

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Luty 2023



O Raporcie

Oddajemy w Państwa ręce kolejny raport z serii opracowań monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym. Niniejszy numer obejmuje okres sprawozdawczy od 27 stycznia do 28 lutego 2023 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w wyżej wskazanym terminie.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

UE – Unia Europejska

UE-27 – państwa członkowskie Unii Europejskiej

UE-19 – państwa strefy euro

IT – technologie informacyjne

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

kw/kw – kwartał do kwartału

r.ż. – rok życia

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

Raport przygotowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez: Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., <https://iarp.edu.pl>.

Streszczenie

Raporty z cyklu „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” mają przybliżyć czytelnikowi aktualną sytuację na polskim i międzynarodowym rynku pracy – przedstawiają najnowsze wyniki badań w tym zakresie oraz dominujące trendy.

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w styczniu 2023 r. wyniosła 5,5%**. W porównaniu z grudniem 2022 r. wzrosła o 0,3 p.p., a w porównaniu ze styczniem 2022 r. była niższa o 0,4 p.p.
- **W końcu stycznia 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 857,6 tys. bezrobotnych**, tj. o 45,3 tys. (5,6%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 69,5 tys. (7,5%) mniej niż w styczniu 2022 r.
- **W styczniu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 92,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 23,6 tys. ofert (34,6%) więcej niż w grudniu 2022 r. i o 23,8 tys. (20,6%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2023 r. wyniosło 6530,1 tys.** W porównaniu z grudniem 2022 r. wzrosło o 0,4% (o 25,4 tys. osób), a r/r – o 1,1% (o 70,3 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2023 r. wyniosło 6883,96 zł.** W porównaniu z grudniem 2022 r. spadło o 6,1%, a r/r wzrosło o 13,5%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w grudniu 2022 r. wyniosła 6,1%** (bz. m/m; -0,3 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-19) – 6,6%** (bz. m/m; -0,4 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,9%**¹ (-0,1 p.p. m/m; bz. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,3%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

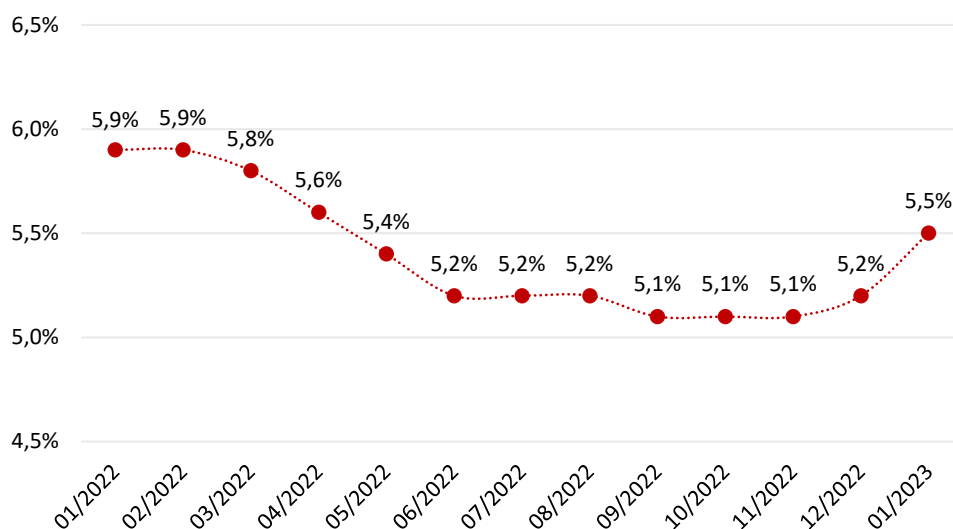
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w styczniu 2023 r. wyniosła 5,5%. W porównaniu z poprzednim miesiącem wzrosła o 0,3 p.p., a r/r była niższa o 0,4 p.p. (Wykres 1).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 23.02.2023.

W styczniu 2023 r. stopa bezrobocia wzrosła we wszystkich województwach i zależnie od regionu wahała się od 3,1 do 9,3%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,3%), podkarpackim (9,2%) i lubelskim (8,4%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,1%), śląskim (3,9%) oraz mazowieckim (4,4%). W skali roku stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach – najbardziej w podkarpackim (o 0,9 p.p.) i świętokrzyskim (o 0,8 p.p.) (Tabela 1).

W końcu stycznia 2023 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 857,6 tys. osób. W porównaniu z grudniem 2022 r. ich liczba wzrosła o 45,3 tys., tj. o 5,6%, a w porównaniu ze styczniem 2022 r. spadła o 69,5 tys., tj. o 7,5% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 458,3 tys. vs 399,3 tys. mężczyzn (Wykres 3).

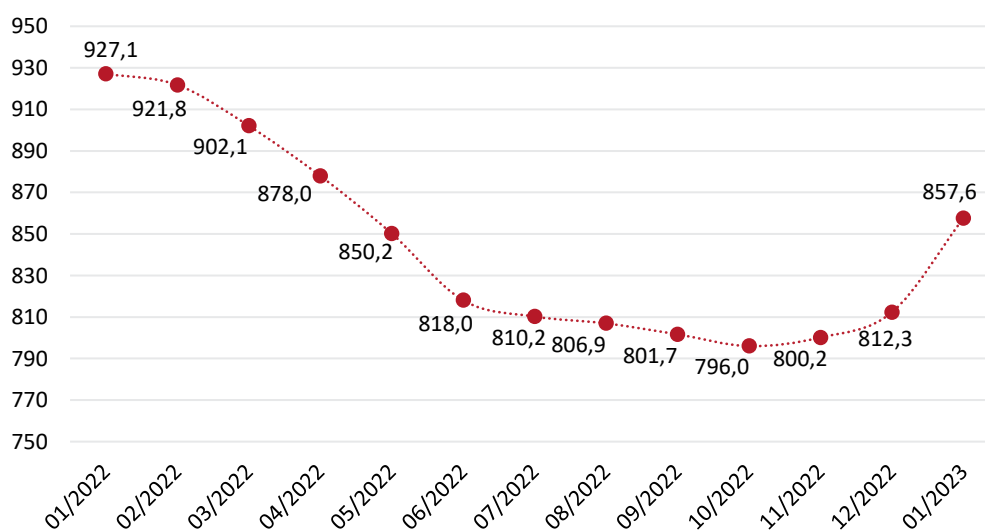
Na koniec stycznia 2023 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (121,7 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (17,1 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu stycznia 2023 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

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

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

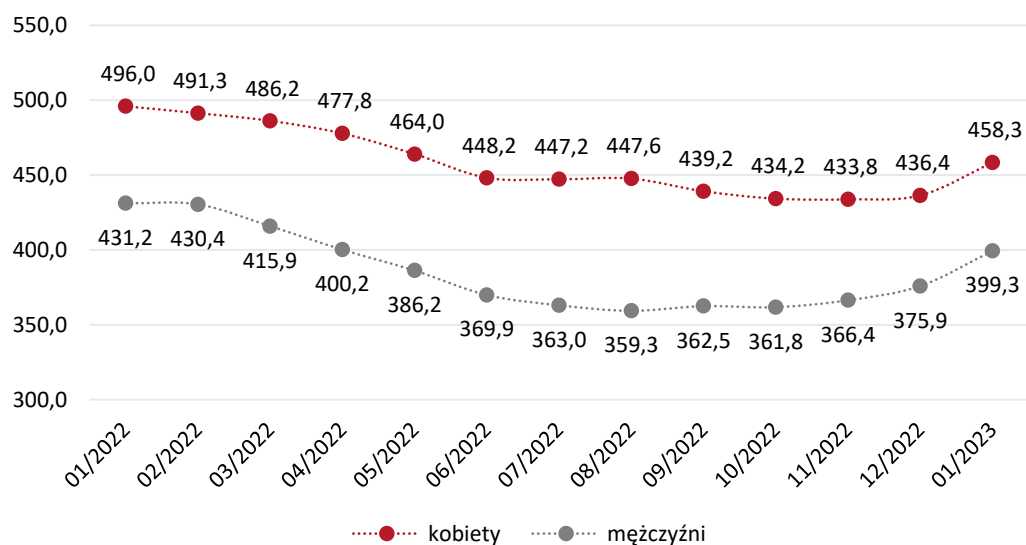
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 28.02.2023.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.02.2023.

