

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Marzec 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 marcu 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 (marzec 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 lutym 2024 r. wyniosła 5,4%**. Miesiąc do miesiąca pozostała bez zmian, a rok do roku była niższa o 0,2 p.p.
- **W końcu lutego 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 845,3 tys. bezrobotnych**, tj. o 8,2 tys. (1%) osób więcej niż miesiąc wcześniej oraz o 19,5 tys. (2,3%) mniej niż w lutym 2023 r.
- **W lutym 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 96,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 2,3 tys. ofert (2,3%) mniej m/m i o 2,7 tys. (2,9%) więcej r/r.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2024 r. wyniosło 6 510,9 tys. osób** i było nieznacznie niższe niż miesiąc wcześniej (o 4,8 tys.). Rok do roku spadło o 15,4 tys. (0,2%).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2024 r. wyniosło 7 978,99 zł**. Miesiąc do miesiąca wzrosło o 210,64 zł (2,7%) , a rok do roku – o 913,43 zł (12,9%).
- Według danych Eurostatu¹ **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lutym 2024 r. wyniosła 6,0%**, a dla strefy euro (UE-20) – **6,5%**. W tym czasie **stopa bezrobocia w Polsce utrzymała się na poziomie 2,9%** (bz. m/m, +0,2 p.p. r/r). Najlepszy wynik uzyskały Czechy (2,6%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

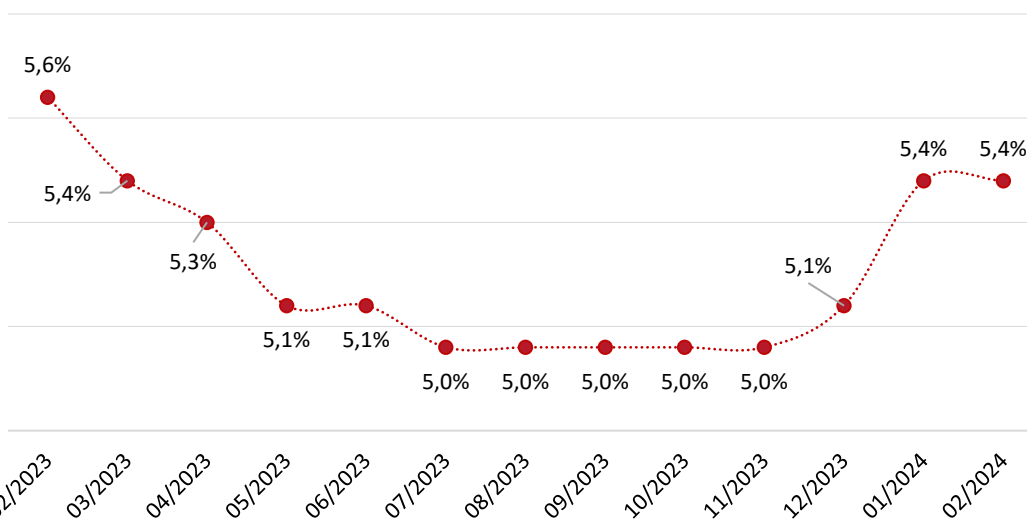
¹ Dane wg badania Eurostatu - Labour Force Survey (LFS), które realizowane jest przez GUS jako Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Rozbieżność pomiędzy poziomem bezrobocia LFS/BAEL a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego (prezentowanymi także na stronie GUS) wynika z odmiennej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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2024 r. wyniosła 5,4%. W porównaniu z poprzednim miesiącem nie zmieniła się, a rok do roku spadła o 0,2 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, dane za luty 2024, data dostępu 25.03.2024.

W lutym 2024 r. stopa bezrobocia, zależnie od województwa, wahała się od 3,3% do 9,0%. Ponownie najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w Podkarpackim (9,0%), Warmińsko-mazurskim (8,8%) i Świętokrzyskim (8,1%), natomiast najniższe – w Wielkopolskim (3,3%), Śląskim (3,9%) oraz Mazowieckim (4,3%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w dziesięciu województwach – najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 0,6 p.p.) i lubelskim (0,5 p.p.), wzrosła w dwóch – wielkopolskim i zachodniopomorskim (po 0,1 p.p.), a w pozostałych czterech nie zmieniła się (Tabela 1).

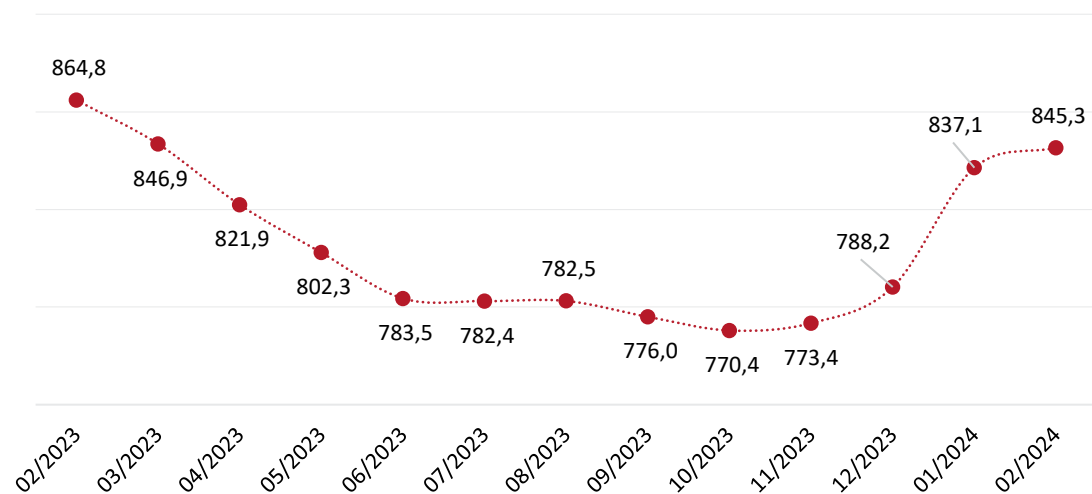
W końcu lutego 2024 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 845,3 tys. bezrobotnych, tj. o 8,2 tys. (1%) osób więcej niż w końcu stycznia 2024 r. oraz o 19,5 tys. (2,3%) mniej niż w lutym 2023 r. (Wykres 2). Najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (117,7 tys.), a najmniej – w lubuskim (17 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 luty 2023 r. – luty 2024 r.

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

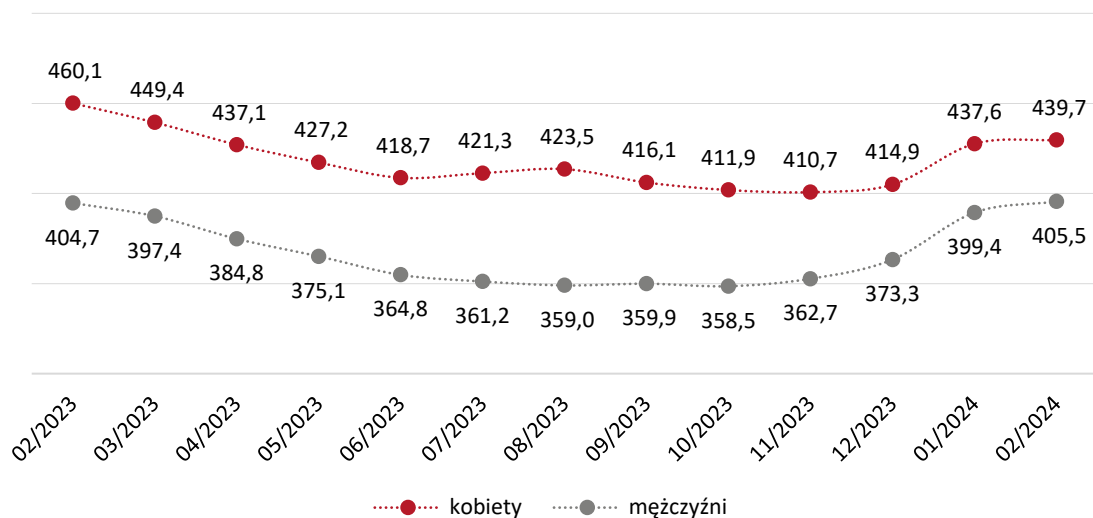
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za luty 2024, data dostępu 25.03.2024.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS. Data dostępu 4.04.2024.

