

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Listopad 2023



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



O Raporcie

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w listopadzie 2023 r.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

MRiPS – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

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)

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 (listopad 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 październiku 2023 r. wyniosła 5,0%**. W porównaniu z wrześniem 2023 r. nie zmieniła się, a w porównaniu z październikiem 2022 r. była niższa o 0,1 p.p.
- **W końcu października 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 770,4 tys. bezrobotnych**, tj. o 5,6 tys. (0,7%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 25,6 tys. (3,2%) mniej niż w październiku 2022 r.
- **We październiku 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 84,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 7 tys. ofert (7,6%) mniej niż we wrześniu 2023 r. i o 7,8 tys. (7,8%) mniej niż rok wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2023 r. wyniosło 6494,1 tys.** i było niższe o 6,8 tys. niż w październiku 2022 r. W porównaniu z wrześniem 2023 r. było na zbliżonym poziomie.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2023 r. wyniosło 7544,98 zł.** W porównaniu z wrześniem 2023 r. wzrosło o 2,2%, a r/r – o 12,8%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2023 r. wyniosła 6,0%**, a dla strefy euro (UE-20) – **6,5%**. Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,8%**¹ (bz. m/m; -0,2 p.p. r/r). Najlepszy wynik osiągnęła Malta (2,5%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

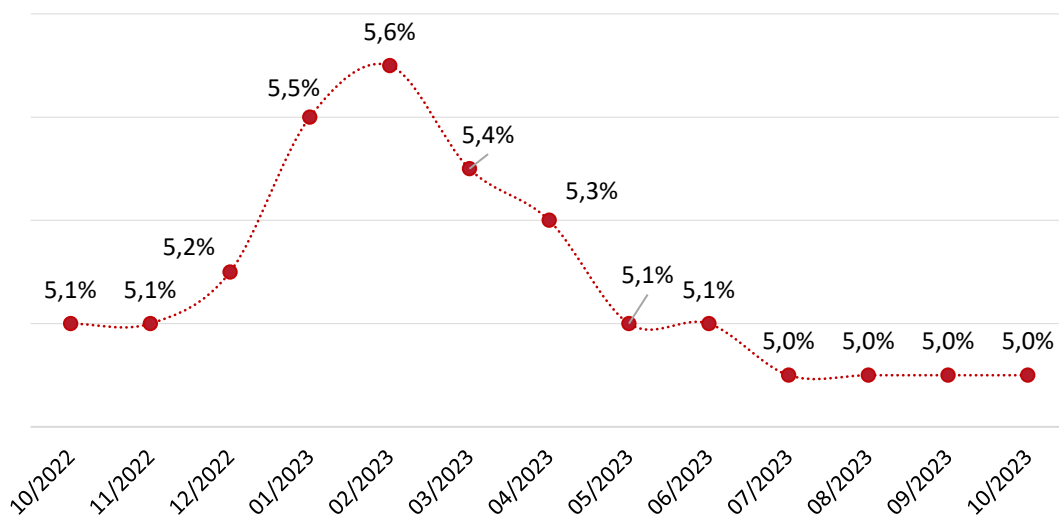
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w październiku 2023 r. wyniosła **5,0%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w październiku 2023 r. wyniosła 5,0%. W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian, a rok do roku spadła o 0,1 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 27.11.2023. Dane za luty, kwiecień i czerwiec 2023 r. zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

W październiku 2023 r. stopa bezrobocia m/m spadła w sześciu województwach i zależnie od regionu wahała się od 3,0 do 8,3%. Najwyższe wartości wskaźnika odnotowano w województwach podkarpackim (8,3%), warmińsko-mazurskim (7,9%) i świętokrzyskim (7,5%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,0%), śląskim (3,6%) oraz małopolskim i mazowieckim (po 4,1%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 11 województwach – najbardziej w lubelskim (o 0,5 p.p.), wzrosła w trzech – najbardziej w wielkopolskim (o 0,2 p.p.) a w woj. świętokrzyskim i zachodniopomorskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu października 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 770,4 tys. bezrobotnych, tj. o 5,6 tys. (0,7%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 25,6 tys. (3,2%) mniej niż w październiku 2022 r. (Wykres 2).

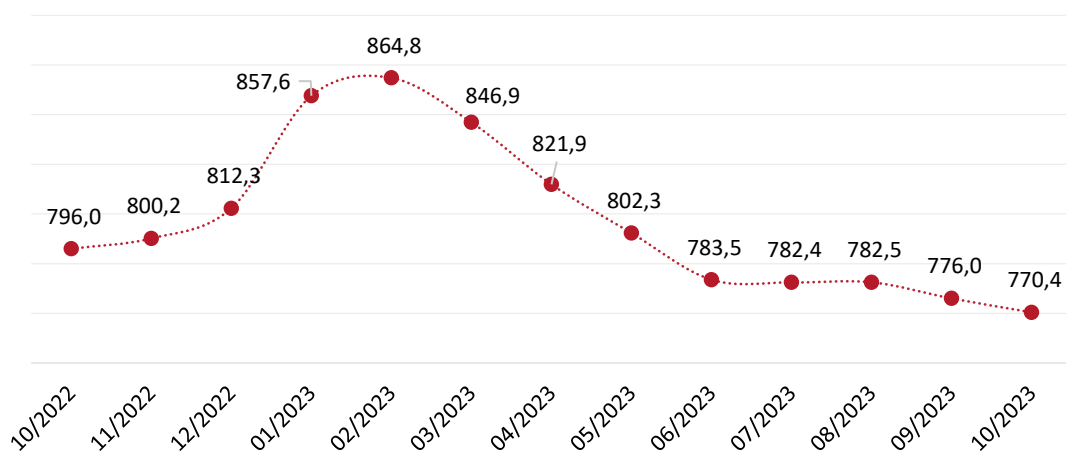
Na koniec października 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (110,3 tys.), a najmniej – w lubuskim (15,2 tys.). Liczby zarejestrowanych bezrobotnych w tym okresie według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

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

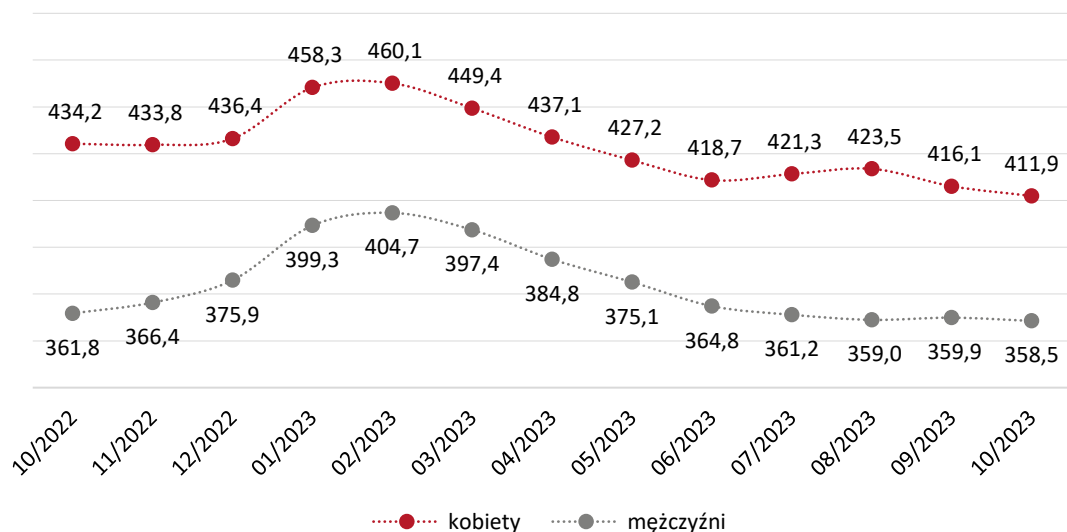
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za październik 2023 r., data dostępu 27.11.2023.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, dane za październik 2023 r., data dostępu 30.11.2023.

