

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy  
i wyniki badań**

**Sierpień 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. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym. Niniejszy numer obejmuje okres sprawozdawczy od 28 lipca do 31 sierpnia 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 (sierpień 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 lipcu 2023 r. wyniosła 5,0%**. W porównaniu z czerwcem 2023 r. nie zmieniła się, a w porównaniu z lipcem 2022 r. spadła o 0,2 p.p.
- **W końcu lipca 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 782,4 tys. bezrobotnych**, tj. o 1,1 tys. (0,1%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 27,8 tys. (3,4%) mniej niż w lipcu 2022 r.
- **W lipcu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 91,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 11,5 tys. ofert (13,2%) mniej niż w czerwcu 2023 r. i o 1,3 tys. (1,5%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2023 r. wyniosło 6513,7 tys.** W porównaniu z czerwcem 2023 r. wzrosło o 0,01% (o 0,9 tys. osób), a r/r – o 0,1% (o 5,4 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2023 r. wyniosło 7485,12 zł.** W porównaniu z czerwcem 2023 r. wzrosło o 2,0%, a r/r – o 10,4%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w czerwcu 2023 r. wyniosła 5,9%** (bz. m/m; -0,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-20) – 6,4%** (bz. m/m; -0,3 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). Lepszy wynik osiągnęły tylko Malta (2,6%).

**Przejdź do:**

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

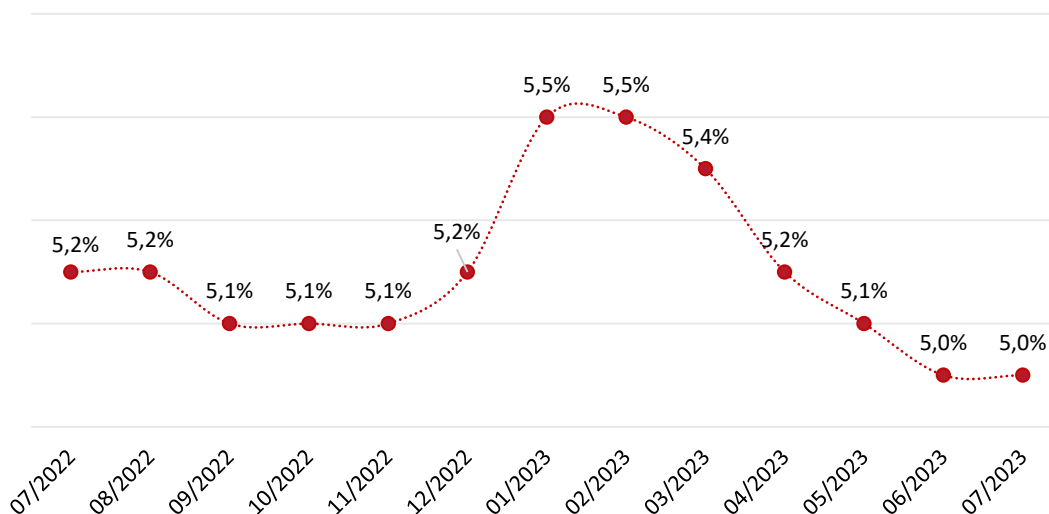
<sup>1</sup> Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej.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

## Rynek pracy w Polsce

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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lipcu 2023 r. wyniosła 5,0%. W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian, a r/r spadła o 0,2 p.p. (Wykres 1).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 31.08.2023.

W lipcu 2023 r. stopa bezrobocia spadła w czterech województwach i zależnie od regionu wahała się od 2,9 do 8,4%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach podkarpackim (8,4%), warmińsko-mazurskim (8,2%) i świętokrzyskim (7,6%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,9%), śląskim (3,6%) oraz mazowieckim (4,0%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 12 województwach – najbardziej w lubelskim (o 0,5 p.p.) – natomiast wzrosła w województwach: opolskim, warmińsko-mazurskim i wielkopolskim, a w województwie pomorskim pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu lipca 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 782,4 tys. osób.

W porównaniu z czerwcem 2023 r. ich liczba spadła o 1,1 tys., tj. o 0,1%, a w porównaniu z lipcem 2022 r. – o 27,8 tys., tj. o 3,4% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 421,3 tys. vs 361,2 tys. mężczyzn (Wykres 3).

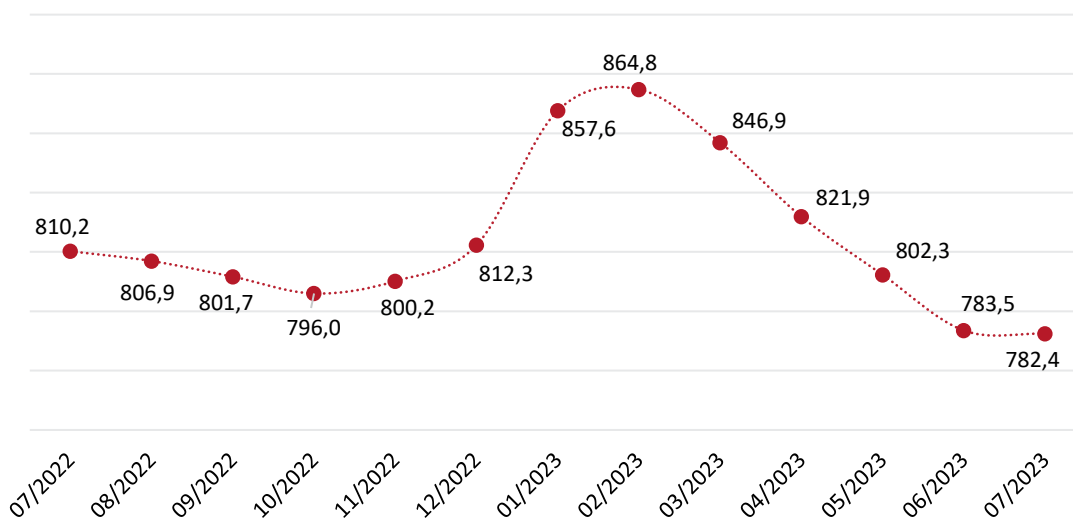
Na koniec lipca 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (111,4 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (15,0 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu lipca 2023 r. według województw i płci przedstawiono w Tabeli 2.

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

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

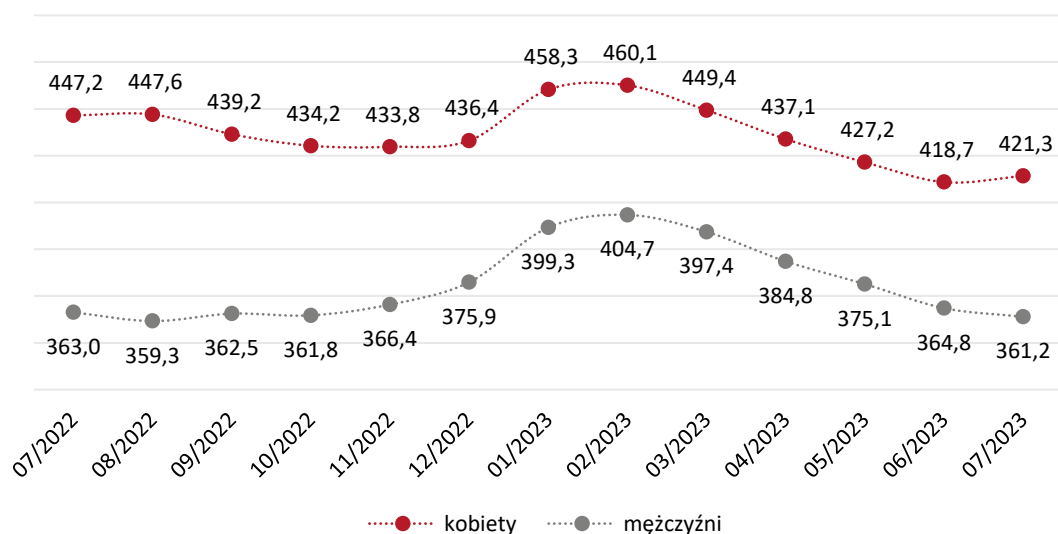
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 31.08.2023.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 31.08.2023.

