

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

Aktualne trendy
i wyniki badań

Styczeń 2023



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



O Raporcie

Raport, który oddajemy w Państwa ręce, jest kolejnym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym – niniejszy numer obejmuje okres sprawozdawczy od 30 grudnia 2022 r. do 27 stycznia 2023 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w wyżej wskazanym terminie.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

UE – Unia Europejska

UE-27 – państwa członkowskie Unii Europejskiej

UE-19 – państwa strefy euro

IT – technologie informacyjne

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

kw/kw – kwartał do kwartału

r.ż. – rok życia

Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (styczeń 2023)

Raport przygotowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

przez: Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., <https://iarp.edu.pl>.

Streszczenie

Raporty z cyklu „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” mają przybliżyć czytelnikowi 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 grudniu 2022 r. wyniosła 5,2%**. W porównaniu z listopadem 2022 r. wzrosła o 0,1 p.p., a w porównaniu z grudniem 2021 r. spadła o 0,2 p.p.
- **W końcu grudnia 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 812,3 tys. bezrobotnych**, tj. o 12,1 tys. (1,5%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 82,9 tys. (9,3%) mniej niż w grudniu 2021 r.
- **W grudniu 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 68,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 10,6 tys. ofert (13,5%) mniej niż w listopadzie 2022 r. i o 28,7 tys. (29,6%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2022 r. wyniosło 6504,7 tys.** W porównaniu z listopadem 2022 r. wzrosło o 0,04% (o 2,8 tys. osób), a r/r wzrosło o 2,2% (o 143,1 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2022 r. wyniosło 7329,96 zł.** W porównaniu z listopadem 2022 r. wzrosło o 6,9%, a r/r – o 10,3%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w listopadzie 2022 r. wyniosła 6,0%** (bz. m/m; -0,5 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-19) – 6,5%** (bz. m/m; -0,6 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%**¹ (bz. m/m; bz. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,7%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

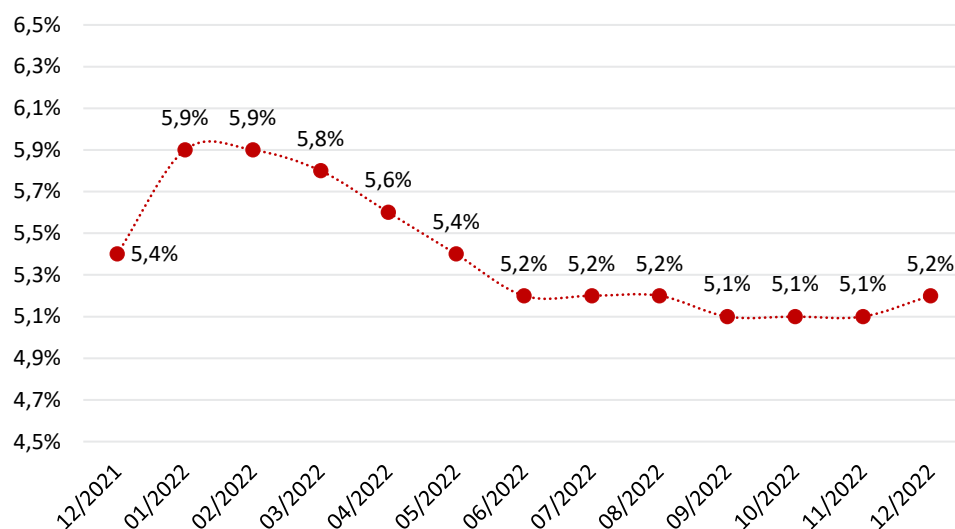
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w grudniu 2022 r. wyniosła **5,2%**.

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w grudniu 2022 r. wyniosła 5,2%. W porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,1 p.p., a r/r była niższa o 0,2 p.p. (Wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 27.01.2023.

W grudniu 2022 r. stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach i zależnie od regionu wahała się od 2,9 do 8,8%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach podkarpackim (8,8%), warmińsko-mazurskim (8,7%) i lubelskim (8,1%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,9%), śląskim (3,7%) oraz mazowieckim (po 4,2%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 9 z 16 województw – najbardziej w lubuskim, pomorskim i śląskim (o 0,5 p.p. w każdym), i wzrosła w 6 województwach – najbardziej w lubelskim (o 0,9 p.p.). W województwie małopolskim stopa bezrobocia r/r pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu grudnia 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 812,3 tys. bezrobotnych. W porównaniu z listopadem 2022 r. ich liczba wzrosła o 12,1 tys., tj. o 1,5%, a w porównaniu z grudniem 2021 r. spadła o 82,9 tys., tj. o 9,3% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 436,4 tys. vs 375,9 tys. mężczyzn (Wykres 3).

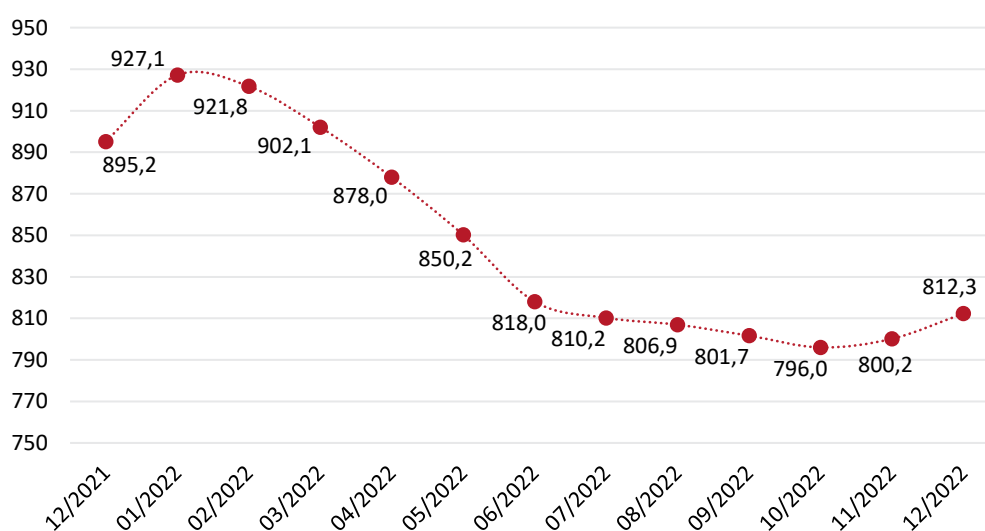
Na koniec grudnia 2022 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (116,5 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (15,7 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu grudnia 2022 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r.

Województwo	Stopa bezrobocia rejestrowanego (%)												
	12/2021	01/2022	02/2022	03/2022	04/2022	05/2022	06/2022	07/2022	08/2022	09/2022	10/2022	11/2022	12/2022
dolnośląskie	4,8	4,9	4,8	4,8	4,7	4,5	4,4	4,3	4,3	4,3	4,4	4,4	4,5
kujawsko-pomorskie	7,7	7,9	7,8	7,6	7,3	7,1	6,9	6,8	6,8	6,8	7,2	7,2	7,4
lubelskie	7,2	7,4	7,4	7,2	7,0	6,8	6,6	6,6	6,5	6,4	7,8	7,9	8,1
lubuskie	4,9	5,0	5	4,8	4,6	4,5	4,2	4,2	4,1	4,1	4,2	4,3	4,4
łódzkie	5,6	5,8	5,7	5,7	5,6	5,5	5,3	5,3	5,2	5,2	5,5	5,4	5,4
małopolskie	4,5	4,6	4,6	4,5	4,4	4,2	4,1	4,1	4,1	4,1	4,5	4,5	4,5
mazowieckie	4,6	4,7	4,7	4,6	4,5	4,4	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2	4,2
opolskie	6,0	6,2	6,1	6,0	5,9	5,8	5,6	5,6	5,6	5,7	6,0	5,9	6,1
podkarpackie	8,2	8,4	8,3	8,1	7,8	7,5	7,3	7,3	7,3	7,2	8,7	8,7	8,8
podlaskie	7,0	7,2	7,1	7,0	6,8	6,7	6,5	6,5	6,4	6,4	7,2	7,2	7,3
pomorskie	5,1	5,2	5,2	5,0	4,8	4,6	4,4	4,3	4,3	4,4	4,5	4,5	4,6
śląskie	4,2	4,3	4,3	4,2	4,2	4,0	3,8	3,7	3,7	3,6	3,7	3,6	3,7
świętokrzyskie	7,3	7,6	7,5	7,3	7,0	6,8	6,5	6,5	6,5	6,4	7,5	7,5	7,7
warmińsko-mazurskie	8,6	9,0	9	8,6	8,3	7,9	7,6	7,6	7,6	7,7	8,3	8,5	8,7
wielkopolskie	3,1	3,2	3,2	3,1	2,9	2,8	2,7	2,7	2,7	2,7	2,8	2,9	2,9
zachodniopomorskie	7,1	7,3	7,3	7,1	6,9	6,7	6,4	6,3	6,3	6,3	6,5	6,6	6,7