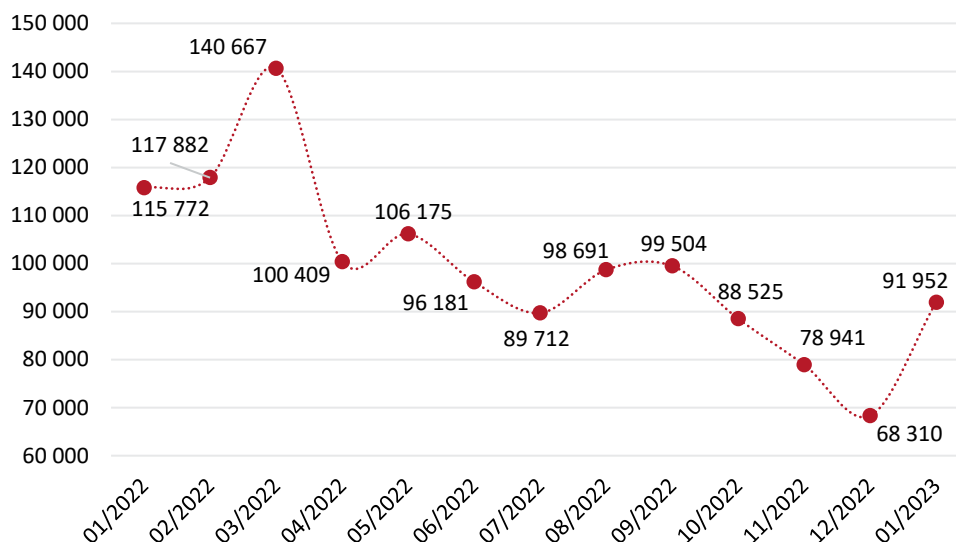
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec stycznia 2023 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	56 862	29 998	3 447	26 864	2 445
kujawsko-pomorskie	59 624	34 828	4 600	24 796	3 232
lubelskie	64 398	32 487	4 587	31 911	4 679
lubuskie	17 080	9 362	1 198	7 718	831
łódzkie	56 808	28 914	3 210	27 894	2 858
małopolskie	67 867	37 005	5 334	30 862	4 861
mazowieckie	121 685	61 361	7 063	60 324	6 910
opolskie	21 798	12 236	1 524	9 562	978
podkarpackie	72 274	37 650	4 803	34 624	5 059
podlaskie	32 866	14 938	1 945	17 928	2 169
pomorskie	44 995	27 053	4 068	17 942	2 385
śląskie	68 830	37 525	4 300	31 305	3 367
świętokrzyskie	36 267	18 478	2 457	17 789	2 352
warmińsko-mazurskie	43 990	23 834	3 497	20 156	2 426
wielkopolskie	49 807	28 927	4 556	20 880	3 309
zachodniopomorskie	42 444	23 676	2 684	18 768	1 875

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.02.2023.

W styczniu 2023 r. do urzędów pracy zgłoszono 92,0 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 23,6 tys. ofert (34,6%) więcej niż w grudniu 2022 r. i o 23,6 tys. (20,6%) mniej r/r (Wykres 4).

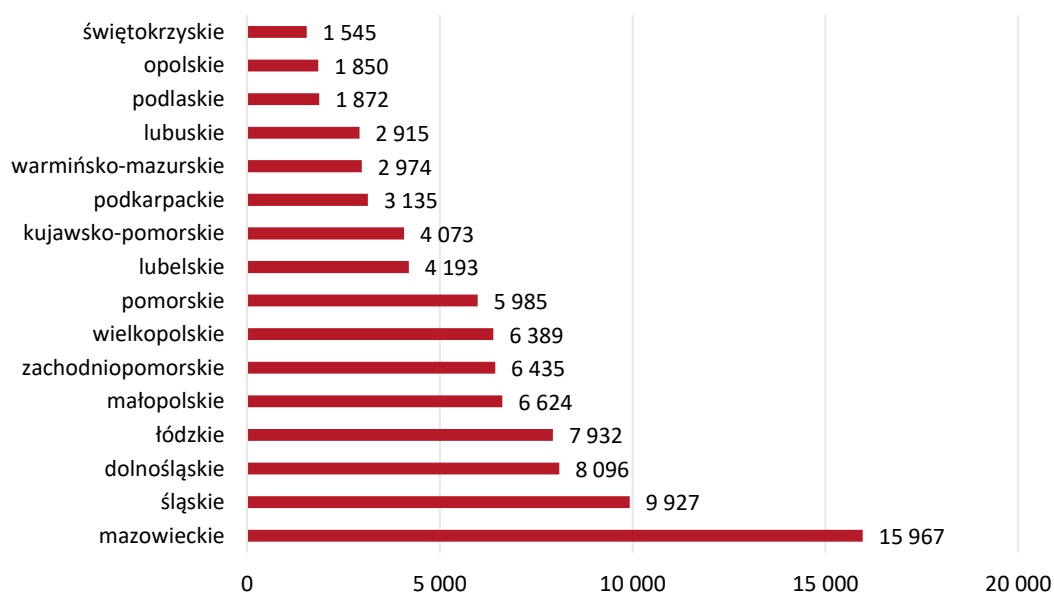
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie styczeń 2022 r. – styczeń 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.02.2023.

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

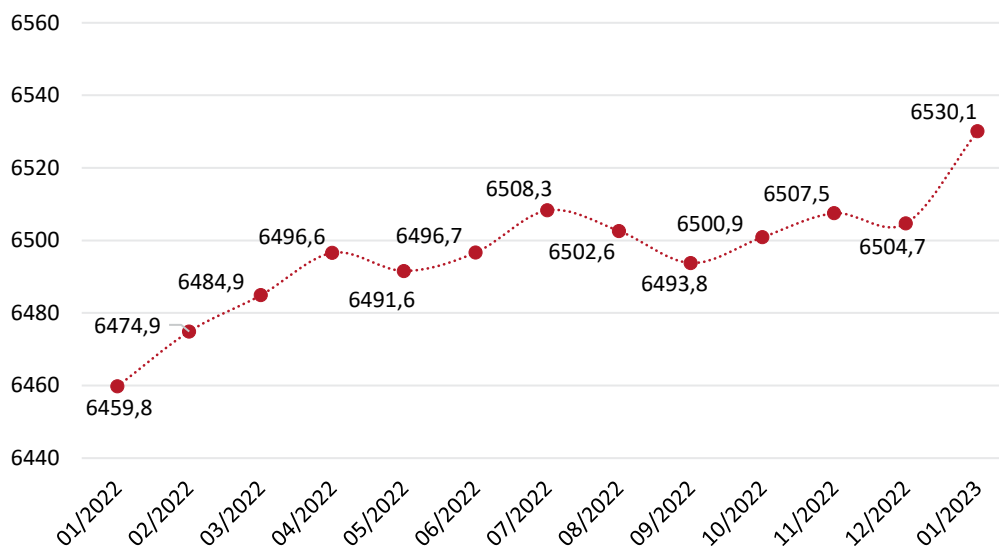
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w styczniu 2023 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.02.2023.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2023 r. wyniosło 6530,1 tys. osób i było wyższe o 25,4 tys. (0,4%) w porównaniu z grudniem 2022 r. i wyższe r/r o 70,3 tys. (1,1%).

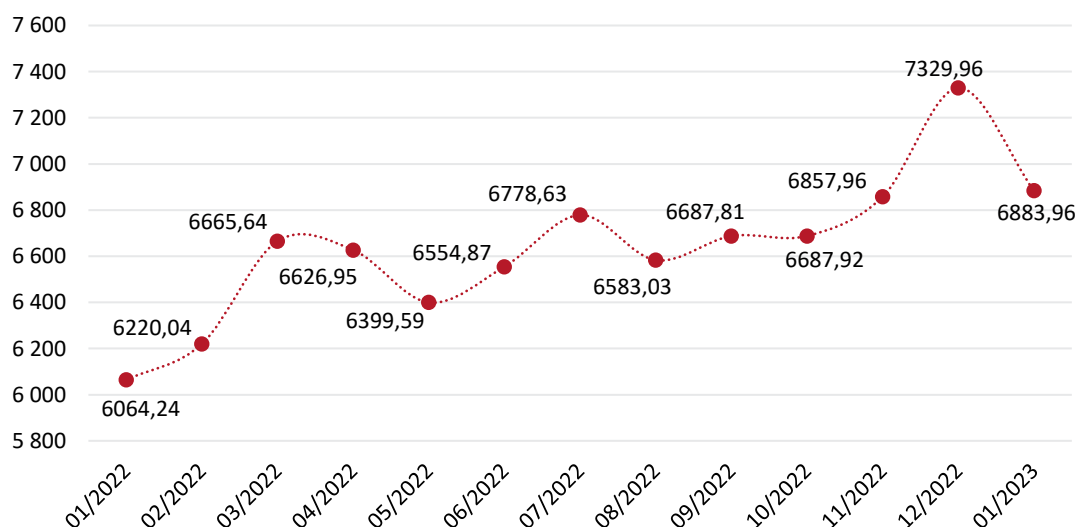
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie styczeń 2022 r. – styczeń 2023 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 23.02.2023.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w styczniu 2023 r. wyniosło 6883,96 zł. W porównaniu z grudniem 2022 r. zmniejszyło się o 6,1%, a w ujęciu rocznym wzrosło o 13,5%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 23.02.2023.