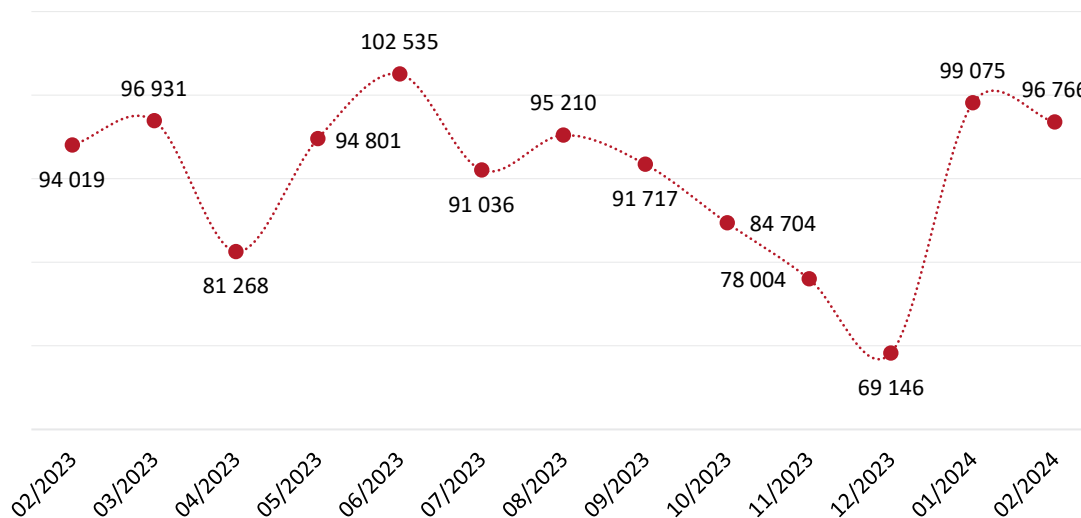
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w lutym 2024 r. w układzie regionalnym

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym kobiety w wieku 18-24 lata	w tym kobiety w wieku 55 lat i więcej	Mężczyźni	w tym mężczyźni w wieku 18-24 lata	w tym mężczyźni w wieku 55 lat i więcej
dolnośląskie	57 950	29 650	3 486	2 847	28 300	2 689	7 563
kujawsko-pomorskie	57 890	32 816	4 666	2 822	25 074	3 448	5 479
lubelskie	60 201	29 463	4 443	2 387	30 738	4 608	6 238
lubuskie	16 964	9 043	1 130	817	7 921	903	2 010
łódzkie	57 027	28 578	3 272	3 054	28 449	3 000	7 091
małopolskie	65 885	35 076	5 199	3 175	30 809	5 016	7 043
mazowieckie	117 666	57 379	6 877	5 455	60 287	7 018	13 970
opolskie	21 079	11 370	1 411	1 170	9 709	1 015	2 983
podkarpackie	70 751	35 851	4 864	3 183	34 900	5 232	7 474
podlaskie	32 358	14 212	1 860	1 358	18 146	2 205	4 137
pomorskie	46 422	27 313	4 062	2 297	19 109	2 722	4 486
śląskie	68 482	36 460	4 595	3 605	32 022	3 466	7 717
świętokrzyskie	35 475	17 606	2 464	1 583	17 869	2 448	3 822
warmińsko-mazurskie	42 343	22 199	3 151	2 222	20 144	2 426	5 158
wielkopolskie	51 837	29 735	4 831	2 565	22 102	3 426	5 142
zachodniopomorskie	42 925	22 960	2 764	2 253	19 965	2 154	5 344
Polska	845 255	439 711	59 075	40 793	405 544	51 776	95 657

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (bdl.stat.gov.pl), data dostępu 4.04.2024.

W lutym 2024 r. do urzędów pracy zgłoszono 96,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 2,3 tys. ofert (2,3%) mniej niż w styczniu 2024 r. i o 2,7 tys. (2,9%) więcej niż rok wcześniej.

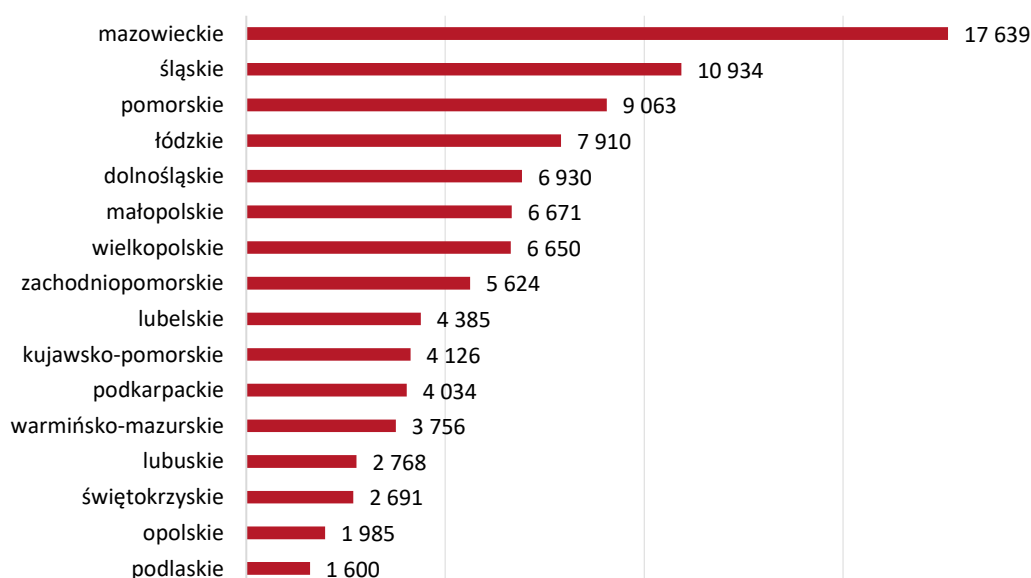
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie luty 2023 r. – luty 2024 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS (bdl.stat.gov.pl), data dostępu 4.04.2024.

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

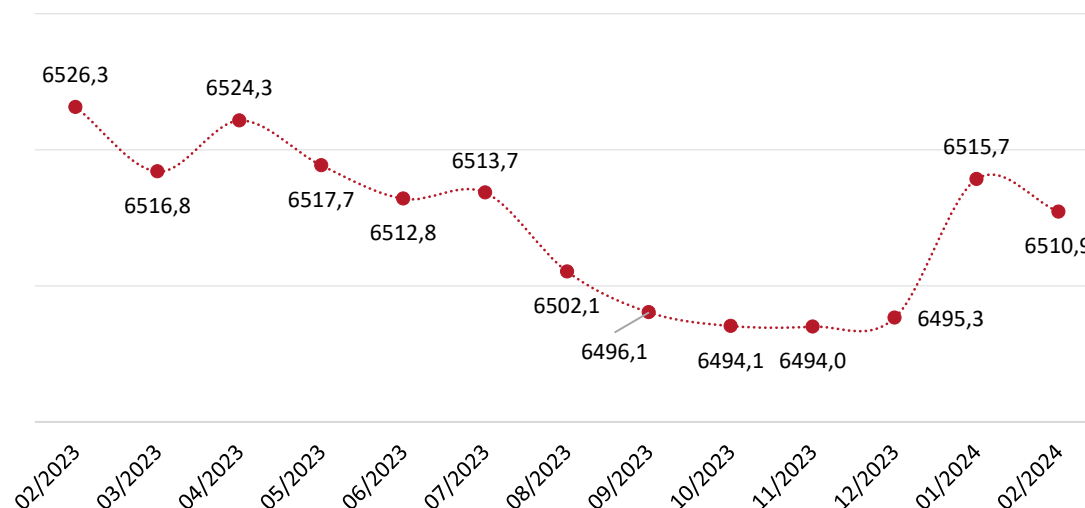
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w lutym 2024 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 4.04.2024.

