

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Maj 2024



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



O Raporcie

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i europejskiego rynku pracy, które ukazały się w maju 2024 r. Link w tytule grafiki, w słowie Wykres, odsyła do danych przedstawionych na wykresie w formie tabelarycznej.

Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (maj 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 końcu kwietnia 2024 r. wyniosła 5,1%** i była niższa o 0,2 p.p. zarówno w porównaniu z poprzednim miesiącem, jak i rok do roku.
- **W końcu kwietnia 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 797,1 tys. bezrobotnych**, tj. o 25,1 tys. (3,1%) osób mniej niż miesiąc wcześniej oraz o 24,8 tys. (3,0%) mniej niż w tym samym okresie rok wcześniej.
- **W kwietniu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 90 tys. ofert pracy (wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej)¹**, tj. o 2 tys. (2,3%) więcej niż w marcu 2024 r. i o 8,8 tys. (10,8%) więcej niż rok wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2024 r. wyniosło 6 499,4 tys. osób** i było nieznacznie niższe niż miesiąc wcześniej (o 1,8 tys.). Rok do roku spadło o 24,9 tys. (0,4%).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2024 r. wyniosło 8 271,99 zł**. Miesiąc do miesiąca spadło o 136,80 zł (1,6%), a rok do roku wzrosło o 841,34 zł (11,3%).
- Według danych Eurostatu² **stopa bezrobocia dla państw członkowskich UE-27 w marcu 2024 r. wyniosła 6,0%**, a dla strefy euro (UE-20) – **6,4%**. W tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce nieznacznie wzrosła – do 3%** (+0,1 p.p. m/m, +0,3 p.p. r/r) i był to drugi najlepszy wynik w unijnym rankingu (za Czechami).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

¹ Oferta pracy (wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej) – zgłoszenie przez pracodawcę do powiatowego urzędu pracy: a) co najmniej jednego wolnego miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, b) miejsca aktywizacji zawodowej, przyjętego do realizacji, takiego jak staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, praca społecznie użyteczna. Za: *Biuletyn statystyczny*, GUS.

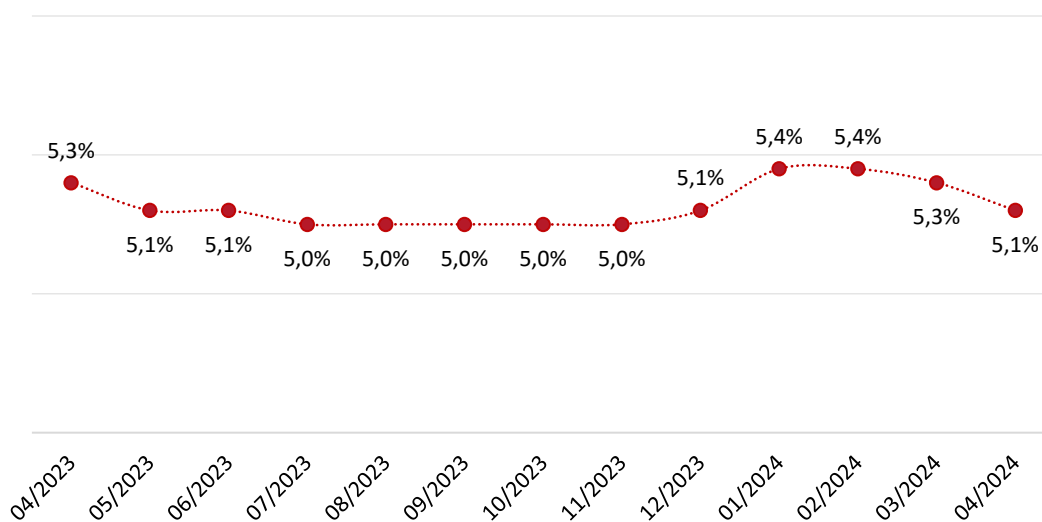
² Dane wg badania Eurostatu - Labour Force Survey (LFS), które realizowane jest przez GUS jako Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Rozbieżność pomiędzy poziomem bezrobocia LFS/BAEL a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego (prezentowanymi także na stronie GUS) wynika z odmiennej 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 kwietniu 2024 r. wyniosła **5,1%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2024 r. wyniosła 5,1%. Zarówno miesiąc do miesiąca, jak i rok do roku była niższa o 0,2 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dana za kwiecień 2024, data dostępu 27.05.2024.

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

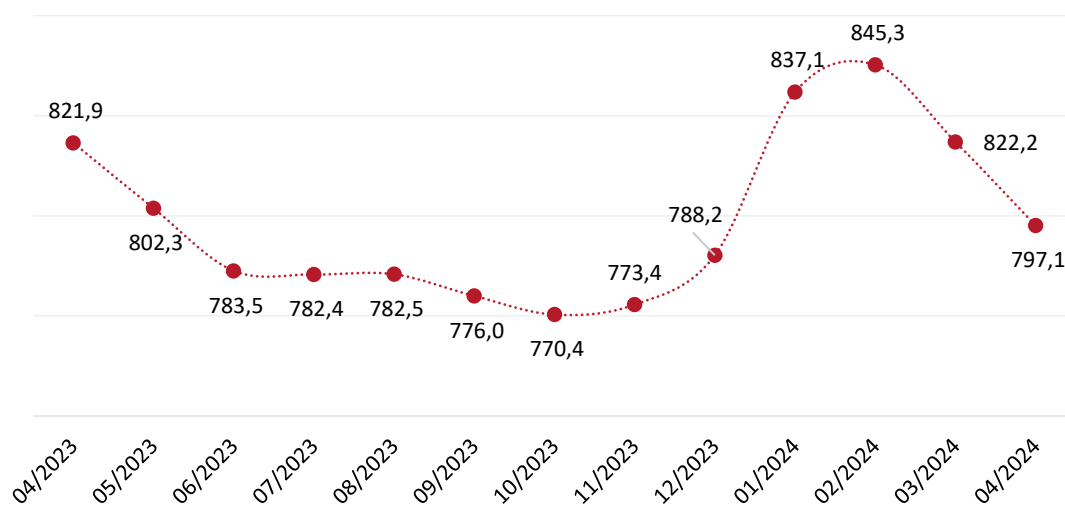
W końcu kwietnia 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 797,1 tys. bezrobotnych, tj. o 25,1 tys. (3,1%) osób mniej niż miesiąc wcześniej oraz o 24,8 tys. (3,0%) mniej niż w marcu 2023 r. (Wykres 2). Najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (111,9 tys.), a najmniej – w lubuskim (15,9 tys.). Liczby zarejestrowanych bezrobotnych według województw, kryterium płci i wieku przedstawiono w Tabeli 2 (strona 6).

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

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

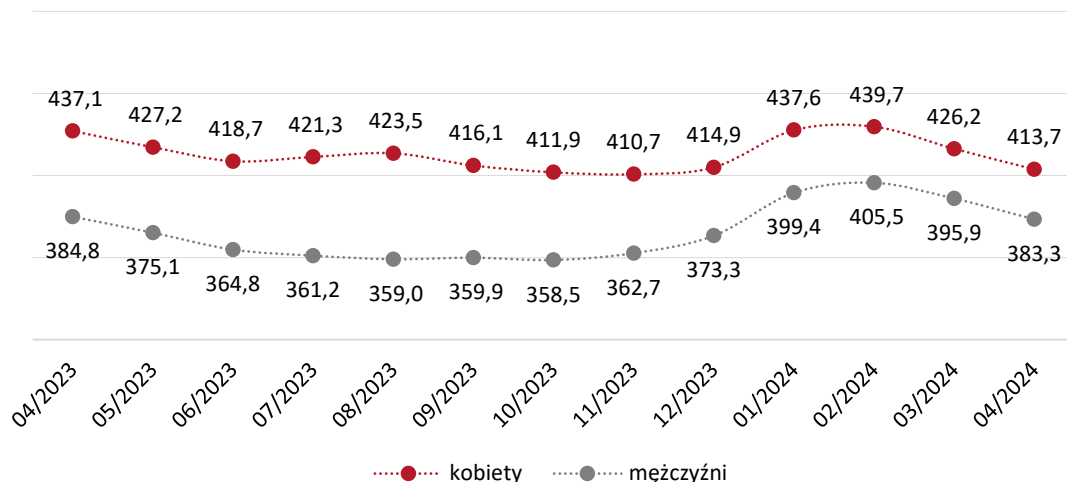
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane na koniec kwietnia 2024.

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



Źródło: tablica Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w latach 1990-2024, data dostępu 27.05.2024.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (bdl.stat.gov.pl). Data dostępu 6.06.2024.