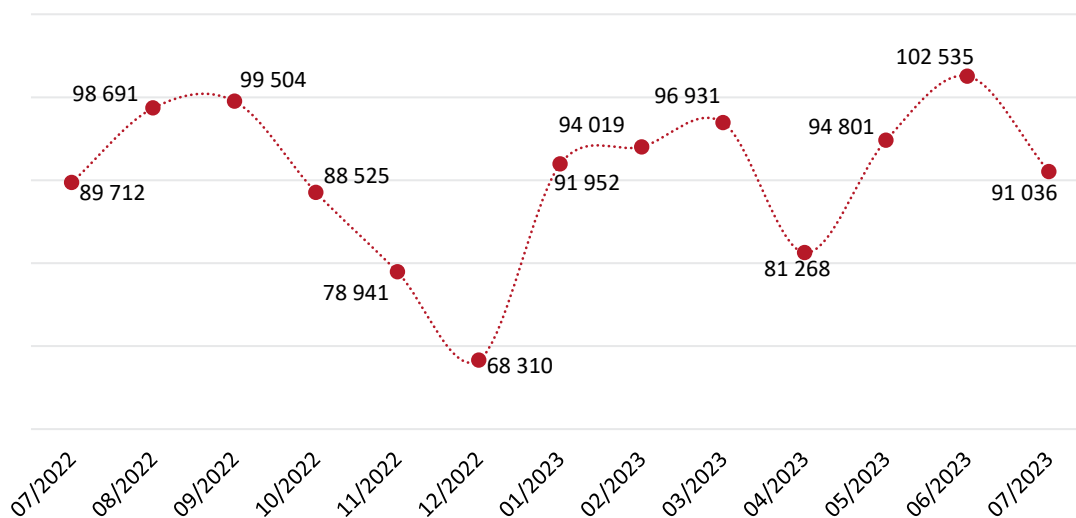
**Tabela 2.** Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec lipca 2023 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	52 831	27 983	3 062	24 848	2 132
kujawsko-pomorskie	53 214	31 404	4 131	21 810	2 664
lubelskie	56 335	28 707	3 947	27 628	3 822
lubuskie	14 958	8 376	957	6 582	609
łódzkie	54 732	28 021	2 972	26 711	2 620
małopolskie	61 533	34 502	4 489	27 031	3 912
mazowieckie	111 354	56 191	6 221	55 163	6 002
opolskie	20 618	11 555	1 379	9 063	872
podkarpackie	65 444	34 612	4 118	30 832	4 039
podlaskie	30 611	14 033	1 761	16 578	1 856
pomorskie	40 629	24 433	3 200	16 196	1 958
śląskie	64 161	35 175	3 837	28 986	2 929
świętokrzyskie	33 238	17 080	2 271	16 158	2 002
warmińsko-mazurskie	38 083	20 769	2 749	17 314	1 879
wielkopolskie	46 801	27 602	3 956	19 199	2 608
zachodniopomorskie	37 907	20 855	2 176	17 052	1 575

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 31.08.2023.

W lipcu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 91,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 11,5 tys. ofert (11,2%) mniej niż w czerwcu 2023 r. i o 1,3 tys. (1,5%) więcej r/r (Wykres 4).

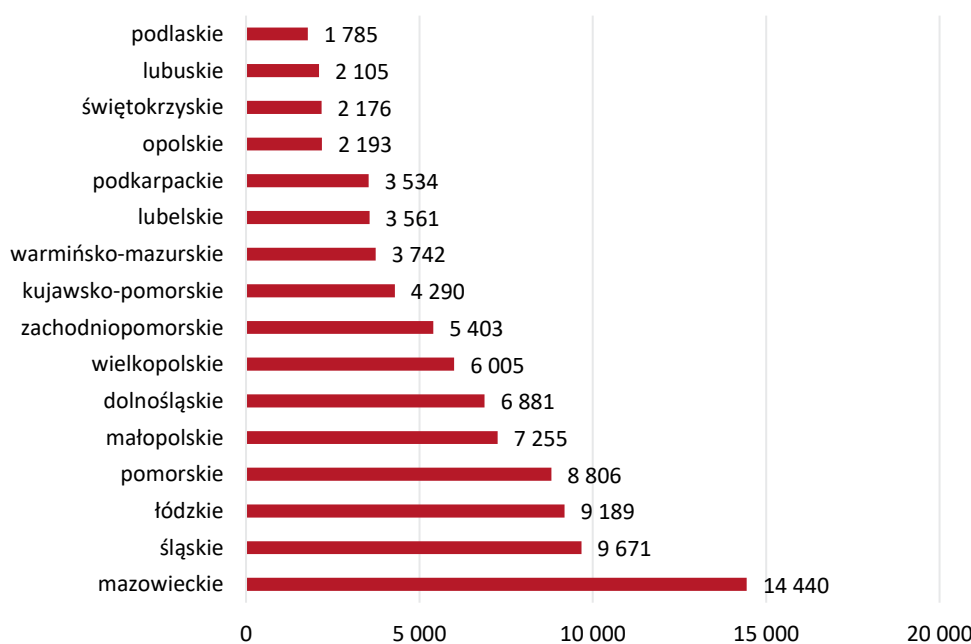
**Wykres 4.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie lipiec 2022 r. – lipiec 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 23.08.2023.

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

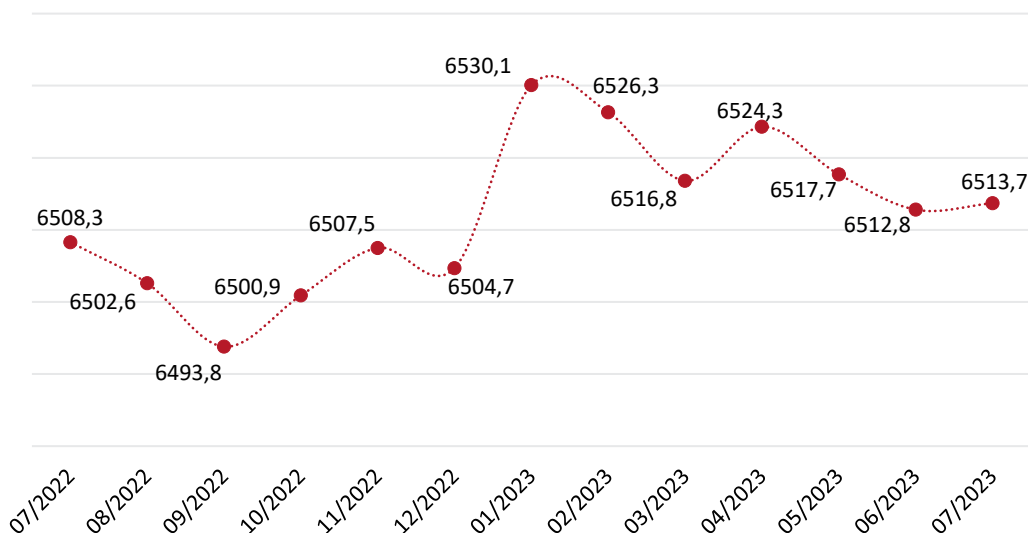
**Wykres 5.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w lipcu 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 31.08.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2023 r. wyniosło 6513,7 tys. osób i było wyższe o 0,9 tys. (0,01%) w porównaniu z czerwcem 2023 r. i wyższe r/r o 5,4 tys. (0,1%).

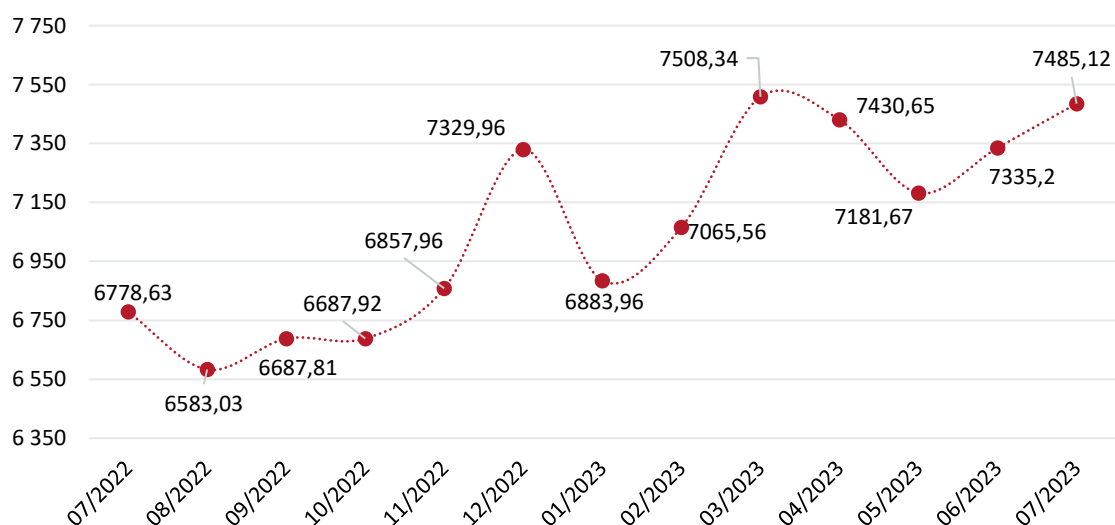
**Wykres 6.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie lipiec 2022 r. – lipiec 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 23.08.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lipcu 2023 r. wyniosło 7485,12 zł. W porównaniu z czerwcem 2023 r. wzrosło o 2,0%, a w ujęciu rocznym – o 10,4%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 23.08.2023.