Europejski rynek pracy

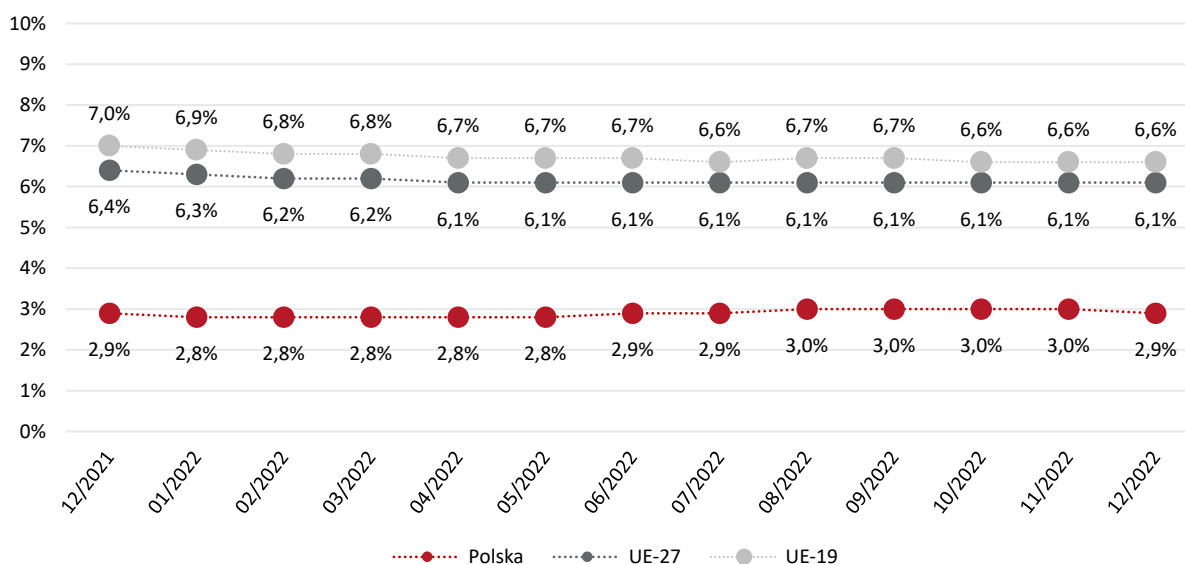
Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w grudniu 2022 r.
wyniosła **6,1%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w grudniu 2022 r. wyniosła 6,1%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,3 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19)² w grudniu 2022 r. wyniosła 6,6% (brak zmian w porównaniu z listopadem 2022 r. oraz spadek o 0,4 p.p. r/r).

W Polsce w grudniu 2022 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,9%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. m/m i brak zmian w porównaniu z analogicznym okresem poprzedniego roku.

Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r.³

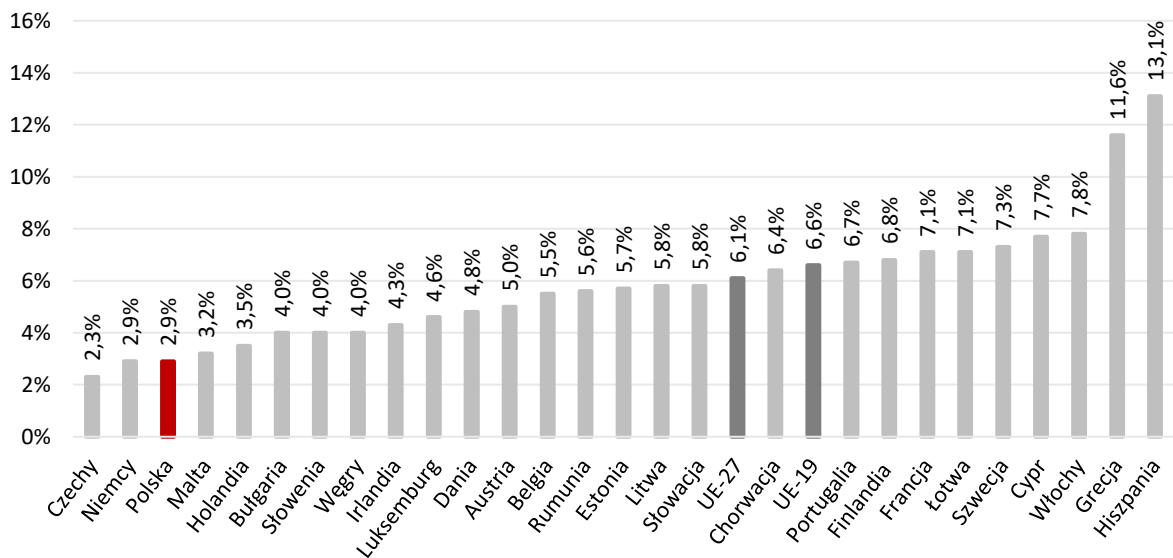


Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.02.2023.

Według danych Eurostatu w grudniu 2022 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (13,1%), Grecji (11,6%) i Włoszech (7,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,3%), Polsce i Niemczech (po 2,9%) oraz na Malcie (3,2%) (Wykres 9).

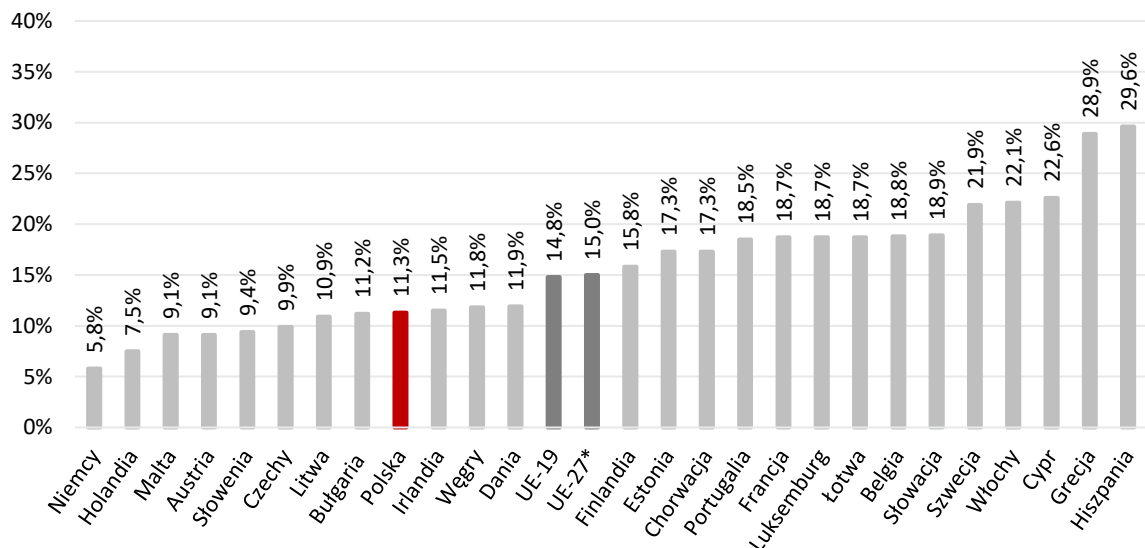
² Od 1 stycznia 2023 r. do strefy euro należy także Chorwacja. Dane liczbowe dla UE-20 pojawią się w zestawieniach dotyczących 2023 r.

³ Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.02.2023.

W grudniu 2022 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,0% w UE-27 (wzrost o 0,2 p.p. m/m) i 14,8% w strefie euro (brak zmian m/m⁴). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,8%), Holandii (7,5%) oraz na Malcie (9,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (29,6%), Grecji (28,9%) i na Cyprze (22,6%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,3% (brak zmian m/m).

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej we grudniu 2022 r.⁵

* brak danych dla Rumunii

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.02.2023.

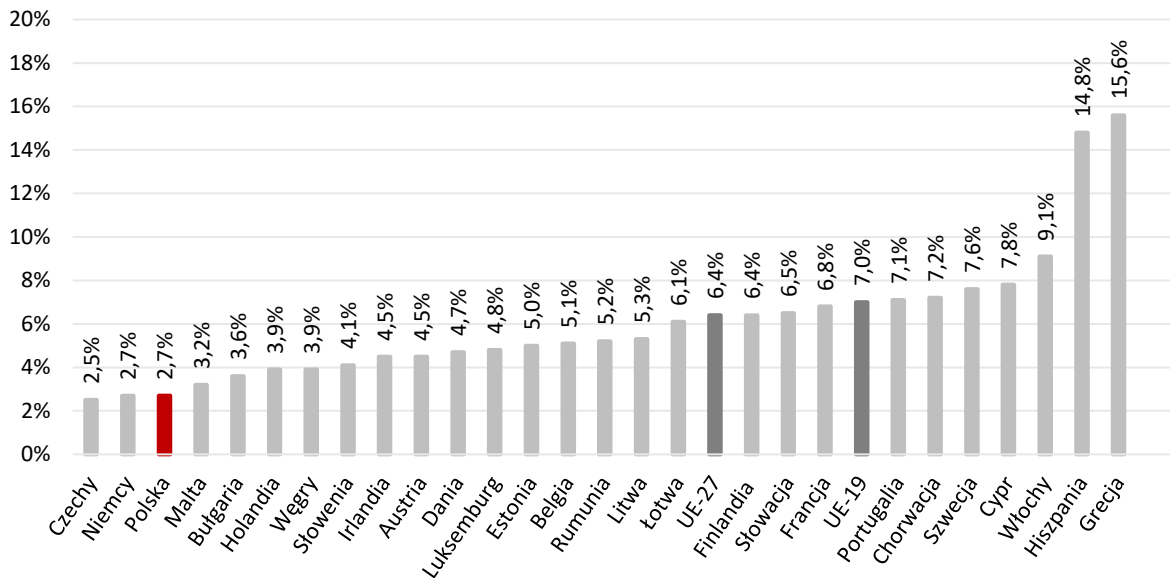
⁴ W odniesieniu do zaktualizowanych danych za listopad 2022 r.

⁵ Dane wyrównane miesięcznie.

W grudniu 2022 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,4% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,8% (bz. m/m).