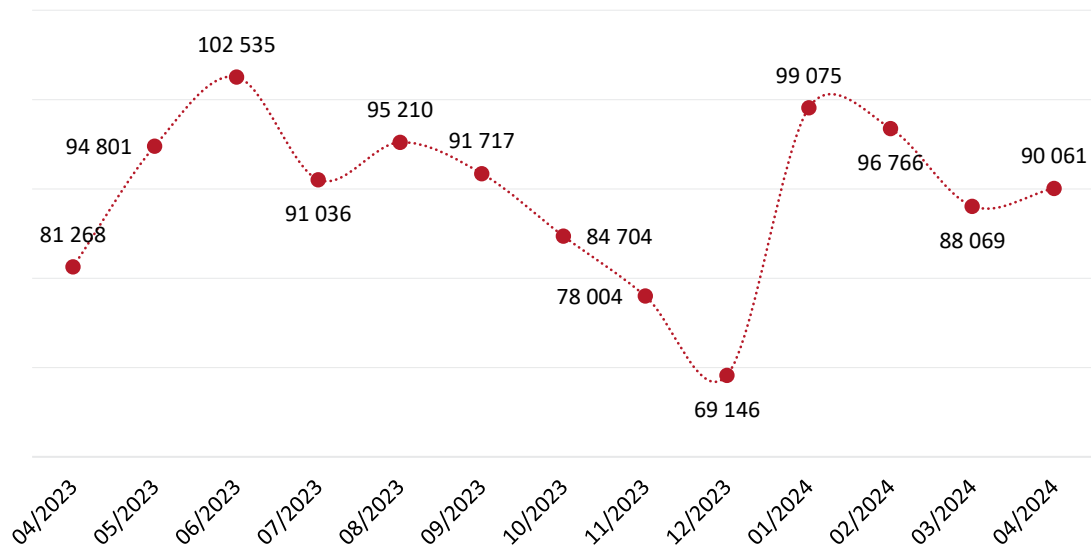
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w kwietniu 2024 r. w układzie regionalnym

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym kobiety w wieku 18-24 lata	w tym kobiety w wieku 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym mężczyźni w wieku 18-24 lata	w tym mężczyźni w wieku 55 lat i więcej
dolnośląskie	55 622	28 490	3 240	2 772	27 132	2 410	7 186
kujawsko-pomorskie	54 474	30 940	4 295	2 669	23 534	3 011	5 217
lubelskie	56 916	27 796	4 104	2 245	29 120	4 221	5 924
lubuskie	15 917	8 479	1 020	780	7 438	758	1 880
łódzkie	54 207	27 080	2 943	2 949	27 127	2 740	6 764
małopolskie	62 513	33 193	4 592	3 068	29 320	4 481	6 780
mazowieckie	111 867	54 391	6 095	5 223	57 476	6 240	13 300
opolskie	19 786	10 621	1 244	1 073	9 165	891	2 847
podkarpackie	66 247	33 663	4 316	3 066	32 584	4 604	7 061
podlaskie	30 592	13 323	1 639	1 295	17 269	2 051	3 925
pomorskie	44 514	26 124	3 680	2 199	18 390	2 450	4 377
śląskie	64 973	34 198	4 057	3 385	30 775	3 237	7 436
świętokrzyskie	32 500	16 039	2 106	1 499	16 461	2 097	3 637
warmińsko-mazurskie	38 420	20 133	2 833	1 957	18 287	2 125	4 698
wielkopolskie	48 283	27 744	4 182	2 383	20 539	2 965	4 825
zachodniopomorskie	40 234	21 512	2 537	2 075	18 722	1 923	5 026
Polska	797 065	413 726	52 883	38 638	383 339	46 204	90 883

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (bdl.stat.gov.pl), data dostępu 6.06.2024.

W kwietniu 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 90 tys. ofert pracy, tj. o blisko 2 tys. (2,3%) więcej niż w marcu 2024 r. i o 8,8 tys. (10,8%) więcej niż rok wcześniej.

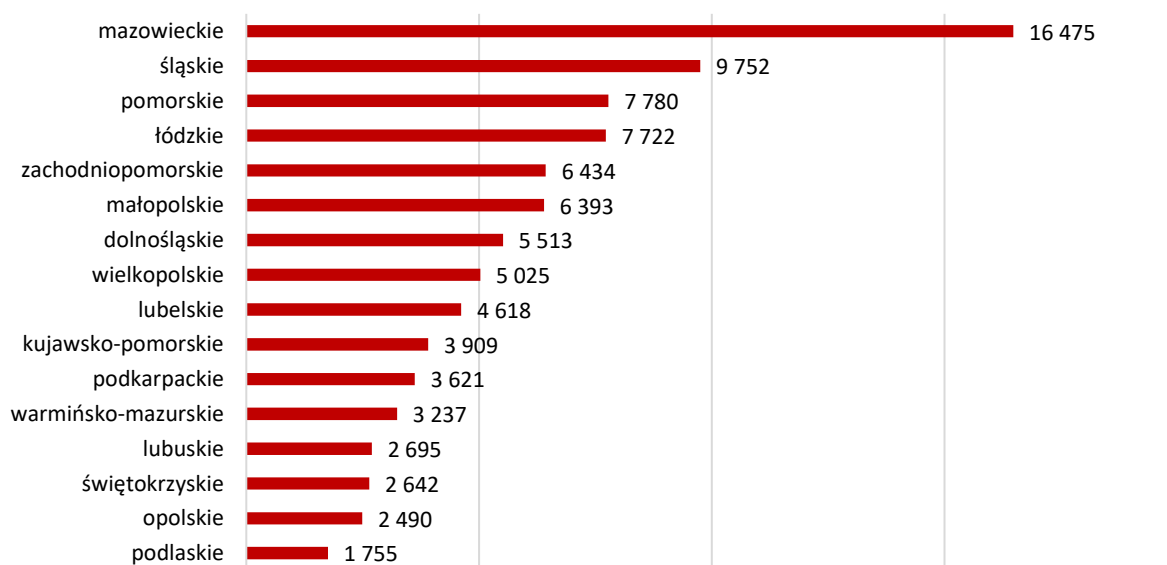
Wykres 4. Liczba ofert pracy zgłoszonych w ciągu miesiąca w okresie kwiecień 2023 r. – kwiecień 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (bdl.stat.gov.pl), data dostępu 6.06.2024.

W kwietniu 2024 r. najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono kolejny raz w województwach mazowieckim, śląskim i pomorskim, a najmniej – w podlaskim, opolskim i świętokrzyskim.

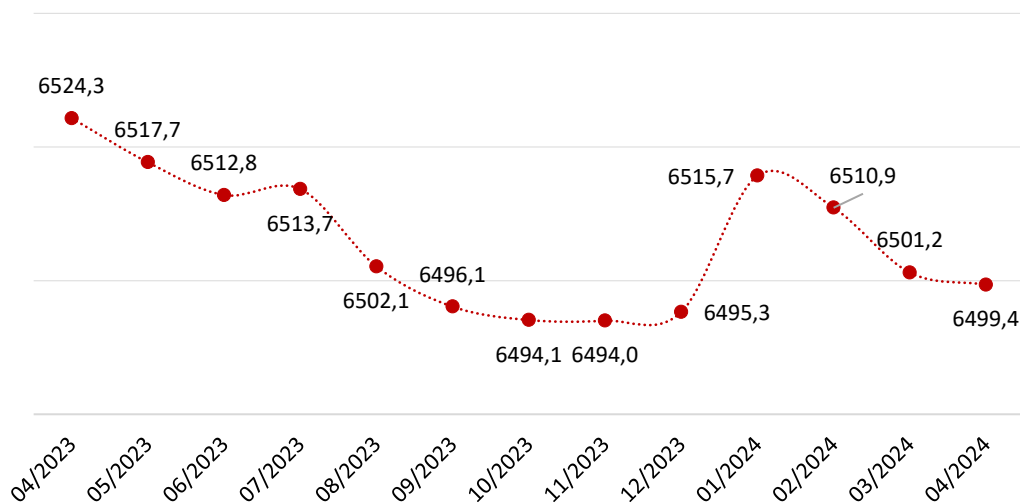
Wykres 5. Liczba ofert pracy zgłoszonych do urzędów pracy w kwietniu 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 6.06.2024.

Według GUS przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2024 r. wyniosło 6 499,4 tys. osób i było nieznacznie niższe niż miesiąc wcześniej (o 1,8 tys.). Rok do roku spadło o 24,9 tys. (0,4%).

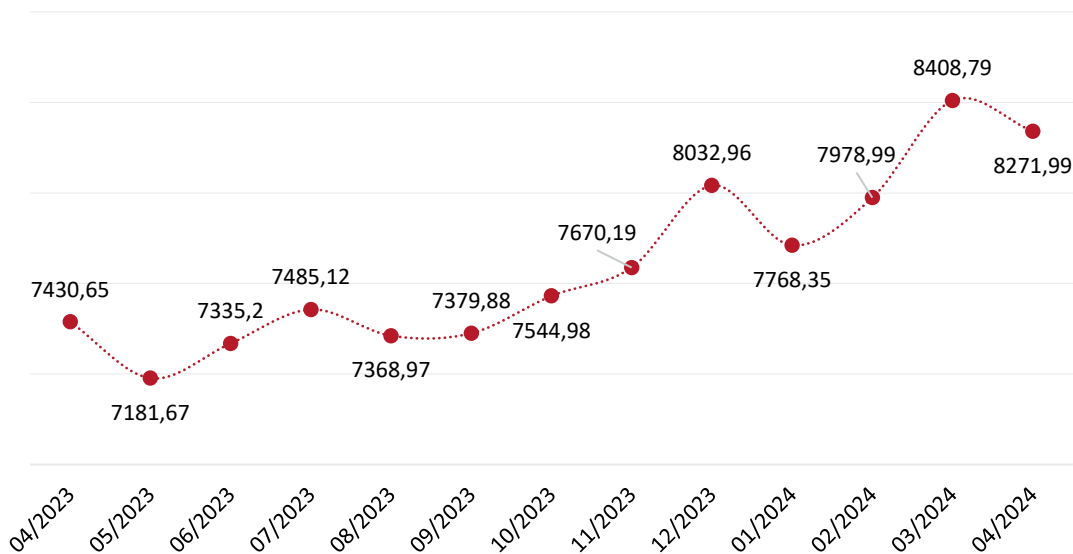
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie kwiecień 2023 r. – kwiecień 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS; dana za kwiecień 2024, data publikacji 22.05.2024.

