej wskazywali na promowanie polityki różnorodności (38%) oraz wewnętrzne programy coachingowe i mentoringowe (28%).

Źródło: manpowergroup.pl, data publikacji: 11.04.2024, raport do pobrania na stronie manpowergroup.pl

Work-life balance a elastyczne formy organizacji pracy

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy implementująca dwie dyrektywy unijne: dotyczącą równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (tzw. dyrektywa work-life balance) oraz dyrektywę w sprawie przejrzystych

i przewidywalnych warunków pracy. Ze względu na krótki czas funkcjonowania nowych przepisów w Polsce trudno kompleksowo wskazać na jednoznaczne korzyści gospodarcze płynące z wdrożenia dyrektyw unijnych. Najbardziej widoczne są pozytywne aspekty z perspektywy pracownika, który poza poszerzonym dostępem do urlopów o charakterze opiekuńczym, uzyskał prawo do gwarantowanych umową, bardziej precyzyjnych warunków pracy. Według danych OECD work-life balance Polaków nie jest najlepszy – tylko dwa kraje UE uzyskały wyniki gorsze od naszego (wynik Polski to 6,5 pkt. vs. 6,2 pkt. Irlandia i 6,0 pkt. Austria). Pod względem liczby przepracowanych godzin w tygodniu wyprzedza nas tylko Grecja (41 h). Polacy pracują 40,4 h tygodniowo, o 3 h dłużej niż średnio w UE i aż o 8 h dłużej niż w Holandii, gdzie pracuje się najkrócej. Jednocześnie mamy o 12 p.p. niższy niż średnio w UE udział pracujących w niepełnym wymiarze godzin (5% vs. 17%). Dużo rzadziej też pracujemy zdalnie (13% zatrudnionych vs. 23% średnia unijna). Polski Instytut Ekonomiczny, na podstawie badań przeprowadzonych wśród przedsiębiorców, przeanalizował skalę stosowania w polskich firmach rozwiązań, które mogą poprawić wskaźnik work-life balance w Polsce, przedstawiając wnioski w raporcie „Work-life balance a elastyczne formy organizacji pracy”. Zdaniem autorów, aby poprawić work-life balance pracowników, firmy powinny przede wszystkim zadbać o dobrą organizację pracy, w tym ustalać priorytety prac. Zdaniem przedsiębiorców niezwykle istotne jest też zapewnienie pracownikom wystarczającej liczby dni urlopu w celu sprawowania funkcji opiekuńczych, nie tylko nad dziećmi, ale też innymi członkami rodziny, którzy tego wymagają. Ważne jest też elastyczne podejście do czasu pracy – umożliwienie pracownikom świadczenia pracy zdalnej, pracy w niepełnym wymiarze godzin oraz tygodniowego zarządzania czasem.

Źródło: [pie.net](https://www.pie.net), data publikacji: 24.04.2024, link do raportu [Work-life balance a elastyczne formy organizacji pracy](#).

Rok 2024: nowa normalność czy następny etap transformacji hybrydowej... ...czyli jak Polacy wracają do biur?

Autorzy raportu JLL poświęconego powrotom Polaków do biur oparli się na wynikach ankiet przeprowadzonych w styczniu i lutym 2024 r. wśród ponad 1000 pracowników biurowych z największych polskich ośrodków miejskich. Wsparli się również globalnym badaniem JLL, w którym wzięło udział ponad 200 osób decyzyjnych z międzynarodowych korporacji oraz ponad 20 000 pracowników biur z całego świata. W raporcie skonfrontowano oczekiwania pracodawców i pracowników w tym zakresie, ale przede wszystkim skupiono się na pokazaniu, w jakim stopniu pracownicy różnych branż powrócili do biur.