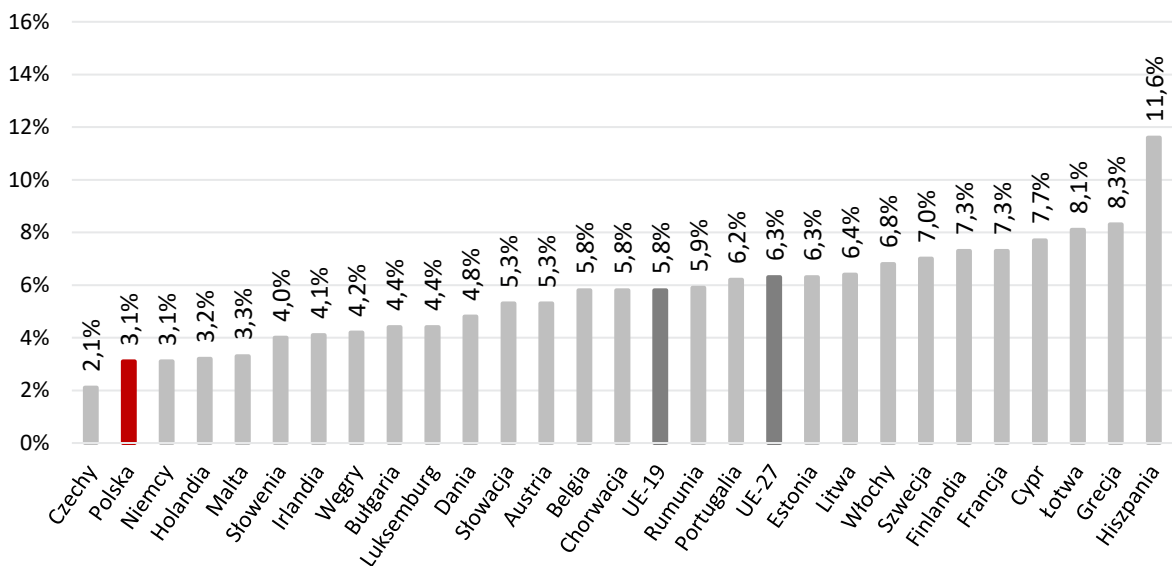
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,0% (bz. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,3% (bz. m/m).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.02.2023.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.02.2023.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁶

- Zdecydowana większość firm w Polsce (87%) planuje utrzymać wysoką aktywność rekrutacyjną. 53% z nich jako główny powód nadal wskazuje rozwój biznesu a 37% – potrzebę znalezienia zastępstwa dla pracowników, którzy zdecydują się odejść.

Polski rynek pracy
- Największą otwartością na rekrutację wykazują się pracodawcy działający m.in. w branżach: IT, marketingowej, HR, inżynierskiej, finansowo-księgowej, e-commerce i digital oraz hotelarskiej.
- W styczniu 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 255,3 tys. nowych ofert pracy – o 3,2% więcej niż miesiąc wcześniej i o 16,9% mniej w porównaniu ze styczniem 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów branży finansowej oraz zdrowia (po 17% więcej niż w styczniu 2022 r.). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników branży prawnej (-42%).
- 39% ankietowanych uchodźców z Ukrainy znalazło już zatrudnienie w Polsce. Z kolei 61% z nich wciąż pozostaje bez pracy. Głównymi powodami tej sytuacji według przedstawicieli Ukrainy są: brak znajomości języka polskiego (54%); brak ofert odpowiadających ich specjalizacji i zgodnych z kompetencjami (39%); brak propozycji uwzględniających pracę na niepełny etat (32%).
- W skali globalnej w I kw. 2023 r. 41% pracodawców planuje zatrudnić nowych pracowników, 18% – zmniejszyć zatrudnienie (pracodawcy z Polski i Węgier), 38% – utrzymać poziom zatrudnienia na stałym poziomie, a 3% nie określiło planowanych zmian.

Globalny rynek pracy
- Najbardziej poszukiwani na rynku globalnym są pracownicy sektora cyfrowego – organizacje z branży IT zgłaszają zapotrzebowanie na poziomie +35% r/r.
- W latach 2012-2019 średnia długość zatrudnienia pracownika spadła globalnie o około 8% (9 miesięcy), co było zauważalne we wszystkich grupach wiekowych.
- Przewiduje się, że w krajach OECD udział osób w wieku produkcyjnym (20-64 lata) w populacji spadnie z 58% w 2021 r. do 53% w 2060 r.

⁶ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Sytuacja zawodowa uchodźców z Ukrainy w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport dotyczy aktualnego zatrudnienia uchodźców z Ukrainy w Polsce, ich planów zawodowych, tego, co jest dla nich ważne podczas poszukiwań pracy, a także ich planów odnośnie powrotu do ojczyzny. Ankietowanymi byli uchodźcy zainteresowani zatrudnieniem i rozwojem kompetencji w ramach programu „Wygraj Rozwój”⁷. Dane do raportu zbierano od września do końca listopada 2022 r. w ramach badania obejmującego próbę 950 uchodźców z Ukrainy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

ManpowerGroup i Fundacja Totalizator Sportowy. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 61% ankietowanych uchodźców z Ukrainy wciąż pozostaje bez pracy. Głównymi powodami tej sytuacji według badanych są: brak znajomości języka polskiego (54%), brak ofert odpowiadających ich specjalizacji i zgodnych z kompetencjami (39%), a także brak propozycji uwzględniających pracę na niepełny etat (32%).
- 39% ankietowanych znalazło już zatrudnienie w Polsce, w tym 79% podjęło jakąkolwiek pracę, ale planuje znaleźć dla siebie lepszą posadę, 51% pracuje w innym niż dotychczas zawodzie poniżej kompetencji, 13% jest zadowolonych z aktualnie piastowanego stanowiska, a 10% pracuje w swoim zawodzie, ale na niższym stanowisku.
- W przypadku poszukiwania nowego miejsca pracy ankietowani w pierwszej kolejności zwracają uwagę na atrakcyjność wynagrodzenia (75%), następnie na bliskość miejsca pracy od miejsca zamieszkania (58%), a także na to, by stanowisko odpowiadało ich kwalifikacjom i zawodowi (56%). Istotne są również pozytywne opinie na temat pracy w danej firmie (44%) oraz czy firma wspiera uchodźców z Ukrainy i jest przeciwna wojnie (27%).

⁷ „Wygraj Rozwój” to program pomocowo-rozwojowy, organizowany przez Fundację Totalizatora Sportowego i Manpower, którego celem jest długofalowe wsparcie i aktywizacja zawodowo-społeczna uchodźców z Ukrainy w Polsce poprzez dostęp do szkoleń językowych i zawodowych oraz ofert zatrudnienia.

- Dla uchodźców biorących udział w badaniu ważnymi dodatkowymi, pozafinansowymi świadczeniami, jakie oferują pracodawcy w Polsce, są szkolenia zawodowe (72%). Dla 67% respondentów istotne są również lekcje języka polskiego, a dla 64% – benefity, takie jak np. prywatna opieka medyczna czy ubezpieczenie.
- 4 na 10 ankietowanych (42%) zamierza na dłużej osiąść w Polsce. 19% respondentów chce wrócić do Ukrainy, ale dopiero za jakiś czas, a 14% planuje powrót w ciągu 3 lat od zakończenia wojny.
- Wśród czynników, które przekonałyby do pozostania w Polsce osoby deklarujące chęć wyjechania, respondenci wskazali: otrzymanie atrakcyjniejszego wynagrodzenia (79%), możliwość podjęcia pracy w zawodzie (71%) oraz wyższy standard życia (41%).
- Głównymi kierunkami, które wskazują uchodźcy z Ukrainy planujący wyjazd z Polski, są: Niemcy, Szwecja, Kanada.

Wpływ realizacji polityki spójności 2014-2020 na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badań dotyczących oszacowania wpływu realizacji polityki spójności⁸ na zatrudnienie, w szczególności na zwiększenie liczby i poprawę jakości miejsc pracy w Polsce. Badanie przeprowadzono od czerwca do grudnia 2022 r.

Informacje ogólne

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

Źródło

IDEA Instytut Sp. z o. o. oraz Policy & Action Group Uniconsult Sp. z o.o. (PAG Uniconsult). Więcej informacji w **Raporcie**.

⁸ Polityka spójności Unii Europejskiej to główna polityka inwestycyjna Unii Europejskiej. Zapewnia ona korzyści wszystkim regionom i miastom w UE oraz wspiera wzrost gospodarczy, tworzenie miejsc pracy, konkurencyjność przedsiębiorstw, zrównoważony rozwój i ochronę środowiska. Polityka spójności ma na celu wyrównywanie różnic w rozwoju regionów oraz stanowi najważniejsze narzędzie wdrażania zapisów strategii Europa 2020, której głównym założeniem jest stymulowanie inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu;
https://poland.representation.ec.europa.eu/strategie-i-priorytety/kluczowe-dzialania-ue-dla-polski/polityka-spojnosci_pl, dostęp 21.02.2023.