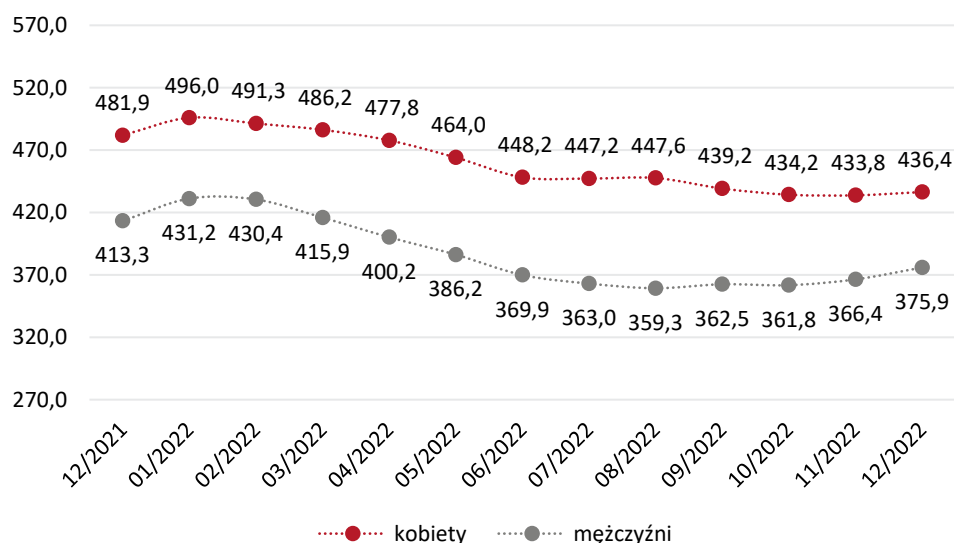
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 27.01.2023.

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według płci na koniec miesiąca w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.01.2023.

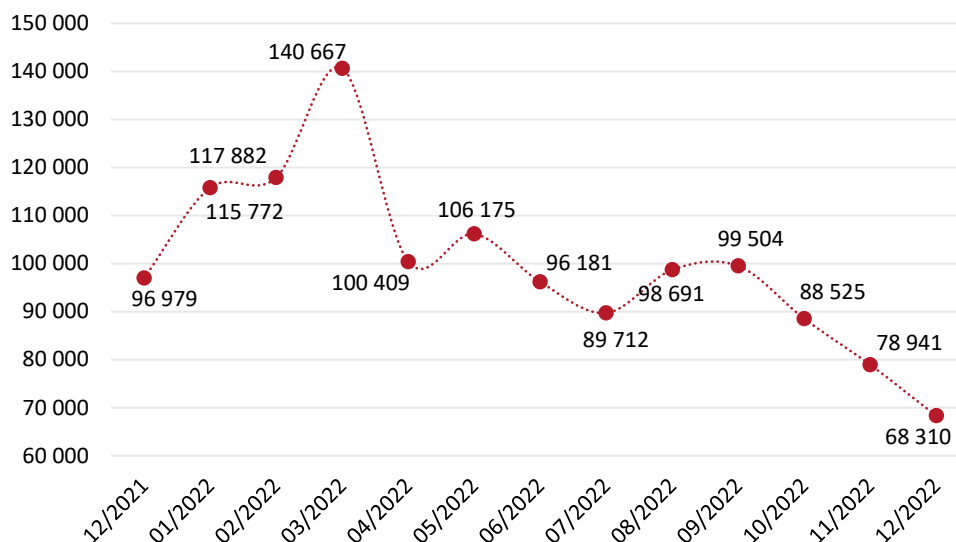
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec grudnia 2022 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18–24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18–24 lata
dolnośląskie	53 952	28 422	3 156	25 530	2 254
kujawsko-pomorskie	56 484	33 269	4 239	23 215	2 907
lubelskie	61 254	30 982	4 284	30 272	4 433
lubuskie	15 725	8 702	1 098	7 023	743
łódzkie	54 397	27 789	2 947	26 608	2 599
małopolskie	64 379	35 326	4 922	29 053	4 507
mazowieckie	116 520	58 998	6 536	57 522	6 435
opolskie	20 524	11 590	1 413	8 934	915
podkarpackie	69 046	36 088	4 536	32 958	4 659
podlaskie	31 185	14 226	1 829	16 959	1 994
pomorskie	42 401	25 793	3 832	16 608	2 184
śląskie	64 903	35 555	3 959	29 348	2 984
świętokrzyskie	34 029	17 383	2 267	16 646	2 135
warmińsko-mazurskie	41 069	22 541	3 243	18 528	2 273
wielkopolskie	46 289	27 145	4 092	19 144	2 896
zachodniopomorskie	40 144	22 600	2 467	17 544	1 635

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.01.2023.

W grudniu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 68,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 10,6 tys. ofert (13,5%) mniej niż w listopadzie 2022 r. i o 28,7 tys. (29,6%) mniej r/r (Wykres 4).

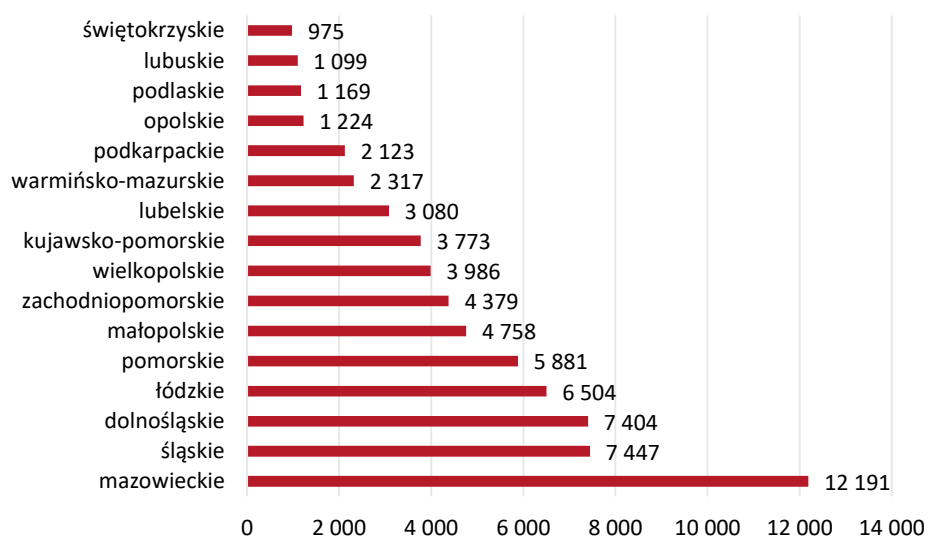
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.01.2023.

W grudniu 2022 r. najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach mazowieckim, śląskim i dolnośląskim, a najmniej – w świętokrzyskim, lubuskim i podlaskim.

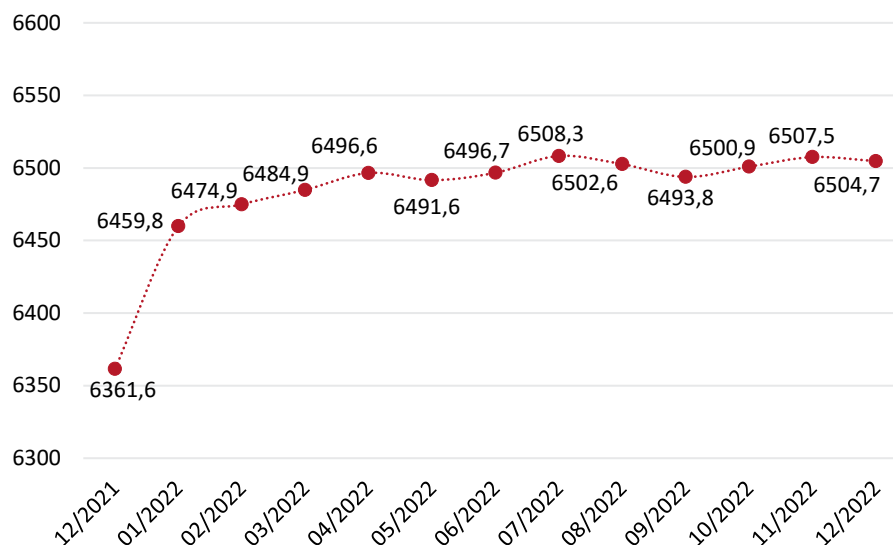
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w grudniu 2022 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.01.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2022 r. wyniosło 6504,7 tys. osób, co oznacza wzrost o 2,8 tys. (0,04%) m/m i o 143,1 tys. (2,2%) r/r.

