

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Luty 2024



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 lutym 2024 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych na wykresie zaprezentowanych w formie tabelarycznej.

Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (luty 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 styczniu 2024 r. wyniosła 5,4%**. W porównaniu z grudniem 2023 r. wzrosła o 0,3 p.p., a wobec stycznia 2023 r. była niższa o 0,1 p.p.
- **W końcu stycznia 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 837,1 tys. bezrobotnych**, tj. o 48,9 tys. (6,2%) osób więcej niż w końcu grudnia 2023 r. oraz o 20,5 tys. (2,4%) mniej niż w styczniu 2023 r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2024 r. wyniosło 6 515,7 tys.** i było wyższe niż w grudniu 2023 r. o 20,4 tys. (0,3%). Natomiast w porównaniu z wynikiem ze stycznia 2023 r. było niższe o 14,4 tys. (0,2%).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2024 r. wyniosło 7 768,35 zł.** Miesiąc do miesiąca spadło o 3,3% (o 264,61 zł), a rok do roku wzrosło o 12,8% (o 884,39 zł).
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu¹ **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w styczniu 2024 r. wyniosła 6,0%**, a dla strefy euro (UE-20) – **6,4%**. W tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła **2,9%** (-0,1 p.p. m/m, +0,2 p.p. r/r). Najlepszy wynik osiągnęła Malta (2,6%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

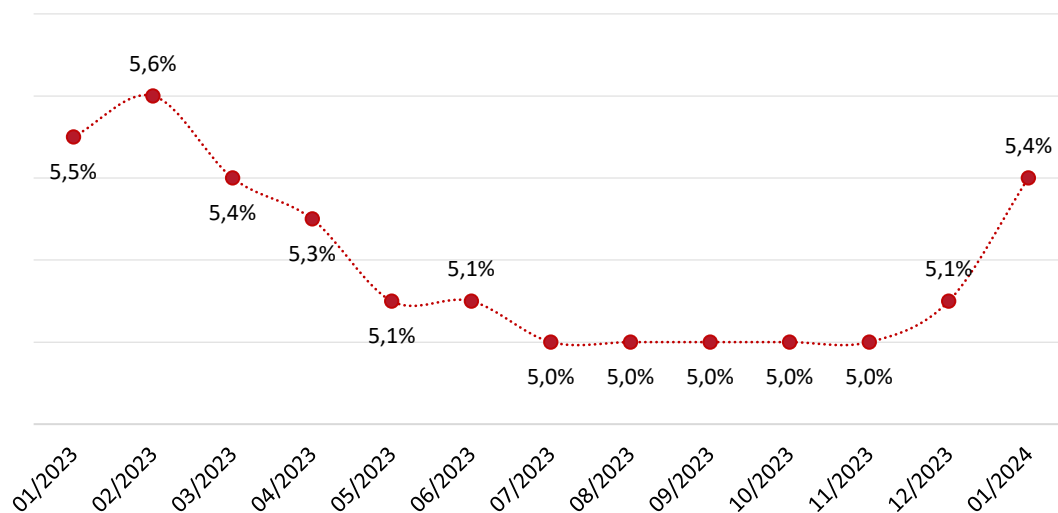
¹ Dane wg badania Eurostatu - Labour Force Survey (LFS), które realizowane jest przez GUS jako Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Rozbieżność pomiędzy poziomem bezrobocia LFS/BAEL a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego (prezentowanymi także na stronie GUS) wynika z odmiennej 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 styczniu 2024 r. wyniosła **5,4%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w styczniu 2024 r. wyniosła 5,4%. W porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,3 p.p., a rok do roku spadła o 0,1 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, dane za styczeń 2024, data dostępu 23.02.2024.

W styczniu 2024 r. stopa bezrobocia, zależnie od regionu, wahała się od 3,2% do 9,0%. Ponownie najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach: podkarpackim (9,0%), warmińsko-mazurskim (8,8%) i świętokrzyskim (8,2%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,2%), śląskim (3,8%) oraz mazowieckim (4,3%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 10 województwach – najbardziej w lubelskim i warmińsko-mazurskim (o 0,5 p.p.), wzrosła w jednym – wielkopolskim (o 0,1 p.p.), a w pięciu pozostała bez zmian (Tabela 1).

W styczniu 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 837,1 tys. bezrobotnych, tj. o 48,9 tys. (6,2%) osób więcej niż w grudniu 2023 r. oraz o 20,5 tys. (2,4%) mniej niż w styczniu 2023 r. (Wykres 2).

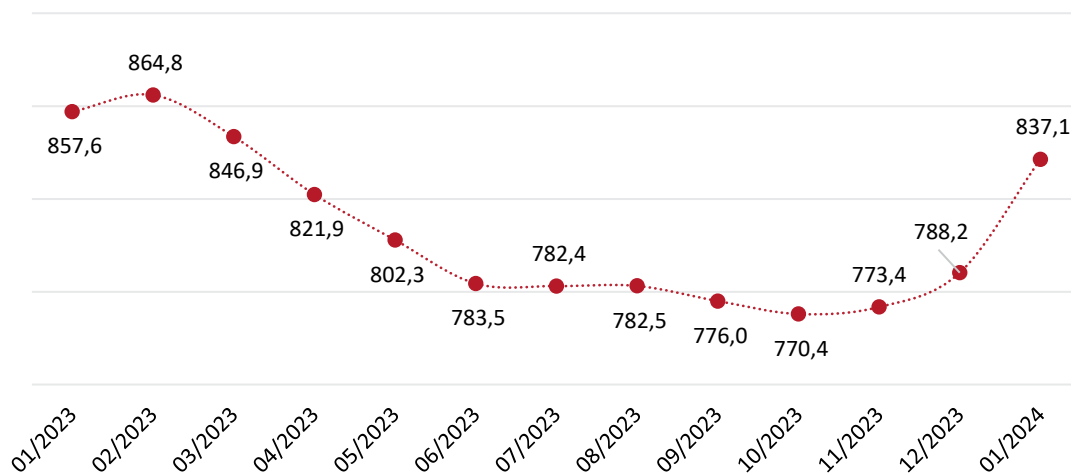
Według danych Ministerstwa Rodziny Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) w pierwszym miesiącu 2024 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (117,1 tys.), a najmniej – w lubuskim (16,7 tys.). Liczby zarejestrowanych bezrobotnych według województw (i innych wybranych kryteriów) przedstawiono w Tabeli 2 (strona 6).