Według danych GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2024 r. wyniosło 8 271,99 zł i było niższe niż miesiąc wcześniej o 1,6% (136,80 zł). W ujęciu rocznym wzrosło o 11,3% (841,34 zł).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dana za kwiecień 2024, data publikacji 22.05.2024.

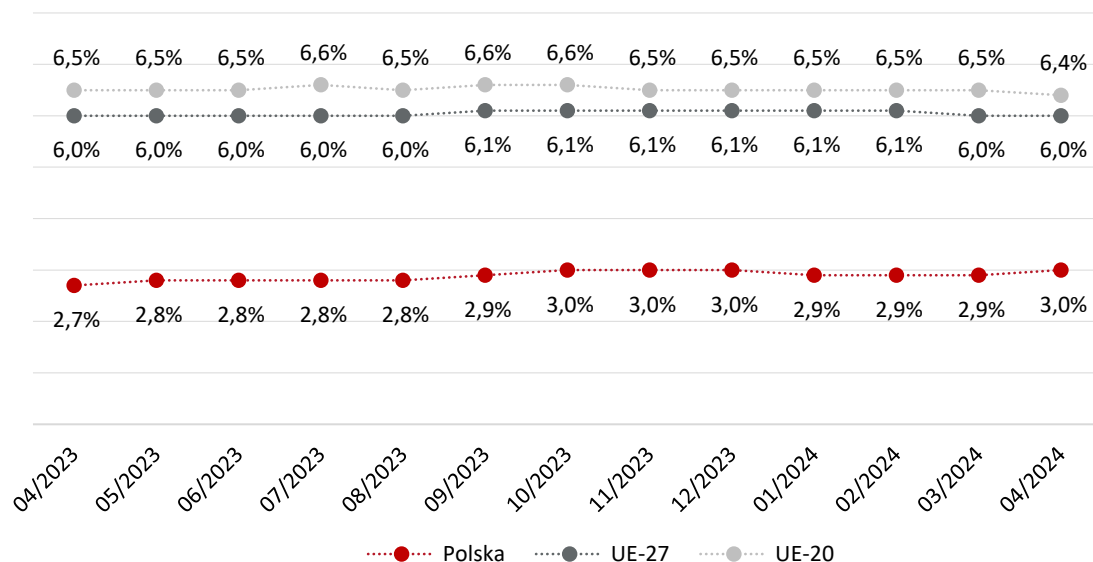
Europejski rynek pracy

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

Według danych unijnego urzędu statystycznego Eurostatu stopa bezrobocia w państwach członkowskich (UE-27) w kwietniu 2024 r. wyniosła 6,0%, co oznacza brak zmiany zarówno w porównaniu z poprzednim miesiącem, jak i rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) w kwietniu 2024 r. wyniosła 6,4%. Zarówno w porównaniu z wynikiem zanotowanym miesiąc wcześniej, jak i rok do roku była niższa o 0,1 p.p.

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

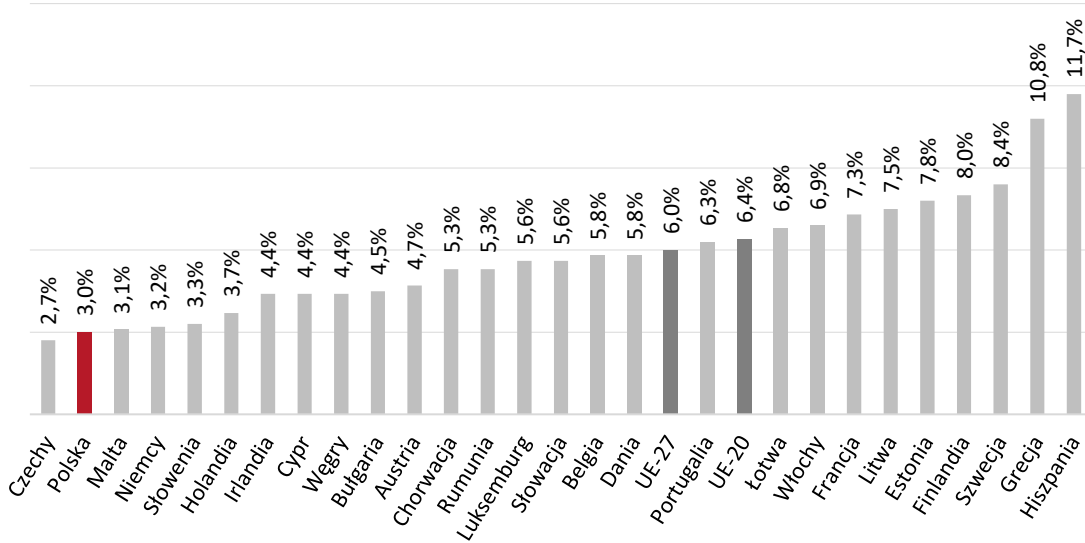


Źródło: Eurostat, data dostępu 31.05.2024. Dane wyrównane sezonowo i zaktualizowane wobec wcześniej publikowanych.

W kwietniu 2024 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia ponownie odnotowano w Hiszpanii (11,7%), Grecji (10,8%) i Szwecji (8,4%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,7%), Polsce (3,0%) i Malcie (3,1%) (Wykres 9).

W tym czasie według Eurostatu w Polsce bez pracy pozostawało 528 tys. osób – o 5 tys. więcej niż w marcu 2024 r. Rok wcześniej, w kwietniu 2023 r., takich osób było o 42 tys. mniej (486 tys.). Dane dotyczą osób w wieku 15-74 lat, aktywnie poszukujących zatrudnienia i gotowych podjąć pracę w ciągu najbliższych dwóch tygodni.

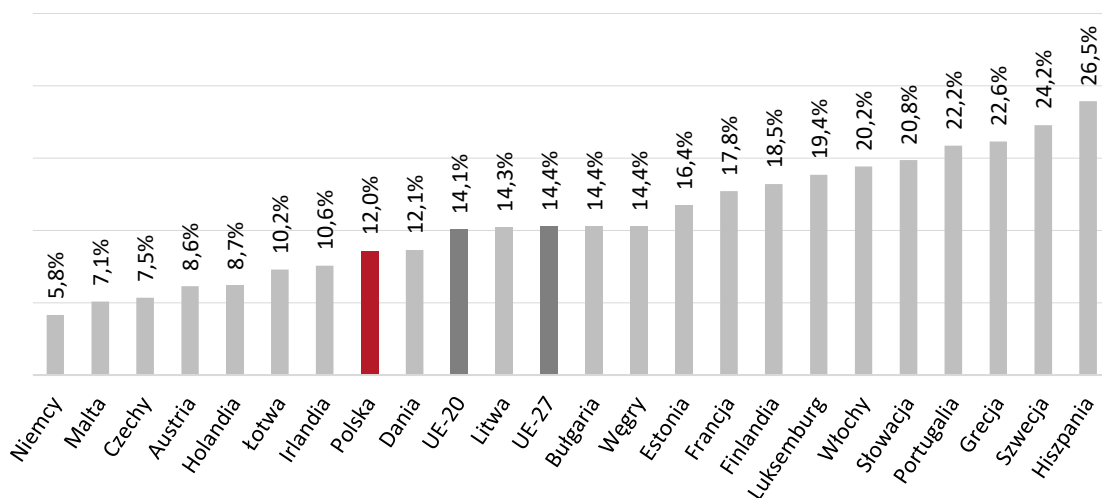
Wykres 9. Stopa bezrobocia w Unii Europejskiej (UE-27), strefie euro (UE-20) i poszczególnych państwach Unii Europejskiej w kwietniu 2024 r.



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

W kwietniu 2024 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,4% w UE (spadek o 0,3 p.p. m/m i wzrost o 0,4 p.p. r/r) oraz 14,1% w strefie euro (spadek o 0,2 p.p. m/m i wzrost o 0,1 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano ponownie w Niemczech (5,8%), Malcie (7,1%) i w Czechach (7,5%), a najwyższe – w Hiszpanii (26,5%), Szwecji (24,2%) i Grecji (22,6%). Polska z wynikiem 12,0% (wzrost o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,6 p.p. r/r) znalazła się ponownie na 8. miejscu wśród państw Unii.