Od samego początku największą popularnością cieszył się system hybrydowy, będący połączeniem pracy w biurze z pracą zdalną. Dość szybko okazało się jednak, że tu również nie ma jednego uniwersalnego rozwiązania, a każda organizacja musi znaleźć własny „złoty środek”, co wcale nie jest łatwe. Po przeszło czterech latach od wybuchu pandemii Covid-19, firmy nadal borykają się z dostosowaniem się do nowej rzeczywistości. Frekwencja w biurach wynosi około 50%, a pracownicy spędzają w siedzibie firmy przeciętnie 2,4 dnia, co plasuje

Polskę pomiędzy Wielką Brytanią (2,2 dnia) a Holandią (2,6 dnia) i Niemcami (2,9 dnia). Taki sposób korzystania z powierzchni biurowej niesie diametralnie inne podejście do planowania zapotrzebowania na biura oraz projektowania różnych przestrzeni niezbędnych do pracy.

O ile różnice w liczbie dni spędzonych w biurze w podziale na lokalizacje były niewielkie, wskaźnik powrotu do biura w zależności od branży wahał się od 21% (branża nowoczesnych usług dla biznesu SSC/PBO) do 77% (budownictwo, nieruchomości, mieszkalnictwo).

Pracę 5 dni w biurze preferuje 17% pracowników i 32% pracodawców. Chęć spędzenia w biurze 1 dzień lub mniej deklaruje 42% pracowników i 20% pracodawców, z tym że dodatkowo 19% z nich jest gotowych na pełną elastyczność.

Powierzchnia zajmowana przez biuro zmniejszyła się średnio o 20-30%. Istotnie wzrosło jednak znaczenie jego lokalizacji, optymalnego wykorzystania, aranżacji odpowiadającej potrzebom użytkowników.

Źródło: jll.pl, data publikacji: 24.04.2024; raport do pobrania [na stronie jll.pl](#).

Barometr rynku pracy (Gi Group)

Z „Barometru Rynku Pracy” Gi Group Holding wynika, że z problemem odejść zatrudnionych borykała się co trzecia firma (36,2%). Liczba przedsiębiorstw, która będą musiały zmierzyć się z tym wyzwaniem, w najbliższych miesiącach prawdopodobnie wzrośnie. Prawie połowa zatrudnionych (44,9%) choć jest zadowolona z miejsca pracy, myśli o zmianie. Czynnikiem w największym stopniu wpływającym na chęć zmiany pracy pozostają: zbyt niski poziom wynagrodzenia (47%), brak perspektyw awansu (32%) oraz brak możliwości rozwoju (29%). Podwyżkę za czynnik zupełnie istotny w przypadku kontynuowania zatrudnienia u aktualnego pracodawcy uważa 63% respondentów, a wprowadzenie dodatkowych premii co drugi z nich. Kwestie te są szczególnie ważne dla kobiet, starszych pracowników oraz osób pracujących fizycznie.

Chcąc rozwiązać problemy z rekrutacją i niedoborem kandydatów ankietowani najczęściej oferują już zatrudnionym pracownikom dodatkowe godziny pracy (25,5% wskazań). Z kolei 17,9% właścicieli firm stawia na rekrutację cudzoziemców, głównie Ukraińców. Taki sam odsetek proponuje pracownikom wsparcie w zdobyciu nowych kwalifikacji lub przebranżowieniu się. Natomiast 17% decyduje się na skorzystanie z usług agencji zatrudnienia.

Badanie realizowano w lutym 2024 r. metodą CATI z przedstawicielami małych, średnich i dużych firm działających w różnych branżach (pracodawcy) oraz metodą CAWI na reprezentatywnej grupie 550 pracowników.

Źródło: gigroupholding.com, data publikacji: 4.04.2024, raport do pobrania na stronie gigroupholding.com (wersja polska i angielska).

Women in the boardroom. Budowanie kultury równości i włączającego przywództwa w radach nadzorczych i zarządach

Raport firmy Deloitte "Women in the boardroom. Budowanie kultury równości i włączającego przywództwa w radach nadzorczych i zarządach" został sporządzony w oparciu o analizę informacji o organach zarządczych spółek notowanych na Giełdzie Papierów Wartościowych w Warszawie. Nie są to dane przedstawiające pełen obraz polskiej gospodarki, choć pozwalają dokonać pewnych obserwacji.