## Europejski rynek pracy

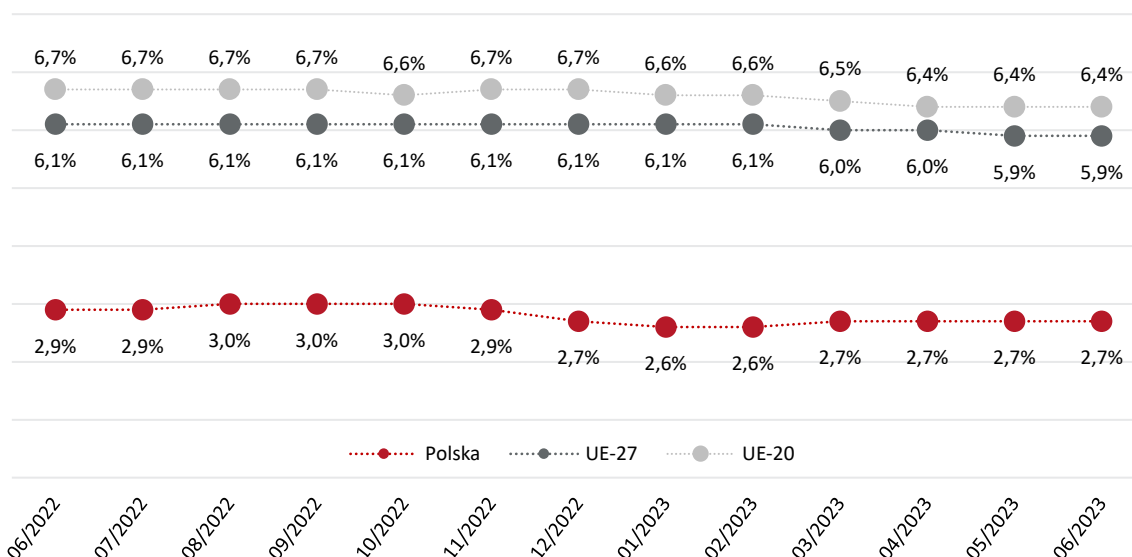
Stopa bezrobocia  
w Unii Europejskiej  
w czerwcu 2023 r.  
wyniosła **5,9%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w czerwcu 2023 r. wyniosła 5,9%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,2 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-20)<sup>2</sup> w czerwcu 2023 r. wyniosła 6,4% (brak zmian w porównaniu z majem 2023 r. i spadek o 0,3 p.p. r/r).

W Polsce w czerwcu 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 0,2 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 czerwiec 2022 r. – czerwiec 2023 r.<sup>3</sup>

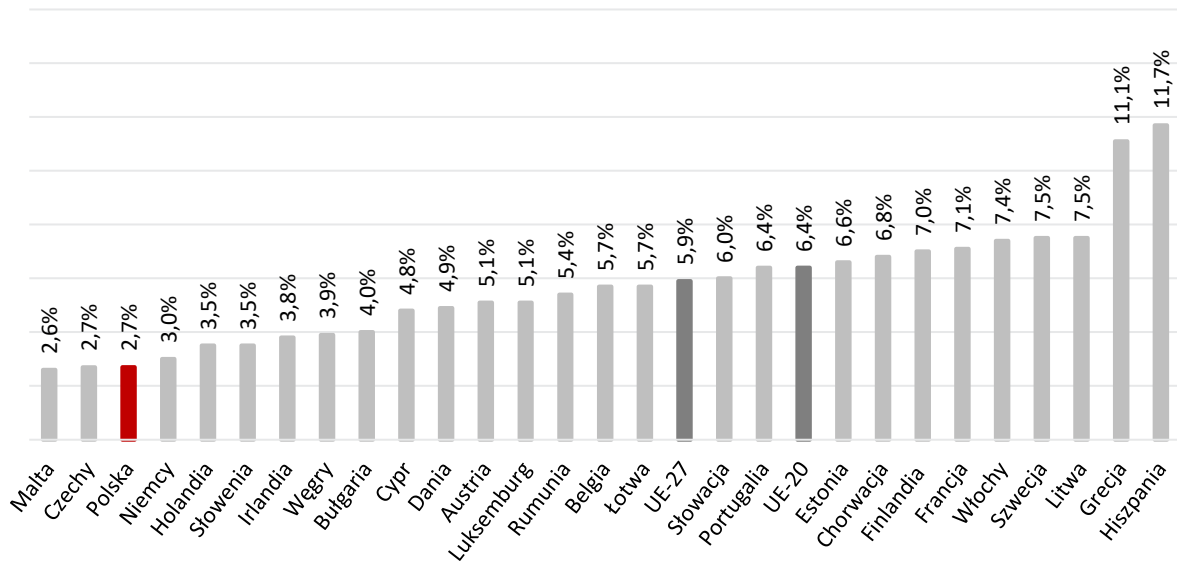


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.08.2023.

Według danych Eurostatu w czerwcu 2023 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (11,7%), Grecji (11,1%), na Litwie i w Szwecji (po 7,5%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano na Malcie (2,6%), w Czechach i Polsce (po 2,7%) oraz w Niemczech (3,0%) (Wykres 9).

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

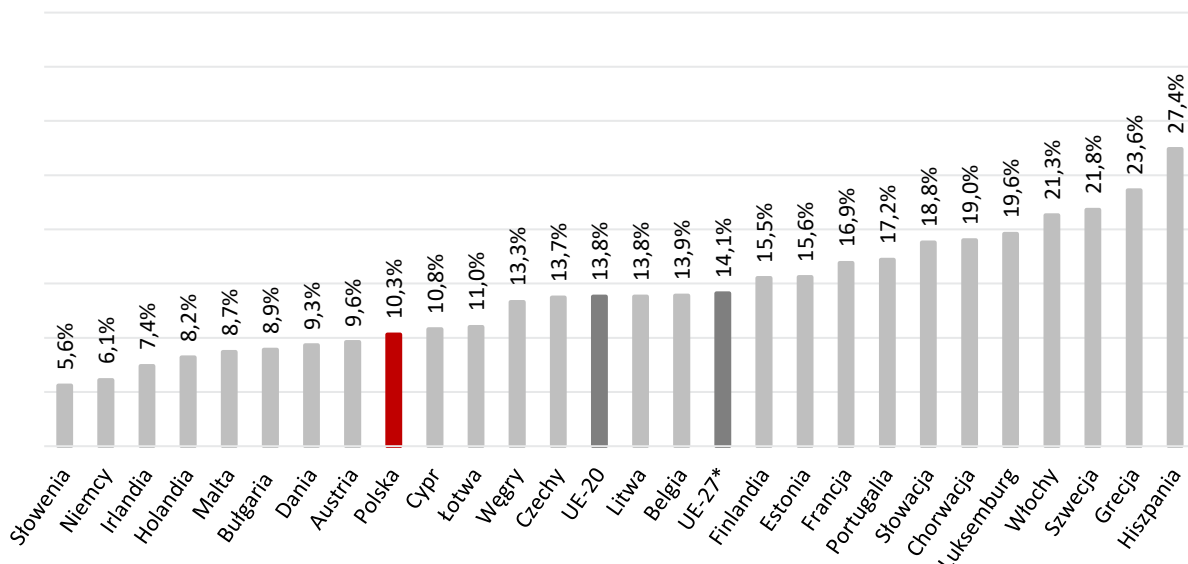
<sup>3</sup> Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.08.2023.

W czerwcu 2023 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 14,1% w UE-27 (wzrost o 0,1 p.p. m/m) i 13,8% w strefie euro (spadek o 0,2 p.p. m/m).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Słowenii (5,6%), Niemczech (6,1%) oraz Irlandii (7,4%), a najwyższe – w Hiszpanii (27,4%), Grecji (23,6%) i Szwecji (21,8%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,3% (bz. m/m).

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

\* brak danych dla Rumunii

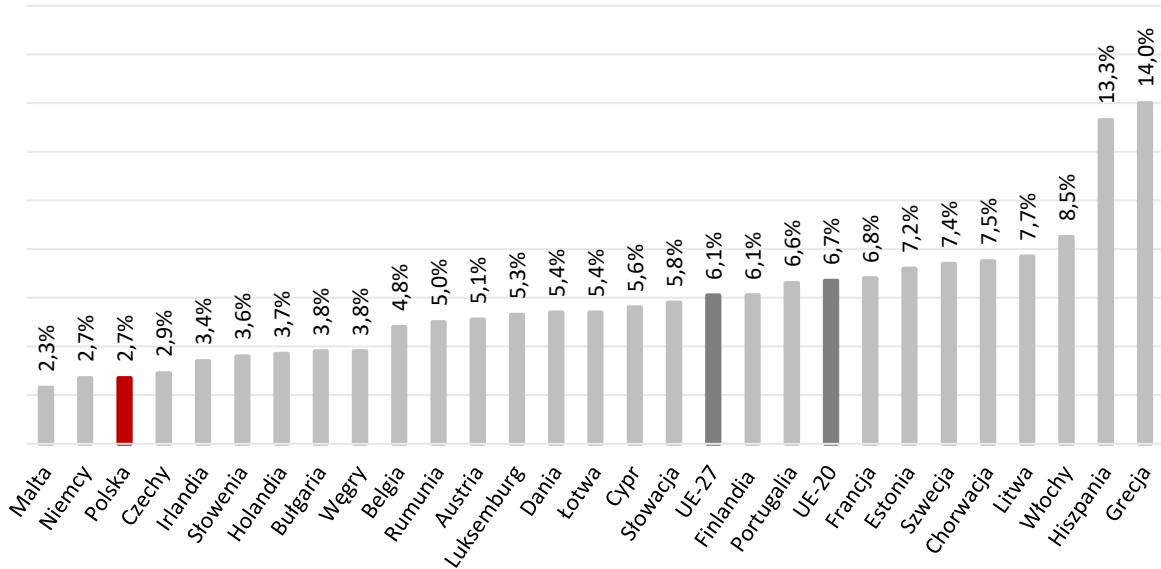
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.08.2023.

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

W czerwcu 2023 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,1% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (bz. m/m).