Według danych GUS przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2024 r. wyniosło 6 510,9 tys. osób i było nieznacznie niższe niż miesiąc wcześniej (o 4,8 tys.). Rok do roku spadło o 15,4 tys. (0,2%).

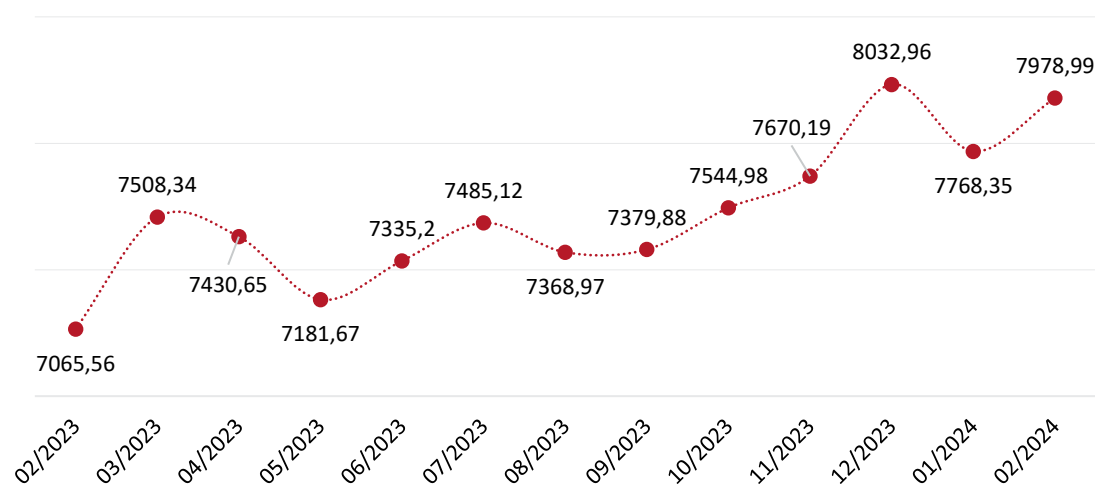
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2023 r. – luty 2024 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za luty 2024, data dostępu 20.03.2024.

Według danych GUS przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2024 r. wyniosło 7 978,99 zł i było wyższe niż miesiąc wcześniej o 2,7% (210,64 zł). W ujęciu rocznym wzrosło o 12,9% (913,43 zł).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za luty 2024, data dostępu 20.03.2024.

Europejski rynek pracy

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

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

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

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

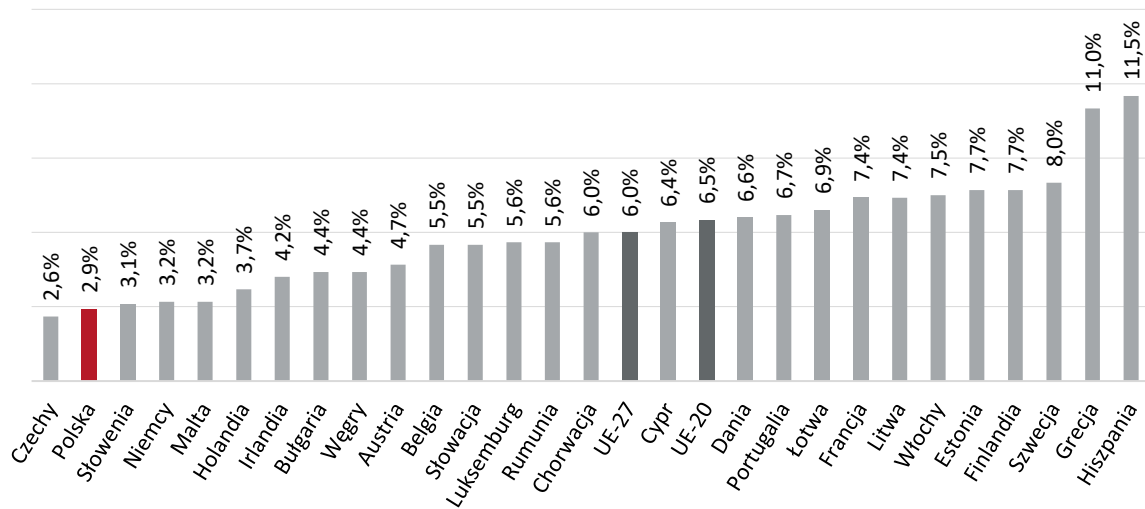


Źródło: Eurostat, data publikacji 3.04.2024. Dane wyrównane sezonowo i zaktualizowane zgodnie ze stanem na 4.04.2024.

Według najnowszych danych Eurostatu, w lutym 2024 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia ponownie odnotowano w Hiszpanii (11,5%), Grecji (11,0%) i Szwecji (8,0%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,6%), Polsce (2,9%) i w Słowenii (3,1%) (Wykres 7).

Szacowana przez Eurostat liczbę osób bezrobotnych wyniosła odpowiednio 13,25 mln w państwach UE-27 oraz 11,1 mln w strefie euro. Natomiast w Polsce liczbę bezrobotnych oszacowano na 517 tys. wobec 523 tys. miesiąc wcześniej. W porównaniu z lutym 2023 r. odnotowano jednak wzrost o ok. 43 tys. (z 474 tys.).

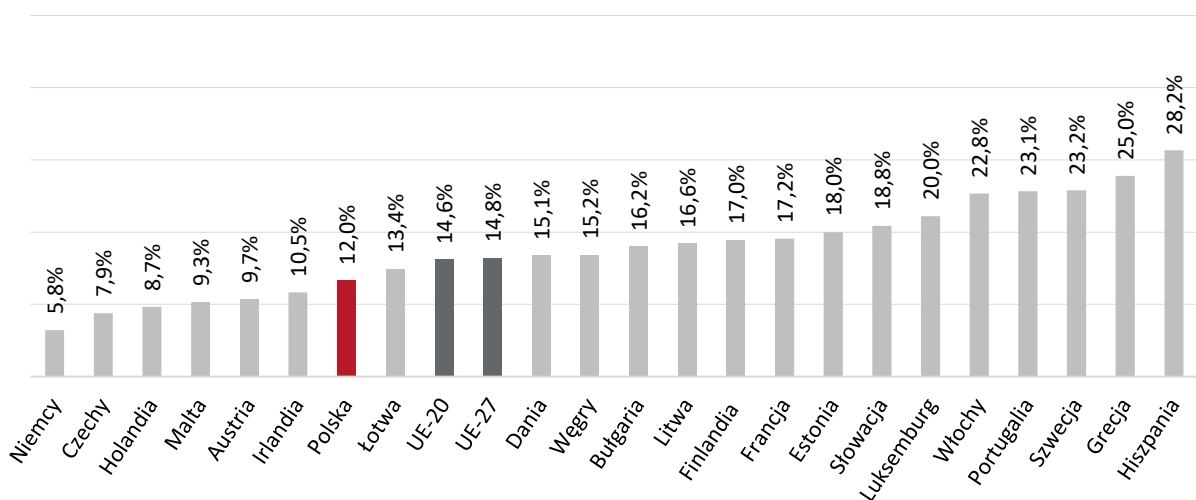
Wykres 9. Stopy bezrobocia w Unii Europejskiej (UE-27), strefie euro (UE-20) i poszczególnych państwach Unii Europejskiej w lutym 2024 r.