Fakty są takie, że w składzie 120 rad nadzorczych z ok. 400 spółek z GPW jest tylko jedna kobieta. Liczba pań na stanowiskach nadzorczych i zarządczych wzrosła między rokiem 2021 a 2023 o 2 p.p. (z 15 do 17%) i minie jeszcze wiele lat zanim zostanie osiągnięty parytet. Wartością dodaną raportu są propozycje konkretnych działań wspierających włączające przywództwo. Rekomendacje dotyczą trzech grup: firm, liderów i liderek oraz osób aspirujących do awansu. Zmiany muszą następować już na etapie rekrutacji m.in. poprzez zapewnienie równego dostępu do procesu czy tworzenie włączających ofert pracy (np. poprzez stosowanie obok siebie żeńskich i męskich form nazwy stanowiska. 73% kobiet badanych przez Pracuj.pl uważa, że żeńskie nazwy stanowisk są ważne i określają funkcję zawodową jaką pełni kobieta, na tych samych zasadach, jak w przypadku mężczyźni).

Dla firm istotną kwestią powinno stać się podejmowanie działań na rzecz mikrokultur, które dostosowują się do unikalnych potrzeb konkretnych zespołów, funkcji i lokalizacji – jednocześnie trzymając się nadrzędnych wartości. Organizacje, które przyjęły mikroкультуры, mają 1,8 razy większe szanse na osiągnięcie pozytywnych wyników pracy swojej kadry i 1,6 raza większe szanse na osiągnięcie pożądaných wyników finansowych.

Według autorów raportu jednym z rozwiązań zyskującym na popularności są sieci pracownicze, czyli grupy skupiające konkretną społeczność w organizacji. Takie sieci, obejmujące różnorodne osoby, w tym społeczność LGBTQ+, rodziców, osoby neuro różnorodne czy entuzjastów idei gender balance, działają jako kluczowe narzędzie budujące równość, w tym także płciową w miejscu pracy. Ważnym elementem skutecznych sieci pracowniczych jest to, że są one inicjatywą oddolną, kierowaną przez same pracowniczki i pracowników. To one i oni decydują, jakie tematy poruszać, jakie rozwiązania proponować i jakie cele wyznaczać. Firmy, aby wspierać te inicjatywy, muszą stworzyć dla nich przestrzeń w organizacji, zapewniając dostęp do różnych zasobów firmy, takich jak szkolenia, budżet na wydarzenia czy wsparcie komunikacji wewnętrznej.

Dużą rolę w budowaniu kultury równości odgrywają regulacje. Dyrektywa unijna zakłada, że do 30 czerwca 2026 r. spółki giełdowe powinny postarać się, by osoby należące do niedostatecznie reprezentowanej płci zajmowały minimum 40% stanowisk dyrektorów niewykonawczych lub co najmniej 33% wszystkich stanowisk dyrektorskich (wykonawczych i niewykonawczych). Niektóre z państw członkowskich, które wcześniej wprowadziły regulacje wewnątrz krajowe zauważają już pozytywne zmiany np. Norwegia.

Dane zostały zebrane w październiku 2023 r. Dodatkowo, na potrzeby raportu przeprowadzono wywiady i zebrano opinie ekspertek i ekspertów (wewnętrznych) Deloitte oraz zewnętrznych.

Źródło: [Deloitte](#), data publikacji: 15.04.2024. raport do pobrania [na www2.deloitte.com/pl](http://www2.deloitte.com/pl).