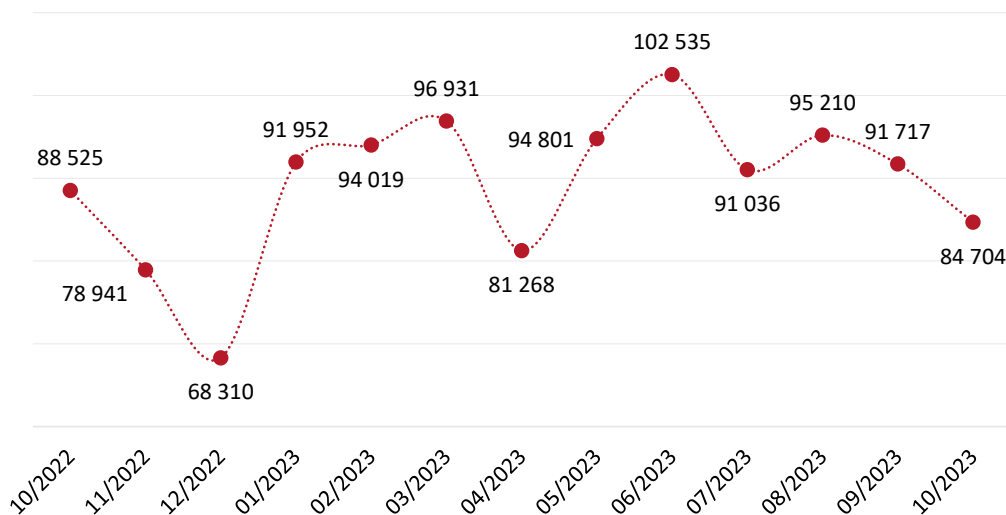
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec października 2023 r.)

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym kobiety w wieku 18-24 lata	Mężczyźni	w tym mężczyźni w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	51 956	5 520	27 385	3 186	24 571
kujawsko-pomorskie	52 130	7 496	30 465	4 441	21 665
lubelskie	54 891	8 388	27 638	4 200	27 253
lubuskie	15 150	1 871	8 431	1 111	6 719
łódzkie	52 613	5 864	26 693	3 049	25 920
małopolskie	59 842	9 257	33 139	4 819	26 703
mazowieckie	110 283	13 295	55 054	6 594	55 229
opolskie	19 308	2 267	10 699	1 381	8 609
podkarpackie	64 968	9 141	34 067	4 537	30 901
podlaskie	29 943	3 810	13 569	1 804	16 374
pomorskie	42 320	6 325	25 453	3 822	16 867
śląskie	62 288	7 454	34 040	4 192	28 248
świętokrzyskie	32 373	4 563	16 547	2 380	15 826
warmińsko-mazurskie	37 646	5 174	20 304	3 000	17 342
wielkopolskie	46 346	7 486	27 350	4 407	18 996
zachodniopomorskie	38 389	4 394	21 084	2 559	17 305
	770 446	102 305	411 918	55 482	358 528

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, tablica za październik 2023 r., data dostępu 30.11.2023.

W październiku 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 84,7 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 7,0 tys. ofert (7,6%) mniej niż we wrześniu 2023 r. i o 3,8 tys. (4,3%) mniej niż rok wcześniej.

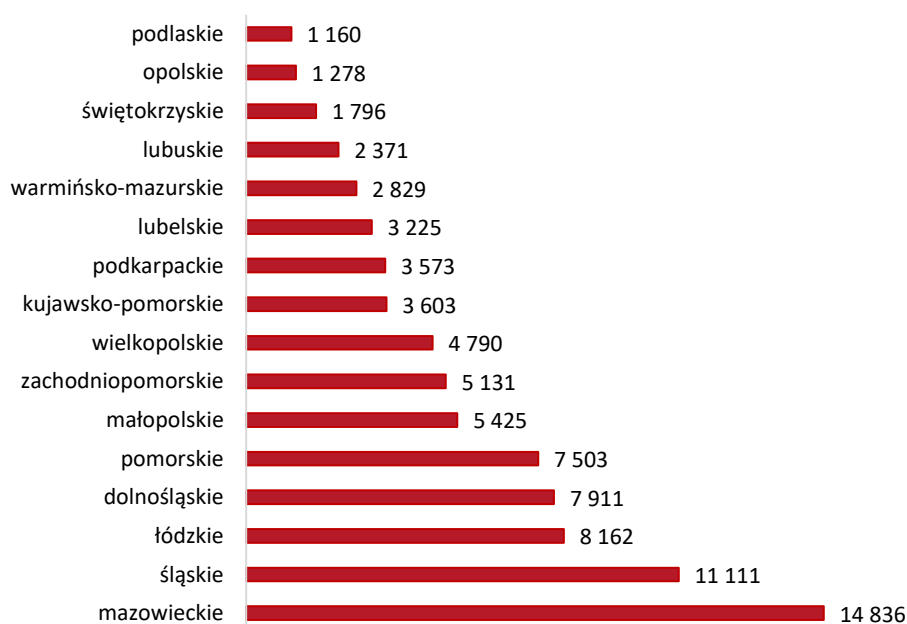
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie październik 2022 r. – październik 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), dane za październik 2023, data dostępu 1.12.2023.

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

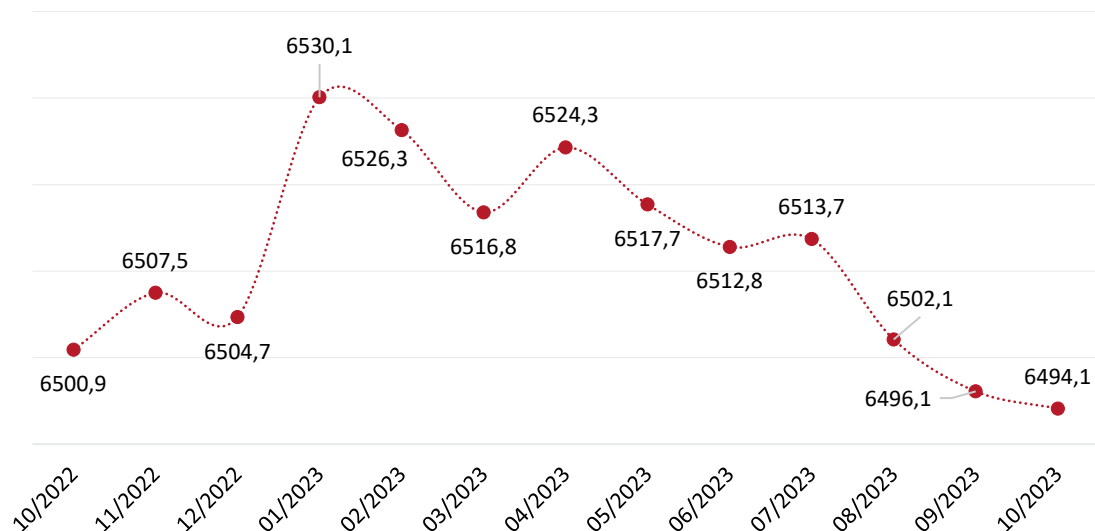
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w październiku 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych [GUS](#), data dostępu 30.11.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2023 r. wyniosło 6494,1 tys. osób i było niższe o 2 tys. w porównaniu z wrześniem 2023 r. oraz niższe o 6,8 tys. w porównaniu z październikiem 2022 r.