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



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

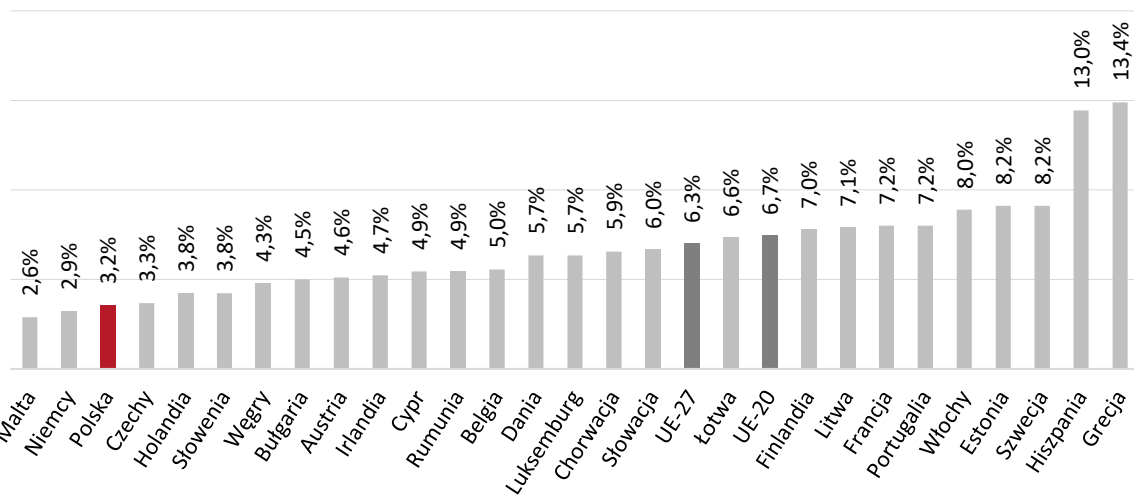
Źródło: Eurostat, dostęp 6.06.2024. Dane wyrównane sezonowo.

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

W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,7% (spadek o 0,2 p.p. zarówno m/m, jak i r/r). Bezrobocie wśród mężczyzn wyniosło 6,1% (bz. m/m; spadek o 0,1 p.p. r/r).

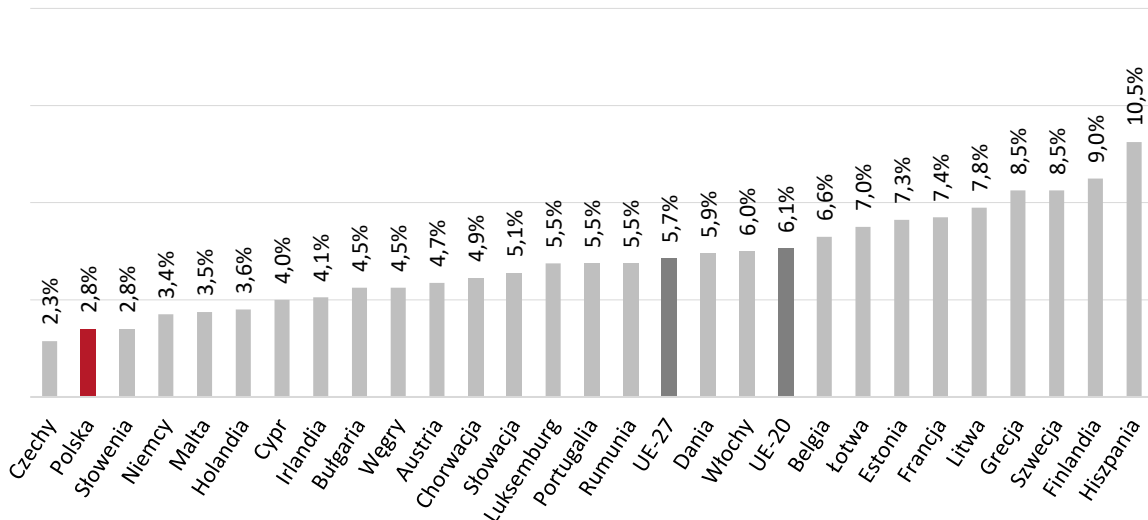
Polska ze wskaźnikiem bezrobocia 3,2% dla kobiet i 2,8% dla mężczyzn zajmuje odpowiednio trzecie i drugie miejsce w zestawieniu krajów unijnych.

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



Źródło: Eurostat, data dostęp: 6.06.2024. Dane wyrównane sezonowo.

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



Źródło: Eurostat, data dostępu: 6.06.2024. Dane wyrównane sezonowo.

Przegląd publikacji

Rynek pracy w Polsce

Oferty pracy w Polsce Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy (Kwiecień 2024), edycja XLVIII

Badanie opisane w omawianym raporcie zostało przeprowadzone wśród realnych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach w kwietniu 2024 r. Dane zbierane były przy wykorzystaniu narzędzia automatycznego monitoringu ofert pracy, opracowanego przez firmę Element. Analizy ilościowej treści ofert dokonano w oparciu o losową próbę 1000 nowych ofert opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

W kwietniu 2024 r. pracodawcy na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce opublikowali 266,5 tys. nowych ogłoszeń o pracę. W ujęciu rocznym to spadek o zaledwie 1% (w kwietniu 2023 r. pojawiło się 269,4 tys. ofert). Ostatni raz podobną dynamikę zanotowano w lipcu 2023 r., co daje nadzieję, że trend kurczącej się liczby ofert pracy w Polsce powoli się przelamuje. Warto w tym miejscu przypomnieć, że jesienią 2023 r. spadki sięgały nawet 27%.

Największy wzrost liczby ofert pracy w ujęciu rocznym zanotowano w branży prawniczej (40%), szczególnie poszukiwani są aplikanci radcowscy/adwokacy (+78%). Wzrosło też znacznie zapotrzebowanie na pracowników fizycznych (22%), szczególnie kierowców (+33%). Natomiast spadki dynamiki ofert zanotowano wśród ogłoszeń skierowanych do pracowników IT (-29% r/r), pracowników HR (-11% r/r) oraz dla finansistów (-10% r/r), choć oczywiście w każdej z tych grup są zawody, na które zapotrzebowanie wciąż jest duże np. CIO/dyrektor IT (+400%) czy dyrektor finansowy/CFO (+67%).

Generalnie od wiosny 2023 r. średnia liczba benefitów w ofertach, np. kart sportowych, prywatnej opieki medycznej czy ubezpieczenia, utrzymuje się na wysokim poziomie, lecz w kwietniu 2024 r. pracodawcy zaoferowali ich najwięcej w historii badania – średnio 6,9 zachęt na jedną ofertę. Niezmiennie najczęściej oferowane były szkolenia, pakiet medyczny i karta sportowa, a także wysokie wynagrodzenie czy elastyczny czas pracy.

Na jedno ogłoszenie przypadało około 5,5 wymagań stawianych kandydatom przez pracodawców (wzrost o 0,1 p.p. m/m, powrót do poziomu z lutego 2024 r.). Najczęściej było to odpowiednie doświadczenie (72%, spadek o 3 p.p. m/m), wykształcenie (43%, wzrost o 2 p.p. m/m) oraz dyspozycyjność (31%, spadek o 5 p.p. m/m). Znajomości języka obcego wymagało 30% pracodawców (wobec 33% w poprzednim miesiącu).

Źródło: grantthornton.pl, data publikacji 20.05.2024; link do raportu [Oferty pracy w Polsce \(Kwiecień 2024\)](#).

Młodzi nie czują się przygotowani do wejścia na rynek pracy. Badanie Pracuj.pl

Artykuł podsumowuje wyniki badania „Pokolenie Z w pracy” przeprowadzonego w marcu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar wykonano metodą CAWI na próbie 721 Polaków w wieku 18–34 lata. Struktura próby była kontrolowana biorąc pod uwagę płeć, wiek i wielkość miejscowości zamieszkania respondentów.

Najważniejsze informacje:

- 64% przedstawicieli pokolenia Z uważa, że na rynku maleje rola formalnego wykształcenia, a rośnie praktycznych umiejętności.
- Tylko 35% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że szkoły zawodowe i technika w Polsce skutecznie dostarczają wiedzy przydatnej na rynku pracy. W kontekście liceów, zaledwie 16% respondentów wskazało, że dostarczają one jakiegokolwiek wiedzy przydatnej na rynku pracy. Nie najlepiej wyglądają także wyniki dotyczące uczelni – tylko 23% młodych badanych zgadza się z tym, że oferują one odpowiednie przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Jednocześnie 24% badanych wskazuje, że wykształcenie wyższe jest konieczne do osiągnięcia sukcesu zawodowego.
- 35% respondentów w wieku 18-24 lata deklaruje, że czuje się odpowiednio przygotowanych do wejścia na rynek pracy. Takie deklaracje mogą odzwierciedlać wspomniane już luki w edukacji lub brak doświadczenia praktycznego.
- Mniej niż połowa badanych uważa, że ma dużą wiedzę na temat narzędzi do poszukiwania pracy.
- Aż 66% respondentów należących do najmłodszej badanej grupy wiekowej (18-24 lata) deklaruje, że ich aspiracje zawodowe są mocno związane z osobistymi pasjami i hobby. Taka tendencja wskazuje na rosnącą wagę realizacji osobistych zainteresowań w kontekście zawodowym i oznacza, że dla osób wchodzących właśnie na rynek pracy, kluczowa będzie nie tylko stabilność finansowa, ale także możliwość spełnienia się w tym co robią.

Źródło: media.pracuj.pl, data publikacji 9 maja 2024 r., [link do materiału](#) (do pobrania w formie docx i pdf).