Kluczowe wnioski z badania

- Polityka spójności ma bardzo silny, pozytywny wpływ na rynek pracy w Polsce. Środki europejskie miały znaczący efekt prozatrudnieniowy. Liczba pracujących w 2021 r. wzrosła do 15 994 tys. osób i była o 491 tys. osób większa niż w alternatywnym, hipotetycznym scenariuszu bez napływu środków unijnych.
- Najsilniejszy wpływ wspomnianej polityki zaobserwowano w województwie warmińsko-mazurskim; istotne znaczenie miał również w województwach: podkarpackim, podlaskim i lubelskim. W kolejnych latach wpływ realizacji polityki spójności na zatrudnienie będzie nadal silny, a najsilniejszy w województwach Polski Wschodniej (z wyłączeniem podkarpackiego). Relatywnie najmniejszy wpływ można będzie zanotować w województwach mazowieckim, wielkopolskim i śląskim⁹.
- W wyniku realizacji projektów polityki spójności utworzono łącznie ok. 55 tys. miejsc pracy u beneficjentów w przeliczeniu na pełne etaty (miejsca pracy utworzone w trakcie trwania i po zakończeniu projektu i istniejące w dniu 31 grudnia 2021 r.). Około 2/3 nowo utworzonych miejsc pracy ocenić można jako trwałe, w dniu 31 grudnia 2021 r. istniały bowiem dłużej niż 30 miesięcy. Ponad połowę osób zatrudnionych na nowo utworzonych miejscach pracy (57%) stanowią kobiety. Nowo zatrudniani pracownicy to najczęściej osoby z wykształceniem wyższym (56%) lub średnim (40%).
- W zdecydowanej większości są to miejsca pracy utworzone w sektorze prywatnym (ok. 40 tys. miejsc pracy w przeliczeniu na pełne etaty w sektorze prywatnym, przy ok. 12 tys. miejsc pracy utworzonych w sektorze publicznym). Wynika to głównie z samej struktury beneficjentów wsparcia polityki spójności, którymi w większości są podmioty prywatne (firmy stanowią ok. 70% beneficjentów polityki spójności).
- Najwięcej nowych miejsc pracy w przeliczeniu na pełne etaty powstało w sektorze usług (ok. 35 tys.). W sektorze „przemysł i budownictwo” stworzono ich ok. 18 tys., a w sektorze „rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo” – jedynie kilkaset.
- Pandemia utrudniała wdrażanie części projektów, przede wszystkim na skutek większej skali zwolnień chorobowych pracowników, ale wsparcie ze środków polityki spójności pomagało beneficjentom przetrwać trudny okres pandemii.
- Szczególnego znaczenia dla Polski nabierają megatrendy:
 - wynikające z czwartej rewolucji przemysłowej (innowacyjność, rozwiązania cyfrowe, robotyka i automatyzacja procesów),
 - związane z przeciwdziałaniem katastrofie klimatycznej (konieczność zazielenienia gospodarki),

⁹ Ocena wpływu realizacji polityki spójności na kształtowanie się wybranych wskaźników makroekonomicznych na poziomie krajowym i regionalnym za pomocą modelu EUImpactMOD, Imapp Consulting/IBS 2020.

- dotyczące spraw społecznych (w związku z niekorzystnymi zmianami demograficznymi, koniecznością zapewnienia powszechnej, najwyższej klasy edukacji na wszystkich poziomach, kształtowania postaw proinnowacyjnych oraz zapewnienia powszechnego włączenia społecznego, a także kwestie migracji).
- Tworzone w ramach polityki spójności 2014-2020 miejsca pracy w dużej części wspierały procesy dostosowawcze względem wskazanych megatrendów. Łączna liczba utworzonych dzięki współfinansowaniu ze środków UE miejsc pracy i służąca wsparciu celu dotyczącego:
 - inteligentnego rozwoju – wyniosła ok. 72,2 tys. nowych miejsc pracy;
 - zrównoważonego rozwoju – wyniosła 266,5 tys. nowych miejsc pracy;
 - rozwoju sprzyjającego włączeniu – wyniosła ok. 152,7 tys. nowych miejsc pracy.
- Łączna liczba utworzonych miejsc pracy bezpośrednio u beneficjentów (w przeliczeniu na pełne etaty) wyniosła 55 tys. Biorąc pod uwagę poszczególne cele polityki spójności, na powyższą liczbę składało się:
 - 33 tys. pełnych etatów utworzonych w ramach celu „Rozwój inteligentny” (kluczowe podobszary w tworzeniu zatrudnienia to: „Wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw” –16 tys. pełnych etatów oraz „B+R w sektorze przedsiębiorstw” – 8 tys. pełnych etatów),
 - 3 tys. pełnych etatów utworzonych w ramach celu „Rozwój zrównoważony”,
 - 19 tys. pełnych etatów utworzonych w ramach celu „Rozwój sprzyjający włączeniu” (kluczowe podobszary w tworzeniu zatrudnienia to: „Edukacja” – 8 tys. pełnych etatów oraz „Aktywna polityka rynku pracy i integracji społecznej” – blisko 4 tys. pełnych etatów).
- Roczny koszt utworzenia jednego miejsca pracy w gospodarce, obliczony na podstawie porównania średniej rocznej liczby osób pracujących dzięki realizacji polityki spójności oraz średnich rocznych wydatków kwalifikowalnych poniesionych przez beneficjenta, wyniósł 86 978 zł. Średnia roczna wartość dodana brutto na jednego pracującego dla okresu 2015-2021 wyniosła 114 803 zł.

Oferty pracy w Polsce (styczeń 2023, XXXIII edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów, a także możliwości zatrudnienia osób z Ukrainy. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w styczniu 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 styczniu 2023 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 255,3 tys. nowych ofert pracy – o 3,2% więcej niż miesiąc wcześniej i o 16,9% mniej w porównaniu z styczniu 2022 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów branży finansowej oraz zdrowia (po 17% więcej niż w styczniu 2022 r.). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników branży prawa (-42%).
- Najwyższy wzrost liczby ofert r/r odnotowano na stanowiska: CIO/dyrektor IT (100%) oraz specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (43%). Największy spadek nastąpił na stanowiskach: dyrektor finansowy/CFO (77%), doradca podatkowy (63%), aplikant radcowski/adwokacki (60%).
- W styczniu 2023 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,4 benefitu, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej. Benefitami najczęściej wymienianymi w ofertach pracy były różnego rodzaju szkolenia (80% vs 79% w grudniu 2022 r.) i pakiet medyczny (odpowiednio 66% vs 56%). 59% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (48% w grudniu 2022 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 52% ofert pracy vs 47% miesiąc wcześniej.
- W styczniu 2023 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,2 wymagania, czyli o 0,1 mniej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (79%), odpowiedniego wykształcenia (43%), dyspozycyjności (41%) oraz znajomości języka obcego (40%).

Raport płacowy 2023

Charakterystyka raportu

Raport opracowano na podstawie danych uzyskanych w ramach procesów rekrutacyjnych, przeprowadzonych przez Hays Poland w 2022 r. Analizę danych uzupełniono o wnioski i komentarze ekspertów oraz wyniki badania na temat rynku pracy, zrealizowanego pod koniec 2022 r. W raporcie uwzględniono perspektywę firm (blisko 2700 organizacji działających w Polsce) oraz perspektywę pracowników i kandydatów do pracy (blisko 3500 przebadanych osób). Opracowanie zawiera m.in. opis perspektyw zatrudnienia w 20 obszarach specjalizacyjnych oraz zestawienie poziomów wynagrodzeń oferowanych specjalistom i menedżerom.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W 2023 r. zdecydowana większość firm w Polsce (87%) planuje utrzymać wysoką aktywność rekrutacyjną. 53% z nich jako główny powód nadal wskazuje rozwój biznesu, a 37% – potrzebę znalezienia zastępstwa dla pracowników, którzy zdecydują się odejść, 9% – zmiany strukturalne.
- Największą otwartością na rekrutacje wykazują się pracodawcy działający m.in. w branżach IT, marketingowej, HR, inżynierskiej, finansowo-księgowej, e-commerce i digital. Rekrutacje znalazły się również w planach zdecydowanej większości firm z branży hotelarstwa.
- Przedstawiciele firm przewidują, że konkurencja o pracownika pozostanie wysoka. Nadal niemal 3 na 4 pracodawców (72%) oczekuje wyzwań rekrutacyjnych w 2023 r.
- Pracodawcy jako największą barierę w osiągnięciu celów strategicznych najczęściej identyfikują rosnące koszty prowadzenia biznesu (36%). Na kolejnych miejscach są niedobór talentów (27%) oraz ograniczenia budżetowe (16%). Co dziesiąty respondent (11%) jako największą barierę wskazał presję płacową.
- Zaledwie 52% specjalistów uznaje swoją obecną pracę za satysfakcjonującą. Powyższy wynik oraz powszechny brak zadowolenia z zarobków powoduje, że w 2023 r. 20% profesjonalistów planuje zmienić pracę, 18% – dotychczasową ścieżkę kariery, a 4% chce otworzyć własną firmę lub działalność gospodarczą
- Najczęściej wskazywanym motywatorem do zmiany pracy niezmiennie jest poziom wynagrodzenia (57%). Na drugim miejscu, podobnie jak w ubiegłym roku, znalazł się brak możliwości rozwoju (45%), natomiast na trzecim – brak wytyczonej ścieżki kariery (22%). Co piąty respondent planujący zmianę pracy jako powód wskazał brak równowagi pomiędzy życiem osobistym i zawodowym. 18% profesjonalistów zamierza podjąć pracę w innej firmie motywując niezadowolaniem z bezpośredniego przełożonego. Taki sam odsetek wskazuje na zbyt duży nakład pracy.
- Co trzecia firma nie posiada zasobów kompetencyjnych niezbędnych do realizacji swoich celów lub nie ma pewności, czy nimi dysponuje. Firmy deklarują największe zapotrzebowanie na kompetencje menedżerskie (54%), techniczne (37%) oraz cyfrowe (36%).
- Składanie kontrofert, czyli ofert pracy na korzystniejszych warunkach niż dotychczasowe, osobom deklarującym chęć odejścia z firmy praktykuje 82%

pracodawców. Opinie pracodawców na temat tego, czy kontroferty pozwalają zatrzymać pracowników w firmie, są podzielone. 31% respondentów ocenia to rozwiązanie jako skuteczne. Jednocześnie 36% jest przeciwnego zdania.