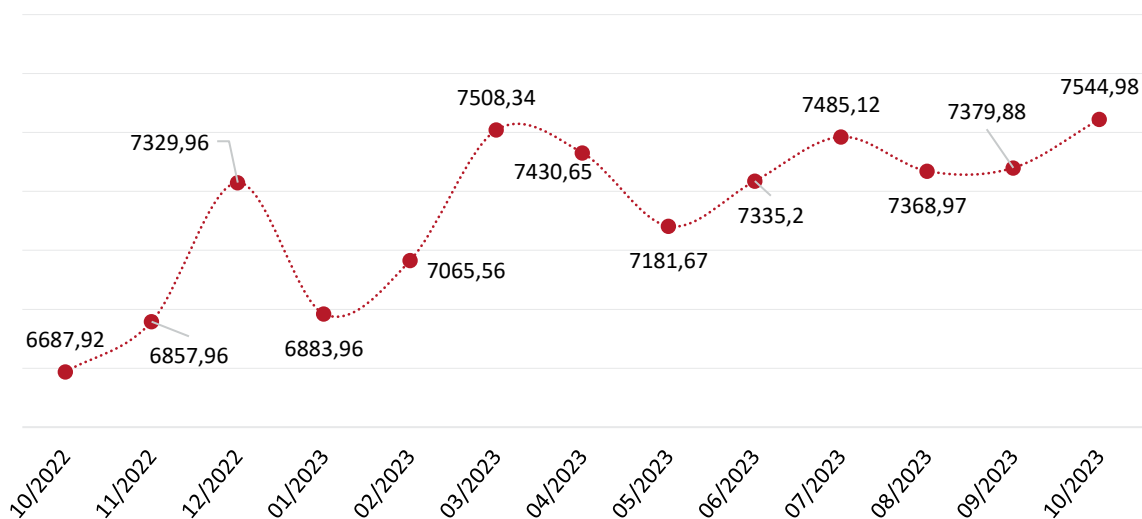
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie październik 2022 r. – październik 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 28.11.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2023 r. wyniosło 7544,98 zł. W porównaniu z wrześniem 2023 r. wzrosło o 2,2%, a w ujęciu rocznym – o 12,8%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 28.11.2023.

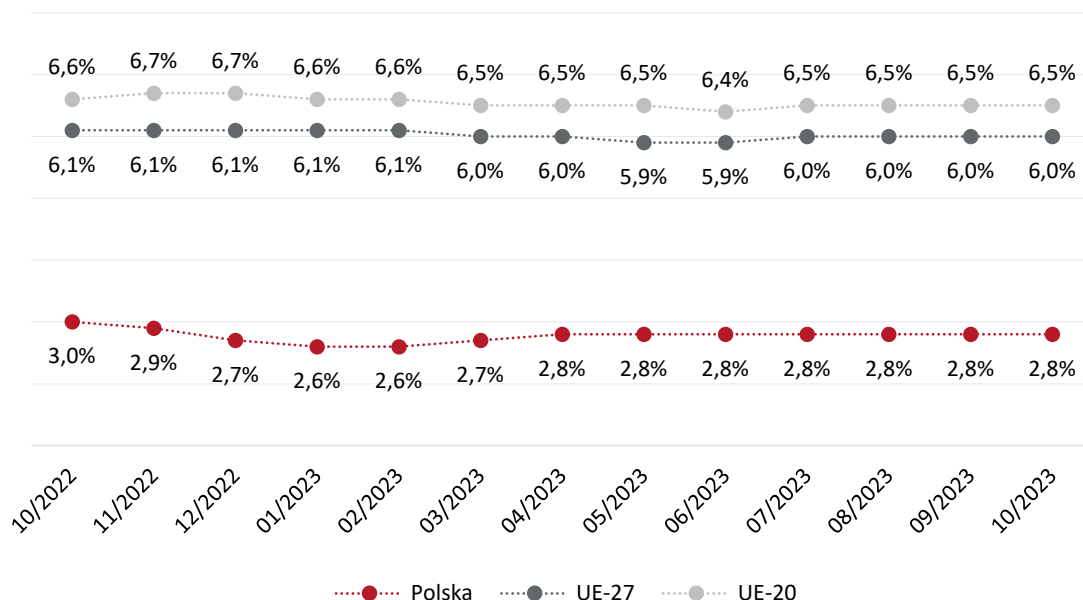
Europejski rynek pracy

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

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2023 r. wyniosła ponownie 6,0%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem oraz spadek o 0,1 p.p. rok do roku.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20)² w październiku 2023 r. wyniosła 6,5% (bez zmian wobec września 2023 r. oraz 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 październik 2022 r. – październik 2023 r.³



* brak danych dla Grecji

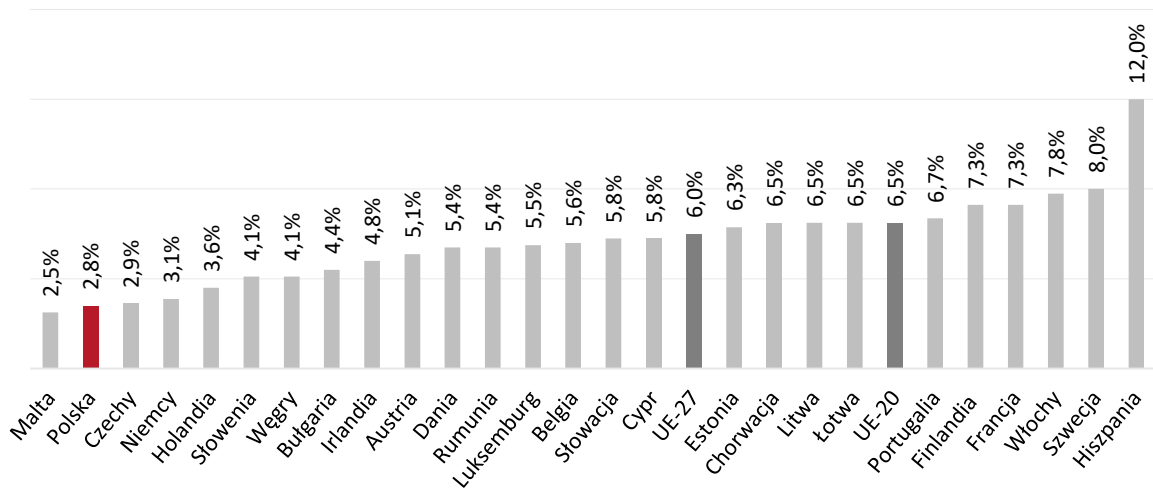
Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych (aktualizacja).

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.12.2023.

Według danych Eurostatu w październiku 2023 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,0%), i Szwecji (8,0%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano na Malcie (2,5%), w Polsce (2,8%) i w Czechach (2,9) (Wykres 9).

² Od 1 stycznia 2023 r. do strefy euro należy także Chorwacja.

³ Dane wyrównane kwartalnie.

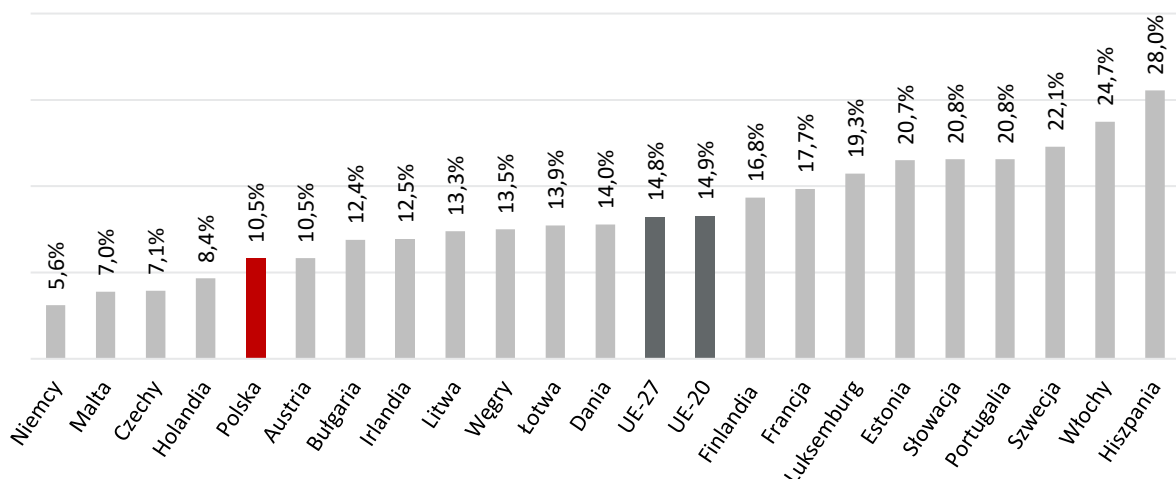
Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w październiku 2023 r.

* brak danych dla Grecji

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.12.2023.

W październiku 2023 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,8% w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. m/m) i 14,9% w strefie euro (wzrost o 0,3 p.p. m/m).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,6%), na Malcie (7,0%) i w Czechach (7,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (28,0%), we Włoszech (24,7%) i w Szwecji (22,1%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,5% (wzrost o 0,1 p.p. m/m).

