

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy i wyniki badań

Listopad 2024



Fundusze Europejskie

dla Rozwoju Społecznego



Fundusze Europejskie  
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



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

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

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 najbardziej aktualne, w momencie publikacji, dane statystyczne dotyczące polskiego i europejskiego rynku pracy oraz syntetyczne wyniki badań i analiz odnoszących się do polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w listopadzie 2024 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie przedstawionych w formie tabelarycznej.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz  
(Instytut Analiz Rynku Pracy)

Współpraca merytoryczna: Anna Skowrońska (PARP)

Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)

Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)

Zdjęcie na okładce: [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com)

Licencja:



Publikacje z serii © Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań są dostępne na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska.

Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.

Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa akualip.

Inne utwory objęte licencją można znaleźć na stronie internetowej produkty FERS.

## Kluczowe wskaźniki rynku pracy

- ..... Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w październiku 2024 r. wyniosła 4,9%**. W porównaniu z wrześniem 2024 r. oraz październikiem 2023 r. była niższa o 0,1 p.p.
- ..... **W końcu października 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 765,5 tys. bezrobotnych**, tj. o 4,1 tys. (0,5%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 4,9 tys. (0,6%) mniej niż w październiku 2023 r.
- ..... **W październiku 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 80,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 0,1 tys. ofert (0,1%) mniej niż we wrześniu 2024 r. i o 4,0 tys. (4,7%) mniej r/r.
- ..... **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2024 r. wyniosło 6458,4 tys.** w porównaniu ze wrześniem 2024 r. spadło o 0,1% (o 4,0 tys. osób), a r/r było niższe o 0,5% (o 35,7 tys. osób).
- ..... **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2024 r. wyniosło 8316,57 zł.** Oznacza to wzrost o 2,2% w porównaniu ze wrześniem 2024 r. i wzrost o 10,2% r/r.
- ..... Według danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2024 r. wyniosła 5,9%** (bz. m/m oraz spadek o 0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,3%** (bz. m/m; spadek o 0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w **tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,1%**<sup>1</sup> (wzrost o 0,2 p.p. m/m; wzrost o 0,1 p.p. r/r). Najniższy poziom tego wskaźnika odnotowano w Czechach (2,6%), Malcie (3,0%) oraz Polsce (3,1%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

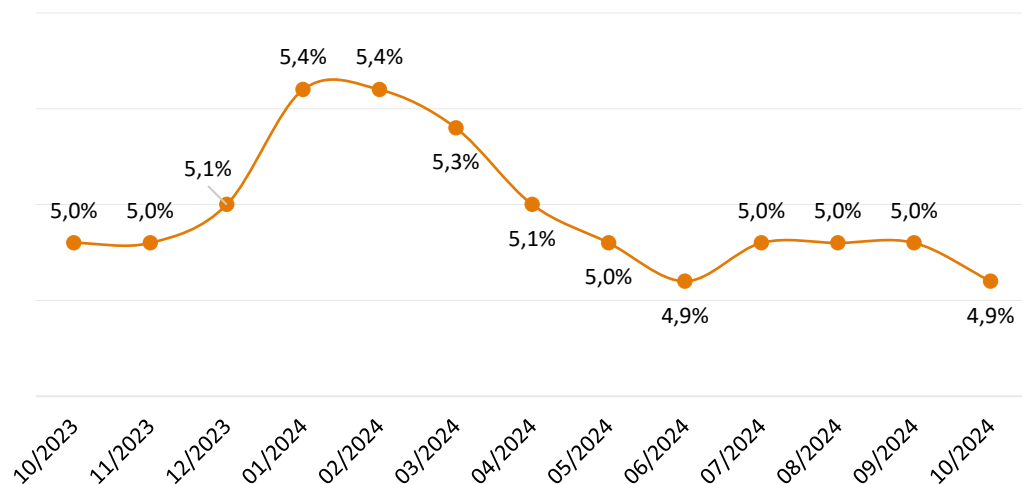
Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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

## Rynek pracy w Polsce

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w październiku 2024 r. wyniosła 4,9%. W porównaniu z poprzednim miesiącem oraz r/r była niższa o 0,1 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 27.11.2024.

W październiku 2024 r. stopa bezrobocia pozostała bez zmian m/m w 8 województwach: kujawsko-pomorskim, lubuskim, małopolskim, mazowieckim, opolskim, podlaskim, pomorskim, zachodniopomorskim, w 7 województwach – dolnośląskim, lubelskim, łódzkim, podkarpackim, śląskim, świętokrzyskim, wielkopolskim – spadła o 0,1 p.p., a w warmińsko-mazurskim wzrosła o 0,1 p.p. Zależnie od regionu wahała się od 2,9 do 8,3%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,3%), warmińsko-mazurskim (7,9%) i świętokrzyskim (7,3%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,9%), śląskim (3,5%) oraz mazowieckim (4,0%).

W skali roku stopa bezrobocia spadła w 6 województwach – najbardziej w lubelskim i świętokrzyskim (o 0,2 p.p.), ale także w mazowieckim, pomorskim, śląskim oraz wielkopolskim (o 0,1 p.p.). Natomiast wzrosła w dolnośląskim i kujawsko-pomorskim (0,2 p.p.), opolskim i zachodniopomorskim (0,1 p.p.). W województwach: lubuskim, łódzkim, małopolskim, podkarpackim, podlaskim i warmińsko-mazurskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu października 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 765,5 tys. bezrobotnych, tj. o 4,1 tys. (0,5%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 4,9 tys. (0,6%) mniej rok do roku. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 399,8 tys. vs 365,7 tys. mężczyzn (Wykres 2).

Na koniec października 2024 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (108,3 tys./14,2% ogólnej liczby osób bezrobotnych), a najmniej – w lubuskim (15,3 tys./2,0%). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu września 2024 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

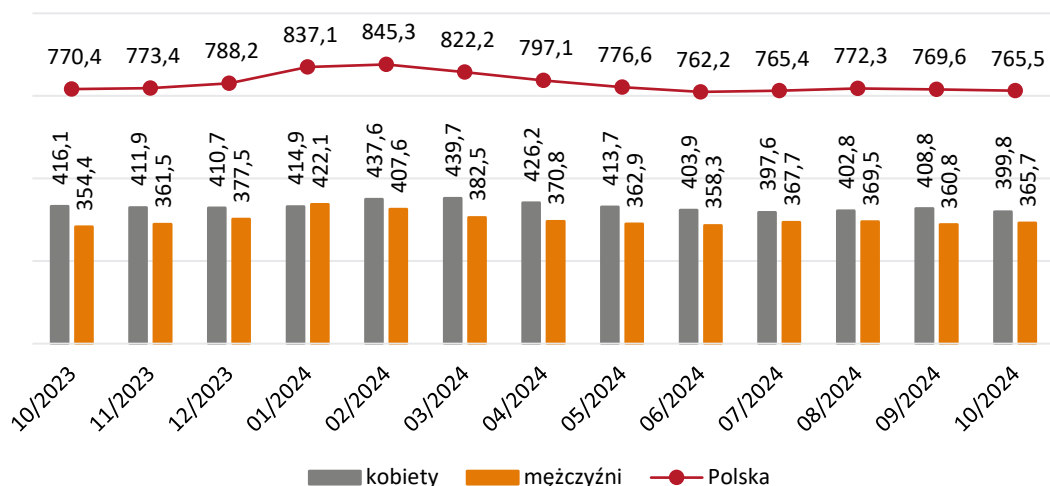
Województwo	Stopa bezrobocia rejestrowanego													Zmiana r/r (p.p.)
	10/2023	11/2023	12/2023	01/2024	02/2024	03/2024	04/2023	05/2024	06/2024	07/2024	08/2024	09/2024	10/2024	
dolnośląskie	4,3	4,4	4,4	4,7	4,8	4,7	4,6	4,5	4,5	4,5	4,6	4,6	4,5	0,2
kujawsko-pomorskie	6,8	6,9	7,1	7,5	7,5	7,3	7,1	7,0	6,9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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**.

W październiku 2024 r. znaczącą część osób bezrobotnych (38,3%, 294,1 tys.) stanowiły osoby długotrwale bezrobotne<sup>2</sup>. Odsetek osób pozostających bez pracy powyżej 2 lat sięgał 22,7%. Najmniej liczna była grupa osób pozostających bez pracy krócej niż 1 miesiąc (12,3%). Rok wcześniej sytuacja wyglądała podobnie – odsetki dla ww. grup wynosiły odpowiednio 38,6%, 24,3% i 13,1% (Wykres 3).

<sup>2</sup> Długotrwale bezrobotny według rejestru – osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych w miejscu pracy. Źródło: **GUS**.

**Wykres 2.** Liczba bezrobotnych ogółem oraz według płci zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r. (tys.)



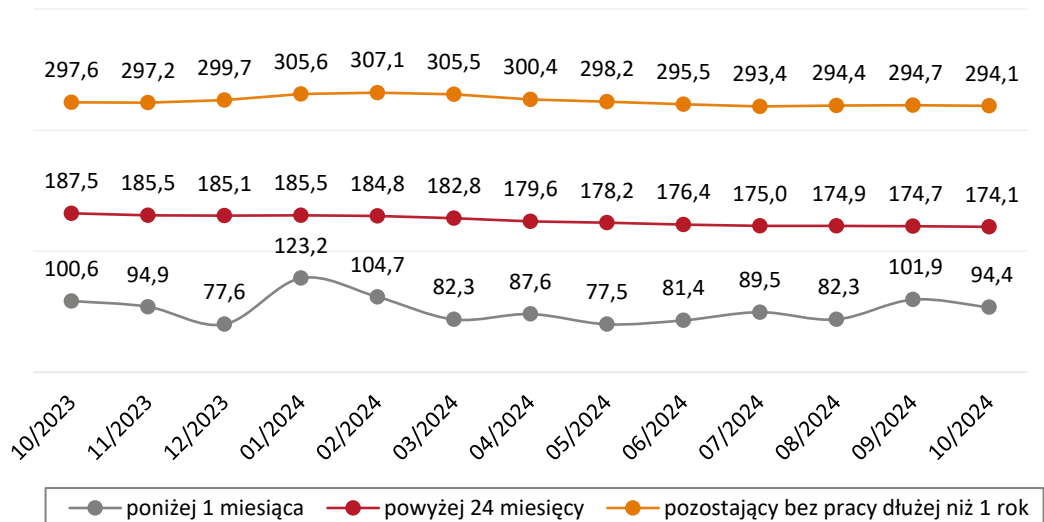
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 31.11.2024.

**Tabela 2.** Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec października 2024 r.)

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata	w tym 55 lat i więcej
dolnośląskie	54 119	27 931	3 349	2 728	26 188	2 626	6 739
kujawsko-pomorskie	52 946	30 133	4 483	2 514	22 813	3 370	4 968
lubelskie	53 393	26 451	4 140	2 051	26 942	4 251	5 419
lubuskie	15 342	8 259	1 113	792	7 083	841	1 795
łódzkie	52 297	26 074	2 893	2 861	26 223	2 897	6 460
małopolskie	59 347	31 785	4 785	2 933	27 562	4 673	6 386
mazowieckie	108 322	53 056	6 247	5 217	55 266	6 425	12 671
opolskie	19 353	10 452	1 308	1 050	8 901	1 029	2 723
podkarpackie	64 563	33 013	4 523	2 975	31 550	4 887	6 657
podlaskie	29 694	13 005	1 669	1 233	16 689	2 112	3 727
pomorskie	42 018	24 637	3 638	2 073	17 381	2 515	4 216
śląskie	61 670	32 688	4 153	3 202	28 982	3 464	6 933
świętokrzyskie	31 038	15 513	2 137	1 427	15 525	2 192	3 455
warmińsko-mazurskie	36 823	19 523	2 880	1 886	17 300	2 285	4 414
wielkopolskie	46 077	26 554	4 241	2 368	19 523	3 230	4 607
zachodniopomorskie	38 508	20 763	2 477	1 957	17 745	2 009	4 712

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 02.12.2024.

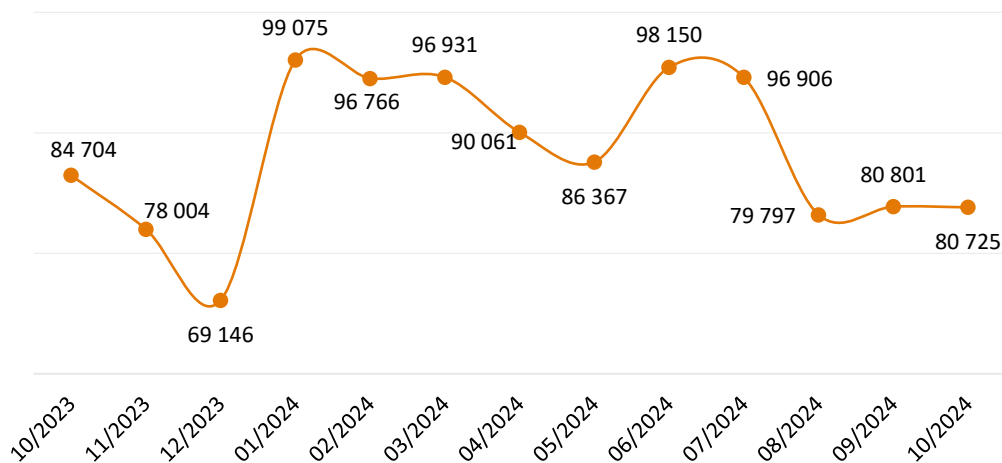
**Wykres 3.** Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 02.12.2024.

W październiku 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 80,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 0,1 tys. ofert (0,1%) mniej niż we wrześniu 2024 r. i o 4,0 tys. (4,7%) mniej r/r.

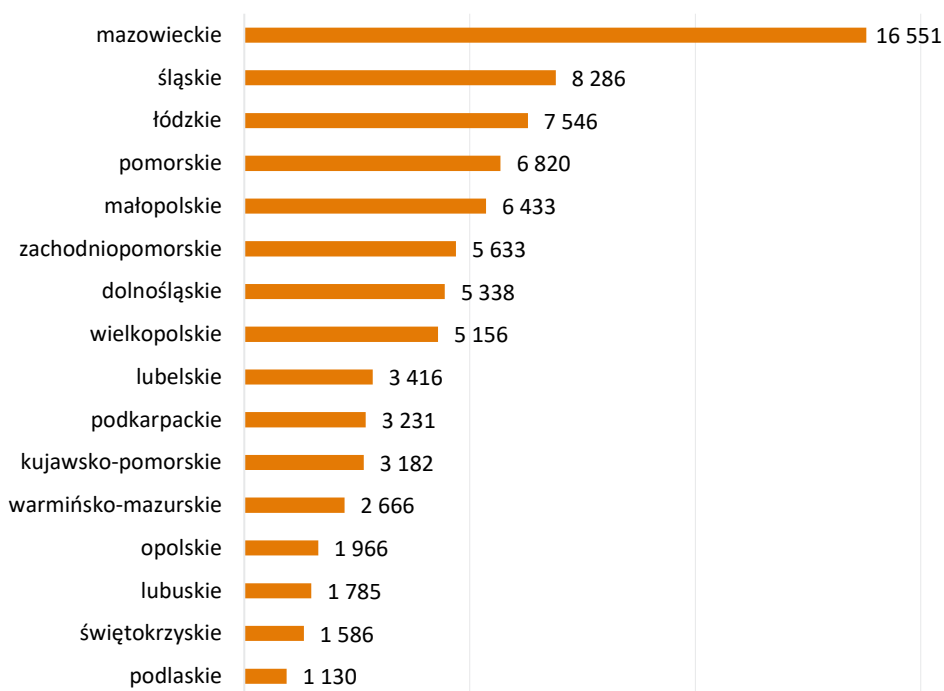
**Wykres 4.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 02.12.2024.

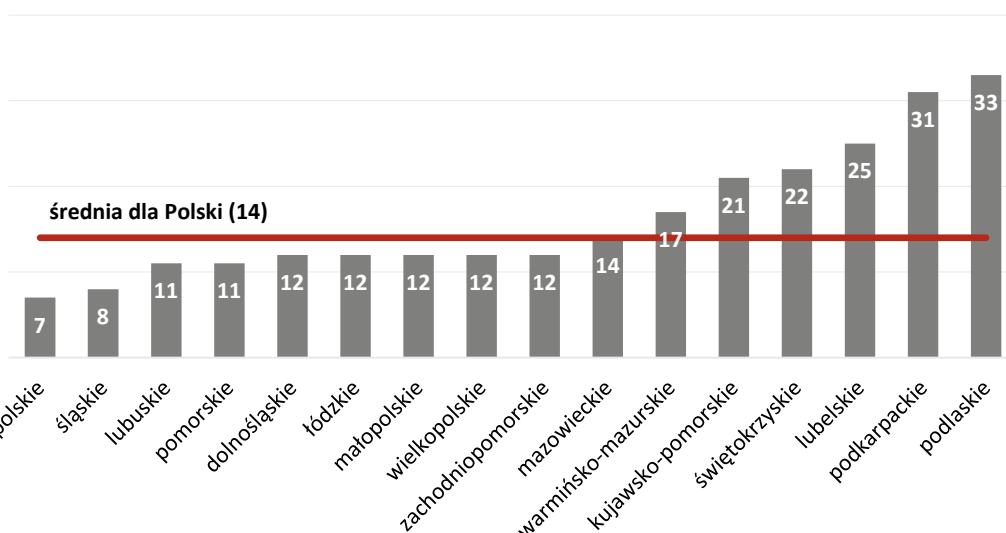
W tym okresie najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim łódzkim, a najmniej – w podlaskim, świętokrzyskim i lubuskim (Wykres 5). Najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy (33) odnotowano w województwie podlaskim, najmniej – w opolskim (6) (Wykres 6).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl), data dostępu 02.12.2024.

**Wykres 6.** Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w październiku 2024 r. według województw

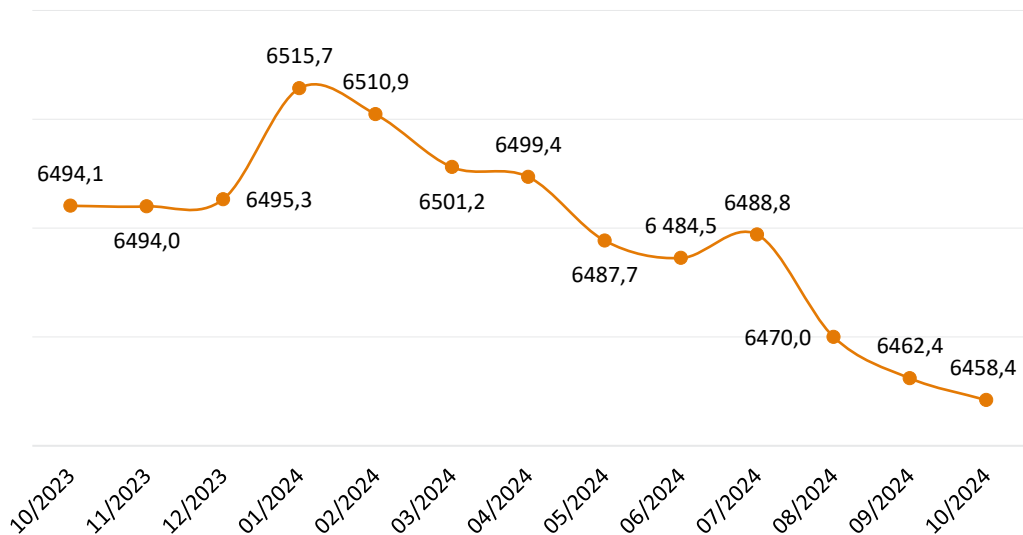


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, [bdl.stat.gov.pl](https://bdl.stat.gov.pl) data dostępu 02.12.2024.



Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2024 r. wyniosło 6458,4 tys. osób i było niższe o 4,0 tys. (0,1%) w porównaniu ze wrześniem 2024 r. oraz o 35,7 tys. (0,5%) r/r.

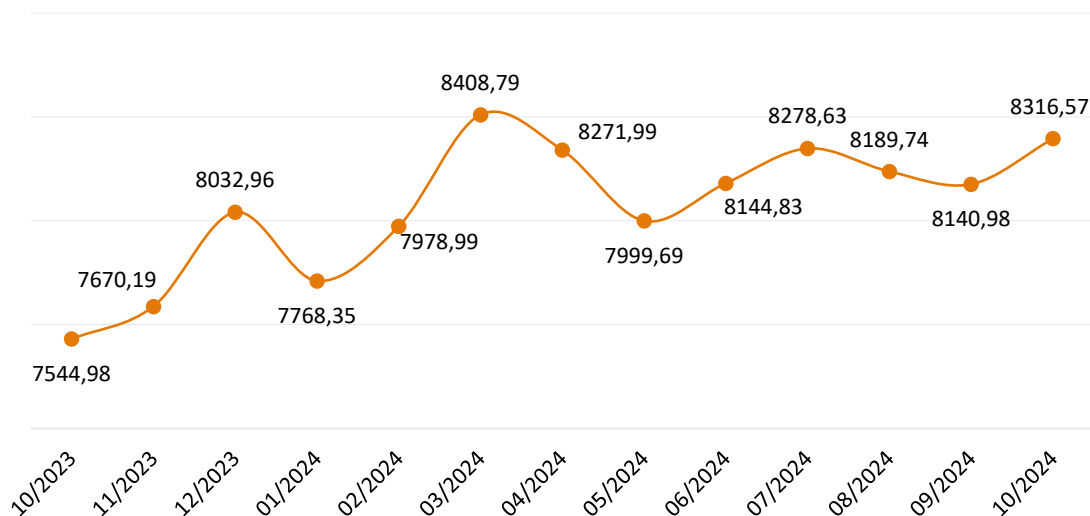
**Wykres 7.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie październiku 2023 r. – październiku 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 27.11.2024.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2024 r. wyniosło 8316,57 zł. Oznacza to wzrost o 2,2% w porównaniu z wrześniem 2024 r. i wzrost o 10,2% w ujęciu rocznym (Wykres 8).

**Wykres 8.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 27.11.2024.

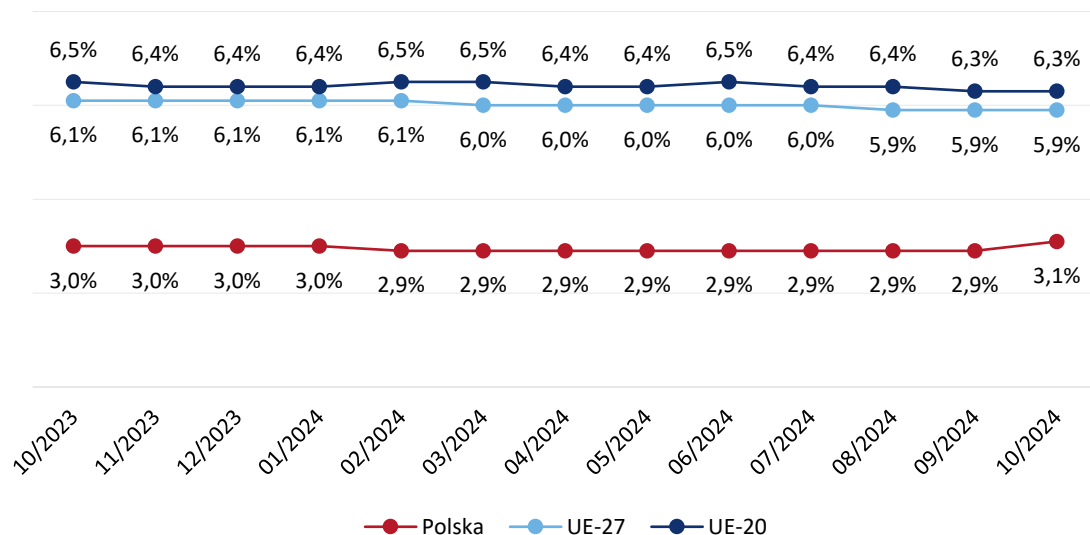
## Europejski rynek pracy

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2024 r. wyniosła 5,9%, co oznacza, że pozostała bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem, a rok do roku spadła o 0,2 p.p.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20) w październiku 2024 r. wyniosła 6,3% (bz. miesiąc do miesiąca, spadek o 0,2 p.p. rok do roku).

W Polsce w październiku 2024 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,1%, co oznacza wzrost o 0,2 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i wzrost o 0,1 p.p. wobec października 2023 r.

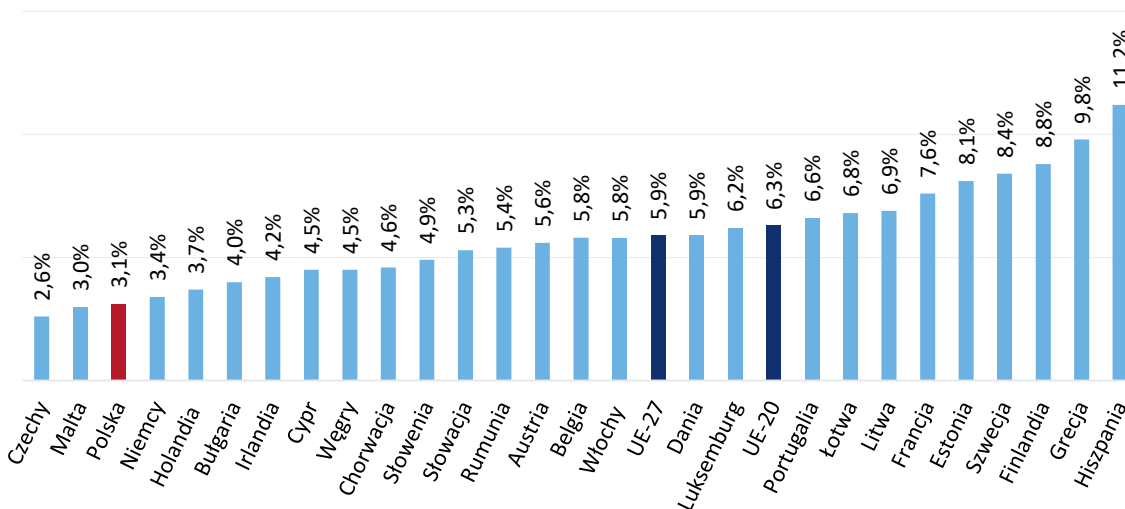
**Wykres 9.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 02.12.2024.

Według danych Eurostatu w październiku 2024 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (11,2%), Grecji (9,8%) i Finlandii (8,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,6%), Malcie (3,0%) i w Polsce (3,1%) (Wykres 10).

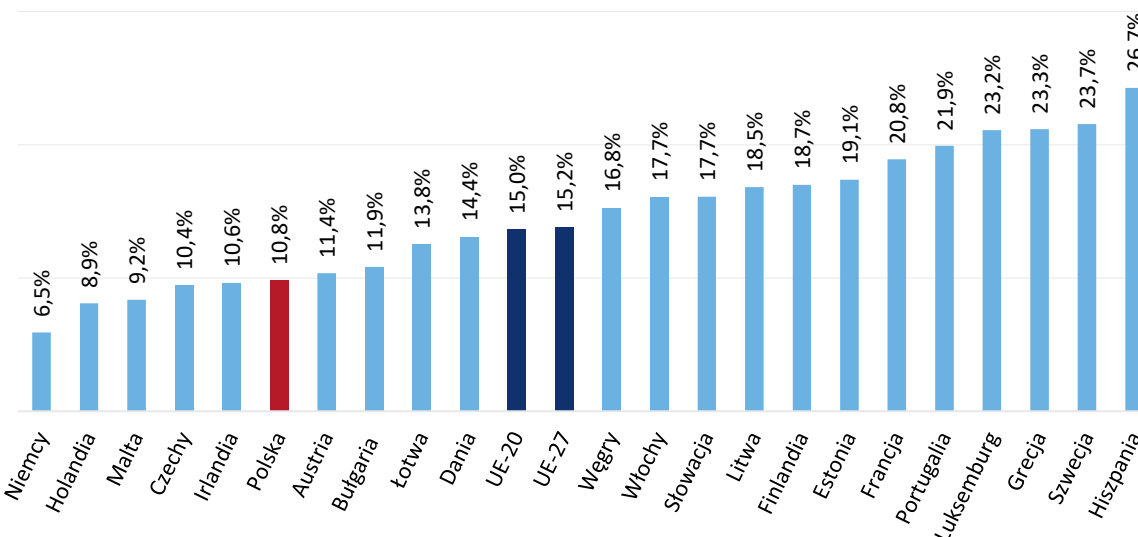
**Wykres 10.** Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w październiku 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 02.12.2024.

W październiku 2024 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,2% w UE-27 (spadek o 0,1 p.p. m/m; wzrost o 0,1 r/r) i 15,0% w strefie euro (wzrost o 0,1 p.p. m/m; spadek o 0,1 r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,5%), Holandii (8,9%) oraz w Malcie (9,2%), a najwyższe – w Hiszpanii (26,7%), Szwecji (23,7%) i Grecji (23,3%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,8% (spadek o 0,1 p.p. m/m i o 0,9 p.p. r/r).

**Wykres 11.** Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) ww poszczególnych krajach Unii Europejskiej w październiku 2024 r.<sup>3</sup>



\*brak danych dla Belgia, Chorwacja, Cypr, Rumunia, Słowenia

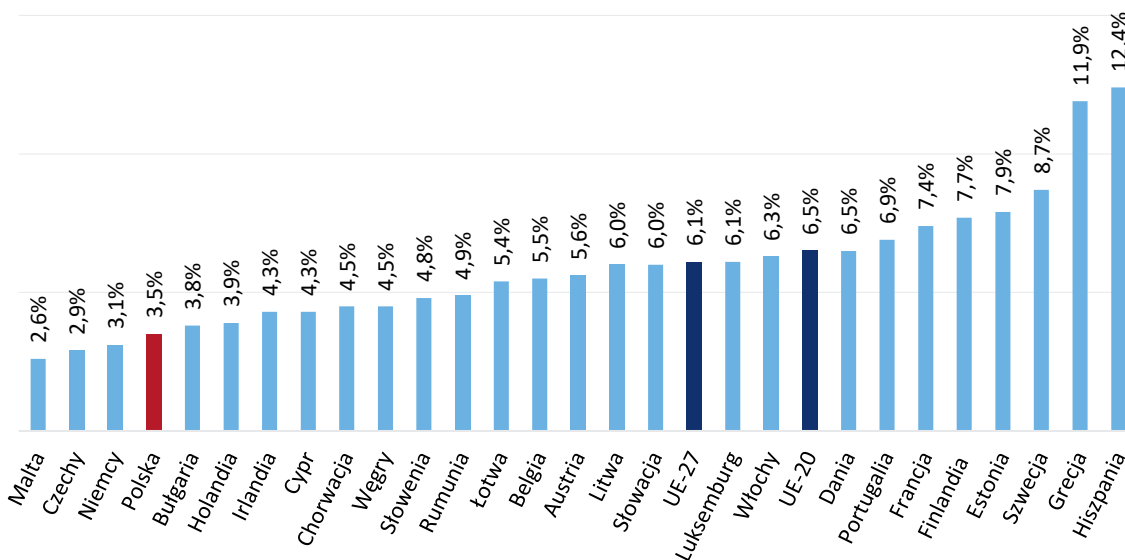
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 02.12.2024.

<sup>3</sup> Dane skorygowane sezonowo.

W październiku 2024 r. w UE-27 stopa bezrobocia wśród kobiet wyniosła 6,1% (b.z. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (spadek o 0,1 p.p. m/m).

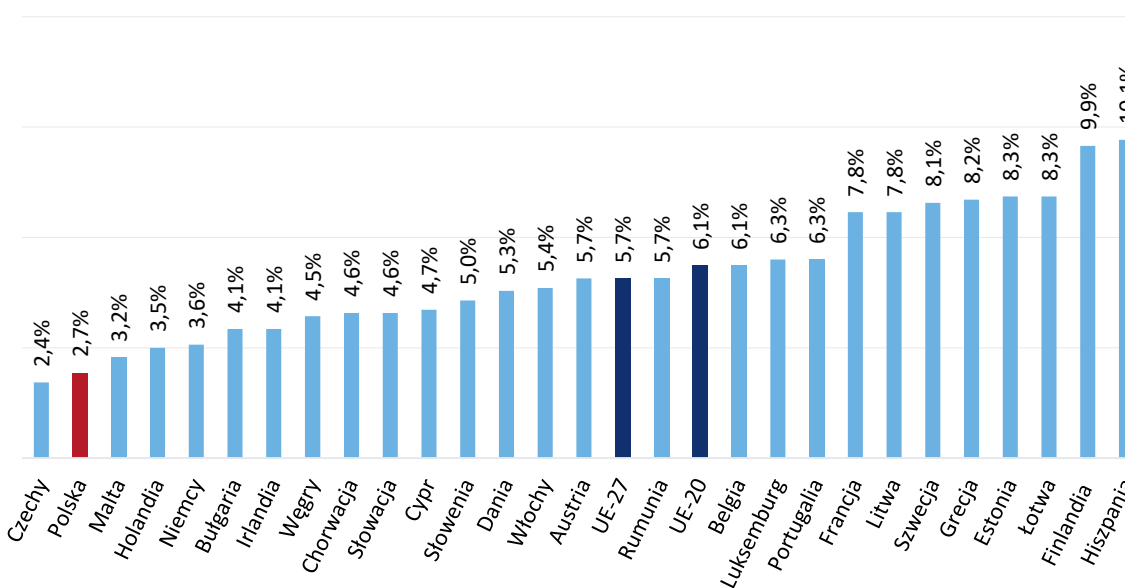
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,5% (b.z.m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (bz. m/m).

**Wykres 12.** Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w październiku 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 02.12.2024.

**Wykres 13.** Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w październiku 2024 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 02.12.2024.

## Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

### Wybrane wnioski z badań i raportów<sup>4</sup>

#### Polski rynek pracy

- Dominująca jest orientacja na utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia w firmach (61%). 28% firm zamierza zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, a tylko 8% planuje redukcję etatów. Najwyższy odsetek rozważających wzrost zatrudnienia odnotowano w branży finansowej i ubezpieczeniowej (43%) oraz nowoczesnych usług dla biznesu (39%).
- 68% pracowników deklaruje brak planów zmiany miejsca pracy w najbliższym czasie. Jednakże 15% respondentów zamierza szukać nowego pracodawcy w ciągu roku, 10% planuje zmianę w ciągu najbliższych 6 miesięcy, a 7% przewiduje przejście do innej firmy w ciągu 3 miesięcy.
- 87% polskich respondentów czuje, że praca, którą wykonują, jest znacząca i ma cel (80% – dane globalne).
- Firmy z sektora IT i komunikacji dominują w zatrudnianiu cudzoziemców spoza UE w Polsce, stanowiąc 21% wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających obcokrajowców w tej grupie.

#### Europejski i globalny rynek pracy

- W 2023 r. 12,0% siły roboczej w UE, tj. 27,1 mln osób w wieku 15-74 lata, stanowiły niewykorzystane zasoby.
- Najwyższą wartość wskaźnika niewykorzystania zasobów na rynku pracy zaobserwowano w Hiszpanii (20,2%), Włoszech (17,7%), Szwecji (16,4%) i Grecji (16,3%), najniższą – w Polsce (4,8%), Malcie (5,2%), Węgrzech (6,0%), Czechach (6,4%) i Słowenii (6,5%).
- Wzrost realnych płac pozostaje nierównomierny, przy czym średnie wynagrodzenia rosną szybciej w Azji i regionie Pacyfiku, Azji Środkowej i Zachodniej oraz Europie Wschodniej niż w pozostałych częściach świata.
- Globalny wzrost realnych płac, wynoszący 2,7% w pierwszych dwóch kwartałach 2024 r., był najwyższy od ponad 15 lat.
- Średni roczny spadek nierówności płac wynosi od 0,7 do 0,3% w krajach o wysokim dochodzie, od 1,3 do 0,3% w krajach o średnim dochodzie oraz od 9,6 do 3,2% w krajach o niskim dochodzie.

<sup>4</sup> Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

## Rynek pracy w Polsce

### Plany Pracodawców (wyniki 50. edycji badania Instytutu Badawczego Randstad)

#### 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 od 24 września do 5 listopada 2024 r., wzięło udział 1000 przedstawicieli firm. Zrealizowano 914 wywiadów metodą CATI – indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganym komputerowo oraz 86 wywiadów metodą CAWI – wywiadów on-line z przedsiębiorcami w Access Panelu GfK. Próba badawcza była reprezentatywna ze względu na branżę i region. 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: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

Randstad. Więcej informacji w [Raporcie](#)

#### Kluczowe wnioski

- 50% pracodawców w Polsce spodziewa się stagnacji gospodarczej, 18% firm – recesji, a 21% – wzrostu.
- 60% pracodawców ocenia swoją kondycję finansową jako dobrą lub bardzo dobrą, a jedynie 7% – jako złą.
- Odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, wynosi 28%. Dominująca jest orientacja na utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia (61%). Odsetek firm planujących redukcję etatów spadł i wyniósł 8%. Najwyższy odsetek planujących wzrost zatrudnienia odnotowano w branży finansowej i ubezpieczeniowej (43%) oraz nowoczesnych usług dla biznesu (39%).
- Podwyżkę wynagrodzenia planuje 47% badanych firm, z kolei redukcję – 1%. Odsetek firm nieplanujących podwyżki wyniósł 47%, a 5% jeszcze nie podjęło decyzji. Największy odsetek pracodawców (27%, z pominięciem wzrostu płacy minimalnej) planuje wzrost wynagrodzeń między 4 a 7%, najmniejszy (6%) – powyżej 10%.
- W związku ze świętami 53% firm decyduje się na spotkania dla pracowników, 46% planuje przyznać premie okolicznościowe, 35% – upominki.

## Global Talent Barometer 2024 (dane dla Polski)

### Charakterystyka raportu

Global Talent Barometer to nowe<sup>5</sup> globalne narzędzie służące do pomiaru dobrostanu, satysfakcji z pracy oraz poczucia pewności siebie pracowników. Każda z badanych kategorii opiera się na czterech wskaźnikach. Dla indeksu wellbeingu są to: sens i cel wykonywanych działań, poziom codziennego stresu, zgodność z wartościami oraz work-life balance. W przypadku indeksu zadowolenia: satysfakcja zawodowa, stabilność zatrudnienia, pewność w poszukiwaniu nowej pracy oraz zaufanie do managera. Indeks stabilności zawodowej opiera się na takich składowych, jak: rozwój zawodowy, możliwości awansu, doświadczenie & umiejętności oraz dostęp do technologii & narzędzi. Badanie zostało zrealizowane na grupie ponad 12.000 respondentów w 16 państwach<sup>6</sup> od 15 kwietnia do 10 maja 2024 r. Wszystkie dane były analizowane tak, by dopasować populację pracowników w każdym kraju według płci, wieku oraz regionu. Poniżej przedstawiono wnioski dotyczące Polski skonfrontowane z wynikami globalnymi.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **Raporcie**.

Z narzędziem w wersji globalnej można zapoznać się na stronie [manpowergroup.com](https://www.manpowergroup.com).

### Kluczowe wnioski z badania

- Wskaźnik Talent Barometer dla Polski osiągnął wartość 69%, o 2 p.p. więcej od wyniku globalnego. Poszczególne składowe wskaźnika wyniosły odpowiednio: indeks wellbeingu – 68% vs 64% wynik globalny, indeks zadowolenia z pracy – 60% vs 63%, indeks stabilności zawodowej – 79% vs 74%.
- 87% polskich respondentów czuje, że ich praca jest znacząca i ma cel (80% – dane globalne). Największy sens w swojej pracy odnajdują polskie talenty z sektora energetyki & usług komunalnych (94%). Najniższy poziom wskaźnika (83%) odnotowano wśród pracowników zatrudnionych w sektorze dobra & usługi konsumpcyjne.

---

<sup>5</sup> <https://investor.manpower.com/news-releases/news-release-details/manpowergroups-inaugural-global-talent-barometer-reveals>, 12.11.2024.

<sup>6</sup> Należą do nich: Australia, Kanada, Francja, Niemcy, Włochy, Japonia, Meksyk, Holandia, Norwegia, Polska, Singapur, Hiszpania, Szwecja, Wielka Brytania, USA.

- Najwyższy poziom codziennego stresu (49%) deklarują polscy pracownicy nauk przyrodniczych & opieki zdrowotnej, z kolei najniższy (28%) – pracownicy sektora IT.
- Więź z wizją i wartościami firmy czuje 78% polskich pracowników (71% – dane globalne). Przedstawiciele finansów & nieruchomości najbardziej podzielają wartości swojego pracodawcy (88%). Najniższy poziom wskaźnika (73%) odnotowano wśród talentów sektora dobra & usługi konsumpcyjne.
- 68% respondentów twierdzi, że ich firma wspiera work-life balance (dane dla Polski). Wskaźnik globalny w tym obszarze wyniósł 65%.
- 60% pracowników na świecie odczuwa satysfakcję z wykonywanej pracy i nie zamierza jej zmieniać w najbliższych 6 miesiącach. W Polsce odsetek ten jest niższy o 5 p.p. i wynosi 55%.
- 7 na 10 osób na świecie czuje się pewnie w swojej organizacji (w Polsce – 6 na 10).
- 63% talentów na świecie ufa swojemu managerowi w kwestii rozwoju ścieżki kariery. W Polsce wskaźnik ten wynosi 58%.
- Polscy przedstawiciele branży energetyki & usług komunalnych mają zarówno największą satysfakcję z wykonywanej pracy (75%), jak i najwyższe poczucie stabilności zatrudnienia (75%).
- W Polsce w największym stopniu ufają swojemu managerowi pracownicy nauk przyrodniczych & opieki zdrowotnej (68%), a najmniej (39%) – energetyki & usług komunalnych.
- Podczas poszukiwania nowego zatrudnienia najpewniej czują się polskie talenty z branży IT (72%), najmniej pewni są respondenci pracujący w energetyce & usługach komunalnych (53%).
- Specjaliści IT twierdzą, że mają największe możliwości awansu lub zmiany stanowiska (73%). Najniższy wskaźnik możliwości awansu lub zmiany stanowiska odnotowano wśród przedstawicieli branż usługi komunikacyjne oraz dobra & usługi konsumpcyjne (50%).
- Pracownicy usług komunikacyjnych oraz energetyki & usług komunalnych są najbardziej pewni (100%) swoich umiejętności i doświadczenia, niezbędnych w codziennej pracy.
- Energetyka & usługi komunalne to branża, której pracownicy rozwijają się w największym stopniu (92%). Na drugim miejscu są osoby pracujące w usługach komunikacyjnych (91%), na trzecim – zajmujące się naukami przyrodniczymi i opieką zdrowotną (85%).
- Pracownicy obsługi klienta deklarują najmniejszy (76%) dostęp do technologii i narzędzi niezbędnych w pracy.



## Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów 2024

### Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Manpower w partnerstwie z Rocket Jobs oraz Just Join IT przedstawia najnowsze trendy na polskim rynku pracy. Publikacja zawiera wyniki badania dotyczącego podejścia do czterodniowego tygodnia pracy oraz kluczowych czynników wpływających na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Autorzy raportu sprawdzali m.in., co sprawia, że pracownicy lubią swoją pracę, identyfikując czynniki motywujące ludzi do pozostania w organizacji. Szczególną uwagę poświęcono inkluzywności w miejscu pracy oraz potrzebie tworzenia otwartych i różnorodnych środowisk, które są istotne dla współczesnych talentów. Dane przedstawione w raporcie zostały w większości zgromadzone w dniach 23 września – 2 października 2024 r. w ramach badania online przeprowadzonego przez firmę SW Research na próbie 753 respondentów. Wyjątek stanowią informacje o wsparciu przez firmy pracowników o odmiennej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej oraz różnorodności i inkluzywności, które pochodzą z badania ManpowerGroup realizowanego między 1 a 31 lipca 2024 r. za pomocą ankiet online na grupie 525 respondentów.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Polacy są pozytywnie nastawieni do koncepcji skróconego tygodnia pracy. 65% respondentów zdecydowanie lub raczej popiera wprowadzenie skróconego, czterodniowego tygodnia pracy. Zdecydowanie nie popiera lub raczej nie popiera tego rozwiązania 16% badanych osób.
- 68% pracowników deklaruje brak planów zmiany miejsca pracy w najbliższym czasie. Jednakże 15% respondentów zamierza szukać nowego pracodawcy w ciągu roku, 10% planuje zmianę w ciągu najbliższych 6 miesięcy, a 7% przewiduje przejście do innej firmy w ciągu 3 miesięcy.
- Polscy pracownicy za najbardziej cenne w swoich organizacjach uważają: pracę w przyjaznej atmosferze (46%), zakres obowiązków odpowiadający ich zainteresowaniom i kompetencjom (41%) oraz możliwość pracy zdalnej lub hybrydowej (25%).

- 60% biorących udział w ankiecie wykonuje swoje obowiązki zawodowe w trybie stacjonarnym, a 17% pracuje hybrydowo, z przewagą działań w siedzibie firmy. Model pracy 50/50 wskazało 7% respondentów, natomiast 6% również łączy pracę w biurze i w domu, jednak w większej mierze jest to praca zdalna. 9% pracuje w pełni zdalnie.
- Na pytanie o działania podejmowane lub planowane w organizacji respondenta w celu wsparcia pracowników o odmiennej orientacji seksualnej lub tożsamości płciowej najczęściej wskazywano opcję „wdrożenie polityk przeciw dyskryminacji w zakresie tożsamości płciowej, orientacji seksualnej” (55%). Do działań, które firmy najrzadziej planują realizować w tym zakresie należą: szerokie celebrowanie różnorodności (np. Pride Month), w tym także działania w social mediach (38%) oraz promowanie różnorodności wewnątrz firmy (37%).
- Wśród działań, które zdaniem pracowników mogłyby poprawić różnorodność w ich organizacjach, 33% respondentów wskazało równość płac, a po 26% – większą otwartość na różnorodność ze strony pracodawcy oraz jawność płac.
- Zdaniem respondentów pracodawcy mogą zapobiegać wypaleniu zawodowemu głównie poprzez zapewnienie elastyczności w zakresie czasu i miejsca pracy (36%), oferowanie dodatkowych dni wolnych (35%) czy benefitów pozapłacowych (33%).
- 4 na 10 respondentów wskazało, że ich pracodawca nie podejmuje żadnych działań mających na celu wsparcie zdrowia psychicznego pracowników.
- 69% pracodawców w ramach elastyczności pracy oferuje swoim pracownikom możliwość ustalenia godziny rozpoczęcia i zakończenia dnia pracy, 53% – miejsce wykonywania pracy, a 42% – liczbę godzin pracy w ciągu dnia.

## Bariery biurokratyczne i kulturowe w zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce

### Charakterystyka raportu

W raporcie przeanalizowano problemy i wyzwania związane z zatrudnianiem cudzoziemców na polskim rynku pracy. Szczególną uwagę poświęcono barierom administracyjnym, takim jak skomplikowane procedury wizowe i pozwolenia na pracę, oraz trudnościom wynikającym z różnic kulturowych i społecznych. Analiza przedstawia opinie ekspertów i pracodawców, a także rekomendacje mające na celu uproszczenie procedur i lepsze integrowanie cudzoziemców w miejscu pracy.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

WEI. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Polskie urzędy wojewódzkie nie wywiązują się z terminów w procesach związanych z legalizacją pracy i pobytu cudzoziemców. Procedury uzyskania zezwoleń na pracę opóźniają się o 2–4 miesiące, natomiast w przypadku zezwoleń na pobyt opóźnienia często przekraczają rok.
- Opóźnienia wywołują niepewność na rynku pracy, generują koszty związane z długim oczekiwaniem na pracownika, ograniczają ogólny poziom zatrudnienia oraz nierzadko zmuszają cudzoziemców do podejmowania pracy nielegalnie.
- Niewłaściwe wykonywanie obowiązujących przepisów dotyczących zezwoleń na pobyt prowadzi do nadmiernej biurokracji, jednocześnie nie zapewniając skutecznej ochrony polskiej gospodarki przed nieuczciwymi cudzoziemcami.
- Brak przepływu informacji w postępowaniach dotyczących legalizacji zniechęca pracodawców do rekrutacji cudzoziemców.
- Cudzoziemcy, którzy uzyskali komplet niezbędnych dokumentów, często mają trudności z aplikowaniem o wizę z powodu braku dostępnych terminów w konsulatach. Wydłużony czas oczekiwania znacząco utrudnia proces imigracji z państw trzecich.
- Uznawanie kwalifikacji stanowi poważne wyzwanie dla cudzoziemców. Mimo posiadania praktycznych umiejętności i ich potwierdzenia w pracy obcokrajowcy spoza Unii Europejskiej często muszą od podstaw uczestniczyć w kursach zawodowych w Polsce.
- Przedsiębiorstwa szkoleniowe rozumiały tworzącą się niszę i zaczęły organizować szkolenia zawodowe w językach obcych. Nadal jednak brakuje kursów zawodowych w językach obcych mających na celu uzyskania uprawnień.
- Cudzoziemcy prowadzący niewielkie działalności gospodarcze napotykają trudności w uzyskaniu zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce, gdyż ich roczne dochody muszą wynosić co najmniej ok. 86 tys. zł.
- Obecna niechęć społeczna wobec pracowników zagranicznych wynika z innych przyczyn niż 5 lat temu. Wówczas Polacy obawiali się konkurencji na rynku pracy oraz presji płacowej. Obecnie natomiast, w przypadku osób pochodzących z innych krajów niż Ukraina, negatywne nastawienie ma częściej podłoże etniczne, związane z różnicami kulturowymi i stereotypami, a nie kwestiami ekonomicznymi.
- Pracodawcy coraz chętniej rozważają alternatywne kierunki rekrutacji, dostrzegając malejący napływ pracowników z krajów byłego ZSRR. W nadchodzących latach prawdopodobnie mieszkańcy Azji oraz Ameryki Południowej staną się główną alternatywą dla Ukraińców i Białorusinów.

## Co trzeci Polak uważa, że kompetencje cyfrowe są kluczowe dla rozwoju kariery. Badanie Pracuj.pl: Wpływ technologii na pracę i rekrutację

### Charakterystyka publikacji

Raport analizuje znaczenie kompetencji cyfrowych w rozwoju kariery zawodowej w Polsce. Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI w marcu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl, na próbie 2059 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana pod względem płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania odpowiadających.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski

- Ocena kompetencji cyfrowych różni się w zależności od grupy zawodowej. Najwyższą pewność swoich umiejętności deklarują pracownicy IT – aż 85% z nich ocenia je pozytywnie. W branży finansowej odsetek ten wynosi 77%, a wśród osób pracujących w handlu i sprzedaży – 72%. Z kolei 67% pracowników obsługi uważa, że posiada dobre kompetencje cyfrowe, a wśród osób z branży budowlanej i wykończeniowej odsetek ten wynosi 59%.
- Zaledwie 37% badanych uważa, że kompetencje cyfrowe będą najważniejsze dla ich przyszłej kariery, podczas gdy 49% stawia wyżej kompetencje miękkie. Jednocześnie aż 62% respondentów sądzi, że brak rozwijania umiejętności cyfrowych utrudni im utrzymanie obecnego stanowiska lub znalezienie nowej pracy.
- Według 69% respondentów umiejętność szybkiego uczenia się nowych rzeczy będzie w przyszłości odgrywać kluczową rolę w rozwoju kariery zawodowej. Dotyczy to przede wszystkim obsługi nowych technologii i narzędzi.
- 37% badanych zadeklarowało, że śledzi rozwój technologii sztucznej inteligencji i oferowanych przez nią możliwości. Z kolei 6 na 10 respondentów stwierdziło, że chętnie wzięłoby udział w szkoleniu z zakresu AI, gdyby ich pracodawca takowe zorganizował.
- 57% badanych wskazuje satysfakcjonujące wynagrodzenie jako najważniejszy aspekt pracy zawodowej, a branża IT właśnie z takim jest utożsamiana.

## Migranci w polskich firmach. Praktyki, prognozy i bariery zatrudnienia. Doświadczenia pracodawców

### Charakterystyka raportu

Raport analizuje sytuację migrantów na polskim rynku pracy. Obejmuje kluczowe zagadnienia związane z zatrudnianiem migrantów oraz plany polskich pracodawców odnośnie do zatrudniania pracowników zagranicznych. Badanie objęło 100 średnich (zatrudniających pomiędzy 50 a 250 pracowników) i 100 dużych (zatrudniających powyżej 250 pracowników) polskich przedsiębiorstw zatrudniających obcokrajowców spoza Unii Europejskiej. Dobór próby był kwotowo-celowy, z zachowaniem proporcji występowania pracowników reprezentujących poszczególne kraje. W badaniu udział wzięli przedstawiciele kadry zarządzającej tych przedsiębiorstw, odpowiedzialni za zatrudnianie pracowników z państw trzecich. Badanie, przeprowadzone w języku polskim w dniach 25 września – 11 października 2024 r. za pomocą wywiadów bezpośrednich F2F<sup>7</sup>, miało charakter ogólnopolski. Poszczególne wywiady zrealizowano w 10 polskich miastach: w Warszawie, Łodzi, Poznaniu, Szczecinie, Gdańsku, Wrocławiu, Krakowie, Katowicach, Lublinie i Rzeszowie.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

EWL Group, Legalito oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Firmy z sektora IT i komunikacji dominują w zatrudnianiu cudzoziemców spoza UE – stanowią 21% wszystkich przedsiębiorstw zatrudniających obcokrajowców spoza Unii – z tym że w grupie dużych firm zatrudniających obcokrajowców udział tego sektora wynosi aż 28%, w grupie średnich firm – 14%. Sektor logistyki, transportu i magazynowania zajmuje drugie miejsce z wynikiem 19%, natomiast branża produkcji przemysłowej – trzecie miejsce (13%).
- Zdecydowana większość polskich firm zatrudniających migrantów (79%) wskazuje, że pracownicy spoza UE stanowią do 1/4 całej kadry. W tej grupie dominują obywatele Ukrainy, których zatrudnienie deklaruje 96% badanych pracodawców. Na kolejnych pozycjach znajdują się obywatele Białorusi (71%). Coraz częściej w polskich przedsiębiorstwach pojawiają się także pracownicy z Azji (60%), Gruzji, Mołdawii i Armenii (54%) oraz Ameryki Łacińskiej (38%).

---

<sup>7</sup> Bezpośredni wywiad kwestionariuszowy (FACE-TO-FACE).

- Polskie firmy zatrudniają migrantów przede wszystkim na stanowiskach wymagających pracy fizycznej (58%).
- Kluczowym powodem rotacji pracowników zagranicznych w polskich firmach jest długi proces legalizacji pobytu migrantów – tak uważa 44% respondentów. Kolejnym istotnym problemem są trudności z komunikacją w zespole, na które wskazało 35% firm dotkniętych dużą rotacją. Na trzecim miejscu znalazła się bariera językowa (31%).
- Niemal 2/3 (61%) firm zatrudniających obecnie pracowników spoza UE planuje zwiększyć ich liczbę w 2025 r. Nie zamierza tego robić 16%, a 3% badanych firm nie podjęło jeszcze decyzji w tej sprawie.
- Głównymi deklaratowanymi powodami zwiększania zatrudnienia cudzoziemców jest potrzeba większej elastyczności kadrowej (53%), chęć lepszego zrozumienia potrzeb klientów (47%) oraz niedobór pracowników na rynku krajowym (42%).
- Polskie prawo migracyjne jest uznawane za skomplikowane przez 50% pracodawców, podczas gdy 25% ocenia je jako proste. Pozostałe 25% nie ma jednoznacznej opinii w tym względzie.
- Największym wyzwaniem dla firm zatrudniających pracowników spoza UE jest czas trwania procedur uzyskania zezwoleń na pobyt dla kandydatów. 58% firm deklaruje, że kwestia ta stanowi jedno z największych wyzwań, a tylko 10% respondentów ma odmienne zdanie. Ponad połowa (56%) firm uważa, że skrócenie czasu oczekiwania na dokumenty pobytowe znacząco poprawiłoby proces legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce

## Oferty pracy w Polsce (październik 2024, LIV 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 październiku 2024 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 październiku 2024 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 286,2 tys. nowych ofert pracy – o 1% mniej niż miesiąc wcześniej i o 12% więcej w porównaniu z październikiem 2023 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku pracy fizycznej (+15%). Największy spadek odnotowano natomiast w takich branżach, jak finanse (-10%) i IT (-9%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: CIO/dyrektor IT (+900%; 3 w październiku 2023 vs. 30 w październiku 2024), dyrektor finansowy/CFO (+116%), HR Business Partner (+64%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (+62%) i ratownik medyczny (+47%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: doradca podatkowy (-33%), rekruter (-29%), salowa (-23%).
- W październiku 2024 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,6 benefitu, czyli tyle samo co miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (85% vs 86% we wrześniu 2024 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 68% vs 69%). 63% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (52% we wrześniu 2024 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 62% ofert pracy (vs 57% miesiąc wcześniej).
- W październiku 2024 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,5 wymagania, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (73%), dyspozycyjności (48%), odpowiedniego wykształcenia (41%) oraz znajomości języka obcego (32%).

## Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

### Job vacancy and unemployment rates – Beveridge curve

#### Charakterystyka publikacji

- Artykuł przedstawia analizę zmian relacji między wskaźnikami wolnych miejsc pracy (JVR – Job Vacancy Rate) a stopami bezrobocia (UR – Unemployment Rate) w UE i strefie euro w latach 2006–2023, koncentrującą się na zmianach popytu na pracę, transformacjach strukturalnych oraz odbudowie po kryzysach gospodarczych, w tym pandemii COVID-19. Statystyki krajowe, pozyskane na potrzeby analizy, nie zawsze pozwalają na szczegółowe porównania. Obecnie brak np. pełnych danych dotyczących wakatów według branż czy wielkości przedsiębiorstw.

Opracowanie przygotowano przede wszystkim z myślą o decydentach. Ma pokazać przebieg cykli koniunkturalnych, pomóc zidentyfikować wąskie gardła na rynku pracy i prześledzić zmiany strukturalne w gospodarce.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: UE

Zasięg geograficzny badania: kraje UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

Eurostat. Więcej informacji w [Artykule](#).

#### Kluczowe wnioski

- Trendy w UE i strefie euro:
  - 2008–2013: Przebieg krzywej Beveridge’a wskazuje, że globalny kryzys finansowy i kryzys zadłużenia państwowego spowodowały, że więcej miejsc pracy zaczęto tworzyć tam, gdzie wcześniej bezrobocie było stosunkowo niskie.
  - 2014–2019: Sytuacja na rynkach pracy poprawiła się wraz ze wzrostem liczby wolnych miejsc pracy i spadkiem bezrobocia.
  - 2020–2021: Kryzys COVID-19 doprowadził do spadku liczby wolnych miejsc pracy przy mniejszym bezrobociu, ponieważ sektory takie, jak hotelarstwo doświadczyły zarówno zmniejszonego popytu, jak i stanęły przed wyzwaniami rekrutacyjnymi. Do połowy 2021 r. oba wskaźniki powróciły do poziomów sprzed pandemii.
  - 2021–2022: Mimo większej liczby wolnych miejsc pracy, trudniej było je dopasować do osób szukających pracy. Sytuacja odwróciła się w 2023 r. – stopy bezrobocia nieznacznie spadły, liczba wolnych miejsc pracy zmniejszyła się.
- W 2023 r. kraje takie jak Czechy, Niemcy i Holandia wykazywały wysoką liczbę wolnych miejsc pracy i niskie bezrobocie, co wskazuje na wysoką skuteczność dopasowania.



Grecja i Hiszpania borykały się z wysokim bezrobociem i niską liczbą wolnych miejsc pracy, co wskazuje na słabszą efektywność rynku pracy.

- Poprawa dopasowania podaży i popytu na pracę ma kluczowe znaczenie. Działania polityczne w zakresie rynku pracy, skierowane do instytucji rynku pracy i pracodawców UE powinny obejmować:
  - modernizację służb zatrudnienia w celu lepszego dopasowywania ofert pracy,
  - przewidywanie niedoborów umiejętności i potrzeb rynku pracy,
  - zachęcanie do mobilności pracowników w całej Europie,
  - wspieranie migracji ekonomicznej i zdolności adaptacyjnych do zmian rynkowych.
- Statystyki dotyczące wolnych miejsc pracy i bezrobocia, dostarczone przez krajowe agencje statystyczne, stanowią podstawę analizy. Jednak rozbieżności w zakresie danych między państwami członkowskimi UE ograniczają kompleksowe podziały ekonomiczne. Analiza ta, przygotowana przede wszystkim z myślą o decydentach, ma pokazać przebieg cykli koniunkturalnych, pomóc zidentyfikować wąskie gardła na rynku pracy i prześledzić zmiany strukturalne w gospodarce.

### 12% of the EU's labour potential remains unexploited

#### Charakterystyka publikacji

- Artykuł analizuje problem niewykorzystanych zasobów rynku pracy (labour market slack<sup>8</sup>) w UE w 2023 r. Do tych zasobów zaliczono: osoby bezrobotne, zatrudnione w niepełnym wymiarze godzin, które chciałyby pracować więcej, osoby poszukujące pracy, choć niegotowe do jej podjęcia oraz osoby gotowe do podjęcia pracy, ale nieszukające jej.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: UE

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

Eurostat. Więcej informacji w **Raporcie**.

#### Kluczowe wnioski

- W 2023 r. 12,0% siły roboczej w UE, tj. 27,1 mln osób w wieku 15–74 lata, stanowiły niewykorzystane zasoby.

---

<sup>8</sup> Definicja i opis: <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/labour-market-slack>, 04.12.2024.

- Najwyższy poziom wskaźnika odnotowały Hiszpania (20,2%), Włochy (17,7%), Szwecja (16,4%) i Grecja (16,3%). Najniższy – Polska (4,8%), Malta (5,2%), Węgry (6,0%), Czechy (6,4%) i Słowenia (6,5%).
- Holandia (5,1%) i Irlandia (4,5%) miały największy udział pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin.
- Czechy (3,2%) miały najwyższy udział osób poszukujących pracy, ale niegotowych do jej podjęcia.
- Dane te pokazują znaczne rozbieżności między państwami członkowskimi UE w zakresie wykorzystania siły roboczej. Wskazują na utrzymujące się wyzwania związane z bezrobociem i niedostatecznym zatrudnieniem w niektórych krajach, takich jak Hiszpania i Grecja, podczas gdy inne, takie jak Polska i Malta, lepiej wykorzystują potencjał siły roboczej.

### Global Wage Report 2024–25. Is wage inequality decreasing globally?

#### Charakterystyka publikacji

Raport prezentuje analizę trendów wynagrodzeń i nierówności dochodów na świecie w latach 2023–2024, w kontekście globalnych zmian gospodarczych, inflacji oraz polityk płacowych.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

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

#### Kluczowe wnioski

- Globalny wzrost realnych płac, wynoszący 2,7% w pierwszych dwóch kwartałach 2024 roku, był najwyższy od ponad 15 lat.
- Wzrost realnych płac pozostaje nierównomierny, przy czym średnie wynagrodzenia rosną szybciej w Azji i regionie Pacyfiku, Azji Środkowej i Zachodniej oraz Europie Wschodniej niż w pozostałych częściach świata.
- W latach 1999–2024 w krajach o wysokich dochodach wydajność pracy rosła średnio szybciej niż płace realne (29% vs. 15%).
- Poziom nierówności płac różni się znacznie w poszczególnych krajach, przy czym kraje o niskich dochodach wykazują średnio najwyższy poziom nierówności płac, a kraje o wysokich dochodach najniższy. Niemniej oszacowanie różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn w różnych decylach rozkładu wynagrodzeń pokazuje, że mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety we wszystkich grupach dochodów i na całej skali płac.

- Średni roczny spadek nierówności płac wynosi od 0,7 do 0,3% w krajach o wysokim dochodzie, od 1,3 do 0,3% w krajach o średnim dochodzie oraz od 9,6 do 3,2% w krajach o niskim dochodzie.
- W krajach o niskich dochodach 22% pracowników zarabia wynagrodzenie poniżej połowy średniego poziomu płacy godzinowej w tym kraju (tzw. mediana płacy godzinowej). W krajach o niższych średnich dochodach odsetek ten wynosi 17%, w krajach o wyższych średnich dochodach – 11%, a w krajach o wysokich dochodach – zaledwie 3%.
- Pracownicy-migranci są nadreprezentowani w grupie pracowników najemnych o niskich dochodach w krajach o średnich i wysokich dochodach.
- Mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety we wszystkich grupach dochodowych. W krajach o niższych i średnich dochodach różnica w wynagrodzeniach między płciami jest większa w dolnej części rozkładu (gdzie kobiety częściej zatrudnione są w nisko płatnych zawodach), a mniejsza w górnej części rozkładu (gdzie mniejsza liczba wysoko wykształconych kobiet otrzymuje wyższe pensje, pracując prawdopodobnie w sektorze publicznym, gdzie wynagrodzenia są bardziej równe).

## Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital Transition. Scenario-based insights

### Charakterystyka publikacji

Autorzy raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy analizują wpływ zielonej i cyfrowej transformacji na rynek pracy, wskazując na potencjał tworzenia nowych miejsc pracy w różnych branżach. Przedstawiono trzy scenariusze w zależności od kierunku podjętych działań: cyfrowy (Digital) – inwestowania w transformację cyfrową, zielony (Green) – postawienia na zieloną transformację lub zintegrowany – łączący oba powyższe (Integrated). Każdy z nich jest lepszy niż brak działań.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata  
Zasięg geograficzny badania: globalny  
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski

- **Scenariusz cyfrowy (Digital).** W tym scenariuszu cyfryzacja jest głównym napędem zmian. Nowe technologie, takie jak sztuczna inteligencja, automatyzacja i analiza danych, dominują na rynku pracy. Transformacja rynku pracy sprzyja rozwojowi branż takich jak IT, sztuczna inteligencja, e-commerce, automatyzacja i analiza danych. Choć cyfryzacja może zwiększyć efektywność i innowacyjność, istnieje ryzyko pogłębiania

nierówności społecznych. Pracownicy o niższych kwalifikacjach mogą stracić miejsca pracy, podczas gdy osoby z umiejętnościami cyfrowymi będą miały szansę na nowe zatrudnienie. Inwestycje mające na celu osiągnięcie powszechnego dostępu do szerokopasmowego Internetu mogą przyczynić się do stworzenia dodatkowych 23,5 mln miejsc pracy, w porównaniu ze scenariuszem zakładającym niepodjęcie żadnych działań.

- **Scenariusz zielony/ekologiczny (Green).** Scenariusz ten zakłada, że zielona transformacja stanie się głównym kierunkiem rozwoju. Jest to proces, w którym kluczowe stają się inwestycje w odnawialne źródła energii, zielone technologie oraz przemiany w przemyśle w celu zmniejszenia emisji gazów cieplarnianych. Stworzy to 37,2 mln dodatkowych miejsc pracy, przede wszystkim w branżach związanych z energią odnawialną, ekologicznym transportem i budownictwem. Jednak zmiany te będą wymagały dużych nakładów finansowych i długoterminowego planowania, a od pracowników zdobycia nowych umiejętności, szczególnie w zakresie technologii czystej energii i efektywności energetycznej. Wzrost zatrudnienia dotyczyłby również rolnictwa zrównoważonego oraz sektora recyklingu.
- **Scenariusz zintegrowany (Integrated).** Ten scenariusz łączy elementy transformacji cyfrowej i zielonej w spójną strategię zrównoważonego rozwoju. Opiera się na synergii obu procesów, które współdziałają w celu tworzenia miejsc pracy oraz poprawy jakości życia. Zintegrowane podejście zakłada, że technologie cyfrowe będą wspierać transformację zieloną, na przykład poprzez wykorzystanie sztucznej inteligencji w optymalizacji procesów ekologicznych. Kluczowym wyzwaniem w tym scenariuszu będzie odpowiednia polityka publiczna, która umożliwi integrację obu obszarów oraz zapewni sprawiedliwość społeczną. Procesy te wymagają także szerokiego wsparcia dla sektora edukacji i systemów opieki społecznej. W tym scenariuszu inwestycje powinny przyczynić się do powstania dodatkowych 57,6 mln miejsc pracy.
- Podział dodatkowych miejsc pracy ze względu na płeć jest niepokojąco nierówny, na korzyść mężczyzn. Różnice na niekorzyść kobiet wynoszą 30 p.p. (scenariusz cyfrowy), 46 p.p. (zielony) i 40 p.p. (zintegrowany).
- Przewiduje się, że młodzież (w wieku 15-24 lat) zyska 3,6 mln miejsc pracy w scenariuszu cyfrowym, 5,8 mln – w ekologicznym i 9 mln – w zintegrowanym, lecz zapotrzebowanie będzie głównie na osoby o co najmniej średnich kwalifikacjach.

## Work Change Snapshot

### Charakterystyka publikacji

Publikacja LinkedIn omawia zmiany zachodzące na rynku pracy. Analiza opiera się na badaniach przeprowadzonych wśród ekspertów oraz liderów biznesowych. Prezentowane dane przedstawiono głównie w formie wykresów, diagramów i infografik. Zastosowana metodologia obejmuje analizę opinii społeczności LinkedIn,

w tym ekspertów i wiceprezesów reprezentujących m.in takie kraje jak Niemcy, Włochy, Francja, Hiszpania, Holandia, Australia, USA, Wielka Brytania i Indie.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

LinkedIn. Więcej informacji w **Artykule**.

### Kluczowe wnioski

- W 2024 r. 10% zatrudnionych pracowników pracowało na stanowiska, które wcześniej nie istniały.
- W 2018 r. za najważniejsze kompetencje uznano: znajomość pakietu Microsoft Office, obsługę klienta, znajomość Microsoft Excel, zarządzanie i przywództwo. TOP5 w roku 2023 to: komunikacja, umiejętności analityczne, praca zespołowa, rozwiązywanie problemów oraz obsługa klienta.
- W ciągu najbliższych 5 lat 50% kompetencji, które obecnie są niezbędne w naszej pracy, ulegnie zmianie. Do przyspieszenia 70% tych zmian przyczynią się innowacje AI.
- Dzisiejsi absolwenci szkół wyższych mają szansę na podjęcie niemal dwukrotnie większej liczby różnych ról zawodowych w ciągu swojej kariery niż absolwenci sprzed 15 lat.
- Trzy najważniejsze zmiany obserwowane przez specjalistów to: wykorzystanie sztucznej inteligencji do realizacji codziennych zadań, wzrost efektywności pracy z domu i zdalnej oraz zarządzanie zespołami wielopokoleniowymi.

## Bibliografia

- Eurostat. 12% of the EU's labour potential remains unexploited, <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/w/ddn-20241029-2>, data publikacji 29.10.2024
- Eurostat. Job vacancy and unemployment rates – Beveridge curve, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job\\_vacancy\\_and\\_unemployment\\_rates\\_-\\_Beveridge\\_curve&oldid=656727](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Job_vacancy_and_unemployment_rates_-_Beveridge_curve&oldid=656727).
- EWL Group, Legalito oraz Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. Migranci w polskich firmach. Praktyki, prognozy i bariery zatrudnienia. Doświadczenia pracodawców, [https://ewl.com.pl/wp-content/uploads/2024/11/RAPORT\\_MIGRANCI-W-POLSKICH-FIRMACH-PRAKTYKI-PROGNOZY-I-BARIERY-ZATRUDNIENIA.pdf](https://ewl.com.pl/wp-content/uploads/2024/11/RAPORT_MIGRANCI-W-POLSKICH-FIRMACH-PRAKTYKI-PROGNOZY-I-BARIERY-ZATRUDNIENIA.pdf), data publikacji 19.11.2024
- Grant Thornton. Oferty pracy w Polsce (październik 2024, LIV edycja), <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2024/11/Oferty-pracy-w-Polsce-pazdziernik-2024.pdf>.
- ILO. Global Wage Report 2024–25. Is wage inequality decreasing globally? <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/global-wage-report-2024-25-wage-inequality-decreasing-globally>
- ILO. Navigating the Future: Skills and Jobs in the Green and Digital. Scenario-based insights, <https://www.ilo.org/publications/navigating-future-skills-and-jobs-green-and-digital-transitions>
- LinkedIn. Work Change Snapshot, <https://economicgraph.linkedin.com/blog/business-leaders-and-professionals-agree-work-is-changing-Heres-how>, data publikacji 29.10.2024
- ManpowerGroup. Global Talent Barometer 2024 (dane dla Polski), <https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Raport%20ManpowerGroup%20Global%20Talent%20Barometer%202024.pdf>, data publikacji 20.11.2024
- ManpowerGroup. Nastroje polskiego rynku pracy – perspektywa kandydatów 2024, [https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Raport\\_Manpower\\_Nastroje\\_polskiego\\_ryнку\\_pracy\\_perspektywa\\_kandydatow\\_2024-1.pdf](https://7370478.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/7370478/Raport_Manpower_Nastroje_polskiego_ryнку_pracy_perspektywa_kandydatow_2024-1.pdf), data publikacji 29.10.2024
- Pracuj.pl. Co trzeci Polak uważa, że kompetencje cyfrowe są kluczowe dla rozwoju kariery. Badanie Pracuj.pl: Wpływ technologii na pracę i rekrutację, <https://media.pracuj.pl/365914-co-trzeci-polak-uwaza-ze-kompetencje-cyfrowe-sa-kluczowe-dla-rozwoju-kariery>, data publikacji 19.11.2024
- Randstad. Plany Pracodawców (wyniki 50. edycji badania Instytutu Badawczego Randstad), <https://info.randstad.pl/hubfs/Plany%20Pracodawc%C3%B3w%20-%2050%20edycja%20-%20raport.pdf?hsLang=pl-pl>.
- WEI .Bariery biurokratyczne i kulturowe w zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce, <https://wei.org.pl/wp-content/uploads/2024/11/Bariery-biurokratyczne-i-kulturowe-w-zatrudnianiu-cudzoziemcow-w-Polsce.-Raport.pdf>, data publikacji 7.11.2024

## Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
10/2023	5,0%
11/2023	5,0%
12/2023	5,1%
01/2024	5,4%
02/2024	5,4%
03/2024	5,3%
04/2024	5,1%
05/2024	5,0%
06/2024	4,9%
07/2024	5,0%
08/2024	5,0%
09/2024	5,0%
10/2024	4,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

**Wykres 2.** Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych	w tym	
		kobiety	mężczyźni
10/2023	770,4	411,9	358,5
11/2023	773,4	410,7	362,7
12/2023	788,2	414,9	373,3
01/2024	837,1	437,6	399,4
02/2024	845,3	439,7	405,5
03/2024	822,2	426,2	395,9
04/2024	797,1	413,7	383,3
05/2024	776,6	403,9	372,8
06/2024	762,2	397,6	364,5
07/2023	765,4	402,8	362,6
08/2024	772,3	408,8	363,5
09/2024	772,3	408,8	360,8
10/2024	765,5	399,8	365,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)



**Wykres 3.** Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według czasu pozostawania bez pracy w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	poniżej 1 miesiąca	powyżej 24 miesięcy	pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok
10/2023	100,6	187,5	297,6
11/2023	94,9	185,5	297,2
12/2023	77,6	185,1	299,7
01/2024	123,2	185,5	305,6
02/2024	104,7	184,8	307,1
03/2024	82,3	182,8	305,5
04/2024	87,6	179,6	300,4
05/2024	77,5	178,2	298,2
06/2023	81,4	176,4	295,5
07/2024	89,5	175,0	293,4
08/2024	82,3	174,9	294,4
09/2024	101,9	174,9	294,7
10/2024	94,4	174,1	294,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej</b>
10/2023	84 704
11/2023	78 004
12/2023	69 146
01/2024	99 075
02/2024	96 766
03/2024	96 931
04/2024	90 061
05/2024	86 367
06/2024	98 150
07/2024	96 906
08/2024	79 797
09/2024	80 801
10/2024	80 725

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Województwo</b>	<b>Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej</b>
podlaskie	1 130
świętokrzyskie	1 586
lubuskie	1 785
opolskie	1 966
warmińsko-mazurskie	2 666
kujawsko-pomorskie	3 182
podkarpackie	3 231
lubelskie	3 416
wielkopolskie	5 156
dolnośląskie	5 338
zachodniopomorskie	5 633
małopolskie	6 433
pomorskie	6 820
łódzkie	7 546
śląskie	8 286
mazowieckie	16 551

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 6.** Liczba bezrobotnych zarejestrowanych na 1 ofertę pracy w październiku 2024 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Województwo</b>	<b>Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej</b>
podlaskie	10
świętokrzyskie	9
lubuskie	8
opolskie	7
warmińsko-mazurskie	10
kujawsko-pomorskie	11
podkarpackie	11
lubelskie	11
wielkopolskie	14
dolnośląskie	15
zachodniopomorskie	12
małopolskie	17
pomorskie	17
łódzkie	19
śląskie	18
mazowieckie	28
średnia dla Polski	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 7.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (w tys.)
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
04/2024	6 499,4
05/2024	6 487,7
06/2024	6 484,5
07/2024	6 488,8
08/2024	6 499,9
09/2024	6 462,4
10/2024	6 458,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

**Wykres 8.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)</b>
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
04/2024	8 271,99
05/2024	7 999,69
06/2024	8 144,83
07/2024	8 278,63
08/2024	8 287,63
09/2024	8 140,98
10/2024	8 316,57

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 9.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie październik 2023 r. – październik 2024 r.<sup>9</sup>

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
10/2023	3,0%	6,1%	6,5%
11/2023	3,0%	6,1%	6,4%
12/2023	3,0%	6,1%	6,4%
01/2024	3,0%	6,1%	6,4%
02/2024	2,9%	6,1%	6,5%
03/2024	2,9%	6,0%	6,5%
04/2024	2,9%	6,0%	6,4%
05/2024	2,9%	6,0%	6,4%
06/2024	2,9%	6,0%	6,5%
07/2024	2,9%	6,0%	6,4%
08/2024	2,9%	5,9%	6,4%
09/2024	2,9%	5,9%	6,3%
10/2024	3,1%	5,9%	6,3%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

<sup>9</sup> Dane wyrównane kwartalnie.

**Wykres 10.** Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w październiku 2024 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)



**Wykres 11.** Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 w październiku 2024 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,5
Holandia	8,9
Malta	9,2
Czechy	10,4
Irlandia	10,6
<b>Polska</b>	<b>10,8</b>
Austria	11,4
Bułgaria	11,9
Łotwa	13,8
Dania	14,4
<b>UE-20</b>	<b>15,0</b>
<b>UE-27</b>	<b>15,2</b>
Węgry	16,8
Włochy	17,7
Słowacja	17,7
Litwa	18,5
Finlandia	18,7
Estonia	19,1
Francja	20,8
Portugalia	21,9
Luksemburg	23,2
Grecja	23,3
Szwecja	23,7
Hiszpania	26,7

\* brak danych dla Belgia, Chorwacja, Cypr, Rumunia, Słowenia

Źródło: Eurostat.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 12.** Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w październiku 2024 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	2,6
Czechy	2,9
Niemcy	3,1
<b>Polska</b>	<b>3,5</b>
Bułgaria	3,8
Holandia	3,9
Irlandia	4,3
Cypr	4,3
Chorwacja	4,5
Węgry	4,5
Słowenia	4,8
Rumunia	4,9
Łotwa	5,4
Belgia	5,5
Austria	5,6
Litwa	6,0
Słowacja	6,0
<b>UE-27</b>	<b>6,1</b>
Luksemburg	6,1
Włochy	6,3
<b>UE-20</b>	<b>6,5</b>
Dania	6,5
Portugalia	6,9
Francja	7,4
Finlandia	7,7
Estonia	7,9
Szwecja	8,7
Grecja	11,9
Hiszpania	12,4

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

**Wykres 13.** Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w październiku 2024 r. (%)

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