Początki kariery generacji Z i silver – czym się różnią? Badanie Pracuj.pl

Artykuł podsumowuje wyniki badania „Początki kariery kiedyś i dziś” przeprowadzonego w marcu 2024 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar metodą CAWI wykonano na próbie 2059 Polaków w wieku 18–65 lata. Struktura próby była kontrolowana pod względem płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania. Celem badania było przede wszystkim poznanie zapatrywań młodego pokolenia na pracę i karierę.

Najważniejsze informacje:

- Pokolenia, które obecnie wkraczają w życie zawodowe, wykazują znacząco inną postawę wobec zatrudnienia niż ich poprzednicy. Zamiast długoletniej lojalności wobec jednego pracodawcy, pokolenie Z coraz częściej poszukuje różnorodności i elastyczności, co skłania ich do częstszych zmian miejsca pracy;
- Badanie pierwszych wyborów zawodowych różnych pokoleń wskazuje, że najstarsi respondenci zaczęli swoją karierę w bardziej formalnych środowiskach pracy. Największy odsetek z tej grupy badanych (26% vs. 8% w pokoleniu Z) wskazał jako pierwszą pracę zajęcie związane z administracją biurową. Najczęściej wybieraną wśród ludzi z pokolenia Z odpowiedzią (21%) jest praca w sektorze gastronomii.
- 46% przedstawicieli najstarszej grupy wiekowej spędziło w swojej pierwszej pracy więcej niż 5 lat. W grupie najmłodszych badanych 32% twierdzi, że w swojej pierwszej pracy spędzili 1-3 miesiące.
- Badani zapytani o to, w ilu miejscach pracowali dotychczas, najczęściej wskazują 3 do 5 miejsc, z tym że wśród najmłodszej badanej grupy, czyli osób z przedziału wiekowego 18-24 lata, taka odpowiedź pada już wśród 41% badanych. Wśród przedstawicieli pokolenia silver, którzy obecnie są najdłużej na rynku, również najczęstszą odpowiedzią (dla 47% badanych) jest 3-5 miejsc.
- Młodsze pokolenia wchodzi na rynek pracy wcześniej niż ich starsi koledzy. Ta zmiana może wynikać z większej dostępności dorywczych i sezonowych prac dla młodzieży, ale także z pewnego przesunięcia kulturowego, w ramach którego nacisk na wybór konkretnej ścieżki kariery już na jej początku jest znacznie mniejszy dziś, niż miało to miejsce w przyszłości.

Źródło: media.pracuj.pl, data publikacji 22.05.2024, [link do materiału](#) (do pobrania w formie pdf i docx).

Pokolenie Z a zielone umiejętności

Raport „Pokolenie Z a zielone umiejętności” został przygotowany dla Polskiej Zielonej Sieci w oparciu o następujące źródła:

- desk research na temat rynku pracy, zielonych zawodów oraz umiejętności;
- badanie opinii wśród osób urodzonych w latach 1995-2006 na temat wartości i oczekiwań wobec pracy zawodowej oraz podejścia do ekologii i zrównoważonego rozwoju. Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI, w skali ogólnokrajowej w okresie od 28 kwietnia 2024 r. do 5 maja 2024 r., na próbie 228 osób;
- zogniskowany wywiad grupowy (fokusowy) w sprawie projektu badawczego *Zielone umiejętności na rynku pracy. Perspektywa pokolenia Z, czyli osób urodzonych po 1995 roku*;
- wywiady pogłębione z ekspertami w dziedzinie zielonych umiejętności.

Chociaż wiele młodych osób deklaruje, że kwestie klimatyczne i środowiskowe są dla nich ważne, to niestety aż 73% ankietowanych nie wiedziało, czym są zielone umiejętności i jak je rozwijać. Prawdopodobnie wynika to z trudności terminologicznych.

Chociaż osoby z pokolenia Z nie potrafią jednoznacznie zdefiniować zielonych umiejętności, ani tym bardziej wyobrazić sobie, w jaki sposób mogłyby rozwijać takie kompetencje, są otwarte na kompleksowe programy rozwojowe. Aż 79% zadeklarowało chęć skorzystania ze szkoleń zawodowych w zakresie upskillingu. Natomiast ponad połowa ankietowanych (54%) zgodziłaby się nawet na zmianę stanowiska wymagającą przekwalifikowania, gdyby pracodawca zapewnił niezbędne szkolenie w zakresie zielonych umiejętności. Jak widać młodzi ludzie są nastawieni na samorozwój, natomiast oczekują od pracodawcy przejęcia inicjatywy w kwestiach merytorycznych. Zdecydowana większość Zetek (60%) oczekuje od pracodawcy, że to on podejmie decyzję, które umiejętności powinny zostać opanowane przez pracownika.

W raporcie przedstawiono także rekomendacje z badania skierowane do szkół, pracodawców i władz centralnych. Z badania wynika m.in., że potrzebna jest nowoczesna edukacja zawodowa, pozwalająca na przygotowanie młodych ludzi do efektywnego nabywania wiedzy i umiejętności niezbędnych do wejścia na rynek pracy i efektywnego odgrywania ról zawodowych. Konieczne jest również tworzenie partnerstw pomiędzy szkołami zawodowymi (uczelniami) a przedsiębiorcami – współpraca tego rodzaju pozwoli na wymianę informacji i doświadczeń pomiędzy placówką oświaty a firmą, przyspieszy podniesienie kwalifikacji potencjalnych pracowników oraz zastosowanie nabytych kwalifikacji w praktyce.

Źródło: zielonasiec.pl, 21.05.2024 link do raportu [Pokolenie Z a zielone kompetencje](#).

Od kompetencji przemysłowych do technologicznych. Jak Europa Środkowa może wygrać swoją przyszłość w erze AI

Raport został przygotowany przez Spotdata, centrum analiz „Pulsu Biznesu”, oraz Instytut Badań Strukturalnych (IBS). Jego autorzy zwracają uwagę, że dzięki edukacji Polska uniknęła pułapki specjalizacji, która w przeszłości blokowała rozwój wielu rynków wschodzących. Polega ona na tym, że kraj specjalizujący się w produkcji nisko zaawansowanej nie ma bodźców finansowych do przejścia na wyższy poziom wiedzy i później rozwoju. Obecnie nowe technologie cyfrowe otwierają nowy rozdział w historii gospodarczej świata i na pewno będą miały ogromny wpływ na rozwój gospodarczy Polski i regionu. Autorzy raportu stawiają tezę, że do tej nowej rewolucji nie jesteśmy już tak dobrze przygotowani jak do poprzedniej. Polacy mają dobry fundament w postaci wysokich kompetencji ogólnych, wyższych niż w przypadku wielu krajów rozwiniętych, z których losem często się porównujemy (np. Włochy, Hiszpania, Portugalia). Ale mamy za słabe kompetencje cyfrowe i brakuje nam instytucji sprzyjających ich rozwojowi. Tradycyjny system edukacji tego nie zapewni, także z powodu malejącej liczby absolwentów będącej wynikiem niżu demograficznego.

Dzięki sztucznej inteligencji Polska może zniwelować braki na rynku pracy wywołane recesją demograficzną i podtrzymać szybkie tempo doganiania Zachodu. Wykorzystanie AI do uzupełnienia luk na rynku pracy wymaga jednak nowego podejścia do edukacji w Polsce. Kompetencje cyfrowe różnią się tym od podstawowych, że wymagają ciągłej aktualizacji. Stąd potrzeba znacznego wzmocnienia edukacji ustawicznej, skierowanej do osób dorosłych. Pod tym względem Polska jest w tyle wobec Europy – mniej niż jedna czwarta pracowników korzysta ze szkoleń podnoszących kompetencje. W ocenie autorów raportu polityka publiczna jest skoncentrowana głównie na wspieraniu pod tym względem osób bezrobotnych, a nie aktualizacji kompetencji pracowników.

Wzorując się na innych krajach europejskich, należałoby w Polsce wprowadzić instrumenty wsparcia edukacji ustawicznej – indywidualne konta szkoleniowe oraz urlopy szkoleniowe. Oba programy miałyby stanowić istotny bodziec finansowy dla pracowników do podejmowania kształcenia w zakresie umiejętności ogólnych, wykraczających poza specyficzną wiedzę wymaganą na poziomie firmy. Na pierwszym etapie koszt tego typu programów zamykałby się poniżej 0,5% PKB. Ta zmiana nie przyniesie rewolucji, ale otworzy drzwi do nowego rodzaju kształcenia, które powinno w dłuższym okresie stanowić odpowiedź na wymagania epoki AI. Polskie społeczeństwo, podobnie jak społeczeństwa innych krajów regionu, wyraźnie pokazało w ostatnich 30 latach, że potrafi reagować na bodźce i elastycznie dostosowywać się do wymogów zmian technologicznych.