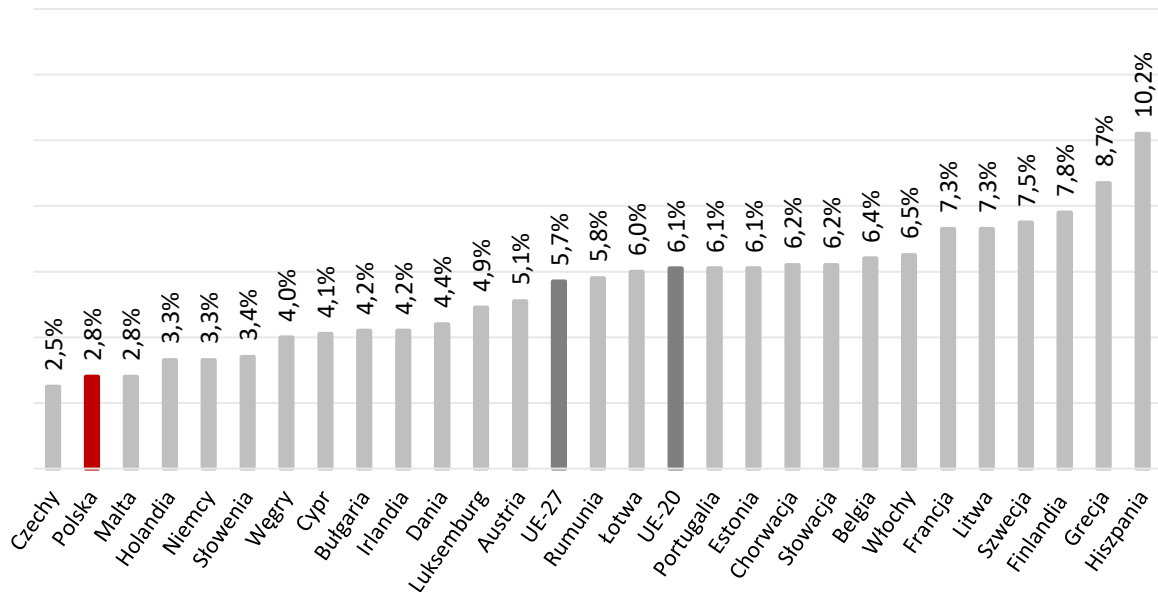
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 6,7% (bz. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (bz. m/m) w UE-20.

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



Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.08.2023.

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



Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.08.2023.

## Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

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

- W II kw. 2023 r. 20% respondentów zadeklarowało, że w ciągu 6 miesięcy poprzedzających badanie zmieniło pracodawcę (spadek o 2 p.p. względem poprzedniego kwartału), a 18% – że zmieniło stanowisko u swojego pracodawcy (wzrost o 2 p.p. kw/kw).
- Najczęściej wskazywanymi powodami zmiany pracy były: wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (47% vs 47%, bz. kw/kw), chęć rozwoju zawodowego (36% vs 44% kw/kw) oraz niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy (35% vs 34% kw/kw).
- Przyznawane podwyżki nie przekładają się na wzrost poziomu satysfakcji z wynagrodzenia. Usatysfakcjonowanie z zarobków zadeklarowało 37% pracowników, a więc o 3 p.p. mniej niż przed 6 miesiącami.
- Płacenie części wynagrodzeń „pod stołem” jest dość częstym zjawiskiem w polskiej gospodarce. Zjawisko to może mieć głębokie przyczyny kulturowo-instytucjonalne.
- Przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety wpływają pozytywnie na zatrudnienie kobiet. W 2019 r. w Unii Europejskiej udział kobiet wśród pracowników w przedsiębiorstwach prowadzonych przez mężczyzn wynosił ok. 25%, a w przypadku prowadzonych przez kobiety – ok. 45%. Natomiast w Europie Centralnej i Wschodniej udział kobiet wśród pracowników w przedsiębiorstwach prowadzonych przez mężczyzn wynosił ok. 25%, a w przypadku prowadzonych przez kobiety – ok. 55%.
- Praca zdalna odgrywa ważną rolę w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a osoby pracujące zdalnie wyżej oceniły swojego pracodawcę. W 2023 r. na całym świecie 41% pracowników pracowało zdalnie, w tym 11% całkowicie zdalnie, a 30% – częściowo. W Europie pracę zdalną wykonywało 34% pracowników (8% – całkowicie zdalną, 26% – częściowo zdalną).
- W latach 2022-2023 udział zielonych talentów wzrósł o 12,3 p.p., ale udział ofert pracy wymagających co najmniej jednej zielonej umiejętności wzrósł bardziej – o 22,4 p.p. Tym samym wzrost popytu na zielone umiejętności przewyższa wzrost w podaży, podnosząc perspektywę zbliżającego się niedoboru zielonych umiejętności na rynku pracy.

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.

## Monitor Rynku Pracy (wyniki 52. edycji badania)

### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, w tym informacje na temat ich rotacji na rynku pracy, ryzyka utraty zatrudnienia i szans na znalezienie nowej pracy oraz urlopów. Badanie zrealizowano w dniach 26 maja – 5 czerwca 2023 r. na próbie 1000 osób metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www na panelu internetowym). Respondentami były osoby w wieku 18-64 lata, pracujące minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, samozatrudnione (o ile posiadały stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie).

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- W II kw. 2023 r. 20% respondentów zadeklarowało, że w ciągu 6 miesięcy poprzedzających badanie zmieniło pracodawcę (spadek o 2 p.p. względem poprzedniego kwartału), a 18% – że zmieniło stanowisko u swojego pracodawcy (wzrost o 2 p.p. kw/kw).
- Najczęściej pracę zmieniali zatrudnieni w handlu detalicznym i hurtowym (28%), hotelarstwie i gastronomii (23%) oraz budownictwie (21%).
- Najczęściej wskazywanymi powodami zmiany pracy były: wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (47% vs 47%, bz. kw/kw), chęć rozwoju zawodowego (36% vs 44% kw/kw), niezadowolenie z poprzedniego pracodawcy (35% vs 34% kw/kw) oraz korzystniejsza forma zatrudnienia (32% vs 30% kw/kw).
- Średni czas poszukiwania pracy w II kw. 2023 r. wyniósł 3,1 miesiąca vs 2,6 w I kw. 2023 r.
- Poziom satysfakcji z pracy w II kw. 2023 r. spadł o 1 p.p. w stosunku do poprzedniego kwartału i wyniósł 74%. Porównując między branżami, największy odsetek zadowolonych respondentów odnotowano w finansach i ubezpieczeniu (83%), budownictwie (po 80%), telekomunikacji i IT (79%), administracji publicznej, edukacji oraz transporcie i logistyce (po 78%). Ze względu na zajmowane stanowisko najwyższy odsetek osób usatysfakcjonowanych z pracy odnotowano wśród kadry zarządzającej

(top management) (86%), kierownictwa średniego szczebla i inżynierów (82%) oraz robotników wykwalifikowanych (81%).

- W II kw. 2023 r. aktywnie poszukiwało pracy 10% respondentów (wobec 11% kwartał wcześniej). Najczęściej były to osoby wieku 30-39 lat (13%), zatrudnione na umowę-zlecenie lub o dzieło (13%), pracujące na stanowiskach: inżynierskich (16%), sprzedawca/kasjer (14%), robotnik niewykwalifikowany (13%), a w ujęciu sektorowym – pracujące w handlu detalicznym i hurtowym i telekomunikacji i IT (po 15%) oraz w transporcie i logistyce (12%).
- W II kw. 2023 r. w porównaniu z I kw. 2023 r. wzrósł poziom obawy o utratę pracy (duże obawy zadeklarowało 8% vs 7%, umiarkowane – 19% vs 20%). Zaniepokojenie z tego powodu wyrażały częściej kobiety (9% vs 7% mężczyzn) i osoby w wieku 30-39 oraz 50-64 lata (odpowiednio 9% i 8%), a także zatrudnieni na umowę-zlecenie lub o dzieło (15%), sprzedawcy/kasjerzy (11%) i robotnicy niewykwalifikowani (po 11%).
- W II kw. 2023 r. odsetek respondentów pozytywnie oceniających szansę na znalezienie nowej pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej wyniósł 63% vs 66% kwartał wcześniej. W przypadku oceny szans na znalezienie jakiegokolwiek nowej pracy odsetek respondentów nastawionych optymistycznie wyniósł 87%, czyli o 1. p.p. mniej niż w I kw. 2023 r.
- Najlepiej swoje szanse oceniają osoby pracujące jako kierowcy (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 83%; jakiegokolwiek pracy – 97%), natomiast najgorzej – inżynierowie (odpowiednio 74% i 79%) oraz robotnicy niewykwalifikowani (odpowiednio 58% i 83%).
- 48% badanych pracowników deklaruje, że w ich firmie należy planować urlop z wyprzedzeniem. Im większa firma, tym częściej jest to wymagane – w firmach powyżej 250 pracowników urlopy musi planować 60% badanych pracowników.
- 30% pracowników deklaruje, że ma narzucony limit dni, które może wykorzystać w czasie jednorazowego urlopu. Najczęściej jest to 10-15 dni (60%).
- Zdecydowana większość pracowników (85%) ma swobodę co do wyboru terminu urlopu.
- Co trzeci pracownik (34%) nie wykorzystał w 2022 r. przysługującego urlopu. Średnia ilość niewykorzystanego urlopu to 10 dni.
- 55% badanych pracowników zdarza się odbierać telefony służbowe na urlopie. Na służbowe e-maile zdarza się odpisywać 43% badanych, przy czym często robi to 16%, a rzadko 27%.
- 39% badanych deklaruje obecnie możliwość pracy zdalnej, z czego 8% pracuje wyłącznie w takim trybie. Spośród pracowników mających tę możliwość co trzecia osoba (33%), z powodu rosnących kosztów, rozważa pracę całkowicie w miejscu pracy (np. w biurze).

- Co piątemu pracownikowi pracującemu zdalnie (22%) pracodawca zaproponował rekompensatę kosztów ponoszonych w związku z pracą zdalną. Zdecydowanie najczęstsza forma to stała kwota, będąca rekompensatą kosztów pracy zdalnej dla wszystkich pracowników bez względu na to, w jakim wymiarze czasu pracują zdalnie (57%).

## Rynek pracy 2023. Półroczny przegląd trendów

### Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy mającej na celu przedstawienie aktualnych trendów na rynku pracy. Opracowano go na podstawie danych uzyskanych w badaniu przeprowadzonym w okresie od czerwca do lipca 2023 r. wśród blisko 1200 firm oraz 1000 specjalistów.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

Hays. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- W lipcu 2023 r. 96% firm zadeklarowało, że w I półroczu 2023 r. prowadziło rekrutację, a 87% przewidywało takie działania również w drugiej połowie roku.
- Wśród firm planujących rekrutację w II półroczu 2023 r. zdecydowana większość będzie zatrudniać pracowników stałych (93%), natomiast nieco mniej kontraktorów B2B (27%) oraz pracowników zewnętrznych i tymczasowych (22%).
- Dość wysoki odsetek pracodawców (41%) przewiduje jednak, że w II półroczu 2023 r. liczba rekrutacji do pracy stałej będzie wyższa niż w poprzednich 6 miesiącach. W przypadku kontraktorów B2B oraz pracowników zewnętrznych i tymczasowych takiej odpowiedzi udzieliło kolejno 34 i 31% firm.
- Najwięcej ofert pracy będzie dotyczyło specjalistów w obszarze IT, produkcji, finansów i księgowości, sprzedaży i inżynierii.
- 78% firm deklaruje, że w I półroczu 2023 r. dokonało podwyżek wynagrodzeń. Najczęściej nie przekraczały one 10%, a więc były poniżej poziomu inflacji. Załedwie co piąta organizacja nie zmieniła wysokości płac. Cięcia wynagrodzeń nastąpiły wyłącznie w 1% ankietowanych firm.
- 59% organizacji nie przewiduje zmian siatki płac w II półroczu 2023. Przy czym (kolejne) podwyżki w planach nadal ma aż 40% pracodawców.

- 62% organizacji deklaruje, że dokonuje regularnych przeglądów wynagrodzeń, uwzględniając przy tym trendy płacowe na rynku oraz inflację.
- Przyznawane podwyżki nie przekładają się na wzrost poziomu satysfakcji z wynagrodzenia. Usatysfakcjonowanie z zarobków zadeklarowało 37% pracowników, a więc o 3 p.p. mniej niż przed 6 miesiącami.
- Zaledwie 25% pracowników spodziewa się podwyżki w II półroczu 2023 r.
- 40% specjalistów i menedżerów w I półroczu 2023 r. doświadczyło zmiany zawodowej, w tym 24% zmieniło miejsce pracy, a 12% awansowało lub zmieniło stanowisko w dotychczasowej firmie.
- W II półroczu 2023 r. największy odsetek (48%) pracowników nie przewiduje zmian zawodowych. Na drugim miejscu (24% wskazań) uplasowały się plany podjęcia współpracy z innym pracodawcą.
- Najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy niezmiennie pozostaje poziom wynagrodzenia (62%). Na kolejnych miejscach znajduje się brak możliwości rozwoju (41%) oraz wytyczonej ścieżki kariery (26%).
- 60% specjalistów i menedżerów w okresie pierwszych 6 miesięcy 2023 r. wzięło udział w przynajmniej jednym procesie rekrutacyjnym.
- Zaledwie 12% pracowników deklaruje, że byłoby w stanie zaakceptować ofertę pracy, która nie spełnia ich oczekiwań finansowych. Do takiego kroku większość przekonałyby takie zachęty, jak: model pracy dopasowany do indywidualnych preferencji (44%), jasna ścieżka kariery oraz możliwości rozwoju (po 29% wskazań).
- W najbliższym czasie wyzwań rekrutacyjnych spodziewa się 75% firm, a więc o 3 p.p. więcej niż pół roku temu.
- Pracodawcy zazwyczaj nie przewidują znacznych zmian w zakresie trudności w realizacji procesów rekrutacyjnych (38%). Jednak aż 30% nie potrafi ocenić, czy pozyskiwanie pracowników w II półroczu 2023 r. będzie łatwiejsze czy trudniejsze w porównaniu z minionymi miesiącami.
- Wśród firm określających nadchodzące rekrutacje jako trudniejsze jako główne powody wskazano rosnące oczekiwania kandydatów (57%) i ograniczenia budżetowe (18%). Firmy oceniające je jako łatwiejsze zazwyczaj argumentują to większą dostępnością specjalistów na rynku (76%) i większą otwartością kandydatów na zmianę pracy (14%).
- Pracodawcy jako najbardziej wspierające rekrutacje pozafinansowe elementy ofert wskazali: obowiązujący w firmie model pracy (47%), ciekawe projekty (46%) i wyzwania oraz stabilność zatrudnienia (42%).
- 60% pracodawców zgadza się z twierdzeniem, że w I półroczu 2023 r. kandydaci mieli nierealistyczne oczekiwania finansowe. Wysoko uplasowało się również przekonanie, że na rynku występował niedobór kandydatów na stanowiska specjalistyczne i menedżerskie (47%) oraz ogólny niedobór kandydatów (41%).



## Oferty pracy w Polsce (lipiec 2023, XXXIX 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 lipcu 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 lipcu 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 285,7 tys. nowych ofert pracy – o 2,0% więcej niż miesiąc wcześniej i o 0,8% mniej w porównaniu z lipcem 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów z branży medycznej (+2%) oraz pracy fizycznej (+1%). Spadek odnotowano natomiast w branżach: finanse (-22%), marketing i sprzedaż (-15%), prawo (-18%), HR (-42%) oraz IT (-34%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: specjalista ds. ochrony danych osobowych (86%), dyrektor finansowy / CFO (37%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: aplikant radcowski/adwokacki (-59%), HR Business Partner i rekruter (po -50%) oraz specjalista ds. HR (-51%).
- W lipcu 2023 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,6 benefitu, czyli o 0,1 więcej niż miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (86% vs 88% w czerwcu 2023 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 65% vs 66%). 54% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (60% w czerwcu 2023 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 64% ofert pracy (vs 63% miesiąc wcześniej).
- W lipcu 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,7 wymagania, czyli o 0,1 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (84%), odpowiedniego wykształcenia (51%), dyspozycyjności (39%) oraz znajomości języka obcego (38%).

## Skala płacenia „pod stołem” w Polsce i jej zmiany w czasie

### Charakterystyka raportu

Raport porusza zagadnienie płacenia pracownikom części wynagrodzenia „pod stołem” oraz postaw Polaków wobec tego zjawiska. Badanie przeprowadzono we wrześniu 2021 r. metodą CAWI na reprezentatywnej grupie 1800 dorosłych osób. Próba była dobierana kwotowo, a po realizacji badania została przeważona – dzięki temu jest odzwierciedleniem populacji Polski pod względem wieku, płci, poziomu wykształcenia, wielkości miejscowości zamieszkania i województwa. Respondenci zostali podzieleni na dwie osobne próby po 900 osób – grupę kontrolną oraz grupę z interwencją. Obie grupy były reprezentatywne dla populacji Polski i tożsame pod względem podstawowych charakterystyk.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

PIE. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Płacenie części wynagrodzeń „pod stołem” jest dość częstym zjawiskiem w polskiej gospodarce. Według szacunków PIE w 2021 r. mogło dotyczyć ok. 8% pracowników zatrudnionych na umowę o pracę.
- W ostatnich kilkunastu latach płacenie „pod stołem” w polskiej gospodarce jest trwałym zjawiskiem o relatywnie stałej skali. Świadczą o tym nieduże wahania i niejednolite trendy w danych obrazujących to zjawisko. Odsetek pracowników otrzymujących część wynagrodzenia „pod stołem” zmieniał się w badanym okresie (2006-2021) o maksymalnie kilka punktów procentowych w górę lub w dół.
- Sektor finansów publicznych – w szczególności system ubezpieczeń społecznych – traci na zjawisku płacenia „pod stołem” ponad 17 mld zł rocznie.
- Nie stwierdzono wyraźnej korelacji pomiędzy wysokością płacy minimalnej w Polsce a skalą płacenia „pod stołem”. Od 2006 r. do 2021 r. wysokość wynagrodzenia minimalnego rosła z roku na rok. W tym samym czasie odsetek pracowników otrzymujących część wynagrodzenia nieoficjalnie miał okresy spadków i wzrostów.
- Według ekspertów PIE skala płacenia „pod stołem” jest powiązana ze skalą unikania opodatkowania VAT. Wielkość luki VAT częściowo odzwierciedla skuteczność działań administracji skarbowej i mogła wpłynąć na zmianę zachowań pracodawców także w innych obszarach. Jeżeli porównać odsetek pracowników otrzymujących wynagrodzenia „pod stołem” z tzw. opóźnioną luką VAT (czyli jej poziomem

z poprzedniego roku), to okresy spadków i wzrostów w zauważalnym stopniu się pokrywają.