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej* w październiku 2023 r.⁴

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

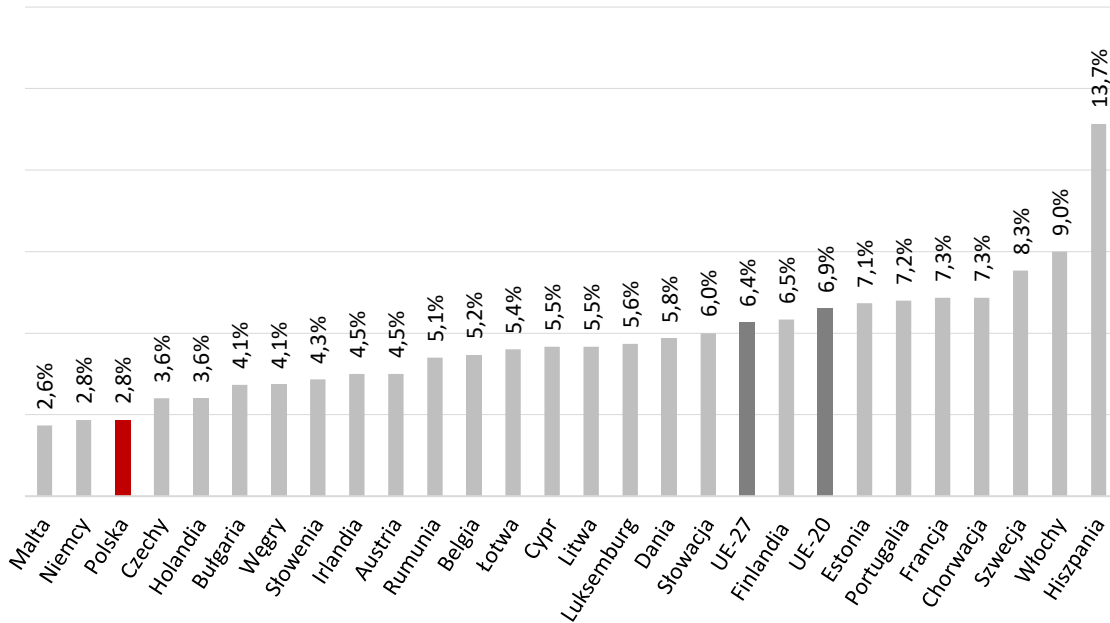
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 3.12.2023.

⁴ Dane wyrównane miesięcznie.

W październiku 2023 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,4% (wzrost o 1 p.p. m/m), a wśród mężczyzn – 5,8% (wzrost o 1 p.p. m/m).

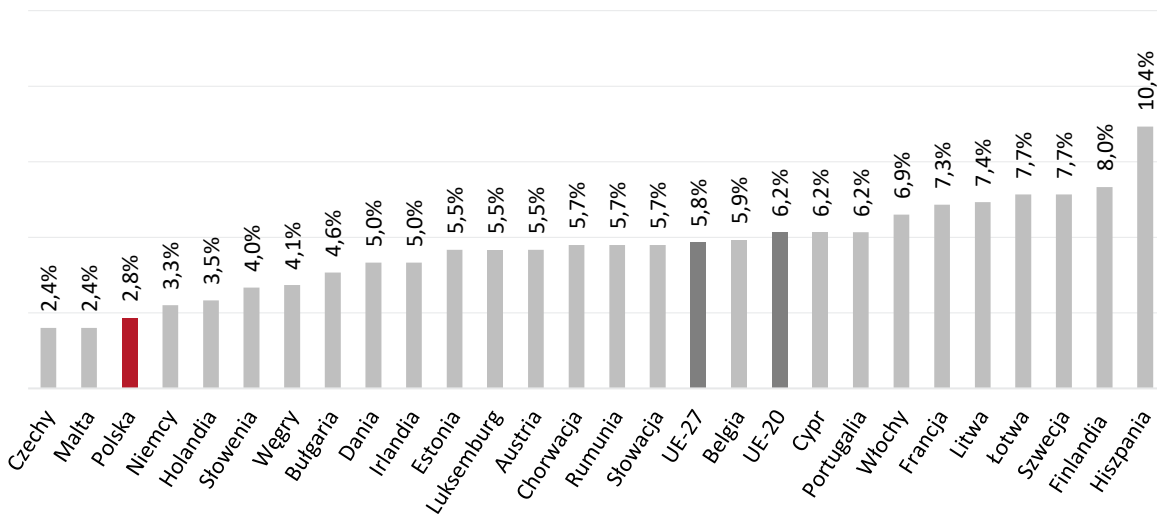
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,9% (bz. m/m). Bezrobocie wśród mężczyzn wyniosło 6,2% (bz. m/m).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.12.2023. * Brak danych dla Grecji.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 1.12.2023. * Brak danych dla Grecji.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁵

- W październiku 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 256,5 tys. nowych ofert pracy – o 0,3% mniej niż miesiąc wcześniej i o 17,0% mniej w porównaniu z październikiem 2022 r.
- Wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży zdrowia (+15%) oraz pracy fizycznej (+2%). Spadek odnotowano natomiast we wszystkich innych analizowanych branżach: IT (-39%), HR (-36%), finanse (-33%), marketing i sprzedaż (-14%), prawo (-10%).
- 81% kandydatów oczekuje podania w ogłoszeniu do pracy widełek płacowych. Brak tej informacji zniechęca do aplikowania 58% kandydatów.
- Potrzeba niezależności (71%) oraz chęć wykorzystania doświadczenia zawodowego (69%) są najważniejszymi motywami rozpoczęcia przez osoby 50+ działalności biznesowej. Istotnymi czynnikami są również chęć utrzymania aktywności zawodowej po utracie pracy na etacie (63%), aspiracja do osiągnięcia wyższych dochodów niż w tradycyjnym zatrudnieniu oraz realizowania marzeń o własnym biznesie (po 62%). Ponad połowa osób wskazywała na czynniki rodzinno-społeczne, takie jak chęć bycia potrzebnym i ucieczka przed samotnością oraz możliwość wygodnego łączenia pracy i funkcji opiekuńczych (po 51%).
- Wybór branży, w której zaczynają prowadzić swój biznes osoby 50+, zależy przede wszystkim od wcześniejszych doświadczeń zawodowych (61% wskazań) i wykształcenia (55%). Należy zaznaczyć, że przedsiębiorcy przy wyborze branży kierują się głównie analizą szans odniesienia sukcesu na rynku (53%), a zdecydowanie rzadziej przypadkiem (38%).
- Z perspektywy regionalnej wdrożenie polityk Fit for 55 spowoduje największe spadki zatrudnienia w Polsce (region opolski oraz śląski), Rumunii (region południowo-zachodni Oltenia) oraz Bułgarii (region południowo-wschodni). Z kolei najwyższy wzrost zatrudnienia odnotują Francja (region Île-de-France), Hiszpania (regiony Andaluzja, Madryt, Murcja, wyspy Kanaryjskie i Katalonia) i Włochy (Lombardia).

Polski rynek pracy

Globalny i europejski rynek pracy

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

Rynek pracy w Polsce

Przedsiębiorcy 50+

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy mającej na celu identyfikację skali i zakresu przedsiębiorczości osób powyżej 50. r.ż. jako szansy poprawy sytuacji na rynku pracy w warunkach starzejącego się społeczeństwa. Autorzy raportu wskazują na najistotniejsze problemy, jakie towarzyszą przedsiębiorcom po 50. r.ż. przy zakładaniu i prowadzeniu działalności gospodarczej oraz proponują działania, które mogą wpłynąć pozytywnie na aktywność zawodową osób z tej grupy wiekowej. Główną część raportu stanowi omówienie wyników badań ankietowych przeprowadzonych w lipcu 2023 r. na próbie 1000 przedsiębiorców w wieku 50 lat i więcej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