Ciekawe liczby:

1,9 mln – o tyle zmniejszy się w ciągu dekady liczba pracowników w wieku 25–44 lata, czyli tych, którzy są najbardziej elastyczni pod względem adaptacji do nowych technologii i na których skupiały się dotychczas działania rekrutacyjne firm. Recesja demograficzna sprawi, że dopływ nowej wiedzy i kompetencji do gospodarki będzie znacznie wolniejszy niż dotychczas;

0,5 mln – taki będzie według przewidywań IBS niedobór specjalistów w polskiej gospodarce. Są to jednocześnie grupy zawodowe o najwyższej ekspozycji na technologie AI. Jeżeli sztuczna inteligencja będzie komplementarna wobec pracy, jej adaptacja stworzy szansę na uniknięcie negatywnych skutków recesji demograficznej – część potencjału wytwórczego przejmą maszyny;

6 – Takie miejsce od końca listy zajmuje Polska wśród 29 krajów OECD pod względem podstawowych umiejętności cyfrowych ludności. W innych rodzajach kompetencji, takich jak czytanie ze zrozumieniem czy umiejętności matematyczne, osoby dorosłe w Polsce nie odstają od krajów OECD. Jednak kompetencje cyfrowe dorosłych są poniżej poziomu, którego należy się spodziewać, biorąc pod uwagę umiejętności matematyczne lub czytanie ze zrozumieniem. Zdaniem autorów, będzie to główna bariera w adaptacji AI.

Źródło: pb.pl, data publikacji 16.05.2024; link do raportu [Od kompetencji przemysłowych do technologicznych. Jak Europa Środkowa może wygrać swoją przyszłość w erze AI.](#)

GIGbarometr 2024. Barometr elastyczności rynku pracy

Raport podsumowuje drugą edycję badania wskaźnika GIGbarometr – przygotowanego przez GIGLIKE i EY Polska – mierzącego elastyczność rynku pracy (pierwsza edycja: [GIGbarometr 2023. Jak elastyczny jest polski rynek pracy?](#)). Jest także kontynuacją wcześniejszych raportów otwierających dyskusję o zjawisku GIGekonomii i GIGerach (z 2021 r.: [GIG on. Nowy ład na rynku pracy](#) oraz z 2022 r. – [To GIG or not to GIG? GIG well!](#)).

Wskaźnik GIGbarometr to średnia arytmetyczna odpowiedzi na 3 pytania (kategoria Otoczenie: *W jakim stopniu obecna sytuacja gospodarcza sprzyja rozwojowi elastycznego rynku pracy?*; kategoria Firma: *Jaki % kapitału ludzkiego w Twojej firmie stanowią elastyczne formy współpracy (B2B, umowy cywilnoprawne)?*; Kategoria Ludzie: *Jak oceniasz poziom zadowolenia ze współpracy z niezależnymi profesjonalistami (B2B) w Twojej firmie?*) przedstawiona w skali 0–10. Im wyższa wartość wskaźnika, tym bardziej elastyczny rynek pracy w Polsce. W 2023 r. wyniosła 4,5. W 2024 r. urosła do 5,1, co oznacza wzrost elastyczności rynku pracy. Za czynnik najbardziej oddziałujący pozytywnie na tę elastyczność uznano sytuację gospodarczą, czyli stan gospodarki w skali makro (m.in. polityka fiskalna, monetarna, poziom bezrobocia oraz inflacja). Badanie przeprowadzono w marcu 2024 r. na próbie 311 firm, metodą CATI i CAWI. Próba dotyczy przedstawicieli firm reprezentatywnych ze względu na wielkość organizacji. W badaniu brały udział firmy większe niż jednoosobowa działalność gospodarcza. Wywiady telefoniczne (CATI) zrealizowała firma ARC Rynek i Opinia na panelu przedstawicieli firm, wywiady online (CAWI) zrealizowano przez formularz na stronie <http://www.gigbarometr.pl/>. Poniżej główne wątki raportu.

Podejście przedsiębiorców zmienia się na korzyść GIGerów. Warto zwrócić uwagę, że wzrost w tym zakresie generowany jest głównie przez pozytywną ocenę małych organizacji (7,7 vs. 7,2 w 2023 r.), przy czym w średnich firmach utrzymuje się ona na wysokim poziomie (wzrost do 7,6 wobec 7,5 w 2023 r.), natomiast wśród dużych podmiotów odnotowano rok do roku zauważalny spadek (7,0 vs. 7,5 w 2023 r.). Pokazuje to, że współpraca z GIGerami niesie ze sobą nie tylko korzyści, lecz także wyzwania, które są tym większe, im większa jest organizacja.

Wyniki drugiej edycji badania pokazują, że doświadczenia współpracy sprawiły, że stanowiska i oczekiwania firm i gigerów zbliżyły się do siebie. Kluczowe czynniki zidentyfikowane przez firmy w 2024 r., czyli poczucie zadowolenia z sytuacji finansowej, dowolność miejsca, czasu i warunków pracy oraz „bycie sobie szefem”, pokrywają się z wartościami wskazywanymi przez samych GIGerów.

GIGer może być również postrzegany jako lojalny współpracownik w dłuższej perspektywie. Firmy widzą konieczność zapewnienia GIGerom narzędzi, które nie tylko pozwalają na bezpieczne wykonywanie obowiązków, np. poprzez udostępnianie narzędzi do pracy (wzrost z 34% w 2023 r. do aż 49%) czy zapewnianie ubezpieczenia (wzrost z 16% w 2023 r. do 36%), ale też zapewniają świadczenia o charakterze motywacyjnym, jak opieka zdrowotna (wzrost z 22% w 2023 r. do 30%) czy samochód firmowy (wzrost z 28% w 2023 r. do 30%).

W najnowszym badaniu przedstawiciele firm deklarują większą liczbę zawieranych umów B2B. Szczególny wzrost widoczny jest w średnich przedsiębiorstwach (57% vs. 46% w 2023 r.) kosztem mniejszej liczby umów-zleceń. Większe uelastycznienie form współpracy w małych firmach, wzrost zawieranych umów B2B w średnich firmach, coraz większe zadowolenie ze współpracy z niezależnymi profesjonalistami (GIGerami) – to jedne z najbardziej zauważalnych trendów zaobserwowanych w badaniu.

Źródło: ey.com, 22.05.2024; link do raportu [GIGBarometr 2024. Barometr elastyczności rynku pracy](#).

Europejski i globalny rynek pracy

Talent Trends 2024. The Expectation Gap. What OUR exclusive survey insights mean for YOUR hiring and retention strategies in 2024

Raporty „Talent trends” są wszechstronną analizą globalnego rynku pracy. Dane wykorzystane przez autorów w tegorocznej edycji, o ile nie wskazano w raporcie inaczej, pochodzą z ankiety internetowej przeprowadzonej przez PageGroup i UNLIMITED między 26 listopada a 11 grudnia 2023 r. W badaniu wzięło udział blisko 50 000 respondentów z 37 krajów, w tym 530 z Polski.

Druga edycja raportu pokazuje dużą rozbieżność między oczekiwaniami pracowników, a tym co chcą i/lub mogą oferować pracodawcy. Według raportu „Talent Trends 2024” najważniejszym czynnikiem przyciągającym i zatrzymującym pracowników w organizacji jest wynagrodzenie. W Polsce presja płacowa jest szczególnie wysoka – dla 70% polskich pracowników to czynnik decydujący o przyjęciu oferty pracy.

Inne istotne czynniki decydujące o satysfakcji z pracy to: równowaga między życiem zawodowym a prywatnym oraz elastyczność, które w opinii pracowników nie są przywilejem lecz prawem. Kandydaci coraz częściej poszukują autonomii i elastyczności w miejscach zatrudnienia, co stanowi ogromne wyzwanie dla pracodawców, z których wielu chciałoby powrotu pracowników do biur. Blisko połowa (49%) respondentów, którzy obecnie przebywają w biurze częściej niż rok temu, są tam ze względu na zmiany w polityce firmy. 53% z nich aktywnie poszukuje nowej pracy, co sugeruje, że pracownicy będą rozważać inne opcje, jeśli ich oczekiwania dotyczące elastyczności nie zostaną spełnione.

Respondenci wyrażali również obawy dotyczące włączenia społecznego i dyskryminacji oraz sposobu, w jaki firmy tworzą swoją kulturę, która powinna odpowiadać wszystkim. Tylko 26% badanych uważa, że ich miejsce pracy jest inkluzywne, a zaledwie 19% twierdzi, że ich zespół kierowniczy wyższego szczebla jest zróżnicowany. 65% osób, które doświadczyły marginalizacji lub dyskryminacji w miejscu pracy, nigdy nie zgłosiło tych incydentów.

Kolejnym wyzwaniem są technologie oparte na sztucznej inteligencji. Już 3 na 10 pracowników deklaruje, że korzysta w pracy z AI i odsetek ten będzie rósł. Choć pracownicy

zwracają się do kierownictwa o wytyczne dotyczące strategii integracji sztucznej inteligencji, wielu pracodawców nie jest jeszcze w stanie ich zapewnić.

Źródło: magazynrekruter.pl, data publikacji 15 maja 2024 r. Wersja pokazująca jak te trendy kształtują się w Polsce do pobrania na stronie <https://www.michaelpage.pl/en/talent-trends>. Global Talent Trends Report do pobrania na <https://www.michaelpage.com/talent-trends/thank-you-global>.