Wskaźnik Pracy Dorywczej – II kwartał 2024 roku

Nie słabnie zainteresowanie elastycznym modelem zatrudnienia wśród firm. Powolna, ale systematyczna poprawa koniunktury w gospodarce, wyzwała zwiększone zapotrzebowanie na pracowników dorywczych. Druga w tym roku edycja Wskaźnika Pracy Dorywczej pokazuje, że nawet 60% firm planuje ich zatrudnienie w II kw. 2024 r. (wzrost o 8 p.p. kw/kw). W tym, 21% deklaruje, iż zwiększy zatrudnienie personelu wykonującego proste czynności (wzrost o 3 p.p. kw/kw). 30% przedsiębiorców planuje taką samą liczbę pracowników dorywczych (wzrost o 11 p.p. względem I kw.), a 9% zmniejszy zatrudnienie w tym obszarze (spadek o 6 p.p. kw/kw). Najbardziej pracowników dorywczych potrzebuje produkcja.

Analiza konsumenckiej części Wskaźnika Pracy Dorywczej na II kw. 2024 r. wskazuje na spadek zainteresowania dorabianiem. Dorywczymi pracami są zainteresowani przede wszystkim studenci – ma je w planach niemal co drugi. Dla nich taka opcja to doskonała możliwość zdobywania doświadczenia (44%) i środków na wydatki.

Źródło: [tikrow.com](#), data publikacji: 16.04.2024, informacja prasowa do pobrania w zakładce Wskaźnik Pracy Dorywczej – II kwartał 2024 roku.

Barometr Ofert Pracy: Pierwsze dobre sygnały od dłuższego czasu

Barometr Ofert Pracy, przygotowywany przez Katedrę Ekonomii i Finansów WSiIZ w Rzeszowie oraz Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych, wskazujący na zmiany liczby publikowanych w Internecie ogłoszeń o zatrudnieniu, w marcu 2024 r. wzrósł. Po wcześniejszych pozytywnych, ale drobnych zmianach, marcowy wzrost jest wyraźny i największy od maja 2022 r. Mimo to wakatów z perspektywy historycznej nadal jest stosunkowo mało. Liczba obecnie ogłaszanych miejsc pracy jest najniższa od prawie trzech lat. Za główną przyczynę małej ich liczby uznano osłabioną w porównaniu do ubiegłych lat koniunkturę gospodarczą. Najkorzystniejsze zmiany obserwowane są w zawodach związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, turystyką oraz pracą fizyczną.

Źródło: [biiec.org](#), data publikacji: 16.04.2024, link do opracowania [Pierwsze dobre sygnały od dłuższego czasu](#).

Wskaźnik Rynku Pracy (BIEC): Rynek pracy kurczy się

Wskaźnik Rynku Pracy (WRP) – liczony przez Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych (BIEC) – wzrósł w kwietniu 2024 r. o 0,8 pkt. do 68,6 pkt. To pierwsza większa zmiana odnotowana od lipca 2023 r., która może zapowiadać okresowy wzrost bezrobocia. Na wzrost bezrobocia

wskazują przede wszystkim: dane o liczbie ogłoszeń o pracy kierowanych do PUP, napływ nowych bezrobotnych i odpływ z bezrobocia z tytułu znalezienia zatrudnienia. Z punktu widzenia przyszłych tendencji rozwojowych gospodarki najbardziej niepokojący jest brak wzrostu po stronie ofert pracy.

Coraz mniej osób korzysta z pośrednictwa pracy rejonowych urzędów. Świadczy o tym spadająca liczba wyrejestrowanych z powodu znalezienia zatrudnienia przy jednoczesnym niskim napływie nowych bezrobotnych. Liczba bezrobotnych, którzy wyrejestrowali się z urzędów pracy z tytułu podjęcia zatrudnienia zmalała w ujęciu miesięcznym o blisko 7%, i jednocześnie zmniejszyła się liczba nowo zarejestrowanych bezrobotnych o blisko 8% w ciągu ostatniego miesiąca. Pierwsza z tych danych pośrednio informuje o stopniu trudności znalezienia pracy, z kolei druga – o roli rejonowych urzędów pracy jako pośrednika w szukaniu zatrudnienia.