PIE. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W Polsce osoby po 50. r.ż. są bardziej skłonne do zakładania firm niż ich rówieśnicy z większości krajów UE – działalność gospodarczą prowadzi 23% aktywnych zawodowo Polaków 50+ (średnia dla krajów UE to 18%). Udział osób prowadzących działalność wzrasta wraz z wiekiem, osiągając aż 44% w grupie 75+, gdzie aktywni zawodowo to głównie samozatrudnieni. Jednocześnie prowadzący działalność gospodarczą Polacy 50+ są mniej skłonni do zatrudniania pracowników niż obywatele innych krajów UE.
- Potrzeba niezależności (71%) oraz chęć wykorzystania doświadczenia zawodowego (69%) są najważniejszymi motywami rozpoczęcia przez osoby 50+ działalności biznesowej. Istotnymi czynnikami są również: chęć utrzymania aktywności zawodowej po utracie pracy na etacie (63%), aspiracja do osiągnięcia wyższych dochodów niż w tradycyjnym zatrudnieniu oraz realizowania marzeń o własnym biznesie (po 62%). Ponad połowa osób wskazywała na czynniki rodzinno-społeczne, takie jak chęć bycia potrzebnym i ucieczka przed samotnością oraz możliwość wygodnego łączenia pracy i funkcji opiekuńczych (po 51%).
- Osoby w wieku przedemerytalnym częściej niż te na emeryturze zakładały firmę, aby współpracować z inną firmą na zasadach B2B (40% vs 32%). Częściej też motywem rozpoczęcia działalności było dla nich pojawienie się okazji biznesowej, np. przejęcie firmy czy udział we franczyzie (43% vs 37%). Osoby w wieku emerytalnym częściej

wskazywały natomiast innowacyjny pomysł na biznes jako powód rozpoczęcia działalności (48% vs 41% w wieku przedemerytalnym).

- Wybór branży, w której zaczynają prowadzić swój biznes osoby 50+, zależy przede wszystkim od wcześniejszych doświadczeń zawodowych (61% wskazań) i wykształcenia (55%). Przedsiębiorcy 50+ przy wyborze branży kierują się głównie analizą szans odniesienia sukcesu na rynku (53%), a zdecydowanie rzadziej przypadkiem (38%).
- Przedsiębiorcom 50+ największe trudności podczas zakładania firmy stwarzają bariery finansowe, zwłaszcza problemy z uzyskaniem kapitału zewnętrznego oraz ograniczenia budżetowe dotyczące promocji firmy. Dodatkowo istnieją trudności związane z pozyskaniem klientów. W dalszym prowadzeniu firmy główne wyzwania wynikają przede wszystkim z barier finansowych, szczególnie związanych z rosnącymi kosztami działalności, oraz z intensywną konkurencją w branży. W opinii osób, które po pięćdziesiątce założyły własną działalność gospodarczą, średnia ocena uciążliwości poszczególnych barier przy zakładaniu firmy zawiera się w przedziale 2,82–3,38 w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo słabe utrudnienia, a 5 – bardzo silne przeszkody w założeniu działalności gospodarczej.
- Przedsiębiorcy w wieku 50+ wykazują pozytywne nastawienie do samozatrudnienia. 7 na 10 z nich jest bardzo zadowolonych z założenia własnej firmy. 71% respondentów uważa, że praca we własnej firmie sprzyja większej aktywności zawodowej niż praca na etacie, a 76% twierdzi, że przynosi ona większą satysfakcję niż tradycyjne zatrudnienie na etacie. Zdaniem 69% badanych własny biznes powoduje, że zaangażowanie w pracę nie zmniejsza się wraz z wiekiem. Według 73% mając własny biznes można długo pracować, również po osiągnięciu wieku emerytalnego. Około 20% badanych przedsiębiorców nie zgadza się z poszczególnymi stwierdzeniami, można zatem przypuszczać, że w ich przypadku prowadzenie firmy po pięćdziesiątce nie daje odpowiedniej satysfakcji. Około 10% ankietowanych nie umie zająć stanowiska.
- Przedsiębiorcy 50+ dość wysoko oceniają swoje cechy przedsiębiorczości. W skali od 1 do 5 najwyżej – na ocenę 4,0 – oceniają swoją pracowitość oraz komunikatywność, a następnie umiejętność współdziałania (3,9), spostrzegawczość (3,9), pomysłowość (3,8), elastyczność (3,8), inicjatywę (3,8) i konsekwencję (3,8).
- Przedsiębiorcy 50+ przywiązują dużą wagę i staranność do zarządzania firmą, dbając zarówno o rozwój firmy, jak i własny. Blisko 80% z nich systematycznie zdobywa nowe umiejętności i wiedzę, a ¼ badanych stara się, aby ich firma wciąż się rozwijała.
- Zdaniem autorów, coraz ważniejsze staje się zatrzymanie ageizmu, który wypycha starszych pracowników z rynku pracy, i podjęcie działań mających na celu poprawę przyjazności firm dla osób starszych.
- Analiza barier rozwoju przedsiębiorczości osób 50+ wskazuje na potrzebę uruchomienia wsparcia doradczego i szkoleniowego, szczególnie w zakresie nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych.

Lekarz, kucharz i hydraulik – te zawody nie są zagrożone przez AI

Charakterystyka raportu

Niniejsza publikacja jest częścią raportu pt. Barometr Polskiego Rynku Pracy. Prezentuje ona wyniki badań dotyczących zastępowania pracy ludzkiej robotami. Eksperti Personnel Service przygotowali zestawienie 10 najmniej zagrożonych przez robotyzację i sztuczną inteligencję grup zawodowych. Badanie zostało przeprowadzone w dniach 3–9 października 2023 r. na panelu badawczym Ariadna metodą CAWI (Computer-Assister Web Interview) na ogólnopolskiej próbie liczącej n = 1108 pracowników oraz pracodawców prezentujących 340 firm zatrudniających co najmniej 10 pracowników (10–49 pracowników: n = 115; 50-249 pracowników: n = 115; 250 pracowników i więcej: n = 110).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: Polska

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Personnel Service. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- **Sektor medyczny.** Robotyzacja w dziedzinie medycyny przyniosła istotne zmiany i innowacje, które wpłynęły korzystnie na jakość opieki zdrowotnej, precyzję przeprowadzanych procedur medycznych oraz efektywność działań. Niemniej jednak **lekarze (1)**, szczególnie chirurdzy, opierają swoje praktyki na wiedzy medycznej oraz zdolności do podejmowania skomplikowanych decyzji klinicznych, więc ten zawód jest jednym z najmniej zagrożonych. Sztuczna inteligencja nie zastąpi również **opiekunów osób starszych (2)**, którzy oferują empatyczną opiekę długoterminową. W sektorze medycznym jako trudnych do zastąpienia można wskazać także **psychologów i terapeutów (3)**. Oferują oni wartość płynącą z interakcji międzyludzkich oraz empatię, czego maszyny dać nie mogą.
- **Sektor architektury i inżynierii. Inżynierowie i architekci (4)** wyróżniają się umiejętnością rozwiązywania unikalnych oraz skomplikowanych problemów, co stanowi obszar ludzkiej kreatywności, a także adaptacji do zmiennych sytuacji.
- **Sektor prawny. Sędziowie, adwokaci i prawnicy (5)** odgrywają kluczową rolę w interpretacji, analizie i rozwiązywaniu zawiłych przypadków prawnych, co nadal wymaga ludzkiego sposobu myślenia i rozeznania. Ich zadanie polega nie tylko na literalnym stosowaniu prawa, ale również na interpretacji, dostosowywaniu go do dynamicznie zmieniającego się otoczenia prawnego oraz nowych technologicznych realiów, co podkreśla niezastąpioną rolę ludzkiego intelektu w dziedzinie prawa.

- **Branża usługowa**, choć doświadcza skutków wzrostu automatyzacji, obejmuje grupy zawodowe, które mogą czuć się pewniej. Przykładem są **pracownicy sprzątający (6)**, których praca jest kosztowna do zautomatyzowania, oraz **hydraulicy i elektrycy (7)**. Specjaliści ci często wykonują pracę, która polega na dostosowywaniu się do niestandardowych sytuacji, co sprawia, że ich zawody pozostają trudne do zastąpienia przez maszyny.
- **Sektor kreatywny**. Rozwój sztucznej inteligencji nie zaszkodzi **artystom (8)**, którzy tworzą korzystając ze swojej kreatywności. Kolejną grupą zawodów najmniej zagrożonych **robotyzacją są fryzjerzy (9)**, a ostatnią – **szefowie kuchni (10)**.

Oferty pracy w Polsce (październik 2023, XLII edycja)

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 październiku 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 październiku 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 256,5 tys. nowych ofert pracy – o 0,3% mniej niż miesiąc wcześniej i o 17,0% mniej w porównaniu z październikiem 2022 r.
- Wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży zdrowia (+15%) oraz pracy fizycznej (+2%). Spadek odnotowano natomiast we wszystkich innych analizowanych branżach: IT (-39%), HR (-36%), finanse (-33%), marketing i sprzedaż (-14%), prawo (-10%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na takich stanowiskach, jak: ratownik medyczny (41%), lekarz (20%), dyrektor marketingu/sprzedaży i kierowca (po 18%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: HR Business Partner (-58%), specjalista ds. HR (-43%), programista (39%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (-38%) oraz administrator IT (-37%).

- W październiku 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 (83% vs 88% we wrześniu 2023 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 68% vs 66%). 60% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (59% we wrześniu 2023 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 54% ofert pracy (vs 62% miesiąc wcześniej).
- W październiku 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,5 wymagania, czyli o 0,1 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (80%), odpowiedniego wykształcenia (43%), znajomości języka obcego (39%) oraz dyspozycyjności (34%).

Szybko, prosto, ale i po partnersku – czego od rekrutacji oczekują współcześni kandydaci?

Charakterystyka raportu

Niniejsza publikacja prezentuje wyniki badania pt. „Nowe prawa rekrutacji”, dotyczącego oczekiwań kandydatów i kandydatek oraz doświadczeń związanych z procesem rekrutacyjnym. Badanie, przeprowadzone we wrześniu 2023 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl metodą wywiadów online CAWI, wykonano na próbie 2120 Polaków w wieku 18–65 lat. Struktura próby była kontrolowana pod względem płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania respondentów.

Informacje ogólne

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

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **Publikacji**.

Kluczowe wnioski z badania

- Obecnie kandydaci i kandydatki głównie przeglądają oferty pracy na smartfonach (77%), laptopach (66%) i komputerach stacjonarnych (33%). Jednak najczęściej CV wysyłają z laptopów (59% badanych vs 37%, którzy składają aplikacje za pomocą telefonu).
- 56% kandydatów i kandydatek mniej chętnie aplikuje na oferty, które są pracochłonne, np. zawierają dodatkowe do wypełnienia formularze. Respondenci niechętnie też patrzą na listy motywacyjne, jeśli te są wymagane przez pracodawców – konieczność załączenia takiego dokumentu zniechęca do udziału w rekrutacji 37% badanych.

- 81% badanych oczekuje widełek płacowych w ogłoszeniu do pracy. Brak tej informacji zniechęca do aplikowania 58% kandydatów.
- 24% badanych przyznaje, że ogłoszenie skierowane tylko do jednej płci zniechęca ich do wysłania aplikacji.
- 62% badanych uważa, że należy odejść od praktyki dodawanie zdjęć do CV.
- Ogłoszenie powinno być skonstruowane tak, by nie wprowadzało w błąd. Nazwa stanowiska w ogłoszeniu powinna odzwierciedlać dokładnie opis zadań i oczekiwań wobec potencjalnego pracownika. Jeśli istnieje rozbieżność między nazwą a treścią ogłoszenia, aż 44% kandydatów traci zainteresowanie ofertą. Sam opis stanowiska powinien być precyzyjny, gdyż zbyt ogólny wykaz obowiązków zniechęca do rekrutacji połowę badanych.
- 77% respondentów chciałoby móc aplikować kilkoma kliknięciami myszki. Ponadto 7 na 10 kandydatów oczekuje możliwości aplikowania na kilka podobnych ofert pracy jednym kliknięciem.
- 62% ankietowanych doceniłoby automatyczny generator tworzący CV na podstawie informacji z profilu na portalu rekrutacyjnym. Takiego rozwiązania nie potrzebuje tylko 1 na 10 badanych.
- 53% respondentów ocenia pozytywnie możliwość otrzymywania rekomendacji dotyczących ulepszeń w ich profilu kandydata na portalu rekrutacyjnym generowanych przez AI. Tylko 15% wykazuje brak zaufania w tym zakresie i wskazuje, że takie rozwiązanie nie wpłynęłoby pozytywnie na ich stosunek do ofert pracy.
- 81% respondentów uważa, że pracodawcy nadal zbyt rzadko odpowiadają na ich aplikacje.
- 22% badanych uważa przy tym, że czas na otrzymanie finalnej decyzji pracodawcy nie powinien być dłuższy niż tydzień, 31% sądzi, że optymalny czas to nie dłużej niż 2 tygodnie i tyle samo – że miesiąc.

Polski pracownik wspiera i szanuje. Różnorodność w miejscu pracy

Charakterystyka publikacji

Publikacja dotyczy badania temat postaw pracowników wobec różnorodności w miejscu pracy. Przeanalizowano w niej kwestie tolerancji, otwartości na różnorodność oraz jej znaczenie w kontekście współczesnych trendów na rynku pracy, takich jak walka o talenty, wzrost liczby pracujących obcokrajowców i zmiany demograficzne. Publikacja powstała w oparciu o wyniki badania pt. „Różnorodność w miejscu pracy”, przeprowadzonego we wrześniu 2023 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar wykonano metodą CAWI na próbie 1860 Polaków w wieku 18-65 lat. Struktura próby była kontrolowana pod względem płci, wieku i wielkości miejscowości zamieszkania respondentów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 79% ankietowanych uważa, że pracowników należy oceniać wyłącznie ze względu na kompetencje i osiągnięcia. Z tym stanowiskiem zgadza się 84% kobiet i 74% mężczyzn. Różnice te stają się jeszcze bardziej wyraźne przy porównywaniu najmłodszego i najstarszego pokolenia. Wśród respondentów w wieku 18–24 lata tylko 68% wyraziło pozytywne stanowisko w tej kwestii, podczas gdy wśród osób badanych w przedziale wiekowym 55–65 lat – aż 86%.
- 71% badanych wskazuje, że inna orientacja psychoseksualna współpracownika nie jest dla nich przeszkodą we wspólnej pracy. 73% respondentów tak samo postrzega współpracę z osobami o innych poglądach politycznych, a 77% nie widzi problemu w pracy z osobami o innej narodowości.
- 78% badanych wskazało, że nie jest dla nich problemem bycie podwładnym osoby innej płci. Z kolei 64% badanych deklaruje, że może być podwładnym osoby znacznie młodszej od siebie.
- 56% respondentów wskazuje, że ich pracodawca podejmuje aktywne działania w celu zapewnienia, aby wszyscy pracownicy czuli się dobrze w miejscu pracy. 31% ankietowanych potwierdza istnienie w swojej firmie inicjatyw, które mają na celu integrację pracowników o różnych narodowościach, wyznaniach lub orientacjach psychoseksualnych.
- 49% badanych odbiera angażowanie się firm w inicjatywy promujące otwartość i tolerancję wobec przedstawicieli społeczności LGBT+ jako pozytywną tendencję. Wynik ten różni się w zależności od płci osoby odpowiadającej. Takie działania pozytywnie ocenia 55% kobiet i 43% mężczyzn.

Fit for 55 climate package: Impact on EU employment by 2030

Charakterystyka raportu

Niniejszy raport przedstawia prognozy dotyczące potencjalnego wpływu pakietu klimatycznego „Fit for 55” na strukturę zatrudnienia w Unii Europejskiej do 2030 r. Prognozy opracowano z wykorzystaniem makroekonomicznego modelu GEM-E3-FIT, który przygotowano specjalnie w celu uwzględnienia parametrów zużycia energii, a także szerszych parametrów gospodarczych i parametrów rynku pracy w modelowaniu prognoz wzrostu i zatrudnienia.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Polityki uwzględnione w pakiecie klimatycznym „Fit for 55” nakładają obowiązek restrukturyzacji systemu energetycznego w kierunku niskoemisyjnych procesów produkcyjnych, wyższej efektywności energetycznej i większego udziału odnawialnych źródeł energii w zużyciu energii. Restrukturyzacja systemu energetycznego sprawi, że niektóre rodzaje działalności gospodarczej staną się przestarzałe, a jednocześnie pobudzi inne (np. renowację budynków).
- Z perspektywy sektorowej wdrożenie polityk „Fit for 55” będzie mieć pozytywny wpływ na zatrudnienie w sektorze budownictwa i usług. Wzrost zatrudnienia odnotują również sektory produkujące niskoemisyjne dobra i technologie, takie jak energooszczędne urządzenia elektryczne i turbiny wiatrowe. Z kolei największy spadek przewiduje się w rolnictwie.
- Na poziomie regionalnym spadkiem zatrudnienia najmocniej dotknięte będą Polska (region opolski oraz śląski), Rumunia (region południowo-zachodni Oltenia) oraz Bułgaria (region południowo-wschodni). Z kolei najwyższy wzrost zatrudnienia odnotują Francja (region Île-de-France), Hiszpania (regiony Andaluzja, Madryt, Murcja, wyspy Kanaryjskie i Katalonia) i Włochy (Lombardia).
- Spadki zatrudnienia w większym stopniu dotkną niskopłatnych stanowisk pracy w Niemczech i w Polsce, jak sprzedawcy i kierowcy/operatorzy pojazdów mobilnych. W ujęciu sektorowym, w Polsce spadki najbardziej dotkną górnictwo, handel detaliczny

oraz przemysł. W Niemczech największe spadki zatrudnienia prognozuje się w sektorze produkcyjnym, transporcie i magazynowaniu.

- Największy wzrost zatrudnienia jest przewidziany we Francji oraz Hiszpanii. We Francji prognozuje się wzrost zapotrzebowania na specjalistów zajmujących się nauczaniem, zawody związane z rozwojem biznesu, pracowników administracji i służby zdrowia oraz sektora budownictwa. W Hiszpanii przewidywany jest zwiększony popyt na pracowników w zawodach: sprzętający, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy. Sektory, które w Hiszpanii będą czerpać korzyści ze wzrostu zatrudnienia, to handel detaliczny, zakwaterowanie oraz usługi gastronomiczne.

The Future of Work is HuManpower

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy zmian w zakresie zapotrzebowania na pracowników wynikającego z postępu technologicznego, dążenia do efektywności energetycznej oraz troski o środowisko. Raport został opracowany na podstawie badania ManpowerGroup Employment Outlook Survey (MEOS), w którym uczestniczyło ponad 30.000 pracowników.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 41 krajów świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- 77% pracodawców na całym świecie zgłasza problemy ze znalezieniem kandydatów posiadających niezbędne umiejętności do pracy w swoich firmach. Jest to największy wskaźnik z ostatnich 17 lat.
- Wyzwanie dla pracodawców stanowi znalezienie pracowników o odpowiednich kompetencjach technicznych. Równie istotne są jednak umiejętności miękkie pracowników. Wśród tych drugich za kluczowe pracodawcy uznają komunikację, współpracę i pracę zespołową (39%), odpowiedzialność i niezawodność (33%) oraz krytyczne myślenie i umiejętności rozwiązywania problemów (29%). Te cechy stanowią istotne kryteria brane pod uwagę podczas procesu rekrutacji.
- Z powodu globalnego deficytu kandydatów na rynku pracy, pracodawcy coraz częściej rekrutują mniej tradycyjnych kandydatów – seniorów (34% pracodawców), niepracujących od dłuższego czasu (26%) i osoby z przerwą w zatrudnieniu z powodu opieki nad inną osobą (27%).

- Mimo trwających napięć spowodowanych nakazami powrotu do biura jedynie 19% pracodawców uważa, że bezpośrednia współpraca osobista jest kluczowym czynnikiem produktywności. Najważniejszymi elementami są rozwój zawodowy (40%), jasno określone cele i zadania (37%) oraz pozytywna kultura pracy (36%).
- 58% pracodawców na całym świecie jest zdania, że nowe technologie nie zredukują miejsc pracy, ale je utworzą.
- Umiejętności miękkie, takie jak kreatywność, krytyczne myślenie, odporność na stres, rozwijają się poprzez e-sport i gry. Dlatego 57% pracodawców na całym świecie wzięłoby teraz pod uwagę przy zatrudnianiu doświadczenie związane z grami, a 65% twierdzi, że zrobi to w przyszłości.

Skills-First: Reimagining the Labor Market and Breaking Down Barriers

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje nowe spojrzenie na proces rekrutacji, w którym kluczową rolę odgrywają umiejętności kandydatów. Kryterium to uznaje się za istotniejsze niż tradycyjne oceniane, takie jak tytuł zawodowy czy doświadczenie zawodowe. Badanie zostało przeprowadzone przy wykorzystaniu LinkedIn Skills Genome – danych zgromadzonych na platformie LinkedIn dotyczących umiejętności wymienionych w ogłoszeniach o pracę zamieszczanych na platformie oraz w profilach milionów użytkowników.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 49 krajów świata
 Zasięg geograficzny badania: globalny
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

LinkedIn. Więcej informacji w [Raport](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Rekrutacja oparta na umiejętnościach to strategia zatrudniania, która koncentruje się na ocenie zdolności i umiejętności kandydata do wykonywania pracy niezależnie od spełnienia ogólnie przyjętych kryteriów, takich jak wykształcenie, doświadczenie u poprzednich pracodawców lub zajmowane wcześniej stanowisko. Priorytet umiejętności nie wyklucza tradycyjnych praktyk rekrutacyjnych i rozwojowych, ale je usprawnia, umożliwiając tym lepsze dopasowanie talentów do możliwości.
- Podejście do zatrudniania skupiające się na umiejętnościach otwiera drogę do większej i bardziej zróżnicowanej grupy kandydatów. Przykładowo zwrócenie uwagi na umiejętności kandydatów, a nie jedynie na ich wykształceniu, a więc np. rozważanie kandydatów bez stopnia licencjata, prowadzi do wzrostu puli kandydatów o 9%. W niektórych branżach odsetek ten wzrasta do 26%.

- Na stanowiskach, na których kobiety są niedostatecznie reprezentowane, podejście do zatrudniania skupiające się przede wszystkim na umiejętnościach może zwiększyć ich odsetek w pulach kandydatów o 24%. Na przykład w Niemczech odsetek kobiet na stanowisku kierownika zespołu inżynieryjnego wynosi 14%, ale w grupie skupiającej się na umiejętnościach – 35%. Przy zastosowaniu podejścia opartego na umiejętnościach, ogólna liczba utalentowanych kobiet wzrosłaby dziesięciokrotnie w porównaniu z trzykrotnym wzrostem w przypadku mężczyzn.
- Zastosowanie podejścia skupiającego się na umiejętnościach może być szansą także dla młodych pracowników – ustalenia LinkedIn zawarte w tym raporcie pokazują, że może to zwiększyć pulę talentów 8,5-krotnie w przypadku pracowników z pokolenia X, 9-krotnie w przypadku pracowników z pokolenia milenialsów oraz 10,3-krotnie – pracowników pokolenia Z.

The new geography of remote jobs? Evidence from Europe

Charakterystyka raportu

Celem raportu była analiza czynników demograficznych i regionalnych pod kątem ich wpływu na rozpowszechnienie pracy zdalnej w krajach europejskich w obliczu pandemii COVID-19. Analizie poddano coroczne dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Unii Europejskiej (BAEL UE), przeprowadzonego w latach 2019, 2020 i 2021 w 30 krajach. Próba wyniosła 1,5 mln respondentów w 2019 r., około 1,2 mln w 2020 r. i około 1,1 mln w 2021 r. Badanie nie obejmowało pracowników zatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie oraz siłach zbrojnych.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 30 krajów europejskich: 27 państw-członków UE oraz Norwegia, Szwajcaria i Islandia
 Zasięg geograficzny badania: europejski
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OECD. Więcej informacji w [Raport](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Rozpowszechnienia pracy zdalnej podczas pandemii było wyraźnie zróżnicowane zarówno w poszczególnych krajach europejskich, jak i wewnątrz nich. Odsetek pracujących zdalnie podczas pandemii był zwykle wyższy w krajach, w których ten tryb pracy funkcjonował powszechnie już przed pandemią (dwoma wyjątkami są Szwecja i Irlandia, które do 2021 r. stały się krajami z najwyższym odsetkiem pracujących zdalnej pomimo tego, że wcześniej forma ta nie była popularna).
- Respondenci należący do starszych grup wiekowych są znacznie bardziej skłonni do pracy zdalnej. Odsetek osób w wieku 65 lat i więcej (17,3% w 2019 r., 17,5%

w 2020 r., 18,0% w 2021 r.) jest ponad dwukrotnie wyższy niż w przypadku respondentów w wieku 35–49 lat lub 50–64 lata. Ten wynik utrzymuje się na podobnym poziomie w kolejnych latach, co sugeruje, że wyższa skłonność starszych respondentów do pracy zdalnej nie jest związana z wyższym ryzykiem zdrowotnym związanym z COVID-19. Raczej wynika to z faktu, że osoby starsze chętniej wybierają bardziej elastyczne formy pracy.