- W 2022 r. 83% firm podniosło wynagrodzenia swoim pracownikom. Pomimo optymalizacji kosztowych wprowadzonych w części organizacji, aż 81% pracodawców planuje kolejne podwyżki w 2023. Podwyżki do 10% przewiduje najczęściej, bo 50% firm, na poziomie 10-19,9% – 28% firm, a wzrosty rzędu 20% lub wyższe – 3% firm. Obniżki płac planuje zaledwie 3% pracodawców.
- Benefity pozapłacowe w miejscu pracy otrzymuje 65% pracowników. 34% firm umożliwia pracownikom wybór najatrakcyjniejszych dla nich świadczeń, które można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej zaliczają się m.in.: elastyczność czasu i miejsca pracy (30%), dodatkowe dni urlopowe (26%) oraz dodatkowe dni wolne od pracy (19%). Do drugiej można z kolei zakwalifikować m.in. rozszerzony pakiet opieki medycznej (26%), służbowy samochód (23%) lub dopłatę do rachunków z tytułu pracy zdalnej (12%).
- Najwięcej organizacji pracuje w modelu hybrydowym (42%). W tej grupie najpopularniejszym wariantem jest ten zakładający 2-3 dni pracy w biurze w tygodniu. Jednocześnie niemal co piąta firma oferuje swoim pracownikom pełną elastyczność w wyborze miejsca, z którego będą wykonywać swoje obowiązki. Model stacjonarny obowiązuje w co trzeciej firmie, natomiast w pełni zdalny sposób pracy – w 6% organizacji.
- Usatysfakcjonowanych ze stanu work-life balance w swoim życiu jest 56% specjalistów i menedżerów.
- Zarówno **branża ubezpieczeniowa**, jak i **bankowa** niezmiennie doświadczają zapotrzebowania na kompetencje matematyczne, połączone z umiejętnością interpretacji danych. Na wiele ciekawych ofert pracy mogą liczyć aktuariusze oraz analitycy, w szczególności kandydaci znający języki programowania R, Python lub SQL. Trudności rekrutacyjne wynikają m.in. z faktu, że w ostatnim czasie część analityków posiadających takie kompetencje przeszła do innych branż, np. e-commerce.
- W minionym roku, ze względu na wzrost cen i silną presję płacową, większość banków i firm ubezpieczeniowych przeprowadziła podwyżki, najczęściej rzędu 5-15%. Część osób motywuje udział w rekrutacjach chęcią podniesienia swojej pensji. Z tego względu kandydaci niejednokrotnie komunikują oczekiwania finansowe znacząco wyższe od obecnego wynagrodzenia, przekraczając realia rynkowe i możliwości potencjalnych nowych pracodawców. Firmy co prawda starają się dopasować swoje siatki płac do zmian na rynku, natomiast bardzo ostrożnie podchodzą do decyzji o kolejnych podwyżkach.
- **Rynek instytucji finansowych** doświadcza permanentnej transformacji technologicznej. Powodem jest zarówno dążenie firm do podnoszenia satysfakcji klientów – którzy za pośrednictwem kanałów online kupują coraz więcej usług oraz

podejmują bardziej zaawansowane działania – jak i zwiększenie operacyjnej wydajności instytucji finansowej. Jednocześnie wyzwaniem staje się odpowiednie zabezpieczenie danych na potrzeby personalizacji usług i produktów. W procesach rekrutacyjnych coraz więcej uwagi zwraca się na kompetencje analityczne kandydatów oraz ich umiejętność wykorzystywania i usprawniania narzędzi, którymi posługuje się firma. Znaczna liczba osób z dużym doświadczeniem w branży finansowej dokształca się w kierunku analizy danych, analizy biznesowej czy nawet systemowej. Są to umiejętności, które pozwalają trafnie oceniać bieżącą potrzebę klienta i tym samym tworzyć skrojone na miarę produkty czy usługi.

- W 2022 r. sektor instytucji finansowych podążał za trendami płacowymi obserwowanymi na całym rynku pracy, przeprowadzając podwyżki wynagrodzeń. Najczęściej wynosiły one 10-15%. W 2023 r. należy oczekiwać kolejnych wzrostów, natomiast nie będą one równie dynamiczne, co w ostatnim czasie. Silną pozycją negocjacyjną cieszą się m.in. doświadczeni analitycy oraz kontrolerzy kredytowi.
- Strategiczna pozycja działów finansowo-księgowych nadal rośnie. W 2023 r. eksperci w obszarze finansów i księgowości nadal mogą liczyć na ciekawe propozycje zawodowe, oferujące nie tylko atrakcyjne wynagrodzenie, ale również udział w interesujących projektach.
- W 2022 r. rynek pracy **w obszarze prawnopodatkowym** ulegał trendom obserwowanym również w innych sektorach. W konsekwencji, aby pozyskać i zatrzymać w organizacji najlepszych specjalistów z zakresu prawa i podatków, pracodawcy byli zmuszeni do podnoszenia wynagrodzeń. Wiele wskazuje na to, że w 2023 r. również tak będzie, choć dynamika wzrostu płac i rekrutacji osłabnie w związku z globalnym spowolnieniem gospodarczym.
- Ogromnym zainteresowaniem pracodawców cieszą się prawnicy specjalizujący się w ochronie danych osobowych. Stąd kandydaci posiadający bogate doświadczenie w tym obszarze mogą liczyć na wiele ciekawych ofert. Atrakcyjną pozycję na rynku pracy zajmują również specjaliści oraz inspektorzy RODO.
- Niezmiernie ogromnym zainteresowaniem pracodawców cieszą się specjaliści w dziedzinie prawa podatkowego. Dotyczy to zarówno osób wywodzących się z finansów, jak i absolwentów studiów prawniczych. Firmy poszukują osób z szerokim spektrum wiedzy i pracowników wyspecjalizowanych w wąskich obszarach, np. cenach transferowych czy podatkach VAT i CIT.
- W obszarze prawnopodatkowym obserwujemy wzrost wynagrodzeń w okolicach 10% i jest to dynamika, której należy oczekiwać również w 2023 r. Podwyżki rzędu 10-15% dotyczą m.in. ekspertów w dziedzinie prawa podatkowego. Prawnicy częściej mogą liczyć na wzrost rzędu 5-10%, natomiast w przypadku prawników zatrudnionych w kancelariach wiele zależy od obszaru specjalizacji. Pomimo podwyżek przyznawanych na przestrzeni minionego roku w obliczu wysokiej inflacji pracownicy oczekują dalszego wzrostu płac.

- Sytuacja na rynku pracy w **branży farmacji**, badań klinicznych i sprzętu medycznego pozostaje niejednoznaczna. Z jednej strony firmy inwestują w rozwój swoich działów marketingu, poszukując ekspertów specjalizujących się w konkretnych kategoriach produktów lub obszarach terapeutycznych. Z drugiej, pomimo ponownego otwarcia placówek medycznych dla terenowych sił sprzedaży, nadal obserwowany jest trend zmniejszania zespołów field force. W obszarze sprzętu medycznego nowe perspektywy zawodowe tworzy postęp technologiczny i związany z nim rozwój sztucznej inteligencji.
- Zmiana kanałów komunikacji firm farmaceutycznych z pacjentami i pracownikami medycznymi nadal skutkuje dużym zapotrzebowaniem pracodawców na role marketingowe. Na wiele ciekawych ofert pracy mogą liczyć m.in. product oraz brand managerowie, posiadający doświadczenie w pracy z określoną grupą produktów. Podobnym zainteresowaniem firm cieszą się eksperci w dziedzinie e-commerce i digital, a w ostatnim czasie również osoby specjalizujące się w influencer marketingu.
- Ubiegłoroczne zmiany prawa podatkowego oraz wysoka inflacja znacznie zwiększyły oczekiwania finansowe kandydatów, którzy nierzadko na rozmowach rekrutacyjnych podawali kwoty nawet o 20% wyższe względem dotychczasowego. Na podwyżki rzędu nawet 30% mogli liczyć doświadczeni inżynierowie serwisu sprzętu medycznego oraz przedstawiciele handlowi specjalizujący się w tej dziedzinie. Wzrosty w wysokości 10-15% dotyczyły z kolei specjalistów ds. marketingu w branży farmaceutycznej oraz ekspertów w dziedzinie regulatory affairs.
- Na ciekawe oferty pracy w **branży budowlanej** mogą liczyć asset managerowie oraz investment managerowie. Profesje związane z zarządzaniem portfolio posiadanych nieruchomości oraz odpowiedzialnością za korzystną sprzedaż lub zakup nowych są szczególnie ważne na dzisiejszym rynku.
- Po fali podwyżek, wynikających z wysokiej inflacji i zmian przepisów podatkowych w I połowie 2022 r., wzrost wynagrodzeń w branży budownictwa i nieruchomości nieco wyhamował. Przyznawane podwyżki najczęściej oscylowały w przedziale 5-15%. Pogarszająca się sytuacja na rynku budownictwa nie predysponuje do znacznych wzrostów wynagrodzeń w 2023 r., a oczekiwania pracowników zdają się coraz bardziej korespondować z możliwościami płacowymi pracodawców.
- W 2022 r. polski **sektor energetyczny** kontynuował dynamiczną transformację, skupiając się na rozwoju energetyki odnawialnej. Na wiele ciekawych ofert pracy mogą więc liczyć kandydaci specjalizujący się w rozwoju i budowie projektów z zakresu odnawialnych źródeł energii. Jest to podyktowane dynamicznym rozwojem energetyki odnawialnej i wysokim zapotrzebowaniem na umiejętności w tym obszarze. Deficyt kompetencji na polskim rynku przekłada się również na liczne, atrakcyjne możliwości rozwoju dla ekspertów w dziedzinie projektowania i nadzoru budowlanego dla układów elektrycznych, aparatury kontrolno-pomiarowej i automatyki.