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

W lutym 2024 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,8% w UE (spadek o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 0,7 p.p. r/r) oraz 14,6% w strefie euro (bz. m/m i wzrost o 0,5 p.p. r/r). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano ponownie w Niemczech (5,8%), w Czechach (7,9%) i Holandii (8,7%), a najwyższe – w Hiszpanii (28,2%), Grecji (25,0%) i w Szwecji (23,2%). Polska z wynikiem 12,0% (spadek o 0,1 p.p. m/m i wzrost o 1,4 p.p. r/r) znalazła się na siódmym miejscu wśród państw Unii.

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



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

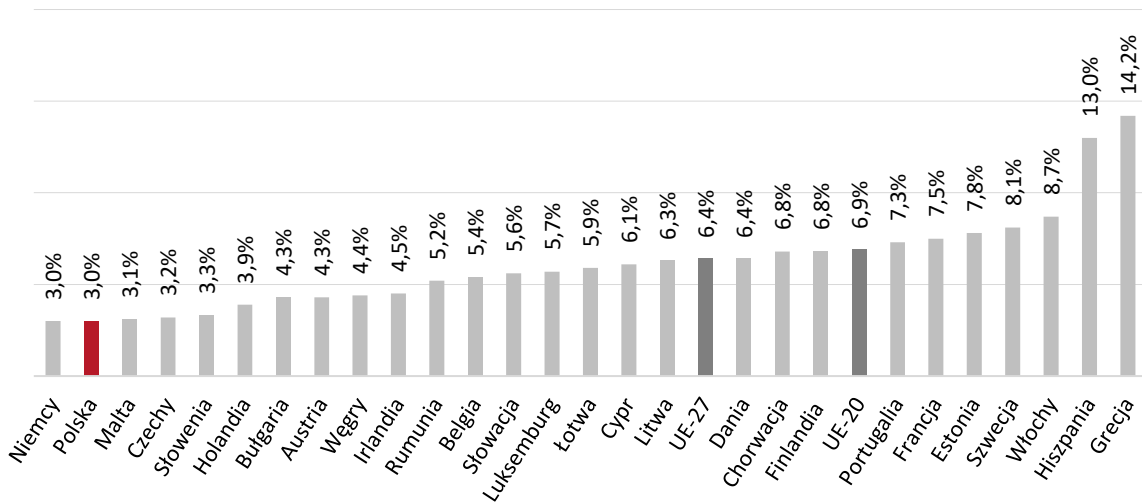
Źródło: Eurostat, dostęp 10.04.2024. Dane wyrównane sezonowo.

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

W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,9% (bz. m/m; spadek o 0,1 p.p. r/r). Bezrobocie wśród mężczyzn wyniosło 6,1% (bz. m/m; wzrost o 0,1 p.p. r/r).

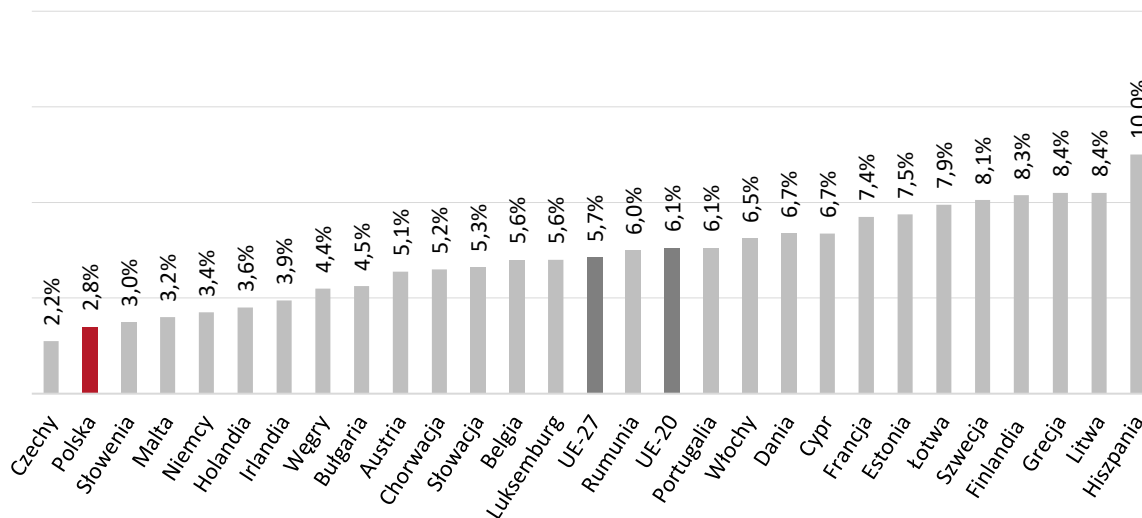
Polska z wynikiem 3% stopy bezrobocia wśród kobiet i 2,8% wśród mężczyzn zajmuje drugie miejsce w zestawieniu krajów unijnych po Niemczech (w przypadku kobiet) i Czechach (w przypadku mężczyzn).

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



Źródło: [Eurostat](#), dostęp 10.04.2024. Dane wyrównane sezonowo.

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



Źródło: [Eurostat](#), dostęp 10.04.2024. Dane wyrównane sezonowo.

Przegląd publikacji

Rynek pracy w Polsce

Barometr Polskiego Rynku Pracy (I półrocze 2024, 7. edycja)

„Barometr Polskiego Rynku Pracy” to projekt Personnel Service, w którym autorzy przyglądają się najważniejszemu zjawiskom na rynku pracy z punktu widzenia jego najważniejszych uczestników – pracodawców i pracowników. W celu uchwycenia pełnego obrazu prowadzone są badania transgraniczne na pracodawcach w Polsce, polskich pracownikach oraz pracownikach z Ukrainy, którzy w ciągu ostatnich pięciu lat byli zatrudnieni w Polsce.

Pracodawcy: Z badania wynika, że w ciągu roku znacząco spadł odsetek firm, które obawiają się, że ich sytuacja się pogorszy. Takiej odpowiedzi udzieliło 23% respondentów, o 25 p.p. mniej niż rok wcześniej. Nastroje się poprawiają, choć firmy nadal mają sporo obaw, głównie dotyczących inflacji. To jednak nie powstrzymuje ich przed rekrutacjami – planuje je 28% przedsiębiorców. Wyzwaniem jest spadająca podaż Ukraińców, co powoduje wzrost zapotrzebowania na pracowników z innych krajów. W sumie 43% firm deklaruje zatrudnianie obcokrajowców m.in. z Białorusi, Mołdawii czy krajów azjatyckich. Dobrą informacją dla pracowników będą deklarowane podwyżki, które ma w planach blisko połowa przedsiębiorstw (43%). Na pytanie o to, jaki benefit (płacowy i pozapłacowy) przedsiębiorcy najchętniej zaoferowaliby pracownikom w najbliższym czasie, na pierwszym miejscu wskazywano premię (32%). Ponad połowa firm jest gotowa na wdrożenie AI i automatyzacji, a 37% przedsiębiorców w ostatnim roku zwolniło co najmniej jedną osobę po wdrożeniu robota czy sztucznej inteligencji.

Polscy pracownicy: Polacy słabiej niż rok temu oceniają swoją sytuację na rynku pracy, dlatego też sceptycznie podchodzą do pomysłu zmiany pracy. Taki plan ma 18% osób, tyle samo co rok wcześniej. Jednak 60% pracowników planuje zwiększyć swoją miesięczną pensję. Największy odsetek zatrudnionych poprosi aktualnego pracodawcę o podwyżkę (30%), inni zmienią pracę na lepiej płatną lub znajdą zajęcie dorywcze.

Polacy boją się tego, co niesie ze sobą rewolucja technologiczna. 12% osób zadeklarowało, że zna kogoś, kto z powodu wdrożenia sztucznej inteligencji czy automatyzacji stracił pracę. Na szczęście jednak polscy pracownicy chcą się uczyć – 55% badanych mówiło o planach zdobycia nowych umiejętności (wzrost o 4 p.p. r/r). Są również entuzjastami pracy zdalnej. Doceniają, że nie tracą czasu na dojazdy, choć brakuje im interakcji z innymi. Najchętniej spędzają 2 lub 3 dni w biurze, resztę na home office.

Ukraińscy pracownicy. Widać też, że Ukraińcy w sporej części traktują Polskę jako kraj tranzytowy. Aż 86,8% respondentów zna kogoś, kto opuścił Polskę i pojechał dalej na zachód, np. do Niemiec. Ukraińcy decydując się na pracę w Polsce, szukają jej głównie przez swoich znajomych Ukraińców (61,3% wskazań). W porównaniu z wynagrodzeniami w swojej

ojczyźnie, mogą liczyć w Polsce na atrakcyjne pensje. Po podwyżce w styczniu 2024 r. minimalna pensja w Ukrainie wzrosła do 7100 hrywien, czyli ok. 750 zł, a w kwietniu 2024 r. – do 8000 hrywien (ok. 845 zł), podczas gdy w Polsce pensja minimalna to 4242 zł brutto. Patrząc na deklaracje Ukraińców, więcej niż co trzeci zarabia w Polsce od 3,2 do 4 tys. zł netto miesięcznie, a 30,3% otrzymuje od 4 do 5 tys. zł netto miesięcznie. Na wyższe wynagrodzenia może liczyć 6,8% osób, które zarabiają od 5 do 6 tys. zł netto miesięcznie, a 4,3% osób zarabia ponad 6 tys. zł netto miesięcznie. Niemniej oczekiwania finansowe ze strony obywateli Ukrainy rosną – ten trend jest szczególnie zauważalny w większych firmach (72%) – a zatrudnienie Ukraińców w Polsce spada. W 2023 r. niemal co drugi przedsiębiorca miał w swojej załodze kadrę ze Wschodu (49%). Na początku 2024 r. taką deklarację złożyło 43% pracodawców. Najwięcej pracowników z Ukrainy można znaleźć w firmach zatrudniających ponad 250 osób (55%). Zatrudnia ich blisko co druga średnia i co czwarta mała firma.

Badanie realizowano na przełomie stycznia i lutego 2024 r. metodą CAWI. Próba właściwa do analiz według kryteriów selekcyjnych wynosiła N = 1065 – osoby pracujące na dowolny rodzaj umowy lub prowadzące działalność gospodarczą.

Źródło: [Personnel Service](#), data publikacji 27.03.2024, link do raportu [Barometr Polskiego Rynku Pracy I półrocze 2024](#).

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

Grant Thornton swoim badaniem „Oferty pracy w Polsce” stara się monitorować aktualne trendy w obszarze zatrudnienia w naszej 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 lutym 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 lutym 2024 r. pracodawcy opublikowali około 234,3 tys. nowych ogłoszeń o pracę, o 21% mniej r/r. To powrót do niskich dynamik notowanych od września 2023 r. Dane za luty 2024 pokazują, że wysoki wynik liczby ofert pracy w styczniu (244,9 tys.) nie był prawdopodobnie sygnałem przełamania negatywnego trendu, a tylko jednorazowym skokiem. Największy spadek liczby ofert pracy w ujęciu rocznym zanotowano w branży finansowej i IT (odpowiednio -41% i -40%), najmniejszy – wśród prawników (-4%). Rośnie zapotrzebowanie na specjalistów ds. ochrony danych osobowych (52% r/r).

Źródło: [Grant Thornton](#), data publikacji: 13.03.2024, link do raportu [Oferty pracy w Polsce. Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy. Edycja XLVI: Luty 2024](#).

Polacy gotowi na zmiany – reskilling i upskilling na rynku pracy (marzec 2024)

Reskilling i upskilling pracowników to stosunkowo nowe zjawiska w zarządzaniu rozwojem i karierą zawodową, szczególnie na polskim rynku, ale wydają się dzisiaj nieodłącznym elementem rozwoju firm. Reskilling to w skrócie przekwalifikowanie się pracownika – do nowego zawodu lub pozyskanie kompetencji z zupełnie nowej dziedziny. Z kolei upskilling to proces podnoszenia już posiadanych kwalifikacji. Choć istnieje pewna zależność między tymi pojęciami, to każde z nich daje organizacji i pracownikowi inne możliwości. Przywołany raport odpowiada na pytania o to, w jaki sposób podchodzimy do reskillingu i upskillingu na polskim rynku pracy i czy w pełni z nich korzystamy.

W Polsce radykalna modyfikacja kariery zawodowej jest zjawiskiem częstszym niż rozwój pracownika na obecnym stanowisku – 40% badanych nigdy nie przechodziło upskillingu, ale sześć na 10 osób ma za sobą reskilling, czyli zmianę zawodu, przejście na nowe stanowisko w firmie lub pozyskanie umiejętności w zupełnie nowej dziedzinie. Jedynie 13% respondentów nie brało w ostatnim roku pod uwagę możliwości zmiany pracy. Dla co dziesiątego respondenta (11%) obecny zawód nie jest docelowym. Niemal co drugi badany przyznał, że raczej nie obawia się utraty pracy z powodu sztucznej inteligencji. Odmiennego zdania jest co trzeci pracownik. Polacy nie do końca jeszcze wiedzą, jak postrzegać rozwój AI, ale jednocześnie nie skłania ich to do poznawania nowego obszaru i brania udziału w szkoleniach związanych z AI – tylko 18% badanych uczestniczyło w takim kursie.

Źródło: aplikuj.pl, marzec 2024; link do raportu [Polacy gotowi do zmiany – reskilling i upskilling na rynku pracy \(marzec 2024\)](#).

Kobiety w MŚP. Pod lupą

Raport poświęcony przedsiębiorczym Polkom, które są unijnymi liderkami, jeśli chodzi o zdolności przywódcze. Kobiety w Polsce mają własne firmy częściej niż w większości krajów UE – 8% Polek prowadzi działalność gospodarczą, co stanowi drugi wynik europejski (średnia wynosi 6%). Udział kobiet na stanowiskach kierowniczych w Polsce wynosi 43% i jak wynika z danych Eurostatu za 2021 r. jest to drugi najwyższy wynik w Unii. Tylko Łotwa może pochwalić się lepszym (46%). Ponad połowa firm kierowanych przez kobiety to mikroprzedsiębiorstwa (55% vs. 47% w przypadku mężczyzn), a co szóste – średnim przedsiębiorstwem (co trzecie w przypadku mężczyzn). Polki do „pójścia na swoje” najczęściej skłoniła okazja, z której warto było skorzystać (47% wskazań). To zresztą także najczęściej wymieniany powód założenia działalności wśród mężczyzn (50%). Jednak druga przyczyna jest różna, jeśli chodzi o Polki i Polaków. Kobiety tworząc własny biznes realizowały swoje marzenia (43%). Takiej samej odpowiedzi udzieliło 33% mężczyzn. Natomiast mężczyźni częściej niż kobiety otwierali działalność, bo chcieli spróbować sił na swoim (46% vs. 36%).

Źródło: efl.pl, data publikacji: 4.03.2024; link do raportu [Kobiety w MŚP. Pod lupą](#).

Biznes na wysokich obcasach

Kobiety w zarządach firm na całym świecie stanowią zdecydowaną mniejszość: średnia globalna to 20%, unijna – 34%, polska – 25%, ale za to kobiet-prezesek największych firm giełdowych w Polsce jest aż 28%, a w UE zaledwie 8%. Jednak w Polsce kobiety zajmujące najwyższe stanowiska w firmach wciąż zarabiają mniej niż mężczyźni na tych samych stanowiskach. Kobiety rzadziej decydują się też na prowadzenie własnej firmy – na koniec 2023 r. do pań należało 34% JDG. W UE na własną firmę decyduje się 10% pracujących kobiet (vs. 17% mężczyzn), w Polsce 13% (vs. 23% mężczyzn). Kobiety częściej niż mężczyźni prowadzą firmy usługowe, rzadziej natomiast zatrudniają pracowników.

Płeć nie różnicuje sposobu zarządzania przedsiębiorstwem – pokazało badanie porównawcze przeprowadzone przez Polski Instytut Ekonomiczny. Różnice między firmami zarządzanymi przez kobiety i mężczyzn dotyczą jedynie liczby wskazań na poszczególne aktywności. Tam, gdzie na czele stała kobieta, ważnymi działaniami firm były przedsięwzięcia mające na celu zmniejszanie szkodliwego oddziaływania na środowisko przyrodnicze, zakup oprogramowania i baz danych, inwestycje w zmiany w zakresie procesów zarządczych i kapitału organizacyjnego, sprzyjające budowie kultury firmy i poprawie skuteczności zarządzania przedsiębiorstwem. Natomiast firmy zarządzane przez mężczyzn przywiązywały większą wagę do wprowadzania nowych produktów i usług, rozwoju sprzedaży online, uruchamiania nowych łańcuchów dostaw oraz działalności na rynku zagranicznym. Może to wskazywać na większą determinację mężczyzn do rozwoju i ekspansji firmy. Choć nie ma różnic w kobiecym i męskim podejściu do zarządzania firmą, kobiety zarabiają o 14% mniej.

Źródło: pie.net.pl, 6.03.2024; link do raportu [Biznes na wysokich obcasach](#).

W Polsce i UE nadal pracuje mało osób z niepełnosprawnościami

Według danych Eurostatu, w Polsce wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami wynosi 43% (vs. 55% w UE), a różnica pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami a osobami pełnosprawnymi jest jedną z najwyższych w całej UE (31,3 p.p. vs. 21,4 p.p. w UE, dane za 2022 r.). Największe różnice występują w Irlandii (37 p.p.) i Chorwacji (36 p.p.), najmniejsze – w Luksemburgu (8,5 p.p.) i w Danii (10 p.p.).

Źródło: Polski Instytut Ekonomiczny, [Tygodnik Gospodarczy PIE 10/2024](#) (s. 8-10), 7.04.2024.

Praca zdalna okiem przedsiębiorców. Jak pracę zdalną oceniają zarządy firm i czy planują w tym obszarze zmiany?

Z badania przeprowadzonego na zlecenie Grant Thornton wśród właścicieli i członków zarządów dużych i średnich firm w Polsce wynika, że ponad 70% z nich umożliwiło swoim pracownikom biurowym wykonywanie pracy zdalnej. Na taki krok nie zdecydowało się z kolei 23% przedsiębiorstw, a 6% ankietowanych udzieliło odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Wyniki ankiety wskazują, że co do zasady osoby kierujące polskimi firmami wolą jednak, by ich

podwładni pojawiali się w biurze. W przypadku 13% respondentów wystarczająca częstotliwość to od 1 do 4 dni w miesiącu, 3% zgodziło się na 4-10 dni, a 4% – na 10-15 dni w biurze. Co piąty pracodawca chce jednak, by pracownicy wykonywali swoje obowiązki z biura jeszcze częściej, co biorąc pod uwagę średnią liczbę dni roboczych w miesiącu (ok. 21) oznacza, że praca zdalna jest w tych organizacjach wykonywana jedynie w pojedyncze dni. Co ciekawe, aż 30% osób zarządzających firmami nie potrafiło określić, w jakich proporcjach ich podwładni dzielą czas pracy między domem a biurem na przestrzeni miesiąca.

Źródło: grantthornton.pl, data publikacji 6.03.2024; link do raportu [Praca zdalna okiem przedsiębiorcy. Jak pracę zdalną oceniają zarządy firm i czy planują w tym obszarze zmiany?](#)

Praca zdalna po polsku

Wyniki badania EY „Praca zdalna po polsku”, przeprowadzonego metodą CAWI na próbie ponad 300 przedstawicieli średnich i dużych przedsiębiorstw w Polsce, pokazują, że aż 88% firm, które wdrożyło pracę zdalną, wybrało model hybrydowy. Z tego grona najwięcej, bo aż 77%, precyzyjnie określa zasady stacjonarnej obecności w biurze. Najczęściej (46% wskazań) pracownicy są do niej zobligowani przez trzy dni w tygodniu. Bez wątplenia rodzime firmy bardzo poważnie podchodzą do kwestii prawnych, gdyż aż 89% wdrożyło odpowiednie regulacje w postaci regulaminu. W 84% organizacji zdecydowano o wypłacie ryczałtu, który w 88% przypadków wynosi pomiędzy 50 a 100 złotych. [Omówienie raportu na stronie EY.](#)

Źródło: ey.com, data publikacji 20.03.2024, [raport do pobrania po wypełnieniu formularza na stronie ey.com](#)

A Guide to Salaries & Trends 2024: Poland

Raport dostarcza informacji pozwalających zweryfikować poziom wynagrodzeń w branżach. Analizy opierają się na danych pochodzących z rekrutacji przeprowadzonych przez Michael Page w 2023 r. oraz na rozmowach z kandydatami. Rekruterzy Michael Page przedstawiają również swoje spostrzeżenia na temat sytuacji na rynku pracy w dziewięciu różnych sektorach.

Źródło: michaelpage.pl, Raport można pobrać na stronie pageexecutive.com

Mikroświadczania nowym kierunkiem rozwoju szkolnictwa wyższego

Analiza podsumowuje wyniki badań ekspertów Ośrodka Przetwarzania Informacji. Wobec zmniejszającej się liczby studentów wdrożenie mikroświadczeń jawi się jako możliwość przyciągnięcia nowych słuchaczy i zatrzymania dotychczasowych, i wypełnienia pensów dydaktyków. We wprowadzeniu mikroświadczeń do oferty uczelni upatruje się szans na jej promocję i budowę rozpoznawalnej marki. Oceniono, że jednolite i wystandaryzowane mikroświadczania mogłyby usprawnić proces uznawania efektów kształcenia.

Źródło: radon.pl, opi.org.pl, gov.pl, 20.03.2024, link do raportu Ośrodka Przetwarzania Informacji [Mikroświadczania nowym kierunkiem rozwoju szkolnictwa wyższego](#)

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia (Q2 2024)

Raport „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia” analizuje plany rekrutacyjne pracodawców na II kw. 2024 r. Przedstawia prognozy zatrudnienia firm dla 8 sektorów rynku, 6 regionów Polski i 6 wielkości organizacji. Publikacja jest także źródłem danych o rynkach w ujęciu globalnym, w badaniu wzięło udział ponad 40 000 pracodawców na całym świecie.

Prognoza netto zatrudnienia dla Polski, będąca odzwierciedleniem nastrojów rekrutacyjnych firm na czas od początku kwietnia do końca czerwca 2024 to +11%, co jest wynikiem niższym, niż deklaracje pracodawców na I kw. 2024 r. (spadek o 5 p.p. w ujęciu kwartalnym), ale lepszym niż rok wcześniej (wzrost o 1 p.p. r/r). Z danych Manpower Group wynika, że 31% firm planuje powiększać swoje zespoły, a 21% mówi o konieczności redukcji etatów. O pozostawieniu liczby pracowników na niezmiennym poziomie mówi 46% organizacji, jedynie 2% nie ma planów personalnych na nadchodzący kwartał. Obszary z największym zapotrzebowaniem na nowe talenty w Polsce to: dobra & usługi konsumpcyjne, nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna, Energetyka & usługi komunalne.

Globalna prognoza netto zatrudnienia na II kw. 2024 r. wyniosła +22% (spadek o 4 p.p. w ujęciu kwartalnym i o 2 p.p. w porównaniu rocznym). Na chęć rozbudowywania zespołów wskazuje 41% firm, 37% organizacji planuje pozostawienie zatrudnienia na takim samym poziomie jak w ostatnich miesiącach. Redukcje stanowisk zapowiada 19% pracodawców. Tylko 3% nie ma planów rekrutacyjnych na najbliższy czas. Pracodawcy we wszystkich regionach deklarują stabilne prognozy zatrudnienia. Największe zapotrzebowanie na nowe talenty zgłaszają firmy z Ameryki Północnej (+31%) a następnie z regionu Azji i Pacyfiku (+27%), Ameryki Południowej i Środkowej (+19%) oraz Europy, Bliskiego Wschodu i Afryki (+15%). Najwyższe prognozy wzrostu deklarują Indie (+36%), najniższe zapotrzebowanie na talenty – Rumunia (-2%).

Źródło: [Manpower](#), data publikacji 12 marca 2024, link do raportu [Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia \(Q2 2024\)](#).

Women, Business and the Law 2024

Bank Światowy w dorocznym raporcie Women, Business and the Law wskazał, że kobiety mają przeciętnie tylko 64% ochrony prawnej, z której korzystają mężczyźni. Żaden kraj, nawet wśród najbogatszych, nie zapewnia kobietom prawdziwej równości możliwości. Dane, na które powołuje się Bank Światowy, wskazują, że choć 98 krajów ma prawo zapewniające równe wynagrodzenia mężczyznom i kobietom wykonujących tę samą pracę, to tylko w 35 przyjęto rozwiązania o transparentności płac pozwalających to ocenić lub wprowadzono mechanizmy mające likwidować lukę płacową. Bank Światowy podał, że kobiety zarabiają 77 centów na każdego dolara zarabianego przez mężczyzn, a likwidacja dyskryminujących przepisów

i zwyczajów, powodująca nieuzasadnioną różnicę w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn, zwiększyłaby globalny PKB o ponad 20%.

Źródło: worldbank.org, worldbank.pl, data publikacji 4.03.2024, link do raportu [Women, Business and the Law](#).

World of Work Outlook for Women in 2024

Raport prezentuje światowe postępy w obszarze DEIB (ang. Diversity, Equity, Inclusion, Belonging – Różnorodność, Równość, Integracja i Przynależność). Dane z 2024 r. pokazują, że chociaż kobiety zwiększają swoją globalną siłę ekonomiczną i coraz liczniej wchodzi na rynek pracy, prawdziwy parytet płci jest wciąż odległy. W 2023 r. na każdych 100 mężczyzn awansowanych z poziomu podstawowego na kierownika, przypada zaledwie 87 kobiet. 52% firm zadeklarowało, że wdraża inicjatywy na rzecz równości wynagrodzeń, ale 48% słabo się w nie angażuje lub nie realizuje żadnych inicjatyw. W ujęciu branżowym, kobiety są stosunkowo lepiej wynagradzane w sektorach finansów i nieruchomości czy usług komunikacyjnych i technologii informacyjnych (IT), natomiast w sektorze przemysłowym, dóbr konsumpcyjnych czy opieki zdrowotnej i nauk poziom ich uposażeń jest poniżej średniej. Włączenie jak największej liczby kobiet w rynek pracy jest o tyle ważne, że już obecnie 75% pracodawców na całym świecie ma trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich umiejętnościach technicznych i miękkich, a w miarę jak pokolenie wyżu demograficznego (urodzone w latach 1946-1964) będzie przechodzić na emeryturę, problem będzie się pogłębiać.

Źródło: [Manpower](#), data publikacji: 19 marca 2024, link do raportu [World of Work Outlook for Women in 2024](#).

Gen Z Brings New Expectations to the Workplace

Raport poświęcony priorytetom pokolenia Z. Wyniki badań autorów raportu wskazują, że osoby wkraczające na rynek pracy w mniejszym stopniu skupiają się na krótkoterminowych korzyściach, a bardziej interesują się tym, czy pracodawca jest skłonny zainwestować w ich długoterminowe dobro. Cenią elastyczność, działanie i autentyczność ponad dopracowany wizerunek firmy. Z badania wynika, że pracodawcy chcący pozyskać i utrzymać pracowników z pokolenia Z powinni mieć na względzie następujące kwestie:

- Chociaż wielu studentów chce pracować stacjonarnie przynajmniej przez jakiś czas, 82% uważa, że praca zdalna powinna być opcją. Elastyczność jest postrzegana przez pokolenie Z jako nowy standard;
- Świadczenia emerytalne są dla pokolenia Z najwyższym priorytetem. 65% studentów nie zaakceptowałoby pracy, która nie obejmuje świadczeń emerytalnych;
- Budowanie umiejętności jest dla młodych podstawą. 63% studentów twierdzi, że rozwijanie zaawansowanych umiejętności w ich dziedzinie jest niezbędne;

- 65% studentów nie ubiegaloby się o pracę, gdyby wartości wyznawane przez pracodawcę nie były zgodne z ich wartościami, ale tylko 43% oczekuje, że pracodawcy zajmą publiczne stanowisko w kwestiach społecznych.

Obszary, które początkujący specjaliści powinni wzmocnić, aby stać się bardziej atrakcyjnymi dla pracodawców poszukujących kandydatów to, zdaniem HR-owców: niezawodność, krytyczne myślenie, komunikacja, zarządzanie czasem.

SHRM i Handshake przeprowadziły ankietę wśród 2 122 obecnych studentów i niedawnych absolwentów dwu- lub czteroletnich studiów w Stanach Zjednoczonych z ostatnich trzech lat. W badaniu wzięło również udział 1180 specjalistów HR, których organizacje zatrudniają początkujących profesjonalistów. Studenci i niedawni absolwenci byli ankietowani między 6 lipca a 8 sierpnia 2023 r.; specjaliści HR – między 12 lipca a 7 sierpnia 2023 r.

W oparciu o ww. badanie przygotowano również opracowanie Expectations and Realities: Preparing the Next Generation of Talent for the World of Work, omówione poniżej.

Expectations and Realities: Preparing the Next Generation of Talent for the World of Work

Opracowanie – zrealizowane na podstawie badań SHRM i Handshake omówionych powyżej – przedstawia opinie pracodawców na temat przygotowania początkujących specjalistów do pracy. Ogólna ocena jest pozytywna. Do kluczowych atutów młodych pracowników zaliczono: zdolność adaptacji i chęć uczenia się oraz umiejętności analizy danych (75% wskazań). Zarówno pracodawcy, jak i początkujący specjaliści powinni lepiej poznać swoje wzajemne oczekiwania np. pracodawcy mają tendencję do niedoceniań znaczenia stabilności zatrudnienia w przyciąganiu młodych pracowników. Tymczasem 7 na 10 początkujących specjalistów wymieniło gwarantowane godziny pracy lub stabilność zatrudnienia jako czynnik "bardzo ważny".

Źródło: shrm.org, 20.03.2024, handshake.com, link do raportu [Gen Z brings new expectations to the workplace](#) (February 2024). Link do opracowania [Expectations and Realities: Preparing the Next Generation of Talent for the World of Work](#).

Spotlight on VET Belgium

Vocational education and training in Belgium Short description

Raporty prezentują belgijski system kształcenia i szkolenia zawodowego. Belgia jest federacją i oferuje obywatelom dostęp do trzech odrębnych systemów kształcenia i szkolenia zawodowego: flamandzkiego, francuskojęzycznego i niemieckojęzycznego.

W Belgii formalne kształcenie i szkolenie zawodowe jest oferowane na poziomie szkoły średniej, policealnej i wyższej. Kształcenie i szkolenie zawodowe jest dostępne od 14 r.ż. i trwa 4 lata. Od 15 r.ż. jest również oferowane w formie kształcenia dualnego, łączącego naukę w firmie i w szkole (placówce szkoleniowej). Programy w szkołach technicznych

prowadzą do uzyskania dyplomu szkoły średniej i kwalifikacji VET lub koncentrują się na przygotowaniu uczniów do wejścia na rynek pracy (przeważa nauka praktyczna). W tym drugim przypadku absolwenci mogą po kolejnym roku nauki uzyskać dyplom ukończenia szkoły średniej i kontynuować naukę w szkole wyższej.

Po 2 latach nauki w szkole średniej uczniowie mogą przejść z jednej ścieżki na drugą lub kontynuować kształcenie ogólne. Kolejną opcją jest program praktyk zawodowych, dostępny dla uczniów w wieku od 15 do 25 lat. Uczniowie w wieku od 12 do 21 lat ze specyficznymi potrzebami mogą realizować programy indywidualnie dostosowane.

Absolwenci szkół technicznych, niekontynuujący nauki w szkole wyższej, mogą wejść na rynek pracy lub skorzystać ze szkoleń oferowanych poza formalnym systemem edukacji dla dorosłych od 18 roku życia. Programy dla dorosłych – będące głównym mechanizmem przekwalifikowania i podnoszenia kwalifikacji – są modułowe a ich harmonogramy elastyczne.

Źródło: [Cedefop](#) (March 2024), link do raportu [Spotlight on VET Belgium](#) (12 str.), link do raportu [Vocational education and training in Belgium. Short description](#) (102 str.).

The changing structure of employment in the EU: Annual review 2023

W opracowaniu podsumowano rozwój strukturalny na europejskich rynkach pracy w okresie kryzysów finansowego (2008-2010) i pandemicznego (2020-2021) oraz następującego po nich ożywienia gospodarczego (analiza dotyczy lat 2008–2023), aby pokazać, jak te kryzysy wpłynęły na procesy podnoszenia kwalifikacji zawodowych i zatrudnienie na niskopłatnych stanowiskach w usługach. Analizę oparto głównie na danych z badania siły roboczej UE. Wynika z niej, że poziom zatrudnienia w UE-27 odrodził się po pandemii znacznie szybciej niż po światowym kryzysie finansowym w latach 2008–2010. Stało się tak pomimo porównywalnej skali bezpośrednich skutków obu kryzysów związanych z utratą pracy. Autorzy zwrócili uwagę, że na podaż pracy w późniejszym okresie miały silniejszy wpływ zmiany demograficzne – od 2010 r. spada w Europie liczba ludności w wieku produkcyjnym.

Źródło: [Eurofound](#), data publikacji 28.03.2024, [raport do pobrania na stronie eurofound.europa.eu](#).

Social impact of migration: Addressing the challenges of receiving and integrating Ukrainian refugees

Autorzy raportu skupili się na wyzwaniach stojących przed państwami członkowskimi Unii Europejskiej i Norwegią w związku z przyjmowaniem uchodźców z Ukrainy i koniecznością ich integracją z lokalnymi społecznościami. Głównym celem badania było ustalenie wzajemnych powiązań pomiędzy różnymi obszarami integracji: zatrudnieniem, warunkami mieszkaniowymi, opieką zdrowotną (w tym opieką psychiatryczną), dostępem do opieki nad dziećmi i pomocą społeczną. W raporcie wykorzystano informacje zebrane przez Eurofound od państw członkowskich i Norwegii, uwzględniając rozwój sytuacji do połowy 2023 r.

Analizowano: poziom zatrudnienia i bariery w dostępie do rynku pracy dla ukraińskich uchodźców; środki wsparcia integracji na rynku pracy; rozwiązania mające ułatwić dostęp do kluczowych usług (mieszkanie, edukacja, opieka zdrowotna i pomoc społeczna) oraz wyzwania, które należy pokonać w tym zakresie. Z analizy wynika, że podejście oparte na aktywnej integracji jest niezwykle istotne. Poziom zatrudnienia ukraińskich uchodźców (wskaźnik zatrudnienia) można uznać za sukces, zwłaszcza w porównaniu z innymi grupami uchodźców. Istnieje jednak kilka barier utrudniających integrację na rynku pracy, w tym te, które dotyczą wszystkich uchodźców (np. bariera językowa, brak informacji i brak sieci społecznościowej) oraz (szczególnie na obszarach oddalonych) brak opieki nad dziećmi. Aby zaradzić większości pojawiających się problemów, wprowadzono wiele rozwiązań, takich jak zniesienie niektórych ograniczeń, w tym wymogów językowych, zapewnienie szkoleń w celu wypełnienia luki w wymogach kwalifikacyjnych, uproszczenie i przyspieszenie procesu uznawania kwalifikacji oraz zapewnienie kursów językowych. Zwrócono także uwagę, że wielu ukraińskich uchodźców nie było dotychczas w stanie znaleźć stałego zatrudnienia, głównie ze względu na niepewność, z jaką się borykają. Poza tym programy pomocy społecznej nie zawsze są dostosowane do ich specjalnych potrzeb, dlatego mogą nawet nie kwalifikować się do świadczeń.

Źródło: [eurofound](https://eurofound.europa.eu), data publikacji 28.03.2024, [raport do pobrania na stronie eurofound.europa.eu](https://eurofound.europa.eu).

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
02/2024	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 luty 2023 – luty 2024 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
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
02/2024	845,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
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
01/2024	439,7	405,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
02/2023	94 019
03/2023	96 931
04/2023	81 268
05/2023	94 801
06/2023	102 535
07/2023	91 036
08/2023	95 210
09/2023	91 717
10/2023	84 704
11/2023	78 004
12/2023	69 146
01/2024	99 075
02/2024	96 766

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	17 639
śląskie	10 934
pomorskie	9 063
łódzkie	7 910
dolnośląskie	6 930
małopolskie	6 671
wielkopolskie	6 650
zachodniopomorskie	5 624
lubelskie	4 385
kujawsko-pomorskie	4 126
podkarpackie	4 034
warmińsko-mazurskie	3 756
lubuskie	2 768
świętokrzyskie	2 691
opolskie	1 985
mazowieckie	1 600

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
02/2023	6 526,3
03/2023	6 516,8
04/2022	6 524,3
05/2023	6 517,7
06/2023	6 512,8
07/2023	6 513,7
08/2023	6 502,1
09/2023	6 496,1
10/2023	6 494,1
11/2023	6 494,0
12/2023	6 495,3
01/2024	6 515,7
02/2024	6510,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
02/2023	7 065,56
03/2023	7 508,34
04/2023	7 430,65
05/2023	7 181,67
06/2023	7 335,20
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

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 luty 2023 r. – luty 2024 r.

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

Miesiąc/rok	Polska	UE-27	UE-20
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%
02/2024	2,9%	6,0%	6,5%

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

[<powrót>](#)

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

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

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

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 lutym 2024 r.

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

Obszar	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,8%
Czechy	7,9%
Holandia	8,7%
Malta	9,3%
Austria	9,7%
Irlandia	10,5%
Polska	12,0%
Łotwa	13,4%
UE-20	14,6%
UE-27	14,8%
Dania	15,1%
Węgry	15,2%
Bułgaria	16,2%
Litwa	16,6%
Finlandia	17,0%
Francja	17,2%
Estonia	18,0%
Słowacja	18,8%
Luksemburg	20,0%
Włochy	22,8%
Portugalia	23,1%
Szwecja	23,2%
Grecja	25,0%
Hiszpania	28,2%

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

[**<powrót>**](#)

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

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

Obszar	Stopa bezrobocia
Niemcy	3,0%
Polska	3,0%
Malta	3,1%
Czechy	3,2%
Słowenia	3,3%
Holandia	3,9%
Bułgaria	4,3%
Austria	4,3%
Węgry	4,4%
Irlandia	4,5%
Rumunia	5,2%
Belgia	5,4%
Słowacja	5,6%
Luksemburg	5,7%
Łotwa	5,9%
Cypr	6,1%
Litwa	6,3%
UE-27	6,4%
Dania	6,4%
Chorwacja	6,8%
Finlandia	6,8%
UE-20	6,9%
Portugalia	7,3%
Francja	7,5%
Estonia	7,8%
Szwecja	8,1%
Włochy	8,7%
Hiszpania	13,0%
Grecja	14,2%

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

[**<powrót>**](#)