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

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

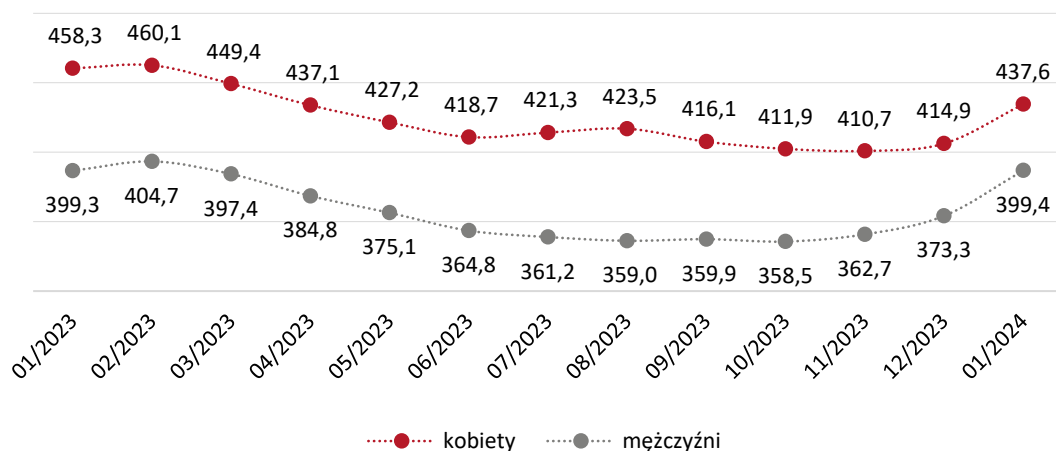
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 25.02.2024.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

* Dane za styczeń 2024 r. za MRPiPS (statystyki strukturalne styczeń 2024), data dostępu 4.03.2024.

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

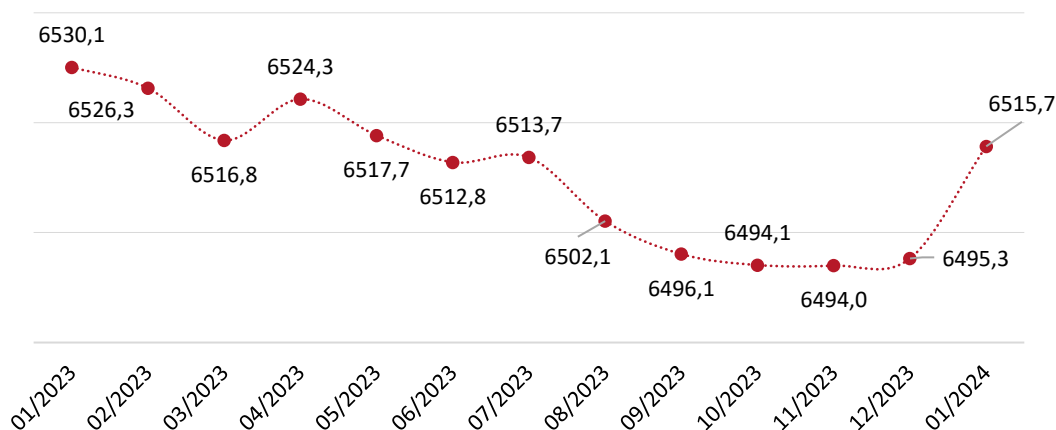
Obszar	Zarejestrowani bezrobotni ogółem	w tym					
		kobiety	do 25 r.ż.	powyżej 50 r.ż.	długotrwale	bez doświadczenia	niepełnosprawni
POLSKA	837 063	437 618	109 503	219 972	394 532	160 208	63 742
Dolnośląskie	56 267	28 966	5 839	16 312	25 947	8 049	5 396
Kujawsko-pomorskie	57 702	32 897	8 105	14 129	29 290	10 596	3 119
Lubelskie	60 372	29 640	9 039	14 103	32 398	16 970	3 683
Lubuskie	16 741	8 950	1 989	4 589	5 933	2 691	1 663
Łódzkie	56 083	28 228	6 117	16 463	27 506	8 695	5 204
Małopolskie	64 809	34 624	10 108	15 998	28 368	12 991	4 484
Mazowieckie	117 138	57 497	13 759	31 700	58 575	25 130	6 776
Opolskie	21 281	11 546	2 493	6 287	10 410	3 269	1 882
Podkarpackie	71 027	36 183	10 192	17 255	38 059	14 609	4 841
Podlaskie	32 699	14 493	4 126	8 643	17 299	7 490	2 333
Pomorskie	45 281	26 804	6 596	11 008	18 971	7 304	4 371
Śląskie	66 809	35 716	7 749	18 367	26 981	11 864	6 120
Świętokrzyskie	35 739	17 865	4 953	8 911	17 029	7 486	3 148
Warmińsko-mazurskie	42 203	22 320	5 530	11 653	19 181	7 401	3 624
Wielkopolskie	50 479	29 141	8 091	12 465	18 527	7 806	4 612
Zachodniopomorskie	42 433	22 748	4 817	12 089	20 058	7 857	2 486

Źródło: MRPiPS, statystyki strukturalne styczeń 2024, data dostępu 1.03.2024.

Według danych MRPiPS w styczniu 2024 r. pracodawcy zgłosili do urzędów pracy 99 tys. wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, w tym z sektora prywatnego – 83,2 tys.

Według danych GUS przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2024 r. wyniosło 6515,7 tys. osób i było o 20,4 tys. (0,3%) wyższe niż w grudniu 2023 r. oraz niższe o 14,1 tys. (0,2%) niższe niż rok wcześniej.