- Sektor energetyczny doświadcza podwyżek płac, wynikających głównie z wysokiej inflacji oraz dużej rotacji pracowników. W zależności od profilu spółki w 2022 r. ogólny wzrost wynagrodzeń wynosił 10-15%.
- Polski **sektor przemysłowy** doświadcza automatyzacji i zwiększenia udziału nowych technologii w procesach produkcyjnych, co stanowi kontynuację trendu zapoczątkowanego przed pandemią. W rezultacie na rynku obserwowany jest wysoki popyt przede wszystkim na automatyków utrzymania ruchu. Pracodawcy poszukują zarówno sprawnych menedżerów z rozwiniętymi kompetencjami liderскими, jak i specjalistów w dziedzinie robotyzacji oraz przemysłu 4.0. Sama idea 4.0 niejako wymusza na pracodawcach poszukiwanie kandydatów o interdyscyplinarnych profilach, tj. posiadających wiedzę w dziedzinie automatyki, mechatroniki i robotyki.
- Wśród poszukiwanych inżynierów wymienić można niemalże każdy obszar specjalizacyjny. Na najwięcej ciekawych ofert pracy mogą liczyć inżynierowie elektrycy, inżynierowie jakości, produktu i projektu. Wysokie zapotrzebowanie idzie w parze z silną pozycją negocjacyjną kandydatów, którzy zmieniając pracodawcę, w niektórych przypadkach mogą uzyskać wynagrodzenie wyższe nawet o 30%.
- Silna presja płacowa występuje na każdym szczeblu stanowisk w branży przemysłowej, natomiast największy wzrost oczekiwań płacowych dotyczy pracowników średniego i niskiego szczebla technicznego. W minionym roku zwiększony popyt na fachowców sprawił, że wykwalifikowani pracownicy produkcyjni otrzymywali podwyżki w przedziale 10-20%. Stawki oferowane specjalistom i menedżerom wzrosły średnio o 10-15%. Mimo że tempo wzrostu płac okazało się znacznie wyższe od prognoz, to nadal nie nadąża za wskaźnikiem inflacji. W nadchodzących miesiącach odczuwalna przez pracodawców presja płacowa nie zmaleje w znacznym stopniu.
- **Sektor e-commerce** nadal jest jednym z dynamicznie rozwijających się obszarów rynku, co wynika z rosnącej rzeszy klientów robiących zakupy w formie online i trendu dywersyfikacji kanałów sprzedaży. W związku z koniecznością głębokiego zrozumienia potrzeb klientów oraz ich procesów decyzyjnych w wielu organizacjach stanowiska marketingowe odgrywają kluczową rolę. Ciekawych ofert pracy mogą spodziewać się eksperci ds. e-commerce, social mediów, customer experience (CX) oraz SEO i SEM. Dużym zainteresowaniem będą się również cieszyć kandydaci z doskonałą znajomością procesów generowania i automatyzacji leadów oraz analitycy ruchu na stronie, którzy potrafią przełożyć dane na konkretne działania zwiększające poziom sprzedaży.
- W minionym roku specjaliści w obszarze e-commerce oraz digital marketingu najczęściej mogli liczyć na podwyżki rzędu 10-20%. Biorąc pod uwagę dynamikę rynku, rosnącą inflację oraz niesłabnący popyt na kompetencje w tym zakresie, w 2023 r. należy oczekiwać dalszego wzrostu wynagrodzeń. W nadchodzących miesiącach największych podwyżek mogą spodziewać się eksperci wyższego szczebla ds. e-commerce i digital marketingu, traffic managerowie, specjaliści i menedżerowie ds. mediów społecznościowych, a także specjaliści SEO, SEM, UX i UI.

- Z uwagi na problemy z dostępnością surowców i komponentów do produkcji, a także wyzwania rynkowe wynikające m.in. z wysokiej inflacji odporność łańcucha dostaw i analiza ryzyka stały się istotnym tematem poruszonym w wielu organizacjach. **Funkcjonowanie działów zakupów** podlega strukturalnej zmianie. Dostosowują się one do zwinnych sposobów działania organizacji, czyli do szybszej rotacji celów, elastyczności rozwiązań i potrzeb związanych m.in. z innowacjami. Ma to znaczący wpływ na wymagania względem pracowników tych działów, od których obecnie oczekuje się szerokiego spektrum kompetencji miękkich.
- Obecnie cały proces łańcucha dostaw wymaga dodatkowych analiz. Z uwagi na stale zmieniające się realia rynkowe oraz problemy z dostępnością surowców działy planowania mierzą się z odchyleniami w prognozach popytu. W konsekwencji na ciekawe oferty pracy mogą liczyć doświadczeni specjaliści, odpowiedzialni za planowanie popytu i zapasu. W przypadku ról o międzynarodowym czy globalnym zakresie odpowiedzialności kandydaci mogą liczyć na wynagrodzenia rzędu kilkunastu tysięcy złotych brutto.
- Wzrost kosztów życia, a także świadomość pracowników w kwestii sprzyjającej im sytuacji na rynku pracy sprawiły, że w minionym roku wielu specjalistów, ekspertów, menedżerów i dyrektorów z obszaru logistyki i zakupów miało szansę zwiększyć poziom wynagrodzenia i otrzymać atrakcyjny pakiet świadczeń pozapłacowych. Podwyżki w branży średnio wynosiły 10-15%, chociaż w niektórych przypadkach oscylowały wokół 20-25%. Należy oczekiwać, że nadchodzące miesiące również będą czasem podwyżek, jednak nie tak częstych i wysokich, co w roku 2022.
- W roku 2023 potrzeby rekrutacyjne firm **w obszarze administracji** w dużej mierze będą uzależnione od modelu pracy, w jakim funkcjonują. Pomimo ogromnej popularności pracy zdalnej coraz więcej podmiotów rozważa lub planuje powrót pracowników do biura – najczęściej w ujęciu hybrydowym. Jak pokazują obserwacje rynku, taka decyzja niejednokrotnie skutkuje rekrutacjami do działów administracji.
- W obszarze administracyjnym utrzymuje się bardzo wysokie zapotrzebowanie na pracowników z dobrą znajomością języków obcych. Wynagrodzenia oferowane pracownikom pełniącym funkcje administracyjne na przestrzeni roku nie uległy znacznym zmianom, co nie jest jednak tożsame z całkowitym brakiem podwyżek. Wzrosty płac w dużej mierze zależą od sektora działalności firmy, nowych inwestycji realizowanych na danym rynku, a także kompetencji pracownika. Podwyżki rzędu 10-15% dotyczą stanowisk niższego szczebla (m.in. recepcjonistów i asystentów biura) oraz koordynatorów biura.
- Pracodawcy coraz większą wagę przywiązują do doceniania i dbania o satysfakcję swoich pracowników. Dla **działów HR** jest to jednoznaczne z podejmowaniem inicjatyw mających na celu zwiększanie zaangażowania pracowników, m.in. poprzez zadbanie o ich rozwój. W większych firmach coraz częściej powstają zespoły Learning & Development, których rolą jest zaprojektowanie i wdrożenie cykliów szkoleniowo-

rozwojowych dla poszczególnych grup pracowniczych. Ogromnym zainteresowaniem pracodawców cieszą się eksperci z obszaru kadrowo-płacowego. Jest to pochodną wprowadzonych i planowanych zmian prawa pracy, wymagających od organizacji sprawnego wdrożenia określonych rozwiązań.

- Ciekawym i stosunkowo nowym trendem jest tworzenie w działach HR stanowisk związanych z tematyką well-beingu. Pracownikom w rosnącym stopniu doskwiera niepewność związana z sytuacją gospodarczą oraz geopolityczną, a w przypadku pracy zdalnej – niejednokrotnie również poczucie osamotnienia. Firmy, którym szczególnie zależy na holistycznym wspieraniu dobrostanu pracowników, wykazują zwiększone zainteresowanie inwestycjami w tym obszarze.
- Chociaż w minionym roku specjaliści w obszarze zasobów ludzkich często otrzymywali podwyżki, to w kontekście wysokiej inflacji nie były one tak wysokie, jak oczekiwali pracownicy. Obecnie największe zmiany wynagrodzeń dotyczą stanowisk eksperckich, wymagających określonego zestawu kompetencji. Najlepsi kandydaci mogą liczyć na podwyżki rzędu 5-15%. W kolejnych miesiącach rynek pracy będzie wciąż oferował intratne oferty pracy dla ekspertów w dziedzinie kadr i płac oraz rozwoju talentów w organizacjach.
- W związku z rozwojem wielu **obszarów IT** firmy nadal wykazują duże zapotrzebowanie na doświadczonych, wysoko wykwalifikowanych ekspertów. Na atrakcyjne oferty mogą liczyć m.in. inżynierowie artificial intelligence i machine learning, specjaliści oraz developerzy big data, a także testerzy automatyczni. Ogromnym zainteresowaniem firm niezmiennie cieszą się twórcy oprogramowania, systemów oraz rozwiązań mobilnych. Pracodawcy najczęściej poszukują specjalistów programujących w językach Java, C#, .NET, C++, Python czy PHP. Oczekiwania rekrutujących firm bardzo często uwzględniają znajomość konkretnych frameworków (np. React.js lub Angular) bądź doświadczenie pracy z rozwiązaniami chmurowymi (MS Azure, AWS czy GCP). Pojawia się również coraz więcej ofert dla developerów Salesforce.
- Rok 2022 upłynął pod znakiem podwyżek. W pierwszym półroczu wielu pracodawców z sektora IT podnosiło wynagrodzenia o średnio 8-15%. Na najwyższe podwyżki mogli liczyć specjaliści pracujący z rozwiązaniami chmurowymi oraz w środowisku DevOps, eksperci w dziedzinie bezpieczeństwa IT, sztucznej inteligencji, machine learning oraz – jak co roku – programiści fullstack. Warto jednak podkreślić, że w przypadku zmiany pracodawcy najlepsi eksperci są w stanie wynegocjować wynagrodzenie wyższe o nawet 30-40% względem dotychczasowego. W związku z tym firmy niejednokrotnie starały się zatrzymać kluczowych pracowników w organizacji, na przestrzeni roku przyznając im jedną znaczną lub kilka mniejszych podwyżek.