Źródło: biec.org, data publikacji: 30.04.2024, link do artykułu [Rynek pracy kurczy się](#).

Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą?

W raporcie zaprezentowano wyniki badania dotyczącego wynagrodzeń w polskich firmach, przejrzystości i jawności płac, lecz przede wszystkim umiejętności rozmowy o finansach z pracodawcą. Nie ulega wątpliwości, że Polacy mają z tym problem – aż 45% respondentów wskazało, że temat wynagrodzeń krępuje ich podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Nie często Polacy zwracają się także z prośbą o podwyżkę – 16% osób ze stażem zawodowym powyżej 10 lat, nigdy nie zainicjowało takiej rozmowy. Trzy najczęstsze wskazywane powody, dla których nie proszą o podwyżkę to: brak argumentów (41%), brak wiedzy, jak przeprowadzić taką rozmowę (32%), obawa przed reakcją managera (14%). Z badania wynika także, że w co drugiej polskiej firmie (52% wskazań) nie ma jawności płac. Tylko 26% badanych wskazało, że w ich miejscu pracy panuje przejrzystość wynagrodzeń, lecz że jest pełna jawność – 14%. Zważywszy zmiany, jakie muszą zajść zgodnie z przyjętą przez Unię Europejską dyrektywą o przejrzystości wynagrodzeń, organizacje powinny już zacząć przygotowywać się na jej wdrożenie.

Źródło: aplikuj.pl, data publikacji: kwiecień 2024 r., link do raportu [Czy potrafimy rozmawiać o pieniądzach z pracodawcą](#).

Leading Through the Great Disruption

Raport Business Leaders Adecco Group, oparty na badaniu Oxford Economics, skupia się na wpływie sztucznej inteligencji (AI) i generatywnej AI (GenAI) na strategię utrzymania i pozyskiwania talentów oraz działaniach, jakie kadra kierownicza może podjąć, aby uzyskać przewagę konkurencyjną dzięki odpowiedniemu zarządzaniu posiadanymi talentami.

Dwie trzecie (67%) kadry kierowniczej biorącej udział w badaniu wierzy, że nowe technologie, takie jak AI i GenAI będą miały znaczący wpływ na ich działalność w ciągu pięciu lat, lecz tylko 33% rozumie, że już się to dzieje. Mniej niż połowa badanych firm posiada regulacje umożliwiające etyczne i odpowiedzialne korzystanie ze sztucznej inteligencji.

Liderzy, którzy nie rozumieją znaczenia nowych technologii, rzadziej zapewniają swoim pracownikom możliwości rozwoju. Dwie trzecie (66%) ankietowanych liderów planuje rekrutować nowe talenty na stanowiska wymagające umiejętności związanych ze sztuczną inteligencją, zamiast szkolić istniejące zespoły. Nie wydaje się to dobrym rozwiązaniem zważywszy, że umiejętności cyfrowe i technologiczne mają, lub wkrótce będą miały, wpływ na niemal każdą rolę w organizacji.

Badanie realizowano od października do grudnia 2023 r. w formie ankiety wśród 2000 dyrektorów wyższego szczebla w dziewięciu krajach i 17 branżach.

Źródło: addecogroup.com, data publikacji artykułu: 10.04.2024, raport do pobrania na stronie addecogroup.com.

Learning outcomes going global. A multifaceted phenomenon (Policy brief)

W opracowaniu omówiono rozwój w stosowaniu podejścia opartego na efektach uczenia się i powiązania z ramami kwalifikacji, w oparciu o wyniki badań Cedefop, ETF i UNESCO. Zagadnienie omówiono zarówno na przykładach z państw Unii, jak i spoza niej (case studies Ukrainy czy Madagaskaru).

W podejściu opartym na efektach uczenia się wiadomo, jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje ma zdobyć uczący się w trakcie cyklu nauczania. Takie podejście jest korzystne zarówno dla uczącego się, dla pracodawcy – który wie czego może oczekiwać od kandydata do pracy, niezależnie nawet od tego, w jakim kraju prowadzone było nauczanie – jak i dla systemu edukacji. Programy edukacyjne i szkolenia tworzone są z perspektywy pożądanych efektów kształcenia, co ułatwia ich projektowanie, a realizatorom daje swobodę w doborze metod nauczania, umożliwiając bardziej indywidualne podejście i koncentrację na studencie.

Koncepcja ma wiele zalet, ale wyzwaniem jest przekształcenie intencji i stwierdzeń dotyczących efektów uczenia się w rzeczywiste efekty. Szczególnie istotna w tym procesie jest rola nauczycieli, którzy muszą dokładnie wiedzieć, co uczniowie powinni być w stanie zrobić na koniec cyklu nauczania. Co ważne, uczący muszą stosować jasne kryteria oceny,

gdyż ocena nieadekwatna może przyczynić się do utraty motywacji studenta do nauki. Jako przykład dobrego dopasowania i korzystania z efektów uczenia się przywołano m.in. norweskich studentów.

Źródło: cedefop.europa.eu, data publikacji: kwiecień 2024, link do raportu [Learning outcomes going global. A multifaceted phenomenon \(Policy brief\)](#). Cedefop (2024). <http://data.europa.eu/doi/10.2801/447716>.

Greening apprenticeships. From grassroots initiatives to comprehensive approaches (Brief policy)

Raport przedstawia różne koncepcje dostosowania oferty praktyk zawodowych do potrzeb wynikających z zielonej transformacji w krajach członkowskich Unii Europejskiej.

"Zazielenianie praktyk zawodowych" może polegać na wprowadzaniu nowych programów, aktualizacji istniejących lub wprowadzeniu inicjatyw horyzontalnych wspierających dostosowanie oferty praktyk zawodowych do celów zrównoważonego rozwoju.

Wyrównane badania prowadzone w 16 państwach członkowskich UE i w Szkocji dostarczyły zróżnicowanych przykładów – od oddolnych inicjatyw, których przykładem może być duński projekt Apprentices for sustainability, zainicjowany przez praktykantów stolarstwa w Kopenhadze zainteresowanych zrównoważonymi materiałami i budownictwem, po dostosowanie programów nauczania/kwalifikacji i silniejsze skorelowanie praktyk zawodowych z (sektorowymi) strategiami związanymi z zieloną transformacją. W tym drugim przypadku przykładem mogą być działania rządu Katalonii i szkoły zawodowej w Manresie, przy wsparciu lokalnych gospodarstw agroekologicznych, które podjęły się aktualizacji około 1/5 istniejącego programu nauczania o nowe bloki treści, związane z zieloną transformacją. Opracowano m.in. nowy profil zawodowy (wyższy technik krajobrazu i środowiska wiejskiego), a program prowadzi do uzyskania stopnia IVET na poziomie szkolnictwa wyższego.

Źródło: cedefop.europa.eu, data publikacji: kwiecień 2024, link do raportu [Greening apprenticeships. From grassroots initiatives to comprehensive approaches](#). Cedefop (2024). Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/708025>.

Terminology of European education and training policy

A selection of 430 terms: third edition

Słownik zawiera definicje 430 kluczowych terminów używanych w europejskiej polityce edukacyjnej i szkoleniowej.

Źródło: cedefop.europa.eu, data publikacji: kwiecień 2024; [link do słownika](#). Cedefop (2024). *Terminology of European education and training policy: a selection of 430 terms: third edition*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series. <https://data.europa.eu/doi/10.2801/991753>.

Dream Destinations and Mobility Trends Decoding Global Talent 2024

Globalne trendy demograficzne wskazują, że niedobór siły roboczej będzie coraz większym problemem. Już teraz popyt na talenty przewyższa podaż w USA i Niemczech o 2,74 mln. W tej sytuacji globalna mobilność jest kluczowym mechanizmem wypełniania luk kadrowych i napędzania trwałej produktywności. Rodzą się pytania, o to czy talenty chcą przenosić się do innego kraju w poszukiwaniu pracy, które kraje i których pracodawców preferują oraz dlaczego.

Odpowiedzi na te pytania można znaleźć w raporcie „Dream Destinations and Mobility Trends Decoding Global Talent 2024”, opracowanym we współpracy The Stepstone Group, Boston Consulting Group i The Network, na podstawie wyników badania Decoding Global Talent (2024). W badaniu przeprowadzonym pod koniec 2023 r. wzięło udział 150 tys. talentów ze 188 krajów, w większości młodych (20-40 lat), dobrze wykształconych (prawie trzy czwarte ma co najmniej licencjat) i pracujących.

Poszukujący talentów pracodawcy mają spore szanse znaleźć odpowiedniego pracownika – 23% badanych aktywnie poszukuje pracy w innych krajach, a 63% wyraziło ogólną chęć zrobienia tego. Na szczycie listy najpopularniejszych kierunków migracji zarobkowej są nadal (porównując z wynikami edycji badania z lat 2014, 2018, 2020) kraje anglojęzyczne o silnych gospodarkach. W 2023 r. najczęściej wybieranymi państwami były: Australia, Stany Zjednoczone i Kanada, Wielka Brytania i Niemcy. W rankingu miast pierwsze pięć miejsc zajmują: Londyn, Amsterdam, Dubai, Abu Dhabi i Nowy Jork.

W raporcie zamieszczono szczegółową analizę czynników decydujących o atrakcyjności monitorowanych państw. Jako powód wyjazdu do pracy respondenci wskazywali przede wszystkim względy finansowe i ekonomiczne (64%), lepsze perspektywy zdobycia doświadczenia zawodowego i rozwoju kariery zawodowej (56%) i lepszą jakość życia niż w ojczyźnie (55%).

Warto jednak zaznaczyć, że wyjeżdżający do pracy za granicę oczekują od pracodawców, że w znacznym stopniu zaangażują się w rozwiązanie kwestii zakwaterowania (79%), załatwienie wizy i pozwolenia na pracę (78%), wsparcie w relokacji (69%) oraz organizację szkoleń językowych (54%). Możliwość uzyskania obywatelstwa (18%) czy dostęp do opieki zdrowotnej (15%) wydają się drugorzędne.

Źródło: [The Stepstone Group.com](https://www.stepstone.com), data publikacji: 24.04.2024. Link do raportu: [Dream Destinations and Mobility Trends, Decoding Global Talent 2024](#).

Treści alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
12/2023	5,1%
01/2024	5,4%
02/2024	5,4%
03/2024	5,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS. Dane zaktualizowane.

<powrót>

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce w ujęciu miesięcznym w okresie marzec 2023 – marzec 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
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
12/2023	788,2
01/2024	837,1
02/2024	845,3
03/2024	822,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według płci w ujęciu miesięcznym w okresie marzec 2023 – marzec 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
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
12/2023	414,9	373,3
01/2024	437,6	399,4
02/2024	439,7	405,5
03/2024	426,2	395,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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
12/2023	69 146
01/2024	99 075
02/2024	96 766
03/2024	88 069

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w marcu 2024 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	14 928
śląskie	8 956
pomorskie	7 995
łódzkie	6 854
dolnośląskie	6 471
wielkopolskie	6 372
małopolskie	6 327
zachodniopomorskie	5 151
warmińsko-mazurskie	4 215
kujawsko-pomorskie	4 059
podkarpackie	3 509
lubelskie	3 455
świętokrzyskie	2 920
lubuskie	2 771
opolskie	2 550
podlaskie	1 536

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie marzec 2023 – marzec 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
03/2023	6 516,8
04/2022	6 524,3
05/2023	6 517,7
06/2023	6 512,8
07/2023	6 513,7
08/2023	6 502,1
09/2023	6 496,1
10/2023	6 494,1
11/2023	6 494,0
12/2023	6 495,3
01/2024	6 515,7
02/2024	6 510,9
03/2024	6 501,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie marzec 2023 – marzec 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
03/2023	7 508,34
04/2023	7 430,65
05/2023	7 181,67
06/2023	7 335,2
07/2023	7 485,12
08/2023	7 368,97
09/2023	7 379,88
10/2023	7 544,98
11/2023	7 670,19
12/2023	8 032,96
01/2024	7 768,35
02/2024	7 978,99
03/2024	8 408,79

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 8. Stopy bezrobocia dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-20) i Polski w okresie marzec 2023 r. – marzec 2024 r.

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

Miesiąc/rok	Polska	UE-27	UE-20
03/2023	2,7%	6,0%	6,6%
04/2023	2,7%	6,0%	6,5%
05/2023	2,8%	6,0%	6,5%
06/2023	2,8%	6,0%	6,5%
07/2023	2,8%	6,0%	6,6%
08/2023	2,8%	6,0%	6,5%
09/2023	2,9%	6,1%	6,6%
10/2023	3,0%	6,1%	6,6%
11/2023	3,0%	6,1%	6,5%
12/2023	3,0%	6,1%	6,5%
01/2024	2,9%	6,1%	6,5%
02/2024	2,9%	6,1%	6,5%
03/2024	2,9%	6,0%	6,5%

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo. Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych (aktualizacja).

<powrót>

Wykres 9. Stopy bezrobocia w państwach Unii Europejskiej, UE-20 i UE-27 w marcu 2024 r.

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

Obszar	Stopa bezrobocia
Czechy	2,9%
Polska	2,9%
Słowenia	3,1%
Niemcy	3,2%
Malta	3,2%
Holandia	3,6%
Węgry	4,3%
Irlandia	4,3%
Bułgaria	4,4%
Austria	4,9%
Rumunia	5,3%
Słowacja	5,4%
Belgia	5,5%
Luksemburg	5,6%
Chorwacja	5,9%
EU-27	6,0%
Cypr	6,0%
UE-20	6,5%
Portugalia	6,5%
Dania	6,8%
Łotwa	6,8%
Włochy	7,2%
Francja	7,3%
Litwa	7,3%
Estonia	7,8%
Finlandia	7,8%
Szwecja	8,3%
Grecja	10,2%
Hiszpania	11,7%

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[<powrót>](#)

Wykres 10. Stopy bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych państwach* UE-27 i dla UE-20 i UE-27 w marcu 2024 r.

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

Obszar	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,8%
Czechy	6,8%
Holandia	8,7%
Malta	9,0%
Słowenia	9,7%
Austria	10,4%
Irlandia	10,5%
Polska	11,7%
Łotwa	12,7%
UE-20	14,1%
UE-27	14,6%
Węgry	15,7%
Dania	15,8%
Bułgaria	16,0%
Litwa	16,1%
Estonia	16,2%
Belgia	16,7%
Francja	16,9%
Chorwacja	18,0%
Finlandia	18,2%
Słowacja	18,9%
Luksemburg	19,2%
Włochy	20,1%
Cypr	20,7%
Grecja	21,1%
Portugalia	22,3%
Szwecja	24,2%
Hiszpania	27,2%

* Brak danych dla Rumunii. Dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii – dane kwartalne.
Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[<powrót>](#)

Wykres 11. Stopy bezrobocia wśród kobiet w UE-27, UE-20 i poszczególnych państwach Unii Europejskiej w marcu 2024 r.

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

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

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[<powrót>](#)

Wykres 12. Stopy bezrobocia wśród mężczyzn w poszczególnych państwach UE, UE-20 i UE-27 w marcu 2024 r.

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

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

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

<powrót>