- Wyniki badania PIE pokazują duże przyzwolenie społeczne na płacenie „pod stołem”. Respondenci zostali spytani o to, czy woleliby mieć oficjalną umowę na 3000 zł, czy dostawać częściowo „pod stołem” 3100 zł (2000 zł na umowie i 1100 zł poza ewidencją). Co piąta osoba wolałaby otrzymywać część wynagrodzenia niezgodnie z prawem. Drugiej grupie respondentów zaproponowano większą korzyść (500 zł z wynagrodzenia częściowo otrzymywanego „pod stołem” (2000 zł zapisane w umowie i 1500 zł poza ewidencją). Odsetek chętnych na taki układ wyniósł 27%. W obu tych wersjach jest to większy odsetek niż odsetek pracowników, którzy faktycznie otrzymują część wynagrodzenia „pod stołem” (według szacunków w 2021 r. było to 8% pracowników).
- Respondenci pytani o to, dlaczego nie chcieliby otrzymywać wynagrodzenia „pod stołem”, najczęściej wskazywali zmniejszenie wysokości przyszłej emerytury i innych świadczeń. W pytaniu wielokrotnego wyboru odpowiedź tę wybrało 72% ankietowanych, którzy woleliby mieć całą pensję zawartą w umowie. Za najważniejszy powód uznało to 54% tych osób.
- Stosunkowo niewielu respondentów za najważniejsze powody niechęci do przyjmowania części wynagrodzenia „pod stołem” wskazało nielegalność tej praktyki i strach przed konsekwencjami. Nieuczciwość płacenia „pod stołem” jest głównym powodem niechęci dla 22% badanych, a obawa przed przyłapaniem – dla zaledwie 5% respondentów.
- Na podstawie przeprowadzonych badań eksperci PIE wysuwają wniosek, że zjawisko płacenia „pod stołem” w Polsce może mieć głębokie przyczyny kulturowo-institutionalne. Jest to powiązane przede wszystkim z niskim poziomem kapitału społecznego i zaufania do instytucji państwowych. Oddziaływanie takich czynników jest wielokanałowe – m.in. nie wytwarza się norma społeczna, która piętnowałaby zachowania formalnie nielegalne, pracodawcy nie czują dużej więzi ze swoimi pracownikami, więc nie mają oporów przed pozbawianiem ich części emerytury, a pracownicy nie mają zaufania, że instytucje kontrolujące i egzekwujące prawo pracy zadziałają skutecznie.

## **Osoby z niepełnosprawnościami na rynku pracy**

### **Charakterystyka publikacji**

Publikacja prezentuje wyniki analizy sytuacji osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy. Badanie, przeprowadzone na zlecenie Job Impulse przez SW Research metodą wywiadów online (CAWI) na reprezentatywnej ogólnopolskiej grupie 1020 osób, zrealizowano w dniach 18-20 lipca 2023 r.

## Informacje ogólne

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

## Źródło

Job Impulse i SW Researchl. Więcej informacji w [Publikacji](#).

## Kluczowe wnioski z badania

- 63,2% ankietowanych uważa, że osoby z niepełnosprawnością wnoszą do firmy inny, ważny punkt widzenia. Ponadto respondenci jako pozytywne aspekty tej sytuacji wymienili też empatię (61,8%), otwartość na różnorodność (61,4%) oraz zaangażowanie (60,1%).
- Główną przyczyną, dla której pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby z niepełnosprawnością, jest strach, że tacy pracownicy sobie nie poradzą (60,6%). Oprócz tego wskazywano obawy o ich mniejszą produktywność (59,5%) oraz na brak udogodnień w firmach, takich jak np. winda w budynku (56,8%). Prawie 1/3 respondentów odpowiedziała, że decydującym czynnikiem jest nieznanostwo przepisów, praw i obowiązków dotyczących osób z niepełnosprawnościami.
- Zdaniem respondentów, aby pracodawcy chętniej zatrudniali osoby z niepełnosprawnością, należy w pierwszej kolejności zwiększyć świadomość na temat skali i powszechności zjawiska, które może dotknąć każdego, np. ze względu na starzejące się społeczeństwo czy choroby cywilizacyjne (62,8%). Ponadto istotne są dofinansowania do miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością (60,7%) oraz zwiększenie liczby kampanii edukacyjnych na ten temat (50,1%).

## Wypalenie zawodowe: częstsze w pracy fizycznej czy biurowej?

### Charakterystyka publikacji

Publikacja analizuje, w jaki sposób pracownicy radzą sobie z zachowaniem równowagi między zaangażowaniem w pracę a potrzebami osobistymi oraz regeneracją. Raport koncentruje się na ocenie stopnia wypalenia zawodowego wśród respondentów i percepcji roli pracodawców we wspieraniu równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Badanie zostało przeprowadzone w marcu 2023 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar metodą CAWI wykonano na próbie 1736 Polaków w wieku 18-65. Struktura próby była kontrolowana, biorąc pod uwagę płeć, wiek i wielkość miejscowości zamieszkania odpowiadających.

## Informacje ogólne

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

## Źródło

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

## Kluczowe wnioski z badania

- 63% Polaków deklaruje, że na co dzień utrzymuje w życiu odpowiednią równowagę. Nieco częściej takie deklaracje składają przedstawiciele sektora white collars<sup>6</sup> (65%) niż osoby z grupy blue collars<sup>7</sup> (62%).
- 55% zauważa, że wśród ich znajomych i rodziny w ostatnich latach zaczęto zwracać większą uwagę na równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Taką tendencję jednak rzadziej zauważają pracownicy fizyczni (48%) niż pracownicy biurowi, wśród których poprawę w tym zakresie dostrzega aż 6 na 10 badanych.
- 39% badanych pracowników biurowych i 32% pracowników fizycznych deklaruje, że w ich życiu zdarzył się epizod, który mogliby nazwać wypaleniem zawodowym.
- Wśród ankietowanych zauważalna jest potrzeba regeneracji i wzięcia sobie przerwy. Taką chęć dłuższego odcięcia się od pracy, trwającego powyżej 2 tygodni, deklaruje 28% pracowników biurowych oraz 26% pracowników wykonujących prace fizyczne. Ta sytuacja może wynikać z przemęczenia związanego z dużą ilością zawodowych obowiązków – 28% przedstawicieli segmentu white deklaruje zmęczenie bieżącymi zadaniami. Podobną deklarację składa 21% badanych z grupy blue collars. Ponad ¼ respondentów ma poczucie przeładowania obowiązkami. Co interesujące, w największym stopniu czują się tak przedstawiciele najmłodszego pokolenia (32%), a najmniej odczuwają to najstarsze na rynku osoby aktywne zawodowo – przedstawiciele pokolenia silver (23%). Z kolei 34% pracowników biurowych i 37% pracowników fizycznych wyczekuje zakończenia dnia pracy. Także w tej kwestii utrzymuje się tendencja wiekowa – najbardziej końca dnia pracy nie mogą się doczekać najmłodsi (54%), a godziny w najmniejszym stopniu odliczają najstarsi (28%). Aż 21% badanych pracowników biurowych i 16% pracowników fizycznych deklaruje poczucie niemocy i braku sensu.
- Ponad połowa badanych z grupy pracowników biurowych (54%) i 42% pracowników fizycznych zgadza się z twierdzeniem, że pracownicy w Polsce zbyt mało otwarcie komunikują swoje potrzeby w obszarze wsparcia psychologicznego. 31% pracowników biurowych i 27% pracowników fizycznych zgadza się z opinią, że informowanie współpracowników o korzystaniu z opieki psychologa lub psychiatry jest pozytywną postawą.
- 74% osób uważa, że pracodawcy powinni ich wspierać w utrzymaniu work-life balance.
- Połowa badanych uważa, że firmy powinny informować o sposobach, za pomocą których wspierają równowagę pomiędzy pracą i życiem osobistym pracowników już

---

<sup>6</sup> White collars - pracownicy biurowi.

<sup>7</sup> Blue collars – osoby wykonujące prace fizyczne.

na poziomie oferty pracy. To szczególnie istotne dla pracowników biurowych, wśród których ponad 6 na 10 pracowników oczekuje takich informacji w ogłoszeniu. Podobne oczekiwania ma ponad połowa pracowników fizycznych (55%).

- 40% osób z grupy white collars chciałoby mieć w pracy dostęp do szkoleń z radzenia sobie ze stresem. Takie udogodnienie interesuje o 11% mniej pracowników fizycznych. Ze szkoleń z work-life balance chętnie skorzystałoby 22% badanych pracowników biurowych i 14% pracowników fizycznych.
- W Polsce kształtuje się nowy rodzaj pracownika – a ostatnie niepewne lata tylko umocniły tendencję – który potrafi rozgraniczyć życie prywatne i zawodowe.

### Aktualny ranking najbardziej poważanych zawodów (2023)

#### Charakterystyka publikacji

Ranking prezentuje zawody z największym prestiżem. Badanie realizowano co roku w ostatnim tygodniu kwietnia metodą wywiadu online (CAWI). Pomiar wykonano na reprezentatywnej próbie n = 1014 dorosłych Polaków w ramach badania omnibusowego OmniWatch48.

#### Informacje ogólne

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

#### Źródło

SW PANEL. Więcej informacji w [Raporcie](#).

#### Kluczowe wnioski z badania

- Ranking prestiżu zawodów, obejmujący blisko 40 kategorii, realizowany od 3 lat przez instytut badawczy SW Research, pokazuje pewną stabilność nie tylko w czołówce najbardziej poważanych profesji, ale również wśród specjalności zamykających zestawienie.
- W 2023 r., podobnie jak w latach ubiegłych, największym uznaniem społecznym cieszył się zawód strażaka (poważany przez 84% Polaków) oraz ratownika medycznego (83%). Trzecie miejsce od lat jest obszarem rywalizacji między zawodem pielęgniarki i lekarza, jednak w 2023 r. brąz przypadł pielęgniarkom (75%). Pozostałe miejsca w czołówce szanowanych zawodów zajęli kolejno: lekarze (74%), profesorowie wyższych uczelni (69%), farmaceuci (68%), górnicy (62%) oraz inżynierowie (60%).
- Na przeciwnym biegunie znajdują się takie zawody i specjalizacje, jak: influencer, youtuber czy działacz partii politycznej.
- Pozycje od 36 do 32 z końca tabeli to domena polityków: działacze partyjnych (14%), posłów (16%), ministrów (20%) oraz radnych (21%).

## 2023 randstad employer brand research

### Charakterystyka raportu

Randstad opracował specjalny raport na temat atrakcyjności pracodawców. Tegoroczna edycja analizuje m.in. atrybuty, które osoby poszukujące pracy cenią najbardziej w firmie, powody, dla których pracownicy zostają w firmie lub rezygnują z pracy w niej, oraz sektory, które osoby poszukujące pracy uważają za najbardziej atrakcyjne. W badaniu wzięło udział 163 000 respondentów z 6022 firm na całym świecie.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: ponad 30 krajów całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- 15% pracowników biorących udział w badaniu zmieniło pracodawcę w ostatnich 6 miesiącach 2022 r. Najczęściej zmieniali pracę pracownicy w wieku 18-34 lat (19%) i pracownicy fizyczni (21%). Zamiar zmiany w pierwszej połowie 2023 r. wskazało 24% ankietowanych.
- W 2023 r. głównym czynnikiem skłaniającym pracowników do planowania odejścia z pracy lub samej rezygnacji z niej jest dążenie do lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, na co wskazało 39% respondentów. Drugim powodem jest niewystarczające wynagrodzenie, które pozwoliłoby na pokrycie rosnących kosztów życia (36%). Trzeci powód wynika z braku możliwości rozwoju kariery, co skłania ponad 1/4 pracowników (28%) do poszukiwania nowego zatrudnienia.
- 5 najważniejszych powodów, dla których pracownicy wybierają pracodawcę, to:
  - atrakcyjne wynagrodzenie i świadczenia – znaczenie tej motywacji rośnie wraz z wiekiem, ponieważ osoby w wieku 35 lat i starsze uważają ją za ważniejszą niż inne motywacje w porównaniu z osobami poniżej 35. r.ż.;
  - równowaga między życiem zawodowym a prywatnym – kobiety cenią ją bardziej niż mężczyźni;
  - długoterminowe bezpieczeństwo zatrudnienia – jest to nieco ważniejsze dla pracowników z wyższym wykształceniem;
  - przyjemna atmosfera w pracy – kobiety cenią ją znacznie bardziej niż mężczyźni;

- dobre warunki finansowe – motywację tę za znacznie ważniejszą częściej uważają mężczyźni niż kobiety; dodatkowo jest to ważniejsze dla pracowników z wyższym wykształceniem.
- Pracownicy z krajów europejskich oceniają swoich pracodawców znacznie niżej niż pracownicy z innych regionów. Na przykład Europejczycy są bardziej krytyczni zarówno w kwestii wynagrodzenia (48%), jak i rozwoju kariery (49%), w porównaniu z pracownikami z Azji i Pacyfiku, którzy są bardziej przychylni w swojej ocenie (po 65%).
- Praca zdalna odgrywa ważną rolę w zachowaniu równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a osoby pracujące zdalnie wyżej oceniły swojego pracodawcę. W 2023 r. na całym świecie 41% pracowników pracowało zdalnie, w tym 11% pracowało zdalnie całkowicie, a 30% – w pewnym stopniu. W Europie pracę zdalną wykonywało 34% pracowników (8% – całkowicie zdalna praca, 26% – częściowo zdalna praca).
- 17% pracowników z całego świata obawia się utraty pracy w 2023 r., a najwyższy wynik odnotowano w Ameryce Łacińskiej (34%). Spośród osób obawiających się utraty pracy 39% planuje zmienić pracodawcę w pierwszej połowie 2023 r., co podkreśla wpływ niepewności zatrudnienia jako istotnego czynnika motywującego decyzję o poszukiwaniu alternatywnego zatrudnienia.
- W 2023 r. najatrakcyjniejsze sektory, czyli branże, w których respondenci najchętniej pracują, to: technologie informatyczne i systemy komunikacji (62%), motoryzacja (60%), inżynieria (60%), FMGC (59%) oraz nauki przyrodnicze (59%).
- Pracownicy biurowi najczęściej wskazywali na chęć pracy w sektorze technologii informatycznych i systemów komunikacji (69%) oraz motoryzacyjnym i inżynieryjnym (po 68%). Z kolei ponad połowa pracowników fizycznych (57%) jest skłonna pracować dla pracodawcy z branży motoryzacyjnej, w sektorze inżynierii (56%) i rolnictwie (55%).

## Global Green Skills Report 2023

### Charakterystyka raportu

Publikacja LinkedIn identyfikuje globalne trendy dotyczące zielonej transformacji i jej wpływu na rynek pracy. Analizę przygotowano w oparciu o dane z bazy członków serwisu LinkedIn, która zawiera 930 mln użytkowników z całego świata. Opracowanie skupia się w szczególności na trzech sektorach, tj.: energetyka; transport i finanse.

### Informacje ogólne

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

### Źródło

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



### Kluczowe wnioski z badania

- Na całym świecie tylko 1 na 8 pracowników posiada jedną lub więcej zielonych umiejętności, a w latach 2022-2023 udział zielonych talentów wzrósł o 12,3 p.p. Z kolei udział ofert pracy wymagających co najmniej jednej zielonej umiejętności wzrósł niemal dwukrotnie szybciej – o 22,4 p.p. Tym samym wzrost popytu na zielone umiejętności przewyższa wzrost w podaży, podnosząc perspektywę zbliżającego się niedoboru zielonych umiejętności na rynku pracy.
- Podczas gdy ogólne zapotrzebowanie na pracowników na całym świecie spadło między lutym 2022 r. a lutym 2023 r., liczba ofert pracy wymagających co najmniej jednej zielonej umiejętności wzrosła o 15,2% w tym samym okresie.
- Zakres umiejętności wymaganych do podjęcia pracy zmienił się w latach 2015-2022 o 24%, a zielone umiejętności coraz częściej znajdują się wśród dodanych wymagań.
- W przypadku 81% przejść pracowników do zielonych miejsc pracy posiadali oni już wcześniej zielone kompetencje lub doświadczenie w zakresie zielonych miejsc pracy.
- W latach 2015-2023 zatrudnienie w branży energii odnawialnej zwiększyło się, a na każdych 100 pracowników, którzy opuścili globalny sektor energii odnawialnej, przypadało 120 pracowników, którzy do niego dołączyli.
- Branża finansowa odnotowała wzrost koncentracji zielonych talentów o 14,8% w latach 2022-2023.
- Udział pracowników branży motoryzacyjnej z umiejętnościami w zakresie pojazdów elektrycznych wzrósł średnio o 61% w latach 2018-2023.
- Krajami o największym udziale pracowników z umiejętnościami w zakresie pojazdów elektrycznych są Szwecja (8,1%), Wielka Brytania (7,3%) i Niemcy (6,1%). W tyle pozostają Stany Zjednoczone, mając zaledwie 3,7% takich pracowników.

### Doing green things: skills, reallocation, and the green transition

#### Charakterystyka raportu

Publikacja Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju przedstawia dane dotyczące zielonych umiejętności na rynkach pracy dla krajów OECD i krajów UE nienależących do OECD. Raport opiera się na danych z Sieci Informacji o Zawodach (Occupational Information Network, O\*NET) i krajowych źródłach dot. wskaźników zatrudnienia.

#### Informacje ogólne

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

#### Źródło

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Wskaźnik zielonego zatrudnienia waha się od ok. 3,5% w Norwegii i Estonii do ok. 2% w Stanach Zjednoczonych, Włoszech i Grecji. W Polsce wskaźnik zielonego zatrudnienia wyniósł ok. 2,5%.
- Wskaźnik brązowego zatrudnienia waha się od ok. 10% na Węgrzech i w Bułgarii do 3% w Wielkiej Brytanii i Holandii. W Polsce wskaźnik brązowego zatrudnienia wyniósł ok. 7,5%.
- Wskaźnik Zielonych Umiejętności (GSI), którym oblicza się podstawowy poziom zielonych umiejętności siły roboczej, jest znacznie wyższy w krajach Europy Północnej niż w Europie Południowej i Wschodniej.
- Najwyższy wskaźnik zielonej transformacji (GTI), informujący o potencjale danego kraju do realokacji pracowników zatrudnionych na brązowych stanowiskach do zielonych miejsc pracy, odnotowano w krajach Beneluksu, Danii i Szwecji, a także Polsce i Słowenii.
- Udział w zatrudnieniu pracowników brązowych miejsc pracy, którzy nie mogą przejść do zielonych miejsc pracy, wynosi średnio ok. 1,5%. Istnieje znaczne zróżnicowanie między krajami – w Bułgarii wskaźnik ten wynosi 3%, w Estonii i na Węgrzech – ok. 2,7%, w Wielkiej Brytanii i Australii – po 0,7%, a w Luksemburgu – ok. 0,6%.

## SUPPORT FOR FEMALE ENTREPRENEURS

### Survey evidence for why it makes sense

#### Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Europejski Bank Inwestycyjny przedstawia spostrzeżenia na temat kobiet-przedsiębiorców i tego, co utrudnia ich karierę. Analiza opiera się na danych i wnioskach z trzech różnych badań sondażowych: (1) ankiety inwestycyjnej EBI 2021; (2) ankiety EIBIS Startup and Scale-up Survey 2019; (3) badania przedsiębiorstw EBOR-EIB-Grupy Banku Światowego.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej, Stany Zjednoczone

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

Europejski Bank Inwestycyjny. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Wśród 500 największych amerykańskich firm zaledwie w 44 kobiety znajdują się na stanowiskach CEO. W Europie udział kobiet na stanowiskach CEO w największych spółkach wynosi poniżej 10%.

- Na całym świecie kobiety stanowią mniej niż 1/5 członków zarządów. Natomiast w Unii Europejskiej pracowniczki zajmują około 30% miejsc w zarządach.
- Przedsiębiorstwa prowadzone przez kobiety wpływają pozytywnie na zatrudnienie kobiet. W 2019 r. w UE udział kobiet wśród pracowników w przedsiębiorstwach prowadzonych przez mężczyzn wynosił ok. 25%, a w przypadku prowadzonych przez kobiety – ok. 45%. Natomiast w Europie Centralnej i Wschodniej udział kobiet wśród pracowników w przedsiębiorstwach prowadzonych przez mężczyzn wynosił ok. 25%, a w przypadku prowadzonych przez kobiety – ok. 55%. Dodatkowo ok. 50% start-upów i scale-upów założonych przez kobiety posiada ponad połowę pracowniczek w porównaniu z ok. 10% w start-upach i scale-upach prowadzonych przez mężczyzn.
- Firmy kierowane przez kobiety uzyskują wyższe wyniki w zakresie ochrony środowiska, polityki społecznej i zarządzania, w tym wskaźnika ESG (Environmental, Social, Governance). Przewidywane prawdopodobieństwo uzyskania wysokiego wyniku w zakresie ESG dla firm prowadzonych przez kobiety wynosi 60%.
- Wśród największych barier, z jakimi borykają się firmy prowadzone przez kobiety, znajduje się dostęp do finansowania, na co wskazało 7% firm prowadzonych przez kobiety w Unii Europejskiej i ok. 12% w krajach sąsiednich.
- Firmy prowadzone przez kobiety częściej rozpoczynają proces wdrażania cyfryzacji, ale wciąż brakuje im zaawansowanych technologii cyfrowych. Przykładowo firmy prowadzone przez kobiety – zarówno w UE, jak i w sąsiednich regionach geograficznych – częściej niż firmy prowadzone przez mężczyzn posiadają stronę internetową. Jednak firmy prowadzone przez kobiety pozostają w tyle pod względem wdrażania bardziej zaawansowanych technologii cyfrowych – przykładowo tylko 50% start-upów i scale-upów założonych przez kobiety wprowadziło technologie poznawcze w porównaniu z około 65% takich przedsiębiorstw prowadzonych przez mężczyzn.

## **LGBT+ Inclusion @ Work. Deloitte Global 2023**

### **Charakterystyka raportu**

Raport przedstawia sytuację przedstawicieli społeczności LGBT+ zarówno w miejscu pracy, jak i poza nią. Badanie przeprowadzono w okresie od stycznia do lutego 2023 r. za pośrednictwem internetowego badania ilościowego (wywiady oraz indywidualne, pogłębione dyskusje jakościowe). Uczestniczyło w nim 5474 pracowników LGBT+ z całego świata, w tym 429 z Polski.

### **Informacje ogólne**

Miejsce badania: Australia, Brazylia, Kanada, Chiny, Francja, Indie, Japonia, Meksyk, Holandia, Polska, RPA, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: studium przekrojowe

## Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- Prawie połowa przedstawicieli społeczności LGBTQ+ w Polsce (46%) boi się ujawnienia swojej orientacji w miejscu pracy z obawy przed odmiennym traktowaniem. Średnia dla badanych krajów wynosi 39%.
- Tylko 4 na 10 pracowników LGBTQ+ w Polsce doświadczających zachowań dyskryminujących zgłosiło je pracodawcy, podczas gdy średnio w badaniu wynik ten wyniósł 55%.
- Polscy respondenci najczęściej zwracali się po pomoc do rówieśników czy bliskich współpracowników (40%) lub korzystali z anonimowych programów wsparcia (36%). W skali światowej o pomoc do tych grup zwracało się odpowiednio 35% i 30%, co pokazuje zupełnie inną tendencję wśród globalnych respondentów. Badani z innych krajów najczęściej zgłaszali takie sytuacje bezpośrednio do osoby odpowiedzialnej za HR (43%) lub swojemu przełożonemu (42%). Natomiast najczęstszymi formami pomocy ze strony pracodawców w Polsce, jak i na świecie było udzielanie wsparcia oraz poradnictwo (odpowiednio 30% i 32%).
- Jedynie jedna piąta polskich respondentów twierdzi, że ich pracodawca wykazuje zaangażowanie, mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji zarówno na zewnątrz, jak i wewnątrz organizacji. Globalnie jest to 35% pracowników.
- Polscy respondenci, którzy nie zgłosili zachowań dyskryminujących, nie zrobili tego ze strachu przed pogorszeniem swojej sytuacji (47%) oraz z powodu braku wiary w jakąkolwiek zmianę i zaprzestanie takich praktyk (40%). Wśród globalnych odpowiedzi przoduje jeszcze inny powód (najrzadziej wskazywany w Polsce) – niewiarę w poważne potraktowanie zgłaszanego zajścia (40%).
- Zarówno 51% pracowników LGBTQ+ na wyższych stanowiskach z Polski jak i z pozostałych krajów uczestniczących w badaniu nie boi się rozmawiać otwarcie o swojej orientacji seksualnej z kolegami i koleżankami w pracy. Natomiast zdecydowanie mniej polskich specjalistów LGBTQ+, średniego szczebla czuje się dobrze wśród współpracowników (35%) w porównaniu ze średnią badanych krajów (43%).

## Teksty alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
06/2023	5,0%
07/2023	5,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
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
06/2023	783,5
07/2023	782,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
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
06/2023	418,7	364,8
07/2023	421,3	361,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej</b>
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
06/2023	102 535
07/2023	91 036

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

**<powrót>**



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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Województwo</b>	<b>Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej</b>
mazowieckie	14 440
śląskie	9 671
dolnośląskie	9 189
łódzkie	8 806
pomorskie	7 255
małopolskie	6 881
wielkopolskie	6 005
zachodniopomorskie	5 403
kujawsko-pomorskie	4 290
podkarpackie	3 742
warmińsko-mazurskie	3 561
lubelskie	3 534
lubuskie	2 193
świętokrzyskie	2 176
podlaskie	2 105
opolskie	1 785

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)</b>
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
06/2023	6512,8
07/2023	6513,7

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)</b>
07/2022	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
06/2023	7335,20
07/2023	7485,12

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 czerwiec 2022 r. – czerwiec 2023 r.<sup>8</sup>

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-20
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%	6,5%
04/2023	2,7%	6,0%	6,4%
05/2023	2,7%	5,9%	6,4%
06/2023	2,7%	5,9%	6,4%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

<sup>8</sup> Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Słowenia	5,6%
Niemcy	6,1%
Irlandia	7,4%
Holandia	8,2%
Malta	8,7%
Bułgaria	8,9%
Dania	9,3%
Austria	9,6%
<b>Polska</b>	<b>10,3%</b>
Cypr	10,8%
Łotwa	11,0%
Węgry	13,3%
Czechy	13,7%
UE-20	13,8%
Litwa	13,8%
Belgia	13,9%
UE-27*	14,1%
Finlandia	15,5%
Estonia	15,6%
Francja	16,9%
Portugalia	17,2%
Słowacja	18,8%
Chorwacja	19,0%
Luksemburg	19,6%
Włochy	21,3%
Szwecja	21,8%
Grecja	23,6%
Hiszpania	27,4%

\* brak danych dla Rumunii

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)