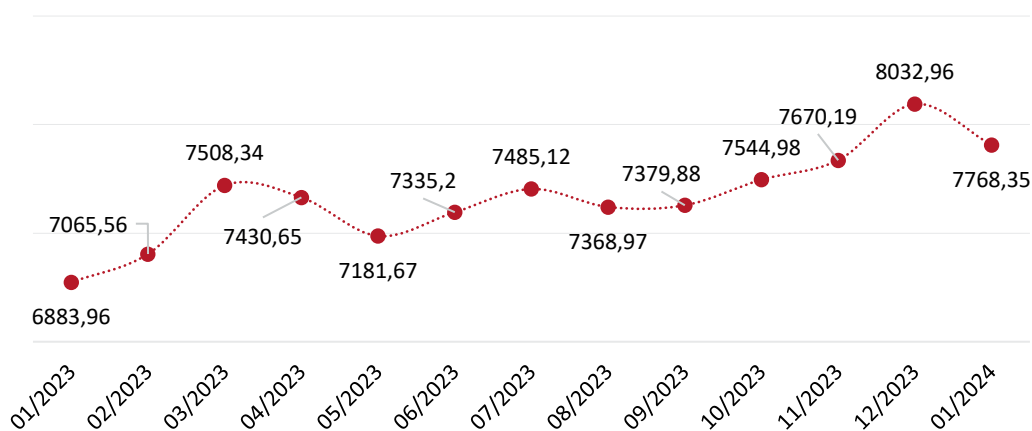
Wykres 4. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie styczeń 2023 r. – styczeń 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za styczeń 2024, data dostępu 23.02.2024.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2024 r. wyniosło 7 768,35 zł. W porównaniu z grudniem 2023 r. zmniejszyło się o 3,3% (264,61 zł), a w ujęciu rocznym wzrosło o 12,8% (884,39 zł).

Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie styczeń 2023 – styczeń 2024 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za styczeń 2024, data dostępu 23.02.2024.

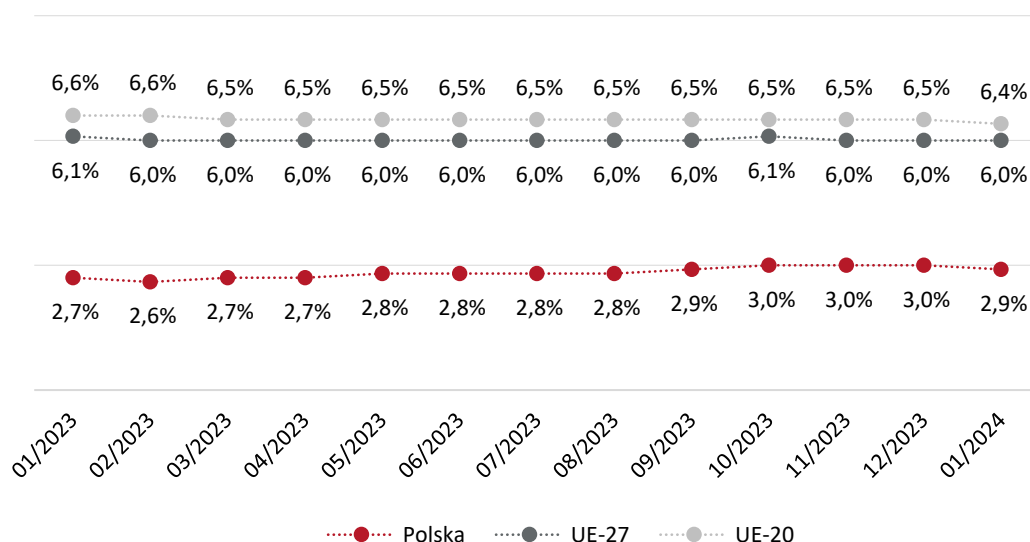
Europejski rynek pracy

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

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

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w styczniu 2024 r. wyniosła 6,4%. W porównaniu z grudniem 2023 r. nie zmieniła się, natomiast wobec stycznia 2023 r. była niższa o 0,2 p.p.

Wykres 6. Stopy bezrobocia dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-20) i Polski w okresie styczeń 2023 r. – styczeń 2024 r.

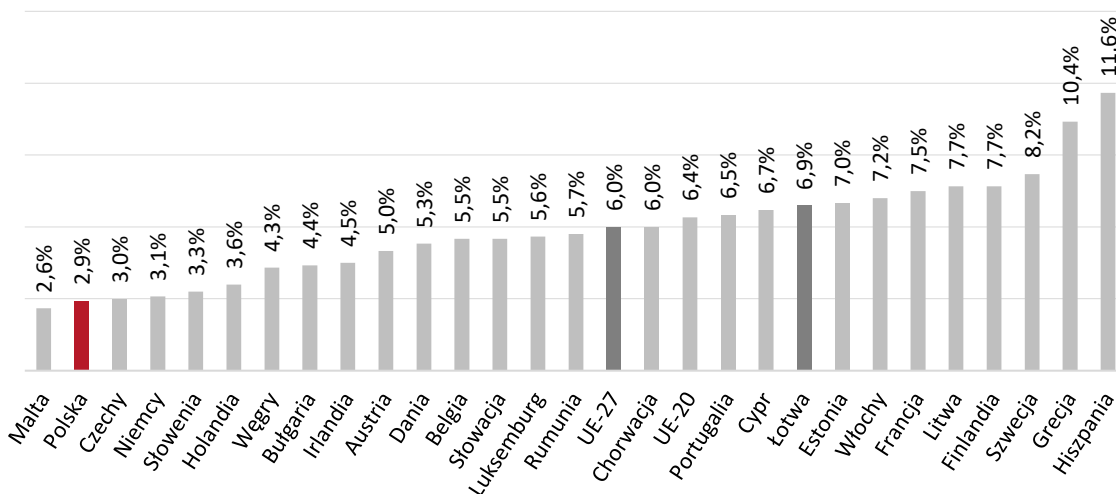


Źródło: [Eurostat](#), data publikacji 1.03.2024. Dane wyrównane sezonowo i zaktualizowane zgodnie ze stanem na 1.03.2024.

Według najnowszych danych Eurostatu, w styczniu 2024 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia ponownie odnotowano w Hiszpanii (11,6%), Grecji (10,4%) i Szwecji (8,2%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano na Malcie (2,6%), w Polsce (2,9%) i Czechach (3,0%) (Wykres 7).

Eurostat podał, że w styczniu 2024 r. liczba bezrobotnych w Polsce wyniosła 522 tys. wobec 537 tys. miesiąc wcześniej i 478 tys. rok wcześniej.

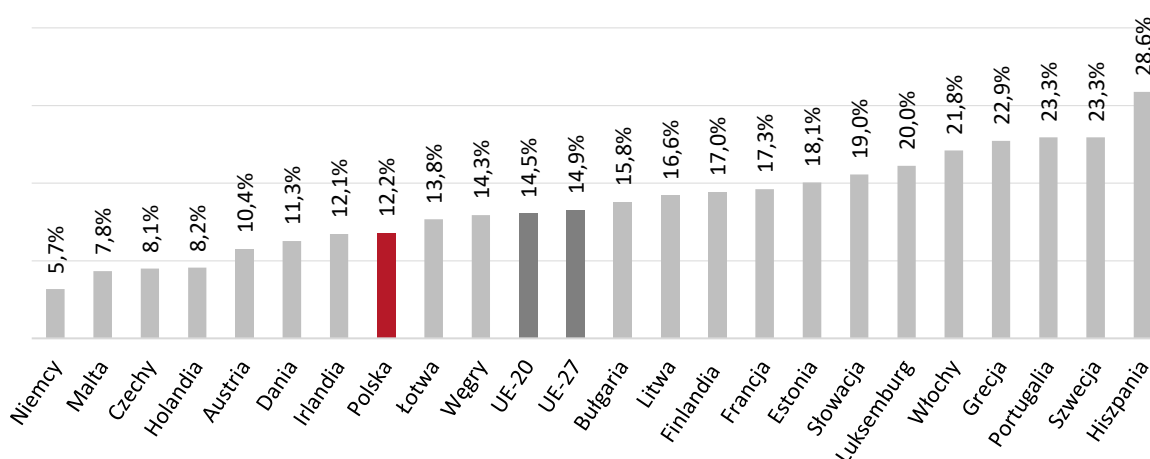
Wykres 7. Stopy bezrobocia w Unii Europejskiej (UE-27), strefie euro (UE-20) i poszczególnych państwach Unii Europejskiej w styczniu 2024 r.



Źródło: Eurostat, data publikacji 1.03.2024. Dane wyrównane sezonowo.

W styczniu 2024 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,9% w UE (bz. m/m i wzrost 0,8 p.p. r/r) oraz 14,5% w strefie euro (bz. m/m i wzrost o 0,3 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,7%), na Malcie (7,8%) i w Czechach (8,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (28,6%), Portugalii i w Szwecji (po 23,3%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 12,2% (spadek o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 1,5 p.p. r/r).

Wykres 8. Stopy bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w Unii Europejskiej (UE-27), strefie euro (UE-20) i w poszczególnych państwach* UE w styczniu 2024 r.



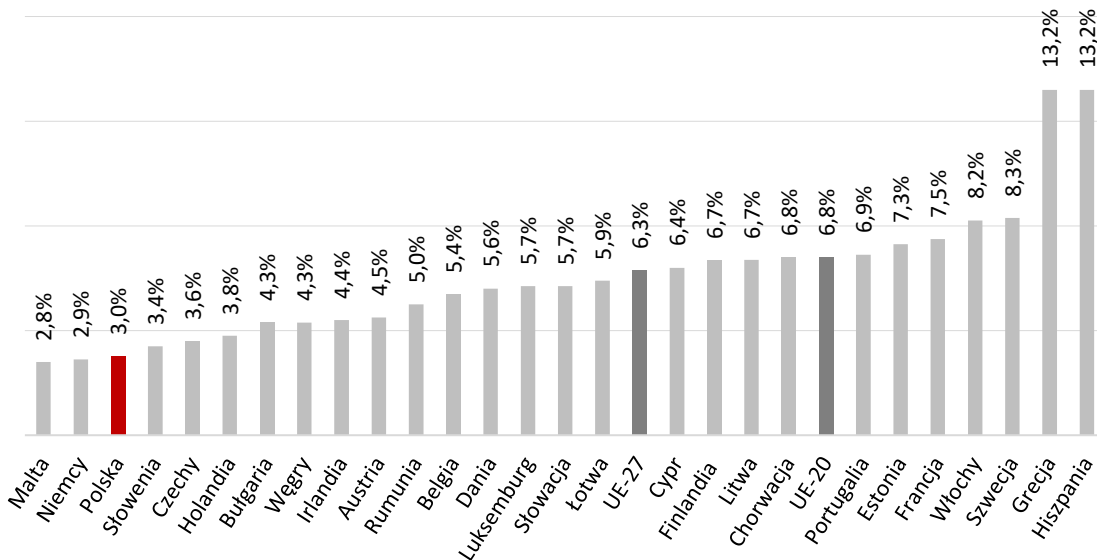
* Brak miesięcznych danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii (dane kwartalne).

Źródło: Eurostat, data publikacji 1.03.2024. Dane wyrównane sezonowo.

W styczniu 2024 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,3% (bz. m/m; wzrost o 0,1 p.p. r/r), a wśród mężczyzn – 5,7% (bz. m/m; bz. r/r).

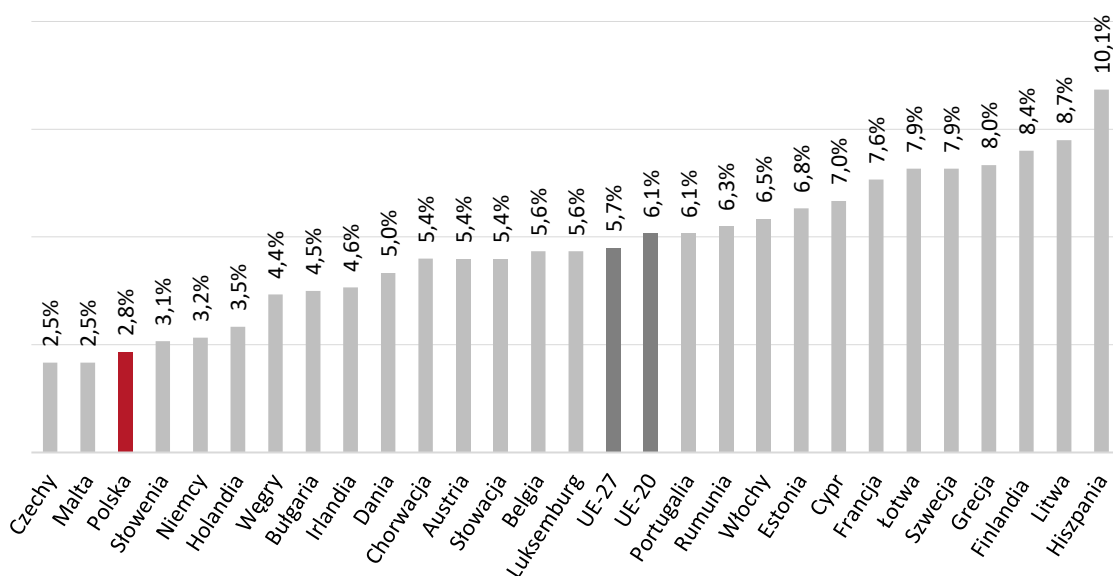
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,8% (bz. m/m; spadek o 0,3 p.p. r/r). Bezrobocie wśród mężczyzn wyniosło 6,1% (bz. m/m; spadek o 0,2 p.p. r/r).

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



Źródło: Eurostat, data publikacji 1.03.2024. Dane wyrównane sezonowo.

Wykres 10. Stopy bezrobocia wśród mężczyzn w Unii Europejskiej (UE-27), strefie euro (UE-20) i w poszczególnych państwach UE w styczniu 2024 r.



Źródło: Eurostat, data publikacji 1.03.2024. Dane wyrównane sezonowo.

Przegląd publikacji

Rynek pracy w Polsce

Raport trendów 2024. Wynagrodzenia i rynek pracy. Era adaptacyjności

Od ponad dekady Manpower śledzi cztery kluczowe czynniki wpływające na kierunki i dynamikę transformacji rynku pracy: zmiany demograficzne, postęp technologiczny, konkurencyjność, indywidualny wybór rozumiany jako możliwość efektywnego łączenia życia zawodowego i prywatnego. Autorzy „Raportu trendów 2024” zidentyfikowali 14 – w ich opinii – najważniejszych trendów, dzięki którym można poznać świat pracy zarówno z perspektywy pracowników, jak i pracodawców:

- Trend 1: Upskilling i reskilling UPSKILLING sposobem na niwelowanie różnic pokoleniowych;
- Trend 2: Dlaczego kobiety będą napędzać rynek pracy teraz oraz w przyszłości?;
- Trend 3: DEIB (Różnorodność, Równość, Integracja, Przynależność) katalizatorem innowacji i kreatywności;
- Trend 4: Imigranci zarobkowi kluczową bazą talentów;
- Trend 5. Człowiek w centrum sztucznej inteligencji;
- Trend 6. AI wykluczy mniej miejsc pracy, niż ich wygeneruje;
- Trend 7. Zarządzanie potencjałem ludzkim i zaawansowaną technologią;
- Trend 8. Zieloną transformację generują talenty;
- Trend 9. Podążanie za nieustanną transformacją celem każdego menadżera;
- Trend 10. Onshore vs. Nearshore vs. Offshore;
- Trend 11. Równość wynagrodzeń;
- Trend 12. Me Economy;
- Trend 13. Gen Z kreuje kulturę organizacyjną firm;
- Trend 14. Doświadczenia pracowników skupione wokół ich indywidualnych potrzeb.

W raporcie zaprezentowano m.in. dane o wynagrodzeniach uzyskane na podstawie procesów rekrutacyjnych prowadzonych w ramach Manpower Permanent Placement w 2023 r. oraz prognozy w zakresie wynagrodzeń na 2024 r.

Źródło: ManpowerGroup Poland, data publikacji: 20.02.2024, [link do Raportu](#).

Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2024

Raport prezentuje wyniki 15. edycji badania ankietowego prowadzonego przez Grant Thornton w ramach corocznej ankiety International Business. Badanie „Plany pracodawców” realizuje na zlecenie Grant Thornton metodą CATI firma Biostat, co roku na grupie właścicieli i członków zarządu 100 średnich i dużych przedsiębiorstw. W omawianym opracowaniu podsumowano wyniki ankiety ze stycznia 2024 r.

Z zebranych danych wynika, że w kolejnych 12 miesiącach 31% pracodawców planuje tworzyć nowe miejsca pracy. To dwukrotny wzrost w porównaniu z analogicznym badaniem zrealizowanym rok wcześniej, kiedy plany zwiększania zatrudnienia miało zaledwie 13% badanych przedsiębiorstw. W 2024 r. taki odsetek (13%) szefów średnich i dużych firm zapowiada zmniejszenie zatrudnienia (vs. 23% rok wcześniej).

Pracodawcy zamierzają podnosić też wynagrodzenia. Odsetek średnich i dużych firm, które planują w ciągu roku podnosić nominalnie płace wynosi obecnie 79% wobec 72% rok wcześniej i 59% dwa lata wcześniej. Największa część firm (42%) planuje podnosić pensje równo ze wskaźnikiem inflacji. Obniżenia wynagrodzeń nie planuje żadna badana firma.

Źródło: [GrantThornton](#), data publikacji: 29.02.2029, [link do Raportu](#).

Oferty pracy w Polsce (Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy, XLV edycja: styczeń 2024)

Grant Thornton swoim badaniem „Oferty pracy w Polsce” stara się monitorować aktualne trendy w obszarze zatrudnienia w polskiej gospodarce. W cyklicznych raportach pokazuje, jak w poszczególnych miesiącach kształtuje się popyt na pracę w Polsce i przedstawia wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy są ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w poprzednim miesiącu – w tym przypadku w styczniu 2024 r. i w analogicznym 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.

W styczniu 2024 r. na ww. portalach pracodawcy opublikowali 244.880 nowych ogłoszeń o pracę. To spadek o 4% w stosunku do analogicznego miesiąca 2023 r. i wzrost o 36% m/m. Początek nowego roku przyniósł więc silną poprawę. W styczniu największy spadek liczby ofert pracy w ujęciu rocznym zanotowano w branży informatycznej (-23%), finansowej i HR (po -17%). Natomiast największe wzrosty zanotowano wśród prawników (29%), marketingowców (21%) oraz pracowników fizycznych (18%).

Dane mają charakter wyprzedzający wobec danych GUS o zatrudnieniu o co najmniej dwa miesiące.

Źródło: [Grant Thornton](#), data publikacji: 9.02.2024, [link do Raportu](#).

Barometr Ofert Pracy (styczeń 2024)

Barometr Ofert Pracy, przygotowywany przez Katedrę Ekonomii i Finansów WSliZ w Rzeszowie oraz Biuro Inwestycji i Cykli Ekonomicznych, wskazuje na zmiany liczby publikowanych w Internecie ogłoszeń o zatrudnieniu. Po znacznych spadkach w końcu 2023 r., w styczniu 2024 r. Barometr Ofert Pracy wyniósł 245,4 pkt., co oznacza nieznaczny wzrost (o 1,4 pkt. m/m). Aktywność pracodawców na polskim rynku pracy, ze względu na

osłabioną w porównaniu do ubiegłych lat koniunkturę, pozostaje na niskim poziomie. W większości obserwowanych kategorii ofert pracy notowano wyraźne spadki – najszybsze w zawodach informatycznych. Najkorzystniej wygląda sytuacja pracowników niewykwalifikowanych.

Źródło: Biuro Inwestycji Cykli Ekonomicznych, 16.02.2024. [Link do publikacji](#).

Praca. Zdrowie. Ekonomia. Perspektywa 2023

Raport „Praca. Zdrowie. Ekonomia. Perspektywa 2023” (9. edycja) to kompleksowa analiza stanu zdrowia populacji pracowników znajdujących się pod opieką Medicover Sp. z o.o., opisująca główne problemy zdrowotne i czynniki wpływające na absencję chorobową. Istotną częścią raportu jest uaktualniana kalkulacja kosztów, jakie ponoszą pracodawcy z powodu wybranych chorób pracowników. Ekspertki Medicover przeanalizowały dane za okres 2020–2022, dotyczące 500 717 osób w wieku 20–65 lat pracujących na różnych stanowiskach i w różnych systemach. Raport zawiera także wyniki badania oceny stylu życia przeprowadzonego w dniach 29.05-16.06.2023 r. w siedmiu miastach Polski, na grupie 1300 pracowników w wieku 18-67 lat.

Autorzy opracowania zwracają uwagę m.in. na szczególną rolę pracodawców w inicjowaniu i promowaniu zdrowego trybu życia poprzez podejmowanie działań w zakresie holistycznego dbania o zdrowie pracowników w wymiarze fizycznym, społecznym i psychicznym. Wskazują także na wymierne korzyści z objęcia pracowników opieką – z przedstawionych wyliczeń wynika, że w 2022 r. oszczędność dla pracodawcy, którego pracownicy byli pod opieką firmy Medicover, w przeliczeniu na statystycznego pracownika, wyniosła 1462 zł.

Źródło: [Medicover](#), 21.02.2024, [link do raportu](#).

Europejski i globalny rynek pracy

World Employment and Social Outlook. Trends 2024

Autorzy raportu „World Employment and Social Outlook. Trendy 2024” prezentują i oceniają najnowsze trendy na rynku pracy, analizują poziom bezrobocia, tworzenie miejsc pracy, aktywność zawodową globalnej populacji i liczby przepracowanych godzin. Co ważne, wskazane trendy omawiają w kontekście wywoływanych przez nie zmian społecznych i to właśnie te ustalenia wydają się najbardziej istotne, zarówno dla kształtowania polityk, jak i życia jednostek.

W raporcie stwierdzono, że chociaż niektóre dane wydają się korzystnie – zwłaszcza te dotyczące wzrostu gospodarczego i bezrobocia – głębsza analiza ujawnia, że w 2024 r. można spodziewać się niewielu pozytywnych zmian. Wzrost produktywności i standard życia nie uległy poprawie, pomimo postępu technologicznego. Istnieją wręcz przesłanki wskazujące na to, że rozwój technologii pogłębi dysproporcje, zarówno w skali krajowej, jak i globalnej.

Z raportu wynika również, że problemy, przed którymi stoi ludzkość chcąc osiągnąć Cele Zrównoważonego Rozwoju ONZ są zbyt duże i złożone, aby jakkolwiek grupa, kraj czy region mogła je rozwiązać samodzielnie. Wybrane polityki i działania muszą być więc skoordynowane na poziomie globalnym.

Źródło: International Labour Organization, styczeń 2024, [link do Raportu](#).

Unlocking Europe's AI Ambitions in the Digital Decade

W programie Komisji Europejskiej Dekada Cyfrowa wyznaczono ambitne cele, które mają uczynić Europę liderem cyfrowym do 2030 r. W założeniach do tego czasu 75% unijnych firm będzie korzystać ze sztucznej inteligencji, a 80% obywateli Unii Europejskiej osiągnie biegłość w posługiwaniu się technologiami cyfrowymi. Badanie, przeprowadzone na zlecenie Amazon Web Services (AWS) – na reprezentatywnej próbie 16 tys. obywateli i 14 tys. firm w UE, Wielkiej Brytanii i Szwajcarii – pokazuje, co udało się w tej kwestii dotychczas osiągnąć.

Na stronie AWS dostępne są raporty krajowe, w tym raport dla Polski (Unlocking Poland's AI Ambitions in the Digital Decade) oraz podsumowanie dla Europy Unlocking Europe's AI Potential in the Digital Decade.

Z raportu poświęconego Polsce wynika, że nasz kraj czyni postępy i ma potencjał, aby wyznaczony cel osiągnąć. W 2023 r. liczba firm wdrażających AI wzrosła r/r o 22%. Polscy przedsiębiorcy zwiększyli wydatki na technologie informacyjne o 51%, choć jednocześnie 48% z nich dostrzegło braki podstawowych umiejętności cyfrowych wśród pracowników.

Źródło: [amazon.eu](https://aws.amazon.eu), data publikacji: 1.02.2024, link do raportu Unlocking Poland's AI Ambitions in the Digital Decade.

Building a European qualifications map. Development of national qualifications frameworks (NQFs) across Europe. Policy brief

Europejskie ramy kwalifikacji (ERK) dla uczenia się przez całe życie zostały przyjęte w 2008 r. i zmienione w 2017 r. ERK znacząco przyczyniły się do zwiększenia przejrzystości, porównywalności i możliwości przenoszenia kwalifikacji w całej Europie. Obecnie europejskie ramy kwalifikacji, w porównaniu z ramami kwalifikacji z innych regionów świata można uznać za zaawansowane.

Omawiany dokument przyczynia się do lepszego zrozumienia zagadnienia krajowych ram kwalifikacji (KRK) w Europie, zapewniając wgląd w ich główne cechy, zakres i zasięg oraz opinie (dyskusje) na temat ich wykorzystania i wpływu. Wykorzystane w opracowaniu dane zostały zebrane głównie w ramach badania przeprowadzonego w 2022 r.

Źródło: Cedefop (February 2024). Building a European qualifications map: development of national qualifications frameworks (NQFs) across Europe. Luxembourg: Publications Office. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/883382>.

Keeping older workers engaged: Policies, practices and mechanisms.

Working conditions and sustainable work

Realnym rozwiązaniem w odpowiedzi na starzenie się społeczeństwa jest zwiększenie stopy zatrudnienia i wydłużenie życia zawodowego, aby wesprzeć państwa w finansowaniu systemów opieki społecznej i ochrony socjalnej. Utrzymanie zaangażowania starszych pracowników na rynku pracy jest wieloaspektowym i wielowymiarowym przedsięwzięciem. Konieczne jest skupienie się na warunkach pracy i ścieżkach kariery, które pomagają pracownikom zachować ich zdrowie fizyczne i psychiczne, motywację i produktywność przez dłuższy okres życia zawodowego. Równolegle należy podjąć działania obejmujące:

- przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na wiek, publiczne kampanie uświadamiające,
- zachęcanie pracodawców do stosowania dobrych praktyk w zarządzaniu zróżnicowaną wiekowo siłą roboczą,
- pracę nad kulturą firmy – tworzenie pozytywnych kultur wiekowych w firmach i wewnątrz nich,
- inicjatywy pracodawców uwzględniające wiek.

Źródło: Eurofound, data publikacji 2.02.2024, [link umożliwiający pobranie dokumentu](#).

Rethinking ambition. Workmonitor: the Voice of talent 2024

Raport prezentuje wyniki 21. edycji badania Randstad Workmonitor, którego celem jest wgląd w oczekiwania i ambicje pracowników oraz poznanie ich opinii na temat zmian zachodzących w otoczeniu. Badanie przeprowadzono w 34 krajach (w Europie, regionie Azji i Pacyfiku oraz obu Amerykach), w tym w Polsce.

Zidentyfikowane w badaniu globalne trendy/priorytety to: motywacja i ambicje, elastyczność, równość i zrozumienie, AI i kwalifikacje. Pracownicy są ambitni, szczególnie w młodym pokoleniu, ale ambicja to obecnie coś więcej niż wspinanie się po szczeblach kariery, a motywacja talentów niekoniecznie opiera się na awansach (1/4 respondentów go nie potrzebuje). Pracownicy nie chcą utknąć w miejscu, a rosnąca rola sztucznej inteligencji wywarła silny wpływ na potrzebę upskillingu i reskillingu. 72% badanych uważa, że dla ich obecnej i przyszłej pracy szkolenia i rozwój są ważne. Elastyczność w pracy wydaje się być trwałym skutkiem pandemii – dla 4 na 10 pracowników umożliwienie pracy z domu nie podlega negocjacji. Najważniejszym wnioskiem z badania wydaje się być ten, że nie ma jednego uniwersalnego sposobu motywowania. Pracodawcy powinni budować komunikację z pracownikami, aby zrozumieć ich punkt widzenia.

Poza ogólnymi wnioskami raport zawiera wyniki dla poszczególnych państw. W Polsce ambitnie do swojej kariery podchodzi 64% pracowników (56% globalnie). Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym jest istotna dla 94% (93% globalnie). 43% badanych twierdzi, że możliwość pracy z domu nie podlega dla nich negocjacji

(39% globalnie). 44% respondentów twierdzi, że pracodawca pomaga im rozwijać umiejętności przyszłości (52% globalnie), 36% nie przyjęłoby pracy, która nie oferowałaby możliwości nauki i rozwoju umiejętności przyszłości (36% globalnie).

Źródło: [Randstad](#), 6.02.2024, link do raportu globalnego: [Rethinking ambition. Workmonitor: the Voice of talent 2024](#), link do polskiej edycji: [Ambicje zdefiniowane na nowo. Workmonitor: głos pracowników 2024](#).

2024 Human Capital Trends. What will it take for organizations—and humans—to thrive in a boundaryless world?

Z dwunastej edycji przeprowadzonego przez Deloitte badania, w którym wzięło udział 14 tys. liderów działów HR z 95 krajów, w tym z Polski, wynika że im bardziej praca staje się pozbawiona granic, tym ważniejsze stają się unikalne ludzkie zdolności – takie jak empatia i ciekawość. Raport Global Human Capital Trends 2024 zaprasza do wyobrażenia sobie świata, w którym zaufanie między pracownikami a ich pracodawcami stanie się walutą pracy, pracownicy otrzymają możliwość rozwijania swoich unikalnych zdolności oraz przekonają się, że ich organizacja robi zauważalne postępy w osiągnięciu celów zrównoważonego rozwoju swoich pracowników. W tym świecie pracodawca zapewni im bezpieczne przestrzenie do eksperymentowania, a praktyki i kultura w organizacji będą współtworzone przez samych pracowników, a nie narzucane z góry. Siedem trendów wskazanych przez firmę Deloitte to:

- Zrównoważony rozwój pracowników (tworzenie wartości dla pracownika, a nie czerpanie wartości z pracownika, skupienie perspektywy organizacji na idei zrównoważonego rozwoju pracowników);
- Więcej niż produktywność (nowe podejścia mogą i powinny postrzegać pracownika jako istotę ludzką, z perspektywą pełną niuansów na to, co dany pracownik wnosi do organizacji. Tradycyjne wskaźniki produktywności okazują się coraz mniej skuteczne i organizacje muszą wypracować nowe kryteria);
- Paradoks przejrzystości (postęp technologiczny może sprawić, że prawie wszystko w organizacji stanie się przejrzyste dla prawie każdego. Taka sytuacja jest kusząca dla liderów, ale ta nowa przejrzystość danych może stać się zarówno kopalnią złota, jak i polem minowym);
- Deficyt wyobraźni (przełom technologiczny wyprzedza zdolność wielu organizacji i pracowników do wyobrażania sobie nowych sposobów pracy, które pozwolą w pełni wykorzystać zarówno możliwości ludzi, jak i technologię. wiele organizacji może wkrótce stanąć w obliczu deficytu wyobraźni. Aby tego uniknąć, organizacje będą musiały wspierać w sposób wymierny ludzkie zdolności, takie jak ciekawość, empatia i kreatywność, a także powinny dać pracownikom i zespołom autonomię w wykorzystywaniu ich do kształtowania rodzajów wykonywanej pracy);
- Cyfrowy plac zabaw („cyfrowy plac zabaw” to przykład wykorzystania technologii do zwiększenia ludzkiego potencjału, bezpieczna przestrzeń, która zachęcają do celowej

zabawy i eksploracji. Nie jest pojedynczą przestrzenią ani wirtualną platformą. Jest to raczej sposób myślenia i podejście, w którym technologie są dobierane świadomie, a możliwości ich wykorzystania są demokratyzowane, dając pracownikom możliwość i bezpieczeństwo psychologiczne do eksperymentowania, współpracy i odkrywania wielu możliwych wariantów przyszłości opartej na nowych technologiach);

- Mikrokultury w miejscu pracy (Zgodnie z przyjętym sposobem myślenia kultura korporacyjna powinna być uniwersalna — stała i jednolita, która zapewnia, że wszyscy pracują w ten sam sposób. W rzeczywistości organizacje zazwyczaj składają się z różnorodnego zestawu mikro kultur. Kluczem do wykorzystania potęgi mikro kultur jest zachęcanie do autonomii różnych grup roboczych, zapewnienie im zasobów potrzebnych do ustanowienia własnych sposobów pracy (przy jednoczesnym zachowaniu zgodności z wymogami regulacyjnymi) oraz ukierunkowanie tych lokalnych mieszanek kultury i strategii biznesowej na te same szerokie, proste zasady przewodnie organizacji);
- HR bez granic (współtworzony przez wszystkich i zintegrowany z ludźmi, biznesem i społecznością, której służy. HR bez granic może rozwijać wiedzę specjalistyczną dotyczącą pracowników i wplatać ją w tkanę biznesową, tworząc multidyscyplinarne rozwiązania coraz bardziej złożonych problemów).

Źródło: [Deloitte](#), luty 2024. [Link do Raportu](#).

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
01/2023	5,5%
02/2023	5,6%
03/2023	5,4%
04/2023	5,3%
05/2023	5,1%
06/2023	5,1%
07/2023	5,0%
08/2023	5,0%
09/2023	5,0%
10/2023	5,0%
11/2023	5,0%
12/2023	5,1%
01/2024	5,4%

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 styczeń 2023 – styczeń 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
01/2023	857,6
02/2023	864,8
03/2023	846,9
04/2022	821,9
05/2023	802,3
06/2023	783,5
07/2023	782,4
08/2023	782,5
09/2023	776,0
10/2023	770,4
11/2023	773,4
12/2023	788,2
01/2024	837,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
01/2023	458,3	399,3
02/2023	460,1	404,7
03/2023	449,4	397,4
04/2023	437,1	384,8
05/2023	427,2	375,1
06/2023	418,7	364,8
07/2023	421,3	361,2
08/2023	423,5	359,0
09/2023	416,1	359,9
10/2023	411,9	358,5
11/2023	410,7	362,7
12/2023	414,9	373,3
01/2024	437,6	399,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

* Dane za styczeń r. za MRPiPS.

[<powrót>](#)

Wykres 4. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie styczeń 2023 – styczeń 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
01/2023	6530,1
02/2023	6526,3
03/2023	6516,8
04/2022	6524,3
05/2023	6517,7
06/2023	6512,8
07/2023	6513,7
08/2023	6502,1
09/2023	6496,1
10/2023	6494,1
11/2023	6494,0
12/2023	6495,3
01/2024	6515,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 5. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie styczeń 2023 – styczeń 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
01/2023	6883,96
02/2023	7065,56
03/2023	7508,34
04/2023	7430,65
05/2023	7181,67
06/2023	7335,20
07/2023	7485,12
08/2023	7368,97
09/2023	7379,88
10/2023	7544,98
11/2023	7670,19
12/2023	8032,96
01/2024	7768,35

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 6. Stopy bezrobocia dla całej Unii Europejskiej (UE-27), państw strefy euro (UE-20) i Polski w okresie styczeń 2023 r. – styczeń 2024 r.

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

Miesiąc/rok	Polska	UE-27	UE-20
01/2023	2,7%	6,1%	6,6%
02/2023	2,6%	6,0%	6,6%
03/2023	2,7%	6,0%	6,5%
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%	6,5%
08/2023	2,8%	6,0%	6,5%
09/2023	2,9%	6,0%	6,5%
10/2023	3,0%	6,1%	6,5%
11/2023	3,0%	6,0%	6,5%
12/2023	3,0%	6,0%	6,5%
01/2024	2,9%	6,0%	6,4%

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

<powrót>

Wykres 7. Stopy bezrobocia w państwach Unii Europejskiej, UE-20 i UE-27 w styczniu 2024 r.

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

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

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[<powrót>](#)

Wykres 8. Stopy bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych państwach* UE-27 i dla UE-20 i UE-27 w styczniu 2024 r.

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

Obszar	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,7%
Malta	7,8%
Czechy	8,1%
Holandia	8,2%
Austria	10,4%
Dania	11,3%
Irlandia	12,1%
Polska	12,2%
Łotwa	13,8%
Węgry	14,3%
UE-20	14,5%
UE-27	14,9%
Bułgaria	15,8%
Litwa	16,6%
Finlandia	17,0%
Francja	17,3%
Estonia	18,1%
Słowacja	19,0%
Luksemburg	20,0%
Włochy	21,8%
Grecja	22,9%
Portugalia	23,3%
Szwecja	23,3%
Hiszpania	28,6%

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

[**<powrót>**](#)

Wykres 9. Stopy bezrobocia wśród kobiet w UE-27, UE-20 i poszczególnych państwach Unii Europejskiej w styczniu 2024 r.

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

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

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[<powrót>](#)

Wykres 10. Stopy bezrobocia wśród mężczyzn w poszczególnych państwach UE, UE-20 i UE-27 w styczniu 2024 r.

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

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

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

<powrót>