Women Leaders in Tech Are Paving the Way in GenAI

Aby ustalić, czy istnieją różnice między płciami w przyjmowaniu GenAI, a jeśli tak, to jakie są ich przyczyny i jak je zniwelować, firma Boston Consulting Group przeprowadziła globalną ankietę wśród ponad 6500 kobiet i mężczyzn zatrudnionych w firmach technologicznych na różnych stanowiskach i z różnym stażem pracy. Ponadto 15 liderów w branży technologicznej przedstawiło swoje spostrzeżenia i poglądy na temat dalszych działań.

Wyniki badania wskazują, że spośród badanych czynników trzy kluczowe napędzają różnice między płciami w adopcji GenAI: świadomość krytyczności GenAI dla przyszłego sukcesu zawodowego, zaufanie do umiejętności GenAI oraz tolerancja osoby na ryzyko, gdy polityka GenAI ich firmy jest niejasna. W odniesieniu do takich kwestii, jak: zaufanie, że narzędzia GenAI osiągną swoje cele oraz poczucie kompetencji w korzystaniu z narzędzi GenAI, poglądy kobiet i mężczyzn były podobne.

W przeszłości kobiety były mniej skłonne do przyjmowania nowych technologii niż mężczyźni, zwłaszcza na początku. Na przykład raport YouGov z 2020 r. wykazał, że mniej niż 40% pierwszych użytkowników technologii wśród konsumentów to kobiety. Jeśli przyjęcie GenAI będzie przebiegać podobnie, istnieje ryzyko, że różnica między płciami w branży technologicznej jeszcze bardziej się pogłębi, ponieważ obecnie mniej niż 30% menedżerów średniego szczebla i liderów wyższego szczebla w branży technologicznej to kobiety.

Wyniki badania pokazują m.in., że im wyższy staż kobiet-liderów na stanowiskach nietechnicznych, tym mniejsze opóźnienie technologiczne. Kobiety na stanowiskach kierowniczych wyższego szczebla w funkcjach nietechnicznych (HR, prawo i finanse) ustępują swoim rówieśnikom o zaledwie 2 p.p., podczas gdy kobiety na stanowiskach kierowniczych niższego szczebla i kierowniczych wyższego szczebla są opóźnione odpowiednio o 5 i 12 p.p. Co ważne, młodsze kobiety na stanowiskach technicznych pozostają w tyle za swoimi rówieśnikami średnio o 7 p.p.

Firmy mogą przyczynić się do niwelowania różnic w przyjmowaniu AI np. zapewniając wybranym kohortom szkolenia i pokazując korzyści ze stosowania AI w pracy. Inne proponowane rozwiązanie to awansowanie starszych kobiet pracujących na stanowiskach technicznych na liderki pilotażowych projektów i inicjatyw GenAI, co mogłoby zainspirować młodsze kobiety.

Źródło: bcg.com, data publikacji 14.05.2024

Women @ Work 2024: A Global Outlook

Opracowanie jest czwartą edycją raportu Deloitte Global na temat sytuacji kobiet w miejscu pracy. Dane zostały pozyskane w trakcie badania zrealizowanego wśród 5000 kobiet w 10 krajach i siedmiu sektorach w okresie od października 2023 r. do stycznia 2024 r. Kraje objęte badaniem to: Australia, Brazylia, Kanada, Chiny, Niemcy, Indie, Japonia, Republika Południowej Afryki, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone. Badania pokazują, że pomimo powszechnych różnic kulturowych i kontekstowych wiele kobiet na całym świecie doświadcza podobnych wyzwań w miejscu pracy i poza nim. W najlepszym przypadku postęp w zakresie równości płci w miejscu pracy wydaje się być stagnacyjny.

Kluczowe wnioski:

- Połowa kobiet twierdzi, że w ciągu ostatniego roku ich poziom stresu wzrósł. Pomimo postępów, nadal nie otrzymują odpowiedniego wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego od swojego pracodawcy. W 2023 r. więcej kobiet odeszło z pracy z tego powodu niż w latach 2021-2022 łącznie.
- Liczba kobiet, które twierdzą, że doświadczyły w pracy molestowanie lub różnych form agresji zmniejszyła się w porównaniu z wynikami badania przeprowadzonego rok wcześniej, lecz mimo to 43% respondentek w ciągu ostatniego roku doświadczyło tego typu zachowań. Niewiele kobiet decyduje się zgłosić ten fakt pracodawcy.
- Wśród przyczyn zmian pracy kobiety wymieniają m.in. zbyt niskie wynagrodzenie, doświadczanie mikroagresji, nękania lub prześladowania oraz brak elastycznych godzin pracy.
- Wzrasta odsetek kobiet, które w życiu prywatnym opiekują się inną osobą dorosłą (60% vs. 44% rok wcześniej). Z 46% do 50% wzrósł też odsetek kobiet ponoszących pełną odpowiedzialność za dzieci, mimo że sprawują opiekę wspólnie z partnerem. Asymetryczny podział obowiązków opiekuńczych odbija się na karierze i zdrowiu psychicznym kobiet sprawujących opiekę nad osobami zależnymi.
- Zidentyfikowano niewielką liczbę organizacji, które można nazwać liderami równości płci (dalej Liderzy). Tylko 6% kobiet biorących udział w badaniu pracuje dla jednej z takich organizacji. Czują się w nich dobrze, chcą się rozwijać – 92% kobiet pracujących u Liderów chce awansować na wyższe stanowisko w swojej organizacji.

Źródło: deloitte.com, data publikacji: maj 2024 r., także weforum.org; link do raportu [Women @ Work 2024: A Global Outlook](https://deloitte.com).

European inventory of validation of informal and non-formal learning 2023

Omawiane sprawozdanie Cedefopu jest częścią aktualizacji europejskiego wykazu walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego z 2023 r. i zawiera kompleksowy przegląd praktyk walidacyjnych obejmujący 32 systemy w państwach członkowskich UE-27 i państwach EFTA. Wykaz jest regularnie aktualizowany na podstawie uchwały Rady Europy

z 20 grudnia 2012 r. W raporcie opisano trendy zaobserwowane w zakresie walidacji. Bardziej szczegółowe informacje można uzyskać na stronie cedefop.europa.eu, gdzie zamieszczony jest pełny wykaz raportów, w tym raportów krajowych, raportów tematycznych i studiów przypadków. Najogólniej podsumowując opracowanie można stwierdzić, że choć od poprzedniej edycji badania w 2023 r. widać znaczny postęp, nie jest on taki sam we wszystkich krajach. Polska należy do tych państw, które przyjęły Zintegrowaną strategię na rzecz umiejętności 2030 (2020).

Źródło: cedefop.europa.eu, maj 2024; <http://data.europa.eu/doi/10.2801/64271>; link do raportu European inventory of validation of informal and non-formal learning 2023. Overview Report

Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?

Raport jest analizą przyczyn niedoboru siły roboczej na europejskich rynkach pracy, opartą na unikalnych danych z drugiej edycji europejskiego badania umiejętności i zatrudnienia Cedefop (ESJS2), zebranych na poziomie stanowisk. Wyniki ww. badania wskazują na znaczne zróżnicowanie czynników determinujących niedobory siły roboczej w różnych zawodach, uwidaczniając błędność uniwersalnych polityk. W niektórych zawodach niedobory wynikają z wyższych wymagań w zakresie umiejętności, a nie innych czynników, w tym braku mobilności na rynku pracy czy luk w kwalifikacjach pracowników. Najlepszym rozwiązaniem może okazać się poprawa jakości pracy i zmniejszenie rotacji pracowników.

Źródło: cedefop.europa.eu, maj 2024, link do opracowania Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?

Living and working in Europe 2023

Coroczny raport Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) podsumowuje wyniki badań Fundacji na temat zmian w zakresie egzystencji Europejczyków i kluczowych czynników, które kształtują codzienne życie i pracę mieszkańców.

W opracowaniu poruszono wiele zagadnień, m.in. kwestię rosnącego niedoboru siły roboczej i inicjatyw mających na celu jego rozwiązanie, wpływu czynników stresogennych w miejscu pracy na zdrowie i dobre samopoczucie pracowników, płacy minimalnej w państwach członkowskich UE czy wyzwań związanych z zapewnieniem niedrogich mieszkań. W skrócie:

- Przewiduje się, że do 2030 r. zatrudnienie w UE będzie rosnąć o 0,3% rocznie, co spowoduje utworzenie 6,7 mln miejsc pracy netto.
- Polityka Fit for 55 stworzy więcej miejsc pracy niż zredukuje. Wśród kluczowych sektorów, które napędzają wzrost zatrudnienia w ramach polityk Fit for 55, na pierwszym miejscu znajduje się budownictwo, które – w ocenie autorów – przyciągnie blisko 40% związanych z nimi inwestycji i przyczyni się do stworzenia dodatkowych 312 tys. miejsc pracy. Zwiększone zatrudnienie w ramach programu Fit for 55 będzie dotyczyć głównie stanowisk nisko i średnio opłacanych.

- Pandemia przyczyniła się do rozpowszechnienia pracy poza biurem. Model hybrydowy wydaje się najlepszy i najczęściej stosowany, lecz nie ma uniwersalnych rozwiązań w tym zakresie i każda firma musi wypracować własne, najlepsze dla niej, ale i dla pracowników. Złą praktyką, będącą pokłosiem pandemii, są kontakty z pracownikami po godzinach, które źle wpływają na ich zdrowie i życie rodzinne.
- W związku z inflacją państwa członkowskie znacznie podniosły ustawowe płace minimalne na rok 2023. Największe względne podwyżki wprowadziły państwa, które przystąpiły do UE w 2004 r. lub później. Z wyjątkiem Malty i Słowenii, w latach 2012-2023 realne płace wzrosły w tych krajach o 45–195%. Lecz choć płace nominalne wzrosły od czasu pandemii, pozostają w tyle za inflacją, czyli de facto spadły.
- Polska, Czechy, Francja, Litwa i Słowacja należą do państw członkowskich, w których odnotowano najbardziej wyraźną poprawę demokracji przemysłowej³ od 2008 r.
- Pogłębiają się różnice społeczno-gospodarcze między obszarami wiejskimi i miejskimi w Europie. Szczególnie niepokojący jest niski poziom wykształcenia i brak umiejętności cyfrowych wśród dużej części ludności wiejskiej. Mieszkańcy wsi mają mniejsze zaufanie do rządu i UE w porównaniu z mieszkańcami miast i czują się ignorowani przez władze, co zagraża spójności społecznej. Zapewnienie dobrej jakości usług publicznych jest podstawą budowania zaufania społeczności do państwa. Warto wykorzystać potencjał świadczenia usług cyfrowych do przywrócenia zaufania ludności wiejskiej do instytucji politycznych.

Źródło: [eurofound.europa.eu](https://www.eurofound.europa.eu), data publikacji 2 maja 2024, link do materiału:

<https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/living-and-working-europe-2023>,
<https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/data-story/2024/living-and-working-europe-2023>

Becoming adults: Young people in a post-pandemic world

Raport Eurofound prezentuje wyniki badania planów życiowych młodych ludzi (poniżej 30 lat) w kontekście obecnej sytuacji na rynku pracy i mieszkalnictwa oraz realizacji polityk unijnych w odniesieniu do młodych osób.

Kluczowe wiadomości

- Brak mieszkania jest jedną z głównych przeszkód utrudniających młodym ludziom usamodzielnienie się, przy czym im mniej zamożna rodzina, tym prawdopodobieństwo opuszczenia domu rodziców jest mniejsze. Pozostawanie młodego człowieka w domu rodziców obciąża finansowo budżet gospodarstwa domowego, ale przede wszystkim wiąże się z większym prawdopodobieństwem poczucia wykluczenia społecznego u młodych osób.

³ Mechanizm bezpośredniego lub pośredniego udziału pracowników w procesie zarządzania przedsiębiorstwem.

- Rozbieżność aspiracji życiowych i realnych możliwości, szczególnie jeśli chodzi o znalezienie pracy, wiąże się z rosnącym ryzykiem depresji wśród młodych ludzi. Mimo że dobrostan psychiczny młodych ludzi poprawił się od czasu pandemii, w 2023 r. był on nadal niższy niż osób powyżej 30. r.ż.
- Chociaż obecnie wskaźnik zatrudnienia młodych ludzi w UE jest stosunkowo wysoki, w nadchodzącym okresie niezwykle istotne będzie kontynuowanie wsparcia dla nich, a polityka UE powinna skupić się na młodych matkach, które obecnie najprawdopodobniej nie uczą się, nie pracują ani nie szkolą, oraz na poważnych dysproporcjach regionalnych.

Źródło: eurofound.europa.eu, data publikacji 21 maja 2024 r., link umożliwiający pobranie raportu: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2024/becoming-adults-young-people-post-pandemic-world>

Badanie Wokmonitor Pulse q2 2024. 1 na 3 pracowników ze społeczności LGBTQI+ uważa, że postrzeganie ich orientacji seksualnej negatywnie wpłynęło na ich karierę

W artykule opisano wyniki badania Randstad Wokmonitor Pulse zrealizowanego wśród ponad 2300 aktywnych zawodowo osób ze społeczności LGBTQI+ z Wielkiej Brytanii, Stanów Zjednoczonych, Australii, Japonii, Francji, Holandii i Niemiec.

Z badania wynika, że mimo postępów w tworzeniu miejsc pracy otwartych na członków wszystkich grup społecznych, 41% pracowników ze środowiska LGBTQI+ doświadczyło w pracy dyskryminacji, a 29% z tego powodu zrezygnowało z zatrudnienia.

Firmy tracą kluczowe talenty, ponieważ poczucie dyskryminacji w miejscu pracy zmusiło prawie 29% badanych do rezygnacji z zatrudnienia, a 32% do poszukiwania alternatywnych ścieżek kariery. 36% badanych uważa, że byli mniej zmotywowani lub produktywni w pracy, ponieważ nie mogli być w pełni sobą. Taki sam odsetek badanych wybierał pracę zdalną, ponieważ biuro nie było dla nich przyjazną przestrzenią.

Pracownicy z tej grupy chcieliby, aby ich pracodawcy zajęli stanowisko w kwestiach LGBTQI+ zarówno publicznie, jak i w bezpośrednich relacjach. 41% respondentów przyznaje, że ich pracodawca aktywnie angażuje się w inicjatywy takie, jak Pride Month, ale jednocześnie 39% twierdzi, że to zaangażowanie jest pozorne, co bardzo ich zniechęca.

Pracodawcy powinni rozważyć wzmocnienie działań inicjowanych przez pracowników oraz upewnić się, że podejmowane inicjatywy faktycznie wspierają i wzmacniają inkluzywność w miejscu pracy.

Mimo wszystko respondenci ze społeczności LGBTQI+ widzą poprawę – 41% twierdzi, że dziś doświadcza mniej dyskryminacji niż w 2019 r.

Źródło: randstad.pl, data publikacji: 23 maja 2024, [link do artykułu](#).

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w Polsce w ujęciu miesięcznym w okresie kwiecień 2023 – kwiecień 2024 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (tys.)
04/2022	821,9
05/2023	802,3
06/2023	783,5
07/2023	782,4
08/2023	782,5
09/2023	776,0
10/2023	770,4
11/2023	773,4
12/2023	788,2
01/2024	837,1
02/2024	845,3
03/2024	822,2
04/2024	797,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
04/2023	437,1	384,8
05/2023	427,2	375,1
06/2023	418,7	364,8
07/2023	421,3	361,2
08/2023	423,5	359,0
09/2023	416,1	359,9
10/2023	411,9	358,5
11/2023	410,7	362,7
12/2023	414,9	373,3
01/2024	437,6	399,4
02/2024	439,7	405,5
03/2024	426,2	395,9
04/2024	413,7	383,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
04/2023	81 268
05/2023	94 801
06/2023	102 535
07/2023	91 036
08/2023	95 210
09/2023	91 717
10/2023	84 704
11/2023	78 004
12/2023	69 146
01/2024	99 075
02/2024	96 766
03/2024	88 069
04/2024	90 061

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	16 475
śląskie	9 752
pomorskie	7 780
łódzkie	7 722
zachodniopomorskie	6 434
małopolskie	6 393
dolnośląskie	5 513
wielkopolskie	5 025
lubelskie	4 618
kujawsko-pomorskie	3 909
podkarpackie	3 621
warmińsko-mazurskie	3 237
lubuskie	2 695
świętokrzyskie	2 642
opolskie	2 490
podlaskie	1 755

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
04/2023	6 524,3
05/2023	6 517,7
06/2023	6 512,8
07/2023	6 513,7
08/2023	6 502,1
09/2023	6 496,1
10/2023	6 494,1
11/2023	6 494,0
12/2023	6 495,3
01/2024	6 515,7
02/2024	6 510,9
03/2024	6 501,2
04/2024	6 499,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
04/2023	7 430,65
05/2023	7 181,67
06/2023	7 335,2
07/2023	7 485,12
08/2023	7 368,97
09/2023	7 379,88
10/2023	7 544,98
11/2023	7 670,19
12/2023	8 032,96
01/2024	7 768,35
02/2024	7 978,99
03/2024	8 408,79
04/2024	8 271,99

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

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

Miesiąc/rok	Polska	UE-27	UE-20 (strefa euro)
04/2023	2,7	6,0	6,5
05/2023	2,8	6,0	6,5
06/2023	2,8	6,0	6,5
07/2023	2,8	6,0	6,6
08/2023	2,8	6,0	6,5
09/2023	2,9	6,1	6,6
10/2023	3,0	6,1	6,6
11/2023	3,0	6,1	6,5
12/2023	3,0	6,1	6,5
01/2024	2,9	6,1	6,5
02/2024	2,9	6,1	6,5
03/2024	2,9	6,0	6,5
04/2024	3,0	6,0	6,4

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[<powrót>](#)

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

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

Obszar	Stopa bezrobocia (%)
Niemcy	5,80
Malta	7,10
Czechy	7,50
Austria	8,60
Holandia	8,70
Łotwa	10,20
Irlandia	10,60
Polska	12,00
Dania	12,10
UE-20	14,10
Litwa	14,30
UE-27	14,40
Bułgaria	14,40
Węgry	14,40
Estonia	16,40
Francja	17,80
Finlandia	18,50
Luksemburg	19,40
Włochy	20,20
Słowacja	20,80
Portugalia	22,20
Grecja	22,60
Szwecja	24,20
Hiszpania	26,50

* Brak danych dla Belgii, Chorwacji, Cypru, Rumunii, Słowenii

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[**<powrót>**](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[<powrót>](#)