- Zdalnie pracowali najczęściej respondenci zatrudnieni w sektorze ICT, finansach i ubezpieczeniach, prowadzący działalność profesjonalną, naukową, techniczną oraz edukacyjną, a także menedżerowie, technicy oraz specjaliści.
- Respondenci samozatrudnieni częściej niż inni pracujący wykonywali pracę w trybie zdalnym zarówno przed pandemią, jak i w jej trakcie. Jednym z wiarygodnych wyjaśnień tego zjawiska jest to, że osoby pracujące na własny rachunek są bardziej elastyczne w wyborze trybu pracy, podczas gdy pracodawcy byli mniej skłonni zezwalać pracownikom zatrudnionym na etacie na pracę poza biurem.
- Specyficzne cechy indywidualne, takie jak płeć, status związku i posiadanie dzieci poniżej 15. r.ż., praktycznie nie wykazują istotnych korelacji z wykonywaniem pracy w trybie zdalnym. Z kolei czynniki takie jak wykształcenie wyższe, wiek, status zatrudnienia, działalność gospodarcza/zawód, są istotnie skorelowane z preferencją pracowników do wykonywania obowiązków zawodowych poza biurem.
- Dobra prędkość łącza internetowego, choć jest warunkiem koniecznym do pracy zdalnej, nie stanowi głównego bodźca do podejmowania decyzji o pracy w trybie zdalnym – przynajmniej przy porównywaniu pracowników mieszkających w tym samym regionie.

The World of Work AI-ed

Charakterystyka raportu

Raport opiera się na badaniach, analizach i wywiadach z ekspertami oraz liderami z różnych branż i krajów. Skupia się na analizie wpływu sztucznej inteligencji (SI) na dzisiejsze i przyszłe otoczenie pracy, m.in. procesy zarządzania pracownikami.

Informacje ogólne

Miejsce badania: poszczególne kraje świata
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Talent Alpha. Więcej informacji w [Raport](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Średnio 1/3 pracowników (31% – pokolenie Z, 37% – mileniałsi, 28% – pokolenie X, 20% – baby boomers) już pracuje z rozwiązaniami sztucznej inteligencji.

- Pozytywne aspekty rozwoju SI to: pomoc w tworzeniu lepszego, bardziej włączającego społeczeństwa, przenoszenie uwagi ze społeczeństwa materialistycznego, skupionego na pieniądzu i dobytku, na dobrostan osobisty, równość i rozwój osobisty. Sztuczna inteligencja może poszerzyć globalny dostęp do edukacji, co pośrednio pozwoli zmniejszyć ubóstwo i poprawić warunki życia na całym świecie. SI może również pomóc chronić środowisko, ulepszając modelowanie klimatu i przyczyniając się do zrównoważonych rozwiązań w zakresie energii odnawialnej. Rozwiązania oparte na sztucznej inteligencji mogą również zwiększyć uczciwość w procesie rekrutacji poprzez promowanie różnorodności.
- Powszechne i nieograniczone stosowanie technologii sztucznej inteligencji może prowadzić do zakłóceń w biznesie, takich jak znaczna utrata miejsc pracy z powodu automatyzacji oraz wzrost wyspecjalizowanych stanowisk. Jednocześnie wzrasta ryzyko gwałtownego rozprzestrzeniania się dezinformacji, zniekształcania rzeczywistości i erozji zaufania społecznego. Ponadto istnieje obawa związana z nadmierną koncentracją wpływów osób, które już posiadają władzę i kształtują świat napędzany SI. Co więcej, sztuczna inteligencja może być wykorzystywana jako narzędzie do korupcji systemów politycznych, do rozpowszechniania propagandy, fałszywych oświadczeń oraz podważania zbiorowego podejmowania decyzji. Sztuczna inteligencja może skłonić maszyny do współpracy przeciwko ludziom ze względu na niewłaściwie wyznaczone cele (takie jak próba ochrony środowiska w szkodliwy sposób). Może również osłabić ludzką inteligencję.
- Przyszły rynek pracy będzie charakteryzował się większą elastycznością i zróżnicowaniem modeli zatrudnienia. Więcej ludzi będzie pracować zdalnie w zespołach rozproszonych, w projektach krótkoterminowych lub w oparciu o umiejętności.
- Przyszłość będzie wymagała od menedżerów rozwijania własnych kompetencji w zakresie sztucznej inteligencji, promowania kultury uczenia się i innowacji. Liderzy będą musieli być na bieżąco z najnowszymi technologiami i trendami, a także zachęcać do eksperymentowania, testowania i adaptacji rozwiązań opartych na SI, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, szanować i doceniać różnorodność w miejscu pracy.

Treści alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
10/2022	5,1%
11/2022	5,1%
12/2022	5,2%
01/2023	5,5%
02/2023	5,6%
03/2023	5,4%
04/2023	5,3%
05/2023	5,1%
06/2023	5,1%
07/2023	5,0%
08/2023	5,0%
09/2023	5,0%
10/2023	5,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS. Dane za luty, kwiecień i czerwiec 2023 r. zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
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
06/2023	783,5
07/2023	782,4
08/2023	782,5
09/2023	776,0
10/2023	770,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
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
06/2023	418,7	364,8
07/2023	421,3	361,2
08/2023	423,5	359,0
09/2023	416,1	359,9
10/2023	411,9	358,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
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
06/2023	102 535
07/2023	91 036
08/2023	95 210
09/2023	91 717
10/2023	84 704

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	14 836
śląskie	11 111
łódzkie	8 162
dolnośląskie	7 911
pomorskie	7 503
małopolskie	5 425
zachodniopomorskie	5 131
wielkopolskie	4 790
Kujawsko-pomorskie	3 603
podkarpackie	3 573
lubelskie	3 225
Warmińsko-mazurskie	2 829
lubuskie	2 371
świętokrzyskie	1 796
opolskie	1 278
podlaskie	1 160

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
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
06/2023	6512,8
07/2023	6513,7
08/2023	6502,1
09/2023	6496,1
10/2023	6494,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
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
06/2023	7335,20
07/2023	7485,12
08/2023	7368,97
09/2023	7379,88
10/2023	7544,98

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 październik 2022 r. – październik 2023 r.⁶

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
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	2,6%	6,1%	6,6%
03/2023	2,7%	6,0%	6,5%
04/2023	2,8%	6,0%	6,5%
05/2023	2,8%	5,9%	6,5%
06/2023	2,8%	5,9%	6,4%
07/2023	2,8%	6,0%	6,5%
08/2023	2,8%	6,0%	6,5%
09/2023	2,8%	6,0%	6,5%
10/2023	2,8%	6,0%	6,5%

Źródło: Eurostat. Brak danych dla Grecji. Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

<powrót>

⁶ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat. Brak danych dla Grecji.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,6%
Malta	7,0%
Czechy	7,1%
Holandia	8,4%
Polska	10,5%
Austria	10,5%
Bułgaria	12,4%
Irlandia	12,5%
Litwa	13,3%
Węgry	13,5%
Łotwa	13,9%
Dania	14,0%
UE-27	14,8%
UE-20	14,9%
Finlandia	16,8%
Francja	17,7%
Luksemburg	19,3%
Estonia	20,7%
Słowacja	20,8%
Portugalia	20,8%
Szwecja	22,1%
Włochy	24,7%
Hiszpania	28,0%

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Hiszpania	10,4%
-----------	-------

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)