Raport Trendów 2023. Wynagrodzenia i rynek pracy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia 14 globalnych trendów, które będą kształtowały rynek pracy w 2023 r. Publikacja prezentuje dane z badania na kandydatach do pracy w Polsce, ich motywacje do zmiany organizacji, stosunek do kontroferty i relokacji, pożądane benefity, a także powody demotywacji. Ponadto zaprezentowano najnowsze dane o wynagrodzeniach dla ponad 200 stanowisk, podzielonych na 10 specjalizacji, pozyskane na podstawie badania przeprowadzonego za pomocą ankiet online w grudniu 2022 r. na grupie 645 osób o profilu white collar. Respondentami było 344 specjalistów, 197 osób na stanowiskach dyrektora lub menedżera oraz 104 asystentów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: globalny, w tym Polska
 Zasięg geograficzny badania: globalny, w tym Polska
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Zdaniem ekspertów Manpower, do kluczowych trendów, które będą kształtowały rynek pracy w 2023 r., należą:
 - **Zmiana pokoleniowa w oczekiwaniach dotyczących zatrudnienia**
 Do 2025 r. pokolenie Z¹⁰ będzie stanowiło 27% pracowników na świecie. Osoby te oczekują od swoich pracodawców podejmowania działań we wszystkich kwestiach globalnych – począwszy od różnorodności, równości, integracji i przynależności, po zmiany klimatyczne. W opinii 52% przedstawicieli tego pokolenia firmy nie robią wystarczająco dużo w kwestii ochrony środowiska. Dlatego organizacje muszą jasno określać i komunikować swoje cele w tym zakresie, jeśli chcą przyciągać, rozwijać, a także zatrzymywać talenty z pokolenia Z.
 - **Priorytety pracowników: co jest teraz dla nich ważne?**
 Pracownicy będą poszukiwać nowych możliwości oraz umiejętności w „zielonym przemyśle”. Definicja zielonego miejsca pracy zostanie rozszerzona – z miejsca pracy w zielonych sektorach – o funkcje przyczyniające się do ograniczenia zużycia energii i surowców, redukcji emisji gazów cieplarnianych, minimalizacji odpadów i zanieczyszczeń, ochrony i odtwarzania ekosystemów oraz umożliwienia przedsiębiorstwom i społecznościom przystosowania się do zmian klimatu. Dlatego

¹⁰ Pokolenie Z to osoby urodzone w latach 1995-2012.

firmy powinny wzmocniać w swoich strukturach różnorodność, poczucie równości, integracji oraz przynależności. To nie tylko korzystnie wpłynie na pozycjonowanie firm na rynku, ale przede wszystkim zapewni zatrudnionym już osobom większą kontrolę nad ich rozwojem i dobrobytem oraz da im pewność, że posiadają odpowiednie umiejętności – potrzebne zarówno teraz, jak i w przyszłości.

○ **Do jakiego stopnia należy brać pod uwagę dyplom ukończenia studiów?**

Wykształcenie od dawna jest kryterium selekcji kandydatów, a rozwój technologii wspierających wybór CV tylko wzmocnił tę tendencję. Podejście takie ma jednak poważną wadę: wielu kandydatów, którzy nie ukończyli wyższych uczelni, nie ma dostępu do lepszych miejsc pracy, mimo że posiadają wysokie kwalifikacje w postaci umiejętności oraz doświadczenia.

Obecna sytuacja na rynku pracy często zmusza pracodawców do zmiany oczekiwań wobec kandydatów związanych z wykształceniem. Google, DELTA AIR LINES oraz IBM to tylko niektóre z firm, które zaczęły oceniać potencjalnych pracowników na podstawie danych i obserwacji, a nie tylko osiągnięć naukowych.

○ **Nowy plan emerytalny**

Do 2030 r. globalnie będzie brakować 85 mln pracowników. W obliczu rosnącego niedoboru talentów pracodawcy powinni szukać kandydatów do pracy wszędzie tam, gdzie jest to możliwe. Także wśród emerytów, zwłaszcza że osoby przebywające na emeryturze mają bogate doświadczenie zawodowe, a wiele z nich pragnie pozostać aktywnymi zawodowo.

○ **Spełnienie nie tylko zawodowe**

Zdecydowana większość pracowników (81%) twierdzi, że pandemia wpłynęła na ich sposób myślenia o pracy – pokazała, że kariera to tylko jeden z wymiarów spełnionego życia. Obecnie ludzie w każdym wieku, niezależnie od płci, poszukują pracodawców, którzy uznają i aktywnie wspierają równowagę pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym

○ **Kobiety chcą pracować na korzystnych dla nich warunkach**

Kobiety chcą bardziej elastycznych godzin pracy (jest to dla nich ważniejsze niż możliwość pracy w pełni zdalnej), w tym mniejszej liczby dni spędzonych w biurze. Ponadto kobiety poszukują większych możliwości nauki i rozwoju. Działania pracodawców wzmocniające stosowanie zasad równości wynagrodzeń, a także możliwość przekwalifikowania się pozwolą nie tylko przyciągnąć kobiety na rynek pracy, ale także pomogą złagodzić globalny kryzys związany z niedoborem talentów.

○ **Czy minęły już czasy 5-dniowego tygodnia pracy?**

Badania wskazują, że przejście na 4-dniowy tydzień pracy może zwiększyć produktywność pracowników, zmniejszyć koszty ogólne, poprawić samopoczucie, przyciągnąć i zatrzymać talenty oraz wspierać powstawanie nowych miejsc pracy.

- **Przestańmy dokręcać śrubę**

Blisko 1/3 (29%) pracowników chciałaby, aby ich przełożony lepiej rozumiał wysiłek, jaki wkładają w wykonywanie zadań. Blisko połowa pracowników (48%) twierdzi, że regularnie przepracowuje się każdego tygodnia. Organizacje, które budują swoje modele biznesowe w oparciu o oczekiwania, że pracownicy będą robić wszystko, co w ich mocy, pracując po nocach, w weekendy, a nawet w święta, aby osiągnąć cele lub dotrzymać terminów, będą musiały przemyśleć swoją strategię. Powinny one uwzględniać zarówno coraz większe możliwości wyboru dostępne dla pracowników, jak i różne style życia.

- **Poszukiwanie spełnienia, a nie tylko drogi do awansu**

57% pracowników bierze już udział w szkoleniach poza miejscem pracy, ponieważ programy szkoleniowe oferowane w firmie nie uczą ich odpowiednich umiejętności, nie przyspieszają rozwoju kariery lub po prostu nie pomagają zachować konkurencyjności na rynku pracy.

Motywacjami pracowników są w coraz większym stopniu możliwość rozwijania umiejętności i doświadczenia niż hierarchia czy tytuły zawodowe. Często wiąże się to z rozwojem poziomym, który pozwala na spełnienie w pracy, bycie bardziej innowacyjnym i efektywnym.

- **Rozwijające się branże powinny inwestować we własne talenty**

Szacuje się, że do 2025 r. dostępnych będzie 149 mln nowych miejsc pracy związanych z technologią cyfrową w takich obszarach, jak cyberbezpieczeństwo, analiza danych, uczenie maszynowe i sztuczna inteligencja, uchurowienie, rozwój danych i oprogramowania. W miarę rozpowszechniania się nowych technologii 50% wszystkich pracowników będzie musiało przekwalifikować się do 2025 r. Organizacje, które koncentrują się na wspieraniu swoich pracowników w rozwoju kariery, będą nie tylko przyciągać nową generację talentów, ale także ją zatrzymywać.

- **Ponownie uczłowiczamy. Nie odczłowiczamy**

Maszyny są w stanie zrobić wiele, ale nie okażą szacunku, uznania ani troski. Organizacje powinny więc wykorzystać siłę technologii w celu uczłowiczenia, a nie odczłowiczenia miejsca pracy.

- **Praca hybrydowa**

Praca hybrydowa może obejmować wykonywanie obowiązków służbowych z domu lub każdego innego, odpowiedniego do tego miejsca. Ponieważ rekordowa liczba pracowników podejmuje drugą pracę w celu uzyskania dodatkowych dochodów, oferowanie większego wachlