

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy  
i wyniki badań**

**Czerwiec 2023**



## O Raporcie

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań 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 29 maja do 29 czerwca 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-20** – państwa strefy euro włącznie z Chorwacją (która należy do strefy euro od 1.01.2023)

**UE-19** – państwa strefy euro bez Chorwacji (do 31.12.2022)

**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 (czerwiec 2023)

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego POWER pt. „Rada Programowa ds. Kompetencji”.

## 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 maju 2023 r. wyniosła 5,1%**. W porównaniu z kwietniem 2023 r. spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z majem 2022 r. – o 0,3 p.p.
- **W końcu maja 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 802,3 tys. bezrobotnych**, tj. o 19,6 tys. (2,4%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 47,9 tys. (5,6%) mniej niż w maju 2022 r.
- **W maju 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 94,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 13,5 tys. ofert (16,7%) więcej niż w kwietniu 2023 r. i o 11,4 tys. (10,7%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2023 r. wyniosło 6517,7 tys.** W porównaniu z kwietniem 2023 r. spadło o 0,1% (o 6,6 tys. osób), a r/r wzrosło o 0,4% (o 26,1 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2023 r. wyniosło 7181,67 zł.** W porównaniu z kwietniem 2023 r. spadło o 3,4%, a r/r – o 12,2%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w kwietniu 2023 r. wyniosła 6,0%** (bz. m/m; -0,1 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,5%** (-0,1 p.p. m/m; -0,2 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,7%**<sup>1</sup> (bz. m/m; -0,1 p.p. r/r). Taki sam, najniższy wynik dla UE-27, osiągnęły tylko Czechy (2,7%).

**Przejdź do:**

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

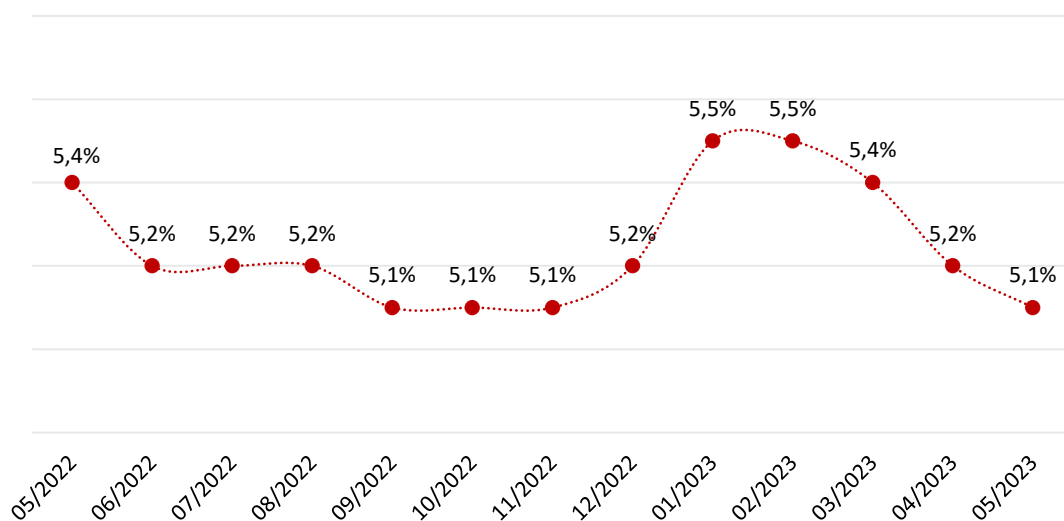
<sup>1</sup> Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej.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

## Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w maju 2023 r. wyniosła **5,1%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w maju 2023 r. wyniosła 5,1%. W porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,1 p.p., a r/r – o 0,3 p.p. (Wykres 1).

**Wykres 1.** Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 29.06.2023.

W maju 2023 r. stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach i zależnie od regionu wahała się od 3,0 do 8,6%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim i podkarpackim (po 8,6%), świętokrzyskim (7,8%) oraz lubelskim (7,7%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,0%), śląskim (3,7%) oraz mazowieckim (4,1%).

W skali roku stopa bezrobocia spadła w 13 województwach – najbardziej w lubelskim (o 0,6 p.p.). Wzrost stopy bezrobocia odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (o 0,2 p.p) oraz wielkopolskim (o 0,1 p.p), natomiast w województwie opolskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu maja 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 802,3 tys. osób.

W porównaniu z kwietniem 2023 r. ich liczba spadła o 19,6 tys., tj. o 2,4%, a w porównaniu z majem 2022 r. – o 47,9 tys., tj. o 5,6% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 427,2 tys. vs 375,1 tys. mężczyzn (Wykres 3).

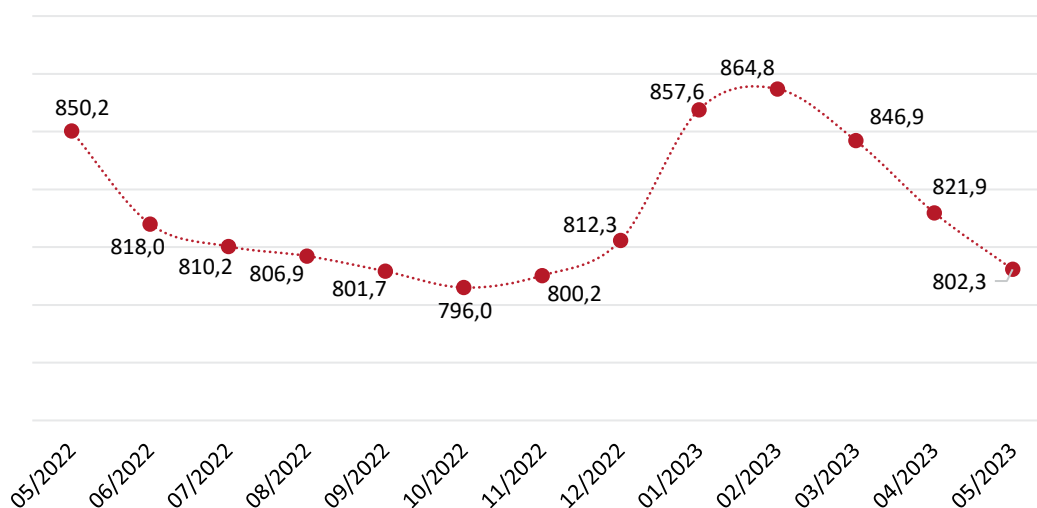
Na koniec maja 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (113,5 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (15,5 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu maja 2023 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

**Tabela 1.** Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r.

Województwo	Stopa bezrobocia rejestrowanego (%)												
	05/2022	06/2022	07/2022	08/2022	09/2022	10/2022	11/2022	12/2022	01/2023	02/2023	03/2023	04/2023	05/2023
dolnośląskie	4,7	4,5	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,5	4,7	4,8	4,7	4,5	4,5
kujawsko-pomorskie	7,5	7,3	7,2	7,2	7,1	7,1	7,2	7,4	7,8	7,8	7,6	7,2	7,2
lubelskie	8,3	8,1	8,0	7,9	7,8	7,8	7,9	8,1	8,4	8,4	8,2	7,7	7,7
lubuskie	4,6	4,4	4,3	4,3	4,2	4,2	4,3	4,4	4,7	4,7	4,6	4,3	4,3
łódzkie	6,0	5,8	5,8	5,7	5,6	5,5	5,4	5,4	5,7	5,8	5,7	5,5	5,5
małopolskie	4,7	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,5	4,8	4,9	4,8	4,5	4,5
mazowieckie	4,5	4,4	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	4,4	4,4	4,3	4,1	4,1
opolskie	6,1	6,0	5,9	6,0	6,0	6,0	5,9	6,1	6,4	6,5	6,4	6,2	6,1
podkarpackie	9,1	8,9	8,8	8,8	8,7	8,7	8,7	8,8	9,2	9,2	9,0	8,6	8,6
podlaskie	7,5	7,3	7,2	7,2	7,2	7,1	7,2	7,3	7,6	7,6	7,5	7,1	7,1
pomorskie	4,7	4,5	4,4	4,4	4,5	4,5	4,5	4,6	4,9	5,0	4,9	4,6	4,6
śląskie	4,1	4,0	3,9	3,8	3,8	3,7	3,6	3,7	3,9	3,9	3,9	3,7	3,7
świętokrzyskie	8,1	7,7	7,7	7,7	7,6	7,5	7,5	7,7	8,2	8,3	8,0	7,8	7,8
warmińsko-mazurskie	8,4	8,1	8,0	8,1	8,2	8,3	8,5	8,7	9,3	9,4	9,2	8,6	8,6
wielkopolskie	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,9	2,9	3,1	3,2	3,1	3,0	3,0
zachodniopomorskie	6,9	6,6	6,5	6,5	6,4	6,5	6,6	6,7	7,1	7,1	7,0	6,6	6,6

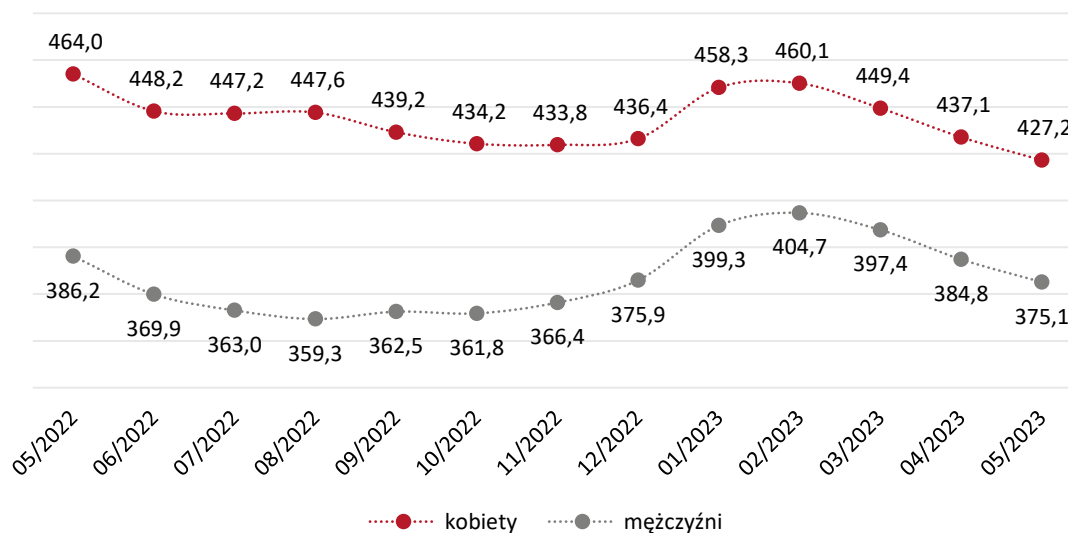
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**Wykres 2.** Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 29.06.2023.

**Wykres 3.** Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według płci na koniec miesiąca w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.06.2023.

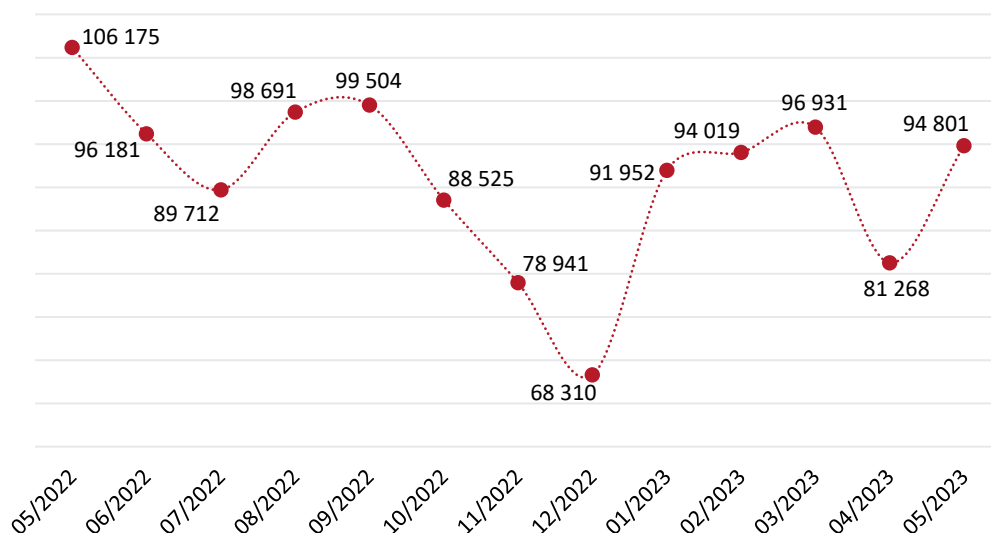
**Tabela 2.** Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec maja 2023 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	53 828	28 132	3 068	25 696	2 191
kujawsko-pomorskie	55 054	32 093	4 301	22 961	2 907
lubelskie	58 300	29 192	4 001	29 108	4 088
lubuskie	15 494	8 570	1 020	6 924	636
łódzkie	55 553	28 051	3 034	27 502	2 716
małopolskie	63 069	34 725	4 461	28 344	4 095
mazowieckie	113 512	56 516	6 224	56 996	6 068
opolskie	20 847	11 727	1 413	9 120	874
podkarpackie	67 198	35 053	4 254	32 145	4 378
podlaskie	30 658	13 865	1 793	16 793	1 882
pomorskie	42 760	25 583	3 565	17 177	2 139
śląskie	65 077	35 284	3 884	29 793	3 105
świętokrzyskie	34 159	17 428	2 270	16 731	2 106
warmińsko-mazurskie	40 494	21 920	3 098	18 574	2 078
wielkopolskie	47 017	27 434	3 912	19 583	2 668
zachodniopomorskie	39 298	21 631	2 360	17 667	1 730

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.06.2023.

W maju 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 94, 8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 13,5 tys. ofert (16,7%) więcej niż w kwietniu 2023 r. i o 11,4 tys. (10,7%) mniej r/r (Wykres 4).

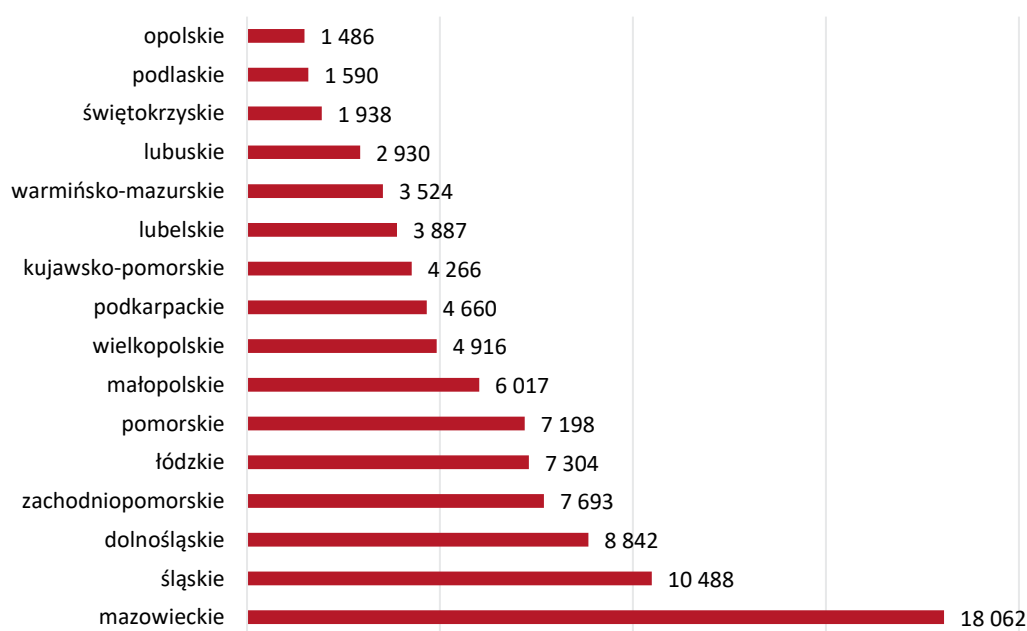
**Wykres 4.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.06.2023.

W maju 2023 r. najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach mazowieckim, śląskim i dolnośląskim, a najmniej – w świętokrzyskim, podlaskim i opolskim.

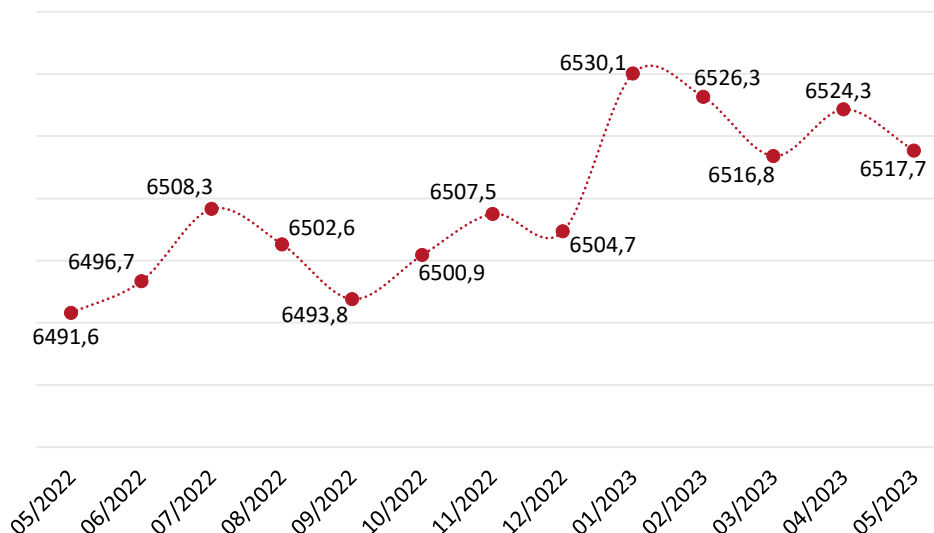
**Wykres 5.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w maju 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.06.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2023 r. wyniosło 6517,7 tys. osób i było niższe o 6,6 tys. (0,1%) w porównaniu z kwietniem 2023 r. i wyższe r/r o 26,1 tys. (0,4%).

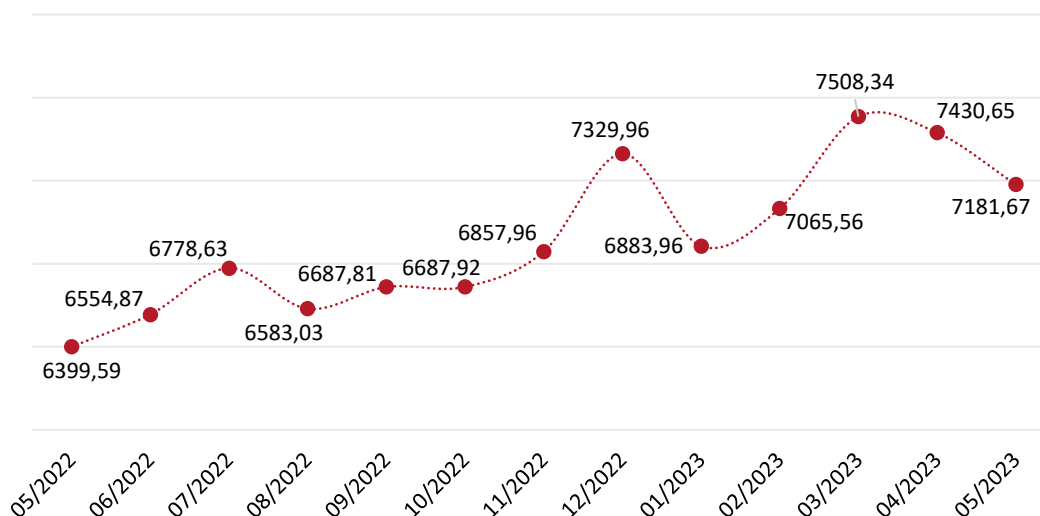
**Wykres 6.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 23.06.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2023 r. wyniosło 7181,67 zł. W porównaniu z kwietniem 2023 r. spadło o 3,4%, a w ujęciu rocznym wzrosło o 12,2%.

**Wykres 7.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 23.06.2023.



## Europejski rynek pracy

Stopa bezrobocia  
w Unii Europejskiej  
w kwietniu 2023 r.  
wyniosła **6,0%**

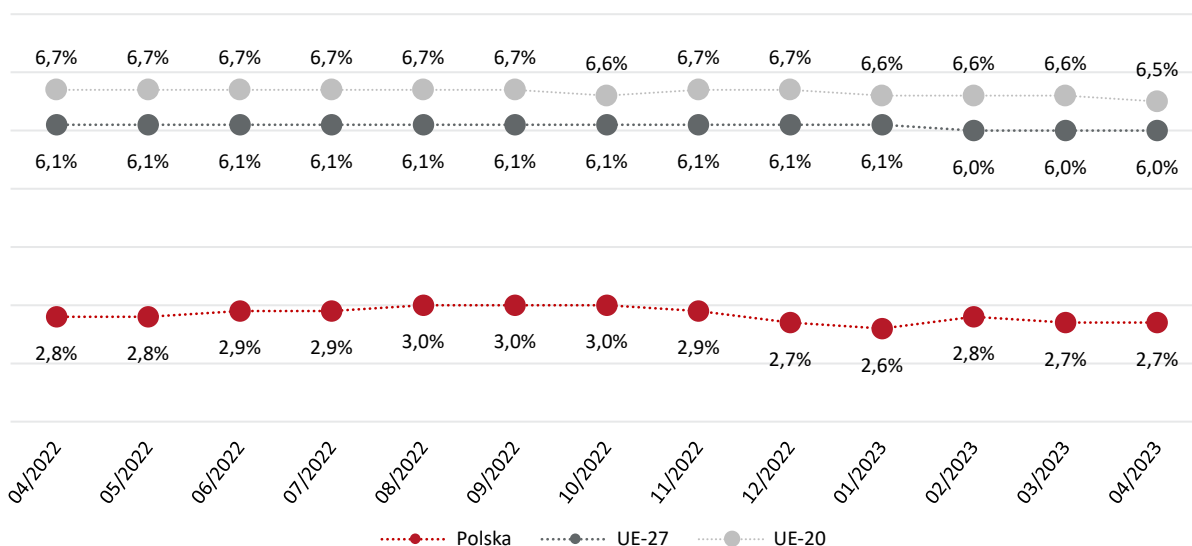
Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w kwietniu 2023 r. wyniosła 6,0%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,1 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20)<sup>2</sup> w kwietniu 2023 r. wyniosła 6,5% (spadek o 0,1 p.p.

w porównaniu z marcem 2023 r. i o 0,2 p.p. r/r).

W Polsce w kwietniu 2023 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,7%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,1 p.p. r/r.

**Wykres 8.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie kwiecień 2022 r. – kwiecień 2023 r.<sup>3</sup>

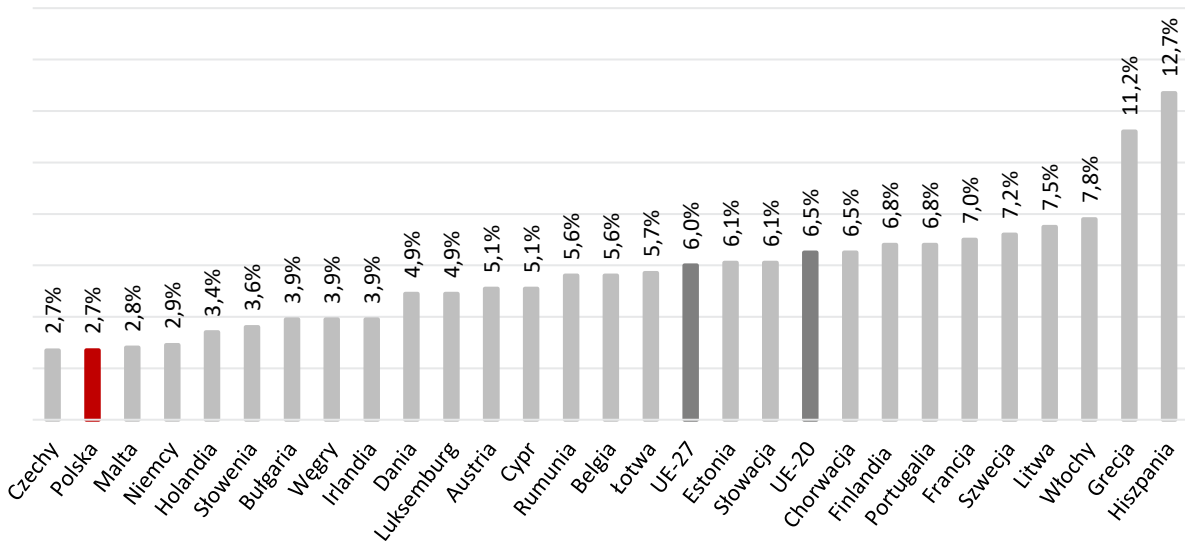


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.06.2023.

Według danych Eurostatu w kwietniu 2023 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,7%), Grecji (11,2%) i we Włoszech (7,8%). Wartości powyżej 7% zanotowano także w Litwie (7,5%) i w Szwecji (7,2%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach i Polsce (po 2,7%), na Malcie (2,8%) oraz w Niemczech (2,9%) (Wykres 9).

<sup>2</sup> Od 1 stycznia 2023 r. do strefy euro należy także Chorwacja.

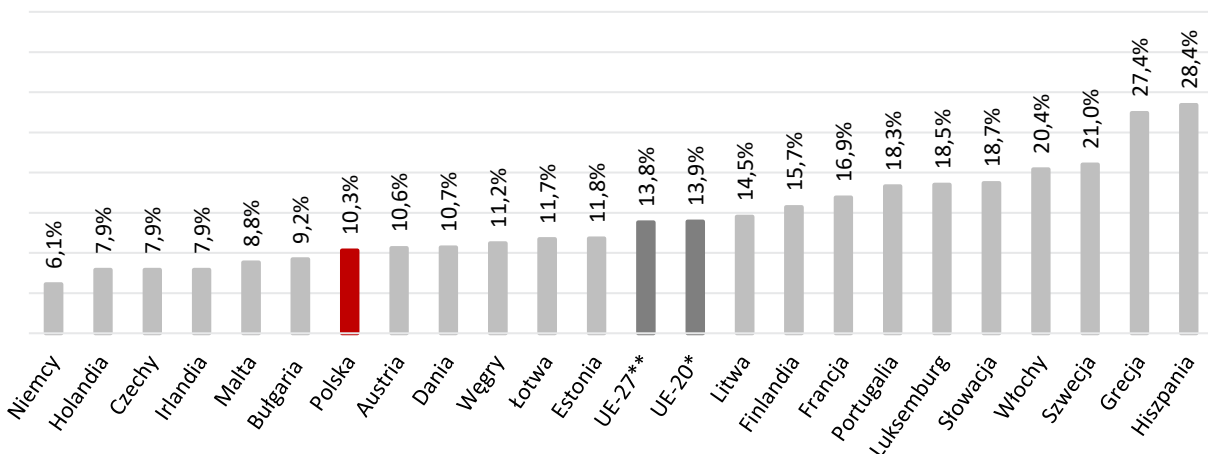
<sup>3</sup> Dane wyrównane kwartalnie.

**Wykres 9.** Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w marcu 2023 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.06.2023.

W kwietniu 2023 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 13,8% w UE-27 (spadek o 0,2 p.p. m/m) i 13,9% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,1%), Holandii, Czechach i Irlandii (po 7,9%) oraz na Malcie (8,8%), a najwyższe – w Hiszpanii (28,4%), Grecji (27,4%) i Szwecji (21,0%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,3% (spadek o 0,2 p.p. m/m).

**Wykres 10.** Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w kwietniu 2023 r.<sup>4</sup>

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

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

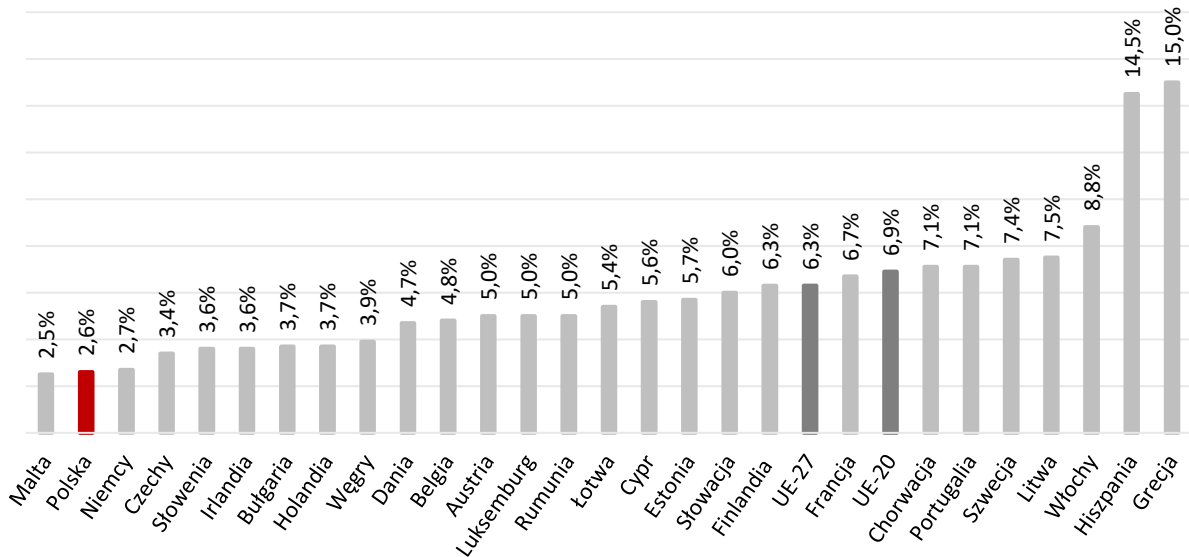
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.06.2023.

<sup>4</sup> Dane wyrównane miesięcznie.

W kwietniu 2023 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,3% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,8% (-0,1 p.p. m/m).

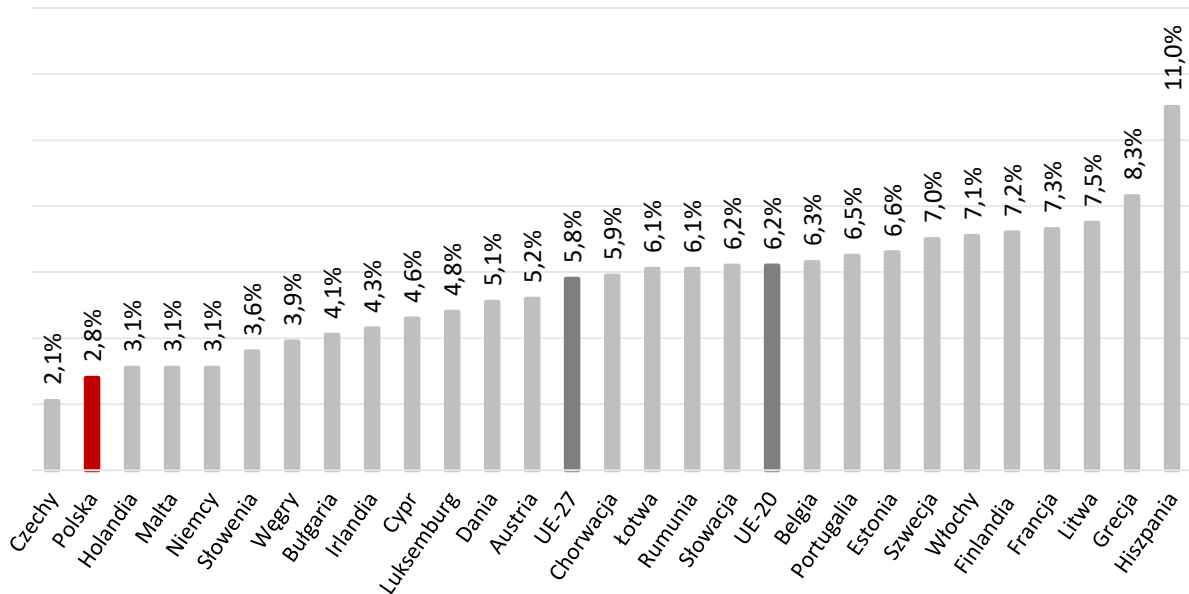
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,9% (bz. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,2% (bz. m/m) w UE-20.

**Wykres 11.** Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w kwietniu 2023 r.



Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.06.2023.

**Wykres 12.** Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w kwietniu 2023 r.



Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.06.2023.

## Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

### Najważniejsze wnioski z badań i raportów<sup>5</sup>

- W okresie od lipca do września 2023 r. 31% firm planuje zatrudnić nowych pracowników, 17% rozważa redukcje miejsc pracy, 48% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% nie wie, co przyniesie III kwartał.
- Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają duże (+18%) oraz małe firmy (+16%). W nieco mniejszym stopniu powiększanie zespołów przewidują średnie przedsiębiorstwa (+7%). Najmniej nowych rekrutacji planują mikrofirmy (+2%).
- W maju 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 308,5 tys. nowych ofert pracy – to więcej o 14,5% niż miesiąc wcześniej i o 4,8% w porównaniu z majem 2022 r.
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiska: CIO/dyrektor IT (67%), księgowy/specjalista ds. rachunkowości (43%) oraz lekarz (36%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: dyrektor finansowy/CFO (83%) oraz HR Business Partner i dyrektor marketingu/sprzedaży (po 41%).
- W 2022 r. na świecie było 192 mln osób bezrobotnych, co oznacza, że stopa bezrobocia wyniosła 5,4%. Tym samym ożywienie stopy bezrobocia w skali globalnej po kryzysie COVID-19 nastąpiło niezwykle szybko w porównaniu z poprzednimi kryzysami, takimi jak kryzys finansowy z lat 2008-2009.
- Przewiduje się, że w 2023 r. globalna luka w zatrudnieniu wyniesie 453 mln osób (11,7%), czyli ponad dwukrotnie więcej niż wynosi globalny wskaźnik bezrobocia (5,3%). Globalna luka obejmie zarówno 191 mln bezrobotnych, jak i dodatkowe 262 mln osób, które chcą pracować, ale nie kwalifikują się jako bezrobotni.
- 77% pracodawców na całym świecie deklaruje problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych talentów. W Polsce trudności w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników zgłosiło 72% pracodawców.
- 47% ukraińskich uchodźców przebywających w krajach Unii Europejskiej zadeklarowało, że ma obecnie płać pracę. Wśród nich 60% jest zatrudnionych na podstawie umów tymczasowych, 16% – na czas nieokreślony, a 9% pracuje bez umowy.

Polski rynek pracy

Globalny i europejski rynek pracy

<sup>5</sup> Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

## Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, III kw. 2023, Polska

### Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, którego celem jest poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia w poszczególnych branżach do końca września 2023 r. Badanie objęło reprezentatywną próbę 510 pracodawców w Polsce. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony<sup>6</sup>.

### 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 lipca do września 2023 r. 31% firm planuje zwiększyć zatrudnienie, 17% prognozuje redukcje miejsc pracy, 48% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 4% nie wie, co przyniesie III kwartał.
- W III kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich czterech kategoriach organizacji<sup>7</sup>. Najbardziej optymistyczne plany rekrutacyjne mają duże (+18%) oraz małe firmy (+16%). W nieco mniejszym stopniu powiększanie zespołów prognozują średnie przedsiębiorstwa (+7%). Najmniej nowych rekrutacji planują mikrofirmy (+2%).
- W 6 z 8 analizowanych sektorów<sup>8</sup> pracodawcy przewidują zwiększenie liczby pracowników w III kw. 2023 r. Najbardziej intensywne działania rekrutacyjne zamierzają podjąć przedstawiciele obszaru IT oraz usług komunikacyjnych (26%).

---

<sup>6</sup> 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).

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> IT, finanse i nieruchomości; energetyka & usługi komunalne; nauki przyrodnicze & opieka zdrowotna; przemysł & surowce; transport, logistyka & motoryzacja; usługi komunikacyjne; dobra & usługi konsumpcyjne.

Pracodawcy sektora przemysłu i surowców nie przewidują zmian w zatrudnieniu (11%), a firmy z branży transportu, logistyki i motoryzacji mówią o konieczności redukcji etatów (-3%).

- W III kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia prognozowany jest we wszystkich 6 regionach Polski. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników deklarują pracodawcy z Południowej (+20%) oraz Wschodniej (+16%) części kraju. Powiększanie zespołów planują 13% przedsiębiorców z Północnego-Zachodu, 11% z Centrum i 6% z regionu Północnego. Najniższą prognozę rekrutacyjną deklarują pracodawcy w Polsce Południowo-Zachodniej (+2%).

## **Plany pracodawców (wyniki 47. edycji badania Instytutu Badawczego Randstad)**

### **Charakterystyka raportu**

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, a także o kondycję ich firmy i przyszłość polskiej gospodarki. Podczas badania, realizowanego w dniach 6 kwietnia – 16 maja 2023 r., przeprowadzono 1000 CATI (indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo). Z próby wykluczono firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz te, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo).

### **Informacje ogólne**

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

### **Źródło**

Randstad. Więcej informacji w **Raporcie**.

### **Kluczowe wnioski z badania**

- Nastąpiła poprawa oceny sytuacji gospodarczej kraju: 31% pracodawców spodziewa się w Polsce recesji, a 6% – wzrostu. We wrześniu 2022 r. wskaźniki te wyniosły odpowiednio 53% i 4%.
- 55% pracodawców ocenia swoją kondycję finansową jako dobrą lub bardzo dobrą, a jedynie 6% – jako złą.
- Plany zwiększenia zatrudnienia nie zmieniły się od jesieni 2022 r. Odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, wynosi 16%. Dominująca jest orientacja na utrzymanie obecnego poziomu zatrudnienia (75% firm). Odsetek firm planujących redukcję etatów spadł o 1 p.p. (6% vs 7%).

- 24% firm planuje zatrudnić pracowników sezonowych w najbliższym czasie – to spadek o 7 p.p. w porównaniu z 2022 r.
- Obserwuje się wyraźnie więcej deklaracji wzrostu płac niż rok wcześniej: podwyżkę wynagrodzenia planuje 34% badanych firm vs 28% w maju 2022 r. Jednak w porównaniu z wynikami badania przeprowadzonego we wrześniu 2022 r., odsetek firm planujących podwyżki spadł o 12 p.p. (z 46%). Ponad połowa firm rozpatrujących podwyżkę wynagrodzeń zakłada ich wzrost w przedziale 2-7%.
- W 15% firm pracownicy biurowi pracują zdalnie lub w trybie hybrydowym. Im większa firma, tym to zjawisko występuje częściej.
- Jako formę rekompensaty za pracę zdalną najczęściej przyjęto stałą kwotę bez względu na wymiar pracy zdalnej (38% firm) lub rekompensatę opartą na wymiarze pracy zdalnej (34%). Indywidualne podejście do wyliczania rekompensaty na podstawie kosztów przedstawianych przez pracownika jest zjawiskiem rzadkim (9%).

## Oferty pracy w Polsce

(Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy  
maj 2023, XXXVII edycja badania Grant Thornton)

### Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w maju 2023 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 maju 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 308,5 tys. nowych ofert pracy – to więcej niż miesiąc wcześniej o 14,5% i o 4,8% w porównaniu z majem 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży finansowej (+34%). Liczba ofert wzrosła również wśród zawodów medycznych (+20%)

oraz dla pracowników fizycznych (10%). Spadek odnotowano dla branży HR (-24%), marketingu/sprzedaży (-11%), IT (-10%) oraz zawodów prawnych (-9%).

- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiska: CIO/dyrektor IT (67%), księgowy/specjalista ds. rachunkowości (43%) oraz lekarz (36%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: dyrektor finansowy/CFO (83%) oraz HR Business Partner i dyrektor marketingu/sprzedaży (po 41%).
- W marcu 2023 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,5 benefitu, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (86% vs 82% w kwietniu 2023 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 63% vs 68%). 58% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (56% w kwietniu 2023 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 60% ofert pracy (54% w kwietniu 2023 r.).
- W maju 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,4 wymagania, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (81%), odpowiedniego wykształcenia (44%), znajomości języka obcego (32%) oraz dyspozycyjności (39%).

## Senior na rynku pracy

### Charakterystyka raportu

Opracowanie prezentuje sytuację osób starszych na rynku pracy oraz programy dla seniorów, celem których jest zwiększenie wskaźnika zatrudnienia wśród osób w wieku 65-74 lata.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Infor.pl. Więcej informacji w **Opracowaniu**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Na przestrzeni ostatnich lat wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 65-74 lata z roku na rok rośnie. Dzieje się to jednak bardzo powoli. Wskaźnik zatrudnienia seniorów (8,9%) nadal jest niższy niż średnia UE, która wynosiła w 2022 r. – według danych Eurostatu – 10%. Dla porównania w Estonii było to 28%, w Szwecji 19,2%, a w Czechach 10,5%.
- Analiza skarg kierowanych do Rzecznika w zakresie dyskryminacji ze względu na wiek wskazuje, że dyskryminacja ta zaczyna się już na etapie rekrutacji. Zróżnicowanie dotyczy również wynagrodzenia czy wytypowania pracownika do zwolnień.



- Rząd poszerzył swoją ofertę dla seniorów, aby zwiększyć wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wiekowej. Powstał program „Aktywni+” – w okresie 2021-2025 organizacje pozarządowe oraz instytucje prowadzące działalność pożytku publicznego mają możliwość składania wniosków o dofinansowanie zadań o wartości pomiędzy 25 tys. a 250 tys. zł.

## **GIGbarometr** (Barometr elastyczności rynku pracy 2023)

### Charakterystyka raportu

Raport jest kontynuacją badań EY dotyczących GIGekonomii<sup>9</sup>. W 2021 r. eksperci EY podjęli się opisu tego zjawiska (GIG on. Nowy Ład na rynku pracy), przewidując, że będzie ono przybierać na sile. W 2022 r. w raporcie pt. „To GIG or not to GIG? GIG well!” poznajemy sylwetkę polskiego GIGera i jego potrzeby. Niniejsze opracowanie prezentuje wyniki nowatorskiego badania elastyczności rynku pracy w Polsce, dzięki któremu można lepiej zrozumieć elastyczność rynku pracy, a w przyszłości badać także kierunek i dynamikę zmian. GIGbarometr ocenia elastyczność rynku pracy w trzech perspektywach: Otoczenie, Firma i Ludzie. Wskaźnik jest średnią arytmetyczną wskazań z 3 pytań, przedstawioną w skali 0-10. Im wyższa wartość wskaźnika, tym rynek pracy w Polsce oceniany jest jako bardziej elastyczny. Badanie, przeprowadzone w dniach 23 marca–21 kwietnia 2023 r., zostało zrealizowane techniką ankiety internetowej (CAWI – Computer Assisted Web Interview) przez ARC Rynek i Opinia. Próba badawcza wyniosła 318 firm.

### Informacje ogólne

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

### Źródło

EY. Więcej informacji w Raporcie.

### Kluczowe wnioski z badania

- GIGbarometr w 2023 r. osiąga wartość 4,5. Trudno jednoznacznie zinterpretować ten wynik, jako że jest pierwszym i odnosi się wyłącznie do Polski, niemniej otrzymane dane mogą stać się dobrym materiałem porównawczym dla przyszłych przeglądów.

---

<sup>9</sup> GIGekonomia to system pracy, który wyróżniają elastyczne formy zatrudnienia, a także elastyczność w zakresie sposobu jej wykonywania. GIGerami są więc z jednej strony osoby pracujące tymczasowo, z drugiej – posiadające specjalistyczne umiejętności, np. konsultanci, specjaliści, profesjonaliści, samozatrudnieni i niezależni kontraktorzy.

- GIGbarometr w perspektywie **Otoczenie** (*W jakim stopniu obecna sytuacja gospodarcza sprzyja rozwojowi elastycznego rynku pracy?*) na poziomie 4,1 odzwierciedla istniejący dziś stan prawny, który ani istotnie nie zachęca firm do stosowania elastycznych form współpracy, ani nie oferuje szczególnych ułatwień w tym względzie.
- Wśród firm zatrudniających 2–49 osób, średnia ocena Otoczenia elastyczności rynku pracy, osiągnęła poziom 4,0. Wraz ze wzrostem liczby zatrudnionych średnia ocena elastyczności rynku pracy rosła, osiągając wśród średnich (zatrudniających od 50-249 osób) i dużych (zatrudniających powyżej 250 osób) firm odpowiednio poziomy 4,8 i 6,1 pkt. 33% dużych firm oceniło istniejące Otoczenie w zakresie 8-10 pkt. w 10-punktowej skali. Z drugiej strony, 17% małych firm uznało, że panująca sytuacja gospodarcza blokuje rozwój elastyczności rynku pracy.
- **Perspektywa Firma** – stosowanie elastycznych form współpracy w firmach zostało przez respondentów (*Jaki % kapitału ludzkiego w Twojej firmie stanowią elastyczne formy współpracy (B2B, umowy cywilnoprawne)?*) - wskazano średnio na 2,2 w 10-stopniowej skali, przy czym ten uśredniony poziom podciągały małe firmy, natomiast wynik dla średnich to 1,3, a dużych – 1,4.
- Przed organizacjami, bez względu na ich wielkość, zasadniczo stoi ten sam zakres wyzwań w uelastycznieniu rynku pracy: narzędzia pracy i systemy informatyczne, procesy organizacyjne, zasady korporacyjne/firmowe, sytuacja w branży, ryzyka/aspekty prawne, sytuacja ekonomiczna, kwestie podatkowe. Duże i małe firmy szczególnie pozytywnie oceniają narzędzia pracy i systemy informatyczne. Natomiast skrajnie negatywnie na elastyczność rynku pracy w dużych firmach wpływają ryzyka i aspekty prawne, a w małych – kwestie podatkowe.
- Ogólnie 42% firm ocenia, że znaczenie elastycznych form współpracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy pozostanie bez zmian. Zdaniem 29% dużych i 10% małych firm znaczenie tych form współpracy zdecydowanie wzrośnie. Najczęściej z elastycznych form współpracy korzystają firmy zajmujące się programowaniem czy tworzące innowacyjne rozwiązania.
- 57% firm deklaruje, że kluczowym powodem korzystania z elastycznych form współpracy są atrakcyjniejsze warunki wynagradzania/mniejsze obciążenie publicznoprawne wynagrodzeń. Drugim ważnym czynnikiem według badanych są oczekiwania pracowników/współpracowników (45%), przy czym na ten aspekt wskazało 75% firm dużych. Natomiast trzeci motyw (wskazywany przez 1/3 firm) stosowania elastycznych form współpracy to oczekiwania rynku. W szczególności widoczne jest to w branży budowlanej.
- Najbardziej popularną formą współpracy jest umowa-zlecenie (74%), zwłaszcza w takich branżach, jak: hotelarstwo i restauracje, produkcja, handel. 52% firm wskazało na umowę B2B, która jest najczęściej wykorzystywana w branży dotyczącej

oprogramowania i technologii. 28% firm wskazało na umowę o dzieło, przy czym zdecydowana większość takich umów jest zawierana w branży nieruchomości.

- Niewielkim zainteresowaniem, a być może i znajomością, cieszą się inne formy elastycznej współpracy, tj. body leasing, outsourcing czy kontrakt menedżerski (ok. 1% udzielonych odpowiedzi), co zostało wskazane przez kadrę specjalistyczną w branży nieruchomościowej.
- **Wymiar ludzki** w GIGbarometrze (*Jak oceniasz poziom zadowolenia ze współpracy z niezależnymi profesjonalistami (B2B) w Twojej firmie?*), oceniony na poziomie 7,2, to najbardziej pozytywny aspekt ujawniony w tym badaniu.
- Najważniejsze dla niezależnych profesjonalistów (B2B) współpracujących z firmami jest poczucie zadowolenia z sytuacji finansowej. Na drugim miejscu firmy wskazują możliwość podejmowania się przez GIGerów różnych zleceń dla różnych podmiotów. Na trzecim miejscu listy kluczowych aspektów dla GIGerów wymieniana jest satysfakcja z wykonywanej pracy. Inaczej trzecie miejsce wygląda w dużych firmach, gdzie zamiast satysfakcji z wykonywanej pracy respondenci podkreślają uznanie dla dowolności miejsca, czasu i warunków pracy.
- W zakresie oceny benefitów i narzędzi pracy oferowanych niezależnym profesjonalistom 35% badanych firm wskazuje, że współpracujący z nimi GIGerzy doceniają możliwość szkoleń zawodowych. 34% respondentów deklaruje, że ważne są narzędzia do pracy (telefon, komputer). Na trzecim miejscu pojawia się samochód służbowy, na czwartym – przestrzeń do pracy, na piątym – opieka zdrowotna.

## Talent Trends Polska 2023. Niewidzialna Rewolucja

### Charakterystyka raportu

„Wielka rezygnacja”, „ciche odejście” (ang. quiet quitting) i podobne zjawiska odnoszą się – zdaniem autorów raportu – do subtelnej, lecz ogrywającej dużą rolę zmiany dynamiki miejsca pracy, która miała miejsce na całym świecie. Zmiany te składają się na „Niewidzialną Rewolucję”, która ma istotne konsekwencje dla pracodawców i były przedmiotem badań autorów raportu. Badanie zaprojektowano tak, aby dogłębnie poznać sposobu myślenia respondentów (motywacje, postawy, przekonania, wartości itp.) oraz czynników wpływających na zatrudnienie (wynagrodzenie, benefity, umiejętności, rozwój talentów, kultura organizacyjna, work-life balance, kwestie różnorodności, równości i integracji w środowisku pracy, elastyczność itp.). Na ankietę odpowiedziało prawie 70 000 profesjonalistów, z czego 28 009 respondentów pochodziło z 12 krajów europejskich.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

## Źródło

Page Insights. Więcej informacji w [Raporcie](#).

### Kluczowe wnioski z badania

- 94% wszystkich pracowników jest otwartych na poszukiwanie nowych wyzwań zawodowych. Ludzie są otwarci na nowe możliwości w podobnym stopniu – niezależnie od tego, kiedy rozpoczęli obecną pracę.
- 8 na 10 osób, które rozpoczęły nową pracę w ciągu ostatniego roku, jest otwartych na poszukiwanie nowych wyzwań zawodowych.
- Otwarcia się na nowe możliwości nie tłumią pogarszające się perspektywy gospodarcze. 74% kandydatów z Polski przyznało, że poszukuje pracy, gdy sytuacja gospodarcza nie jest stabilna.
- Zadowolenie z pracy traci na znaczeniu, ponieważ sukces zawodowy nie jest już priorytetem.
- 7 na 10 osób postawiłoby zdrowie psychiczne i równowagę między życiem zawodowym a prywatnym ponad sukces zawodowy.
- Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym jest jednym z najbardziej istotnych czynników wpływających na zadowolenie z pracy. Ma obecnie dużo większe znaczenie niż szkolenia i rozwój, darmowe posiłki, karnet na siłownię czy jakiegokolwiek inne dodatkowe korzyści.
- 40% osób jest skłonnych odrzucić awans, jeśli uzna, że będzie on miał negatywny wpływ na ich samopoczucie.
- Podczas podejmowania decyzji o kolejnym kroku w ich karierze najważniejsze dla kandydatów są: wynagrodzenie (26%), elastyczność (15%) i rozwój kariery (14%).
- 74% pracowników twierdzi, że wynagrodzenie jest najważniejszą informacją w ogłoszeniu o pracę.
- 56% respondentów uważa, że wynagrodzenie jest najważniejszym czynnikiem przyciągającym nowe talenty.
- 63% pracodawców stwierdziło, że dopasowanie oczekiwań płacowych jest największym wyzwaniem rekrutacyjnym.
- Chociaż kandydaci wymagają od pracodawców elastyczności, preferencje i potrzeby w tym zakresie są zindywidualizowane. Praca hybrydowa jest najważniejsza dla osób w wieku powyżej 60 lat, z kolei dla osób z grupy wiekowej 20-29 lat największe znaczenie mają elastyczne godziny pracy.

## The talent shortages

### Charakterystyka raportu

Autorzy raportu przygotowanego przez Manpower przyglądają się trudnościom związanym z niedoborem talentów na globalnym rynku pracy. Opracowanie omawia również sposoby, jakie pracodawcy stosują w obliczu rosnącego niedoboru kadry pracowniczej. W badaniu wzięło udział 39 tys. pracowników z 41 krajów całego świata.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: 41 krajów całego świata (Argentyna, Australia, Austria, Belgia, Brazylia, Kanada, Chiny, Kolumbia, Kostaryka, Czechy, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Gwatemala, Hongkong, Węgry, Indie, Irlandia, Izrael, Włochy, Japonia, Meksyk, Holandia, Norwegia, Panama, Peru, Polska, Portugalia, Portoryko, Rumunia, Singapur, Słowacja, RPA, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Tajwan, Turcja, Wielka Brytania i USA)  
Zasięg geograficzny badania: globalny  
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- Blisko 4 na 5 pracodawców na całym świecie deklaruje problemy ze znalezieniem wykwalifikowanych talentów (77%), co oznacza wzrost o 2,0 p.p. r/r i o 38,0 p.p. w porównaniu z 2015 r.
- W Polsce trudności w znalezieniu wykwalifikowanych pracowników zgłosiło 72% pracodawców.
- Do najbardziej poszukiwanych przez pracodawców umiejętności miękkich należą: rzetelność i samodyscyplina (29%), kreatywność (26%), krytyczne myślenie i analiza (26%), analiza i rozwiązywanie problemów (26%), odporność i zdolność adaptacji (26%).
- Z kolei najczęściej potrzebnymi umiejętnościami technicznymi są: umiejętności informatyczne i przetwarzanie danych (27%), umiejętności inżynierskie (22%), umiejętności związane ze sprzedażą i marketingiem (20%), działania operacyjne i logistyka (19%).
- Aby poradzić sobie z luką w umiejętnościach, organizacje planują inwestować w swoich pracowników więcej niż dotychczas: 71% zamierza podnieść kwalifikacje i przekwalifikować swoich obecnych pracowników, 51% chce zwiększyć liczbę etatów w swojej firmie, a 43% deklaruje inwestowanie w technologie w celu usprawnienia procesów.

- W obliczu rosnącego niedoboru talentów prawie 3 na 5 organizacji (57%) planuje zaoferować większą elastyczność w zakresie pracy, 37% podwyższa wynagrodzenia, zwłaszcza w branży IT, natomiast 33% szuka nowych źródeł talentów – np. wśród starszych pracowników.

### ILO Monitor on the world of work. 11th edition

#### Charakterystyka raportu

Publikacja Międzynarodowej Organizacji Pracy przedstawia przegląd danych dotyczących wpływu kryzysu gospodarczego i geopolitycznego na ożywienie rynku pracy na całym świecie. Ta edycja opracowania skupia się także na ochronie socjalnej pracowników w poszczególnych regionach świata.

#### Informacje ogólne

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

#### Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy. Więcej informacji w [Raporcie](#).

#### Kluczowe wnioski z badania

- W 2022 r. na świecie było 192 mln osób bezrobotnych, co oznacza, że stopa bezrobocia wyniosła 5,4%. Prognozuje się, że w 2023 r. globalne bezrobocie spadnie do 191 mln (5,3%). Tym samym ożywienie gospodarcze w skali globalnej po kryzysie COVID-19 nastąpiło niezwykle szybko w porównaniu z poprzednimi kryzysami, takimi jak kryzys finansowy z lat 2008-2009.
- Zdaniem analityków bezrobocie w krajach o niskich dochodach, czyli regionach afrykańskich i arabskich, nie powróci do poziomów sprzed pandemii w 2023 r. Przykładowo stopa bezrobocia w krajach arabskich wyniosła 9,3% w 2022 r. w porównaniu z 8,7% w 2019 r. Oczekuje się, że stopa bezrobocia w tym obszarze w 2023 r. pozostanie na poziomie 9,3%, czyli będzie wyższa niż przed pandemią.
- Przewiduje się, że w 2023 r. globalna luka w zatrudnieniu<sup>10</sup> wyniesie 453 mln osób (11,7%), czyli ponad dwukrotnie więcej niż wynosi globalny wskaźnik bezrobocia. Globalna luka obejmie zarówno 191 mln bezrobotnych, jak i dodatkowe 262 mln osób, które chcą pracować, ale nie kwalifikują się jako bezrobotni.
- W luce zatrudnienia występują znaczne różnice pomiędzy poszczególnymi państwami. W 2023 r. kraje o niskich dochodach będą musiały zmierzyć się z największą luką w zatrudnieniu wynoszącą 21,5%, podczas gdy w krajach o średnim dochodzie

<sup>10</sup> Wskaźnik luki w zatrudnieniu, który uwzględnia wszystkie osoby, które chciałyby pracować, ale nie mają zatrudnienia.

wskaźnik ten wynosi nieco ponad 11,0%, a w krajach o wysokim dochodzie kształtuje się on na poziomie 8,2%.

- Wskaźnik luki w zatrudnieniu jest znacznie wyższy wśród kobiet (14,5%) niż wśród mężczyzn (9,8%).
- W krajach rozwijających się, zwłaszcza tych o niskich dochodach, utrzymują się znaczne różnice w polityce ochrony socjalnej, w tym w odniesieniu do emerytur. Otrzymuje ją tylko 38,6% osób starszych w krajach o średnich dochodach oraz 23,2% w krajach o niskich dochodach.
- Według danych szacunkowych Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) budowanie krajowego poziomu ochrony socjalnej, np. poprzez rozszerzenie podstawowych emerytur w krajach rozwijających się, zwiększyłoby PKB na mieszkańca w krajach o niskich i średnich dochodach o 14,8% w ciągu 10 lat.

## **Barriers to employment of displaced Ukrainians**

### Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound omawia doświadczenia przymusowych migrantów z Ukrainy związane z ich dostępem do rynku pracy. Opracowanie stara się odpowiedzieć, w jakim stopniu cel szybkiego zapewnienia prawa dostępu do rynku pracy UE został dotychczas osiągnięty. W analizie wykorzystano dane zebrane przez Agencję Praw Podstawowych Unii Europejskiej (Fundamental Rights Agency, FRA), m.in. badanie online przeprowadzone w okresie od 22 sierpnia do 29 września 2022 r., z udziałem 14 361 dorosłych osób przesiedlonych z Ukrainy i przebywających w 10 krajach członkowskich Unii (Bułgaria, Czechy, Estonia, Hiszpania, Polska, Rumunia, Słowacja, Niemcy, Włochy i Węgry).

### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej  
 Zasięg geograficzny badania: europejski  
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- W reakcji na rosyjską agresję na Ukrainę Unia Europejska uruchomiła dyrektywę w sprawie tymczasowej ochrony (Temporary Protection Directive, TPD) dla osób, które opuściły Ukrainę, umożliwiając im osiedlenie się w UE oraz dostęp do podstawowych usług publicznych i rynku pracy. Do wiosny 2023 r. ponad 4,5 mln osób skorzystało z dyrektywy TPD lub podobnych krajowych programów ochrony w UE.
- 62% badanych zadeklarowało, że aktywnie poszukiwało pracy od momentu przyjazdu do kraju goszczącego, a 47% zgłosiło, że ma obecnie płatną pracę.

- Najbardziej powszechne wśród ukraińskich pracowników było zatrudnienie na podstawie umów tymczasowych (60% badanych). 16% oświadczyło, że ma pracę na czas nieokreślony, a 9% pracuje bez umowy. 14% nie odpowiedziało na pytanie.
- Wśród osób pozostających bez pracy ponad połowa (51%) wskazała, że barierą była niewystarczająca znajomość języka. Blisko jedna trzecia (28%) podała obowiązki rodzinne jako powód braku pracy, co związane jest z faktem, że zdecydowana większość uchodźców z Ukrainy to głównie kobiety z małymi dziećmi. Dla 15% respondentów przeszkodą w podjęciu pracy były problemy ze zdrowiem fizycznym lub psychicznym, a nieco mniejszy odsetek (12%) osób niepracujących wskazała na brak dostępnych miejsc pracy.
- Znajomość języka kraju przyjmującego może odgrywać decydującą rolę zarówno w integracji na rynku pracy, jak i – szerzej – w integracji społecznej. Niemal połowa badanych w Polsce posługiwała się językiem polskim na poziomie wysoko- lub średniozaawansowanym (46%), a na Słowacji ponad jedna trzecia respondentów posługiwała się językiem słowackim w umiarkowanym stopniu (35%). Natomiast odsetek osób, które posługiwały się słabo lub wcale nie mówiły językiem kraju goszczącego, był największy w Estonii (94%), Rumunii (89%), w Niemczech (86%) i na Węgrzech (80%).



## Teksty alternatywne

**Wykres 1.** Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
01/2023	5,5%
02/2023	5,5%
03/2023	5,4%
04/2023	5,2%
05/2023	5,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

**<powrót>**

**Wykres 2.** Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
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	812,3
01/2023	857,6
02/2023	864,8
03/2023	846,9
04/2022	821,9
05/2023	802,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

**<powrót>**

**Wykres 3.** Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według płci na koniec miesiąca w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
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	436,4	375,9
01/2023	458,3	399,3
02/2023	460,1	404,7
03/2023	449,4	397,4
04/2023	437,1	384,8
05/2023	427,2	375,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 4.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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	68 310
01/2023	91 952
02/2023	94 019
03/2023	96 931
04/2023	81 268
05/2023	94 801

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 5.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w maju 2023 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	18 062
śląskie	10 488
dolnośląskie	8 842
łódzkie	7 693
pomorskie	7 304
małopolskie	7 198
wielkopolskie	6 017
zachodniopomorskie	4 916
kujawsko-pomorskie	4 660
podkarpackie	4 266
warmińsko-mazurskie	3 887
lubelskie	3 524
lubuskie	2 930
świętokrzyskie	1 938
podlaskie	1 590
opolskie	1 486

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

**Wykres 6.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)</b>
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
01/2023	6530,1
02/2023	6526,3
03/2023	6516,8
04/2022	6524,3
05/2023	6517,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**<powrót>**

**Wykres 7.** Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie maj 2022 r. – maj 2023 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)</b>
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
01/2023	6883,96
02/2023	7065,56
03/2023	7508,34
04/2023	7430,65
05/2023	7181,67

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**<powrót>**

**Wykres 8.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-20) i Polski w okresie kwiecień 2022 r. – kwiecień 2023 r.<sup>11</sup>

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
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%	6,7%
08/2022	3,0%	6,1%	6,7%
09/2022	3,0%	6,1%	6,7%
10/2022	3,0%	6,1%	6,6%
11/2022	2,9%	6,1%	6,7%
12/2022	2,7%	6,1%	6,7%
01/2023	2,6%	6,1%	6,6%
02/2023	2,8%	6,0%	6,6%
03/2023	2,7%	6,0%	6,6%
04/2023	2,7%	6,0%	6,5%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

<sup>11</sup> Dane wyrównane kwartalnie.



**Wykres 9.** Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w kwietniu 2023 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

**Wykres 10.** Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 w kwietniu 2023 r.

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

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 11.** Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w kwietniu 2023 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	2,5%
<b>Polska</b>	<b>2,6%</b>
Niemcy	2,7%
Czechy	3,4%
Słowenia	3,6%
Irlandia	3,6%
Bułgaria	3,7%
Holandia	3,7%
Węgry	3,9%
Dania	4,7%
Belgia	4,8%
Austria	5,0%
Luksemburg	5,0%
Rumunia	5,0%
Łotwa	5,4%
Cypr	5,6%
Estonia	5,7%
Słowacja	6,0%
Finlandia	6,3%
UE-27	6,3%
Francja	6,7%
UE-20	6,9%
Chorwacja	7,1%
Portugalia	7,1%
Szwecja	7,4%
Litwa	7,5%
Włochy	8,8%
Hiszpania	14,5%
Grecja	15,0%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

**Wykres 12.** Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w kwietniu 2023 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

[\*\*<powrót>\*\*](#)