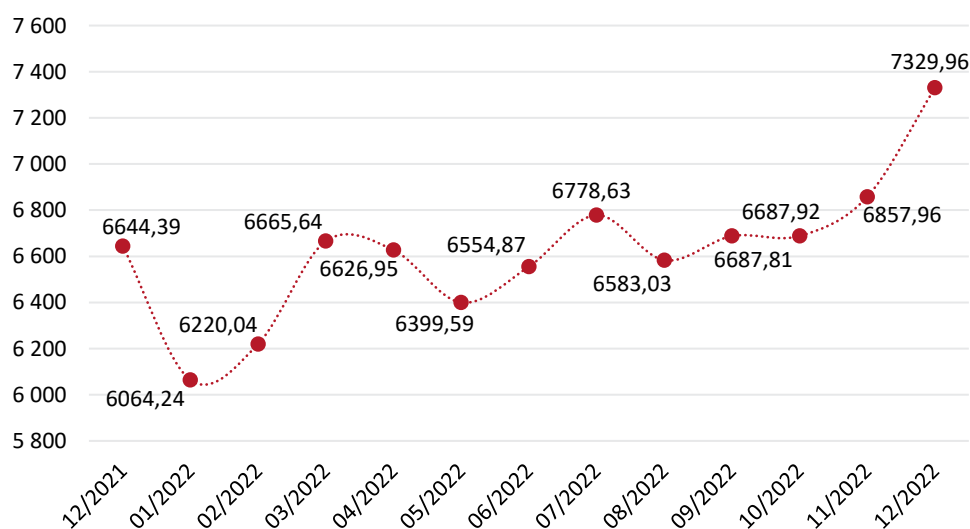
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 23.01.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w grudniu 2022 r. wyniosło 7329,96 zł. W porównaniu z listopadem 2022 r. wzrosło o 6,9%, a w ujęciu rocznym – o 10,3%.

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 23.01.2023.

Europejski rynek pracy

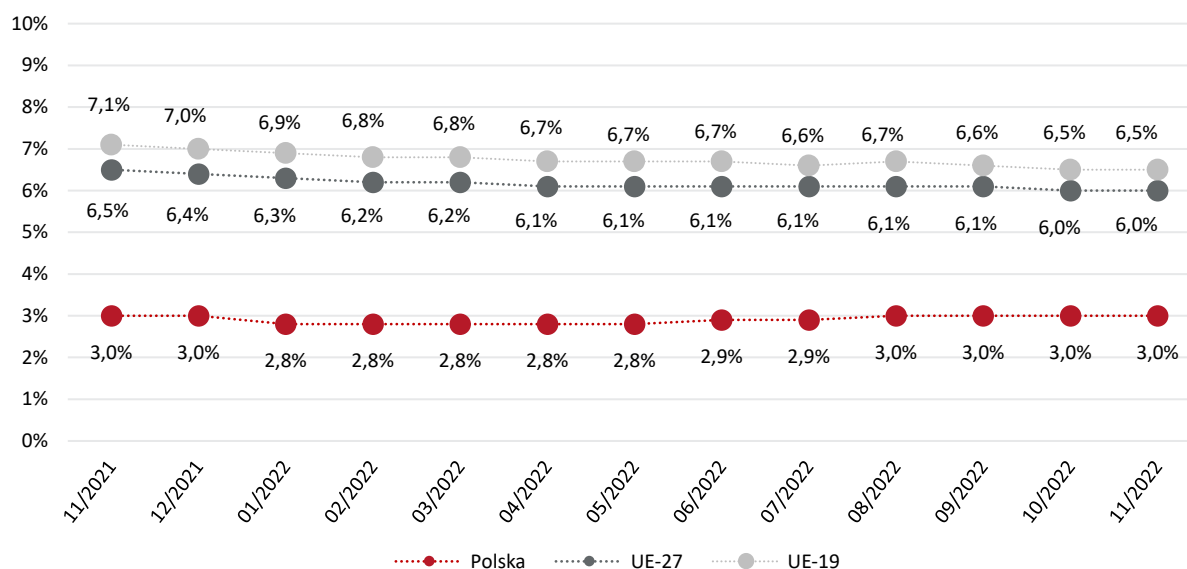
**Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w listopadzie 2022 r.
wyniosła 6,0%.**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w listopadzie 2022 r. wyniosła 6,0%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,5 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w listopadzie 2022 r. wyniosła 6,5% (brak zmian w porównaniu z październikiem 2022 r. oraz spadek o 0,6 p.p. r/r).

W Polsce w listopadzie 2022 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,0% (brak zmian m/m i r/r).

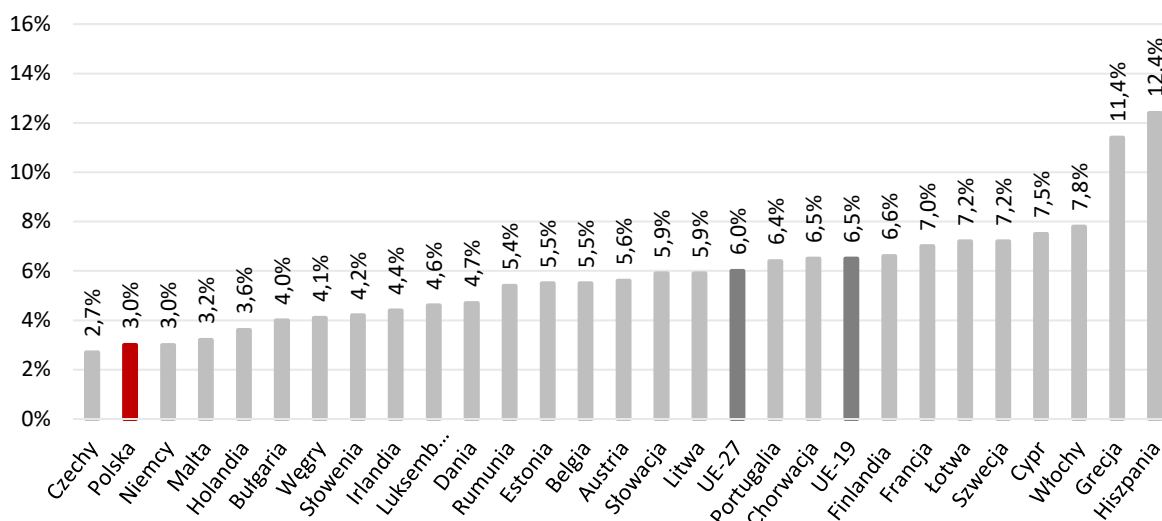
Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie listopad 2021 r. – listopad 2022 r.²



Źródło: Eurostat, data dostępu 23.01.2023.

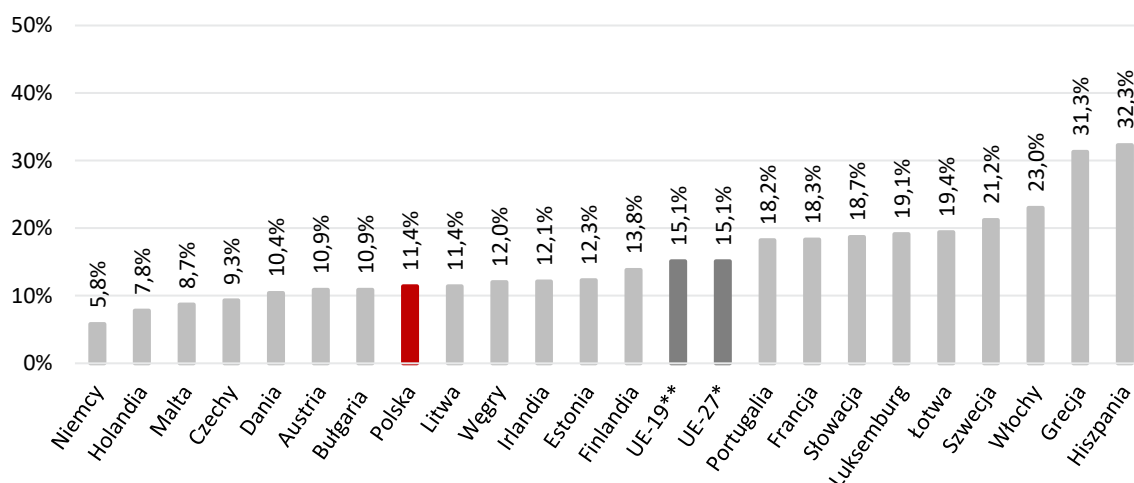
Według danych Eurostatu w listopadzie 2022 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,4%), Grecji (11,4%) i we Włoszech (7,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,7%), Polsce i Niemczech (po 3,0%) oraz na Maltcie (3,2%) (Wykres 9).

² Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w listopadzie 2022 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.01.2023.

W listopadzie 2022 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,1% zarówno w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. m/m), jak i w strefie euro (wzrost o 0,1 p.p. m/m). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,8%), Holandii (7,8%) oraz na Malcie (8,7%), a najwyższe – w Hiszpanii (32,3%), Grecji (31,3%) i we Włoszech (23,0%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,4% (brak zmian m/m).

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w listopadzie 2022 r.³

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

** brak danych dla Belgii, Cypru, Słowenii

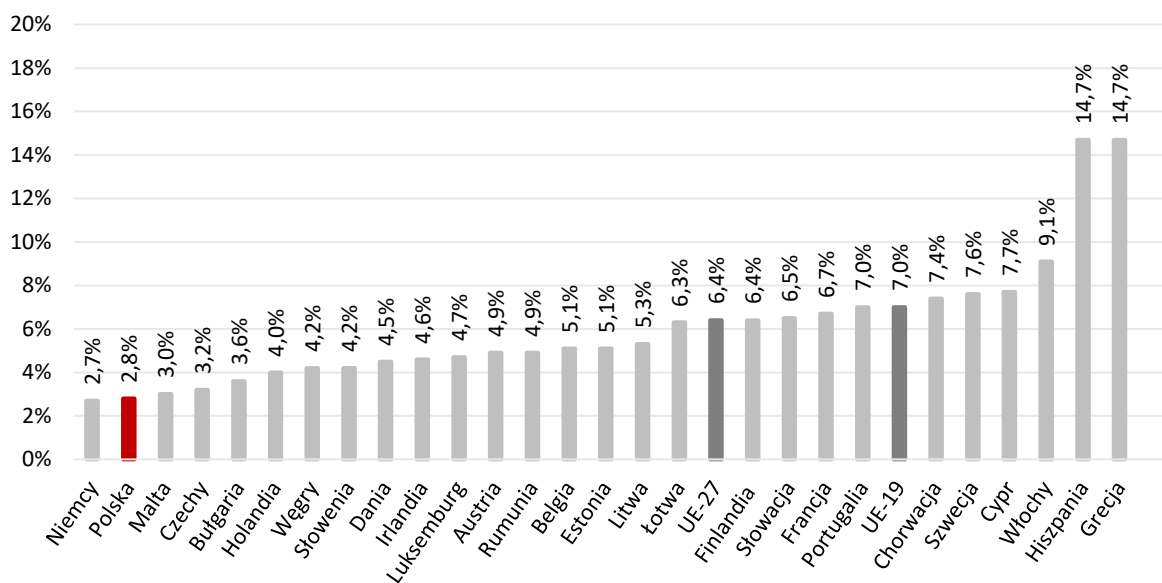
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.01.2023.

³ Dane wyrównane miesięcznie.

W listopadzie 2022 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,4% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (bz. m/m).

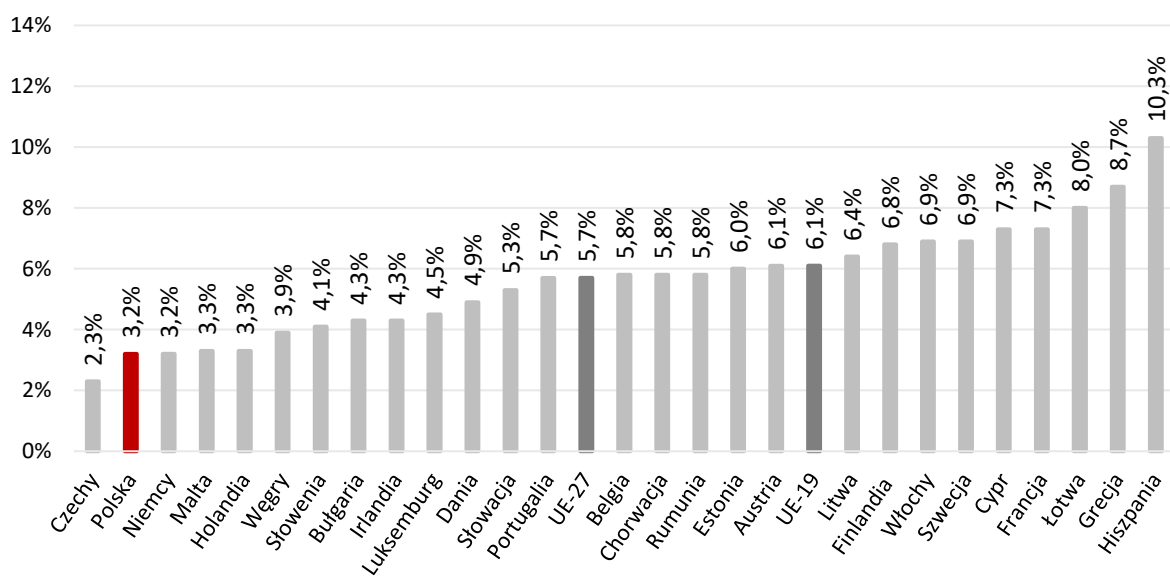
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,0% (bz. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (brak zmian m/m).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w listopadzie 2022 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.01.2023.

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w listopadzie 2022 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.01.2023.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁴

- W okresie od stycznia do marca 2023 r. 24% firm chce zatrudniać nowych pracowników, 25% planuje redukcje miejsc pracy, 48% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 3% nie wie, co przyniesie I kwartał.
- W I kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia planują tylko duże przedsiębiorstwa, dla których prognoza netto zatrudnienia wynosi +6%. Firmy średnie, małe oraz mikro zakładają redukcję etatów odpowiednio na poziomie -2%, -4% oraz -3%.
- Organizacje w Polsce, które zdecydowały się już na wdrożenie programu zrównoważonego rozwoju lub programu ESG, w głównej mierze kładą nacisk na działania związane z obszarem społecznej odpowiedzialności (35%). Drugie i trzecie w kolejności są prace na rzecz środowiska (28%) i ładu korporacyjnego (18%).
- Sześć najczęstszych powodów, dla których organizacje przyjmują strategię ESG, to: chęć działania zgodnie z przepisami i regulacjami, budowanie reputacji, odpowiedź na oczekiwania inwestorów, redukcja kosztów, rekrutowanie nowych pracowników i zatrzymywanie talentów w organizacji oraz wzmacnianie przewagi konkurencyjnej.
- W 2023 r. przewiduje się spowolnienie wzrostu zatrudnienia – globalnie ma on wynieść 1,0%, czyli o połowę mniej niż w 2022 r.
- W Europie i Azji Środkowej w 2023 r. wzrost stopy zatrudnienia ma wynieść 1,6% i będzie bardzo zróżnicowany wewnątrz regionu. Azja Środkowa i Zachodnia odnotują wzrost zatrudnienia o 3,4%, Europa Wschodnia – spadek o 0,7%, natomiast Europa Północna, Południowa i Zachodnia – wzrost o 2,4%.
- W 2019 r. średnia liczba godzin pracy w tygodniu w płatnej pracy na świecie wynosiła 43,9. Najdłużej pracowano w Azji i Pacyfiku (47,4 godzin tygodniowo). Z kolei najkrótszy tygodniowy wymiar pracy odnotowano w Ameryce Północnej (37,9 godzin tygodniowo) i Europie (38,4 godzin tygodniowo) – zwłaszcza w Europie Północnej, Południowej i Zachodniej (37,2).

Polski rynek pracy

Globalny i europejski
rynek pracy

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

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, I kw. 2023, Polska

Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które ma na celu poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia w poszczególnych branżach do końca marca 2023 r. Badanie objęło reprezentatywną próbę 521 pracodawców w Polsce. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony⁵.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W okresie od stycznia do marca 2023 r. 24% firm chce zatrudniać nowych pracowników, 25% planuje redukcje miejsc pracy, 48% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 3% nie wie, co przyniesie I kwartał.
- W I kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest w jednej z czterech kategorii wielkości organizacji⁶. Chęć rozbudowywania zespołów zgłaszają tylko duże przedsiębiorstwa, dla których prognoza netto zatrudnienia wynosi +6%. Firmy średnie oraz mikro prognozują redukcję etatów odpowiednio na poziomie -2% oraz -3%. Największe zwolnienia przewidują przedstawiciele małych organizacji (z prognozą -4%).
- W pięciu z ośmiu analizowanych sektorów⁷ pracodawcy przewidują zwiększenie liczby pracowników w I kw. 2023 r. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne planują

⁵ Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

⁶ W raporcie deklaracje polskich pracodawców przedstawiono w podziale według kryterium wielkości przedsiębiorstw: mikro (do 10 pracowników); małe (10-49 pracowników); średnie (50-249 pracowników); duże (250 lub więcej pracowników).

⁷ IT, finanse i nieruchomości; energetyka & usługi komunalne; nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna; przemysł & surowce; transport, logistyka & motoryzacja; usługi komunikacyjne; dobra & usługi konsumpcyjne.

przedstawiciele obszaru usług komunikacyjnych (33%) oraz energetyki i usług komunalnych (14%).

- W I kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest w trzech z sześciu regionów. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników (+14%) deklarują pracodawcy z Południowego Zachodu. Optymistyczne plany rekrutacyjne mają też firmy z regionu Północnego (+6%) oraz Północnego Zachodu (+1%), natomiast pracodawcy z Centrum (-6%), Wschodu (-6%) i Południa (-4%) przewidują redukcje etatów.

Plany pracodawców (wyniki 46. edycji badania, Polska)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, a także o kondycję ich firmy i przyszłość polskiej gospodarki. Podczas badania, realizowanego w dniach 6 października – 18 listopada 2022 r., przeprowadzono 1000 CATI (indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo). Z próby wykluczono firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz firmy, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska
Zasięg geograficzny badania: krajowy
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 53% pracodawców spodziewa się w Polsce recesji, a 4% – wzrostu. Ocena sytuacji gospodarczej kraju w całej historii badania gorsza była jedynie w pandemicznym roku 2020.
- 59% pracodawców ocenia swoją kondycję finansową jako dobrą lub bardzo dobrą, a jedynie 4% firm – jako złą. Zauważalny jest już jednak powolny trend spadkowy: na razie maleje grupa firm w dobrej kondycji na rzecz grupy firm, które oceniają swoją kondycję jako ani dobrą, ani złą (35% vs 31% w maju 2022 r.).
- Odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, wynosi obecnie 16%, co oznacza spadek o 9 p.p. względem wyników z poprzedniej edycji badania (maj 2022 r.). Poza okresem pandemii tak mało firm planowało zwiększenie zatrudnienia 10 lat temu. Z kolei odsetek firm planujących redukcję etatów wzrósł o 3 p.p. (7% vs 4%).

- Odsetek firm zatrudniających pracowników otrzymujących minimalne wynagrodzenie wyniósł 53%. Rok do roku odsetek ten się nie zmienił, a w 2020 r. był na poziomie 59%.
- W ciągu najbliższych 6 miesięcy (grudzień 2022 – maj 2023) 46% pracodawców planuje wzrost wynagrodzeń.
- W odpowiedzi na pytanie, jak istotnym powodem podwyżek płac firmie będzie wzrost płacy minimalnej, 8% pracodawców wskazało go jako wyłączny powód, a 35% – jako główny.
- 58% firm planuje podwyżki od 4 do 10%. W przypadku pracowników pracujących za wynagrodzenie wyższe niż minimalne odsetek ten wynosi 51%.
- Najczęściej podniesienie płacy minimalnej skutkuje wzrostem ceny oferowanych przez firmę produktów lub usług (61%), ograniczeniem inwestycji (33%) i wstrzymaniem rekrutacji nowych pracowników (29%).
- 54% firm zamierza reagować na kryzys zmianą pewnych warunków pracy zmierzających do oszczędzania energii (np. wprowadzeniem innego oświetlenia, obniżeniem temperatury w pomieszczeniach). Drugą najczęstszą reakcją firm jest wstrzymanie lub ograniczenie rekrutacji nowych pracowników – to zamierza zrobić co trzecia firma. W około 20% firm należy spodziewać się któregoś z działań: wstrzymania lub ograniczenia podwyżki wynagrodzeń, przydzielenia większej liczby zadań w ramach tych samych wynagrodzeń, ograniczenia szkoleń, ograniczenia innych dodatkowych działań mających na celu integrację pracowników.

ESG w Polsce. Rynek pracy

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje m.in. listę najczęstszych powodów, dla których organizacje przyjmują strategię ESG⁸. W publikacji przedstawiono, które z tych strategii są najważniejsze dla organizacji (w podziale na sektory i wielkości przedsiębiorstw), a także plany firm i wyzwania stojące przed organizacjami w tym obszarze. Dane zebrano w dniach 1–31 lipca 2022 r. w ramach wywiadów obejmujących próbę 509 pracodawców w Polsce.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **Raporcie**.

⁸ ESG to akronim od angielskich słów „environmental, social and governance”, pod którym kryją się czynniki środowiskowe, społeczna odpowiedzialność i ład korporacyjny.

Kluczowe wnioski z badania

- Organizacje w Polsce, które zdecydowały się już na wdrożenie programu zrównoważonego rozwoju lub ESG, w głównej mierze kładą nacisk na działania związane z obszarem społecznej odpowiedzialności (35%). Drugie w kolejności są prace na rzecz środowiska (28%), a następnie ładu korporacyjnego (18%).
- Mikrofirmy (31%) oraz średnie przedsiębiorstwa (32%) podejmują najwięcej aktywności na rzecz środowiska. Działania związane z dbałością o aspekt społeczny są kluczowe dla dużych (38%) i średnich organizacji (38%). Z kolei obszar ładu korporacyjnego i regulacje z nim związane są najbardziej istotne dla dużych pracodawców (23%).
- Sześć najczęstszych powodów, dla których organizacje przyjmują strategię ESG, to:
 - chęć działania zgodnie z przepisami i regulacjami;
 - budowanie reputacji;
 - odpowiedź na oczekiwania inwestorów;
 - redukcja kosztów;
 - rekrutowanie nowych pracowników i zatrzymywanie talentów w organizacji;
 - wzmacnianie przewagi konkurencyjnej.
- Główne powody, dla których organizacje przyjęły program ESG, to chęć działania zgodnie z przepisami i regulacjami oraz budowanie reputacji, a ponadto:
 - budownictwo: redukcja kosztów;
 - bankowość, finanse, ubezpieczenia & nieruchomości: odpowiedź na oczekiwania inwestorów;
 - IT, technologie, telekomunikacja, komunikacja & media: maksymalizacja nowych źródeł dochodów;
 - produkcja przemysłowa: redukcja kosztów, odpowiedź na oczekiwania inwestorów;
 - restauracje & hotelarstwo: wzmacnianie przewagi konkurencyjnej;
 - handel hurtowy & detaliczny: redukcja kosztów;
 - edukacja, służba zdrowia & administracja państwowa: odpowiedź na oczekiwania inwestorów;
 - produkcja podstawowa: rekrutowanie nowych pracowników i zatrzymywanie talentów w organizacji.
- Najwięcej organizacji jest na etapie planowania (31%), określania i opracowywania długoterminowych celów oraz strategii działań ESG (27%).

- Respondenci badania wskazali obszary, dla których potrzebują pozyskać nowe kompetencje, by móc zrealizować zaplanowane działania ESG. Są to:
 - środowisko oraz BHP,
 - planowanie pracy zespołów,
 - recykling i gospodarowanie odpadami,
 - rozwój talentów oraz liderów,
 - zrównoważony rozwój korporacyjny,
 - etyka i zgodność z procedurami,
 - zarządzanie różnorodnością zespołów,
 - zarządzanie nieruchomościami,
 - zarządzanie benefitami dla pracowników,
 - zarządzanie energią odnawialną,
 - wellbeing,
 - rekrutacja talentów,
 - ochrona danych osobowych,
 - znaczące przywództwo,
 - zarządzanie ekosystemem i bioróżnorodnością organizacji.
- 79% organizacji, które prowadzą program zrównoważonego rozwoju lub program ESG, planuje pozyskanie dla realizacji złożonych celów ESG poprzez rekrutację wewnętrzną, 51% – poprzez podnoszenie kwalifikacji i szkolenie zatrudnionych już osób, a 36% mówi o potrzebie rekrutacji nowych pracowników. Rozszerzenie odpowiedzialności obecnych pracowników o obszar ESG deklaruje 32% ankietowanych firm, a 30% przewiduje zatrudnienie konsultantów zewnętrznych. Jedynie 5% organizacji twierdzi, że ma w swoich zespołach wszystkie talenty i umiejętności, jakich potrzebuje do realizacji działań ESG.

Oferty pracy w Polsce (grudzień 2022, XXXII edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów, a także możliwości zatrudnienia osób z Ukrainy. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w grudniu 2022 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zebrano na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert, zamieszczonych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w Raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

- W grudniu 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 247,5 tys. nowych ofert pracy – o 16,9% mniej niż miesiąc wcześniej i o 4,8% więcej w porównaniu z grudniem 2021 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów branży finansowej (76% więcej niż w grudniu 2021 r.) oraz IT (+28%). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników fizycznych (-33%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiskach: dyrektor marketingu/sprzedaży (264%), księgowy/specjalista ds. rachunkowości (87%), główny księgowy (49%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (43%) oraz specjalista ds. HR (40%).
- W grudniu 2022 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,4 benefitu vs 6,2 miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (79% vs 80% w listopadzie 2022 r.) i pakiet medyczny (56% vs 57%). 48% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (50% w listopadzie 2022 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 47% ofert pracy vs 55% miesiąc wcześniej.
- W grudniu 2022 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,3 wymagania, czyli bez zmian m/m. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (84%), odpowiedniego wykształcenia (51%), dyspozycyjności (42%) oraz znajomości języka obcego (34%).

Barometr zawodów 2023. Raport podsumowujący badanie w Polsce

Charakterystyka raportu

Barometr zawodów jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą zapotrzebowania na pracowników w wybranych zawodach. Barometr powstaje na poziomie powiatowym i pozwala określić kierunki oraz natężenie zmian zachodzących na lokalnych rynkach pracy. Eksperci dzielą je na trzy grupy: zawody deficytowe, w których nie powinno być trudności ze znalezieniem pracy w najbliższym czasie; zawody zrównoważone, czyli takie, w których liczba ofert pracy będzie zbliżona do liczby osób zdolnych i chętnych do podjęcia zatrudnienia; zawody nadwyżkowe, w których znalezienie pracy może być

trudniejsze ze względu na nadmiar pracowników spełniających wymagania pracodawców. Prognoza na 2023 r. została opracowana w trakcie 345 paneli eksperckich. Przeważnie w ramach jednego panelu uczestnicy oceniali zapotrzebowanie na pracowników w 1 powiecie. W przypadku 35 paneli prognozowano sytuację równocześnie w 2 powiatach, najczęściej ziemskim i grodzkim, obsługiwanych przez 1 powiatowy urząd pracy. Finalnie powstały prognozy dla wszystkich 380 powiatów w kraju.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Wojewódzki urząd pracy w Krakowie. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W okresie od stycznia do października 2022 r. na rynku pracy uwidoczniły się następujące zjawiska:
 - **Rosło zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw, ale ogólnie ubywało pracujących.**
W III kw. 2022 r. w Polsce pracowało 16 690 tys. osób, czyli o 0,7% mniej niż rok wcześniej. Bardziej zmniejszyła się liczba pracujących mężczyzn (spadek o 1,2% do 9 074 tys.) niż kobiet (odpowiednio o 0,2% do 7 616 tys.). Równocześnie w sektorze przedsiębiorstw⁹, mającym kluczowy wkład w rozwój gospodarczy, obserwowana jest poprawa. W październiku 2022 r. przeciętne zatrudnienie wyniosło 6 500,9 tys. i było o 2,4% wyższe niż przed rokiem.
 - **Wzrastała przedsiębiorczość, ale zwiększyła się skala zamknięć firm**
Mimo że nowo powstające firmy cały czas licznie przewyższają zamykane, to jednak w okresie od stycznia do października 2022 r. wyraźnie zwiększyła się skala wypadania z rynku. W stosunku do analogicznego okresu roku poprzedniego liczba zawieszonych działalności gospodarczych wzrosła o 30,5%, a zakończonych – o 16,5%. Jednocześnie nowo zakładanych firm przybyło 5%, a wznowianych – 7,6%.
 - **Wzrastały wynagrodzenia, ale zmniejszyła się ich siła nabywcza**
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2022 r. wyniosło 6687,92 zł, tj. o 13,0% więcej niż przed rokiem. Wzrost płac nie nadąży jednak za inflacją. Siła nabywcza przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw w październiku

⁹ W jednostkach o liczbie pracujących powyżej 9 osób.

2022 r. zmniejszyła się o 3,8% w stosunku do października 2021 r. i jest to spadek większy niż w poprzednich miesiącach. W okresie od stycznia do października 2022 r. płaca realna brutto obniżyła się o 0,4% w porównaniu z analogicznym okresem ub.r. (wówczas wzrosła o 3,6%).

- **Nie przybywało zwolnień grupowych**

W okresie od stycznia do października 2022 r. zwolnienia grupowe zadeklarowało 265 pracodawców – dwukrotnie mniej niż w analogicznym okresie 2021 r., kiedy grupowe zwolnienia zadeklarowało 529 zakładów.

- **Bezrobocie utrzymywało się na niskim poziomie**

Na koniec października 2022 r. stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła 5,1% i była o 0,8 p.p. niższa niż przed rokiem, aczkolwiek trzeba podkreślić, że wartość ta od czerwca 2022 r. utrzymuje się na bardzo zbliżonym poziomie – pomiędzy 5,2% a 5,1%.

- **Ubywało ofert pracy w powiatowych urzędach pracy i na portalach internetowych**

W okresie od stycznia do końca października 2022 r. do powiatowych urzędów pracy zgłoszono 1053,5 tys. miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, z czego 87,8% stanowiły oferty z sektora prywatnego. W stosunku do analogicznego okresu 2021 r. liczba ofert pracy zmniejszyła się o 8,5%, przy czym spadek obserwowano tylko w sektorze prywatnym (o 10,8%). Liczba ofert pracy napływających z sektora publicznego wzrosła o 12,0%.

- **Utrzymywało się duże zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy**

Obywatele Ukrainy, stanowiący nadal największą grupę pracowników z zagranicy, od rosyjskiej inwazji na ten kraj (24 lutego 2022 r.) najczęściej podejmują pracę w oparciu o nowy instrument – powiadomienia składane przez pracodawców do powiatowych urzędów pracy. W okresie od marca (kiedy została wprowadzona taka forma zatrudnienia) do końca października 2022 r. wpłynęło ich 631,1 tys. Odnosnie do obywateli Ukrainy trzeba zaznaczyć, że od rozpoczęcia rosyjskiej agresji na ten kraj zmienił się profil osób podejmujących pracę w Polsce. Dotychczas byli to głównie mężczyźni, zatrudniani w branży produkcyjnej i budowlanej. Obecnie większość stanowią kobiety (67,8% powiadomień zarejestrowanych od stycznia do końca października 2022 r.). Ukraińcy najczęściej znajdują pracę w przetwórstwie przemysłowym (31,5% ogółu złożonych powiadomień), działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej (17,2%) oraz w transporcie i gospodarce magazynowej (13,0%).

- Wyniki Barometru wskazują, że w 2023 r. w skali całego kraju można spodziewać się:

- zmniejszenia się zapotrzebowania na pracowników. Jednak z uwagi na wcześniej utrwalone deficyty nie należy spodziewać się dużego wzrostu

bezrobocia, który przełożyłby się na nadwyżki kadrowe. Sytuacja na rynku pracy będzie zmierzać w kierunku równowagi;

- w deficycie znajdzie się 27 zawodów (o 3 mniej niż rok wcześniej), a do równowagi przeszło 5 zawodów, tj.: 1) betoniarze i zbrojarze; 2) brukarze; 3) robotnicy obróbki drewna i stolarze; 4) piekarze; 5) ratownicy medyczni;
- z równowagi do deficytu przeszły 2 zawody z branży edukacyjnej: nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących oraz nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych;
- spośród 27 zawodów, które w prognozie na 2023 r. znalazły się w deficycie, 8 uznaje się za długotrwale deficytowe. Oznacza to, że niedobór pracowników w tych profesjach odnotowywany jest nieprzerwanie, począwszy od prognozy na 2016 r. W stosunku do zeszłego roku lista zawodów trwale deficytowych nie uległa zmianie. Znaleźli się na niej: cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, operatorzy obrabiarek skrawających, pielęgniarki i położne, samodzielni księgowi, spawacze. Pokazuje to, że mimo mniejszego zapotrzebowania na pracowników sytuacja w zawodach trwale deficytowych nie ulega zasadniczym zmianom. Braki kadrowe są w nich tak duże, że w perspektywie 2023 r. nadal pozostaną znaczące.
- Według prognozy na 2023 r. głównej przyczyny deficytów należy upatrywać w następujących kwestiach:
 - brak wystarczającej liczby kandydatów do pracy, m.in. ze względu na rozwój branży, zmiany demograficzne, brak kształcenia w zawodzie (tj. brak oferty w szkole lub brak chętnych do nauki);
 - kandydaci nie spełniają wymagań pracodawców, np. ze względu na brak wymaganych kwalifikacji/ doświadczenia zawodowego;
 - kandydatom nie odpowiadają warunki pracy, np. wynagrodzenia, czas pracy, miejsce pracy, forma umowy, charakter pracy – obciążający fizycznie i/lub psychicznie.
- Wraz z mniejszą liczbą deficytów na rynku pracy spodziewanych w 2023 r. zwiększy się grupa zawodów zrównoważonych, czyli takich, w których podaż i popyt na pracę względnie bilansują się. Zgodnie z Barometrem będzie ich 141 – to o 3 więcej niż w prognozie na 2022 r.
- Równowagi popytu i podaży, po okresie niedoborów, należy spodziewać się wśród: betoniarzy i zbrojarzy, brukarzy, robotników obróbki drewna i stolarzy, piekarzy oraz ratowników medycznych. Natomiast większe zapotrzebowanie na pracowników, skutkujące przesunięciem z równowagi do deficytu, będzie obserwowane wśród nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących oraz nauczycieli szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych.

- Grupa zawodów zrównoważonych w 2023 r. powiększy się o 5 profesji, które rok wcześniej znajdowały się w deficycie, tj. betoniarzy i zbrojarzy, brukarzy, robotników obróbki drewna i stolarzy, piekarzy oraz ratowników medycznych. Jednocześnie pomniejszy się o 2, które przeszły do deficytu: nauczycieli przedmiotów ogólnokształcących oraz nauczycieli szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych.
- Przesunięcie sporej grupy zawodów z deficytu w kierunku równowagi wynika ze spodziewanego spowolnienia gospodarczego i spadku koniunktury w takich branżach, jak budownictwo czy produkcja.
- Mimo trudniejszej sytuacji gospodarczej w 2023 r. sytuacja na rynku pracy powinna pozostać stabilna. Jak pokazuje Barometr, liczba zawodów nadwyżkowych, czyli takich, w których liczba kandydatów przewyższy liczbę miejsc pracy, utrzyma się na tym samym poziomie co rok wcześniej. Oznacza to, że w 2023 r., w skali całego kraju, w żadnym zawodzie nie powinien wystąpić nadmiar pracowników.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

World Employment and Social Outlook: Trends 2023

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy przedstawia prognozę zatrudnienia i trendów na rynku pracy w 2023 r. w obliczu nakładających się na siebie kryzysów – gospodarczego i geopolitycznego. W raporcie zwrócono szczególną uwagę na ich skutki dla produktywności, jakości miejsc pracy i możliwości zatrudnienia.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: studium przekrojowy

Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Przewiduje się, że globalny wzrost zatrudnienia wyniesie w 2023 r. tylko 1,0%, czyli mniej niż połowę poziomu z 2022 r. Spowolnienie wzrostu zatrudnienia oznacza, że luka powstała w wyniku kryzysu COVID-19 w skali globalnej nie zostanie uzupełniona w ciągu najbliższych 2 lat.
- Odnośnie do globalnego bezrobocia, to przewiduje się, że wzrośnie ono o ok. 3 mln (do 208 mln w 2023 r.), co odpowiada globalnej stopie bezrobocia na poziomie 5,8%.

- Perspektywy na 2023 r., dotyczące stopy zatrudnienia i bezrobocia na rynku pracy, znacznie różnią się w poszczególnych regionach. Afryka i państwa arabskie powinny odnotować wzrost zatrudnienia rzędu 3% lub więcej. Jednak przy rosnącej liczbie ludności w wieku produkcyjnym w obu regionach stopa bezrobocia prawdopodobnie spadnie tylko nieznacznie, tj. z 7,4 do 7,3% w Afryce i z 8,5 do 8,2% w państwach arabskich. W Azji i Pacyfiku oraz w Ameryce Łacińskiej i na Karaibach roczny wzrost zatrudnienia ma być rzędu 1%, natomiast stopa bezrobocia nieznacznie spadnie (0,1%). W Ameryce Północnej w 2023 r. przewiduje się, że stopy bezrobocia i zatrudnienia pozostaną bez zmian.
- Prognozuje się, że w Europie i Azji Środkowej w 2023 r. wzrost gospodarczy ulegnie spowolnieniu do 0,7% w porównaniu ze wzrostem na poziomie 5,9% w 2021 r. i 1,9% w 2022 r. W całym regionie wzrost stopy zatrudnienia ma wynieść 1,6% i będzie bardzo zróżnicowany wewnętrznie. Azja Środkowa i Zachodnia odnotują wzrost zatrudnienia o 3,4%, Europa Wschodnia – spadek o 0,7%, natomiast Europa Północna, Południowa i Zachodnia – wzrost o 2,4%. Natomiast poziom bezrobocia w całym regionie ma znacząco spaść – o ponad 3 mln, co odpowiada spadkowi stopy bezrobocia o 0,7%.
- Przewiduje się, że średni tygodniowy czas pracy na pracownika nieznacznie spadnie w 2023 r. w wyniku spowolnienia gospodarczego, aby utrzymać się na poziomie nieco powyżej 41 godzin tygodniowo. To zmniejszenie aktywności ograniczy potencjał zarobkowy pracowników i najprawdopodobniej zmniejszy możliwości przejścia do lepszych jakościowo, dobrze płatnych miejsc pracy.
- Globalna luka w zatrudnieniu, czyli liczba osób poszukujących pracy, ale niemogących jej znaleźć, wyniosła w 2022 r. 473 mln osób. Składa się na nią 205 mln bezrobotnych oraz 268 mln osób, które chciały znaleźć zatrudnienie, ale nie zakwalifikowały się jako bezrobotne.
- Kobiety nadal gorzej radzą sobie na globalnym rynku pracy. W 2022 r. globalny wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł 47,4%, w porównaniu z 72,3% dla mężczyzn.
- Globalnie 2/3 osób młodych (w wieku 15–24) nie posiada podstawowych umiejętności, co powoduje, że ich możliwości na rynku pracy są ograniczone lub sprawia, że często wykonują oni pracę w niskiej jakości formach zatrudnienia.

Working Time and Work-Life Balance Around the World

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy przedstawia przegląd liczby godzin pracy z uwzględnieniem m.in. podziału geograficznego, sektorowego i płciowego. Raport opiera się na danych z różnych źródeł (np. Eurostatu), ale także obliczeń własnych Międzynarodowej Organizacji Pracy. Przedstawione dane odnoszą się do 2019 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W skali globalnej ponad 1/3 wszystkich pracowników pracowała regularnie ponad 48 godzin tygodniowo, podczas gdy 1/5 światowej siły roboczej wykonywała pracę w niepełnym wymiarze, tj. poniżej 35 godzin tygodniowo.
- Odsetek osób prowadzących własną działalność gospodarczą, które pracują więcej niż 48 godzin tygodniowo wynosi 44,4% i jest znacznie wyższy niż osób pracujących na etacie (33,1%).
- W 2019 r. średnia tygodniowa liczba godzin płatnej pracy na świecie wynosiła ok. 43,9. W tym okresie najdłużej pracowano w Azji i Pacyfiku (47,4 godziny tygodniowo), szczególnie w Azji Południowej (49,0) i Azji Wschodniej (48,8). Z kolei najkrótsze średnie godziny pracy odnotowano w Ameryce Północnej (37,9) i Europie (38,4), zwłaszcza w Europie Północnej, Południowej i Zachodniej (37,2).
- Z perspektywy płci średnia liczba godzin płatnej pracy w tygodniu była nieco wyższa dla mężczyzn niż dla kobiet i wynosiła 46,2 godziny w porównaniu z 46,3 w przypadku kobiet.
- Globalnie kobiety prawie dwukrotnie częściej (27,8%) niż mężczyźni (15,4%) pracują w niepełnowymiarowym czasie pracy (poniżej 35 godzin tygodniowo).
- Sektorami o najdłuższym tygodniowym czasie pracy w 2019 r. były (globalnie): handel detaliczny i hurtowy (49,1 godziny), transport i komunikacja (48,2) oraz produkcja (47,6), natomiast o najkrótszym tygodniowym czasie pracy – rolnictwo (37,9), edukacja (39,3) i usługi zdrowotne (39,8).

Digital skills: unlock opportunities for all

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Randstad ma na celu dostarczenie liderom biznesu informacji dotyczących cyfrowej transformacji w trendach zatrudnienia. Opracowanie, przedstawiające zawody i umiejętności cyfrowe, na które jest największe zapotrzebowanie na rynku pracy, bazuje na analizie big data z 417 mln ogłoszeń o pracę online w okresie od 2012–2021 r. 10 krajach (Belgia, Kanada, Francja, Włochy, Niemcy, Holandia, Singapur, Hiszpania, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Belgia, Kanada, Francja, Włochy, Niemcy, Holandia, Singapur, Hiszpania, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone
 Zasięg geograficzny badania: globalny
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- We wszystkich regionach zauważalna jest duża liczba miejsc pracy wymagających umiejętności cyfrowych. Przykładowo we Włoszech 11,43% ogłoszeń o pracę dotyczyło zawodów cyfrowych, w Singapurze – 10,61%, a w Stanach Zjednoczonych – 7,25%.
- Zapotrzebowanie na zawody cyfrowe rośnie w następujących zawodach: (1) badacze ds. danych; (2) specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa; (3) informatycy i technicy do zarządzania infrastrukturą IT; (4) programiści i inżynierowie oprogramowania; (5) projektanci interfejsów i UX designers.
- Wzrost zapotrzebowania na określone umiejętności jest widoczny w przypadku: (1) wiedzy z zakresu uczenia maszynowego, nauki o danych i ich wizualizacji; (2) umiejętności zarządzania mediami społecznościowymi; (3) zdolności kognitywnych; (4) języków programowania, takich jak Java i oprogramowanie do komputerowego wspomagania inżynierii (CAE); (5) narzędzi analityki internetowej.
- Technologie cyfrowe zmieniają potrzeby w zakresie umiejętności. Pracownicy przede wszystkim będą musieli nabyć umiejętności cyfrowe i kognitywne, aby móc współdziałać z nowymi technologiami, które z kolei pozwolą im skupić się na zadaniach, jakich AI skutecznie nie może wykonać. Oznacza to, że umiejętności społeczno-emocjonalne i cechy ludzkie, takie jak empatia, intuicja i kreatywność, będą zyskiwały na znaczeniu, w miarę jak AI będzie wykonywać inne zadania.
- Rewolucja cyfrowa może stworzyć miliony miejsc prac, ale także zastąpić wielu pracowników. Liderzy biznesu i decydenci polityczni powinni dobrze zaplanować przejście przez tę transformację. Przykładowo wykorzystanie big data może przyczynić się do zidentyfikowania zawodów przyszłości.
- Luki w niedoborach umiejętności powinny zostać uzupełnione poprzez przekwalifikowanie pracowników. W tym celu należy opracować przejrzyste i dokładne plany szkoleniowe. Przykładowo specjalista ds. promocji reklamy może zwiększyć wiedzę na temat analityki internetowej i marketingu online, aby przejść na stanowisko związane z marketingiem cyfrowym.
- Pracownikom przekwalifikującym się i tym samym zmieniającym stanowiska pracy należy zaoferować takie samo wsparcie, jak nowym pracownikom – m.in. onboarding, regularne spotkania z menedżerami liniowymi.

Teksty alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
12/2021	5,4%
01/2022	5,9%
02/2022	5,9%
03/2022	5,8%
04/2022	5,6%
05/2022	5,4%
06/2022	5,2%
07/2022	5,2%
08/2022	5,2%
09/2022	5,1%
10/2022	5,1%
11/2022	5,1%
12/2022	5,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
12/2021	895,2
01/2022	927,1
02/2022	921,8
03/2022	902,1
04/2022	878,0
05/2022	850,2
06/2022	819,7
07/2022	810,2
08/2022	806,9
09/2022	801,7
10/2022	796,0
11/2022	800,2
12/2022	813,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według płci na koniec miesiąca w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
12/2021	481,9	413,3
01/2022	496,0	431,2
02/2022	491,3	430,4
03/2022	486,2	415,9
04/2022	477,8	400,2
05/2022	464,0	386,2
06/2022	448,2	369,9
07/2022	447,2	363,0
08/2022	447,6	359,3
09/2022	439,2	362,5
10/2022	434,2	361,8
11/2022	433,8	366,4
12/2022	436,9	376,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
12/2021	96 979
01/2022	115 772
02/2022	117 882
03/2022	140 667
04/2022	100 409
05/2022	106 175
06/2022	94 199
07/2022	89 712
08/2022	98 691
09/2022	99 505
10/2022	88 525
11/2022	78 941
12/2022	67 139

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w grudniu 2022 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	12191
śląskie	7447
dolnośląskie	7404
łódzkie	6504
pomorskie	5881
małopolskie	4758
zachodniopomorskie	4379
wielkopolskie	3986
kujawsko-pomorskie	3773
lubelskie	3080
warmińsko-mazurskie	2317
podkarpackie	2123
opolskie	1224
podlaskie	1169
lubuskie	1099
świętokrzyskie	975

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
12/2021	6361,6
01/2022	6459,8
02/2022	6474,9
03/2022	6484,9
04/2022	6496,6
05/2022	6491,6
06/2022	6496,7
07/2022	6508,3
08/2022	6502,6
09/2022	6493,8
10/2022	6500,9
11/2022	6507,5
12/2022	6504,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
12/2021	6644,39
01/2022	6064,24
02/2022	6220,04
03/2022	6665,64
04/2022	6626,95
05/2022	6399,59
06/2022	6554,87
06/2022	6778,63
08/2022	6583,03
09/2022	6687,81
10/2022	6687,92
11/2022	6857,96
12/2022	7329,96

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie listopad 2021 r. – listopad 2022 r.¹⁰

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-19
11/2021	3,0%	6,5%	7,1%
12/2021	3,0%	6,4%	7,0%
01/2022	2,8%	6,3%	6,9%
02/2022	2,8%	6,2%	6,8%
03/2022	2,8%	6,2%	6,7%
04/2022	2,8%	6,1%	6,7%
05/2022	2,8%	6,1%	6,7%
06/2022	2,9%	6,1%	6,7%
07/2022	2,9%	6,1%	6,6%
08/2022	3,0%	6,1%	6,7%
09/2022	3,0%	6,1%	6,6%
10/2022	3,0%	6,0%	6,5%
11/2022	3,0%	6,0%	6,5%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

¹⁰ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w listopadzie 2022 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,7%
Polska	3,0%
Niemcy	3,0%
Malta	3,2%
Holandia	3,6%
Bułgaria	4,0%
Węgry	4,1%
Słowenia	4,2%
Irlandia	4,4%
Luksemburg	4,6%
Dania	4,7%
Rumunia	5,4%
Estonia	5,5%
Belgia	5,5%
Austria	5,6%
Słowacja	5,9%
Litwa	5,9%
UE-27	6,0%
Portugalia	6,4%
Chorwacja	6,5%
UE-19	6,5%
Finlandia	6,6%
Francja	7,0%
Łotwa	7,2%
Szwecja	7,2%
Cypr	7,5%
Włochy	7,8%
Grecja	11,4%
Hiszpania	12,4%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 w listopadzie 2022 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,8%
Holandia	7,8%
Malta	8,7%
Czechy	9,3%
Dania	10,4%
Austria	10,9%
Bułgaria	10,9%
Polska	11,4%
Litwa	11,4%
Węgry	12,0%
Irlandia	12,1%
Estonia	12,3%
Finlandia	13,8%
UE-19**	15,1%
UE-27*	15,1%
Portugalia	18,2%
Francja	18,3%
Słowacja	18,7%
Luksemburg	19,1%
Łotwa	19,4%
Szwecja	21,2%
Włochy	23,0%
Grecja	31,3%
Hiszpania	32,3%

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

** brak danych dla Belgii, Cypru, Słowenii

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w listopadzie 2022 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	2,7%
Polska	2,8%
Malta	3,0%
Czechy	3,2%
Bułgaria	3,6%
Holandia	4,0%
Węgry	4,2%
Słowenia	4,2%
Dania	4,5%
Irlandia	4,6%
Luksemburg	4,7%
Austria	4,9%
Rumunia	4,9%
Belgia	5,1%
Estonia	5,1%
Litwa	5,3%
Łotwa	6,3%
UE-27	6,4%
Finlandia	6,4%
Słowacja	6,5%
Francja	6,7%
Portugalia	7,0%
UE-19	7,0%
Chorwacja	7,4%
Szwecja	7,6%
Cypr	7,7%
Włochy	9,1%
Hiszpania	14,7%
Grecja	14,7%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w listopadzie 2022 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,3%
Polska	3,2%
Niemcy	3,2%
Malta	3,3%
Holandia	3,3%
Węgry	3,9%
Słowenia	4,1%
Bułgaria	4,3%
Irlandia	4,3%
Luksemburg	4,5%
Dania	4,9%
Słowacja	5,3%
Portugalia	5,7%
UE-27	5,7%
Belgia	5,8%
Chorwacja	5,8%
Rumunia	5,8%
Estonia	6,0%
Austria	6,1%
UE-19	6,1%
Litwa	6,4%
Finlandia	6,8%
Włochy	6,9%
Szwecja	6,9%
Cypr	7,3%
Francja	7,3%
Łotwa	8,0%
Grecja	8,7%
Hiszpania	10,3%

Źródło: Eurostat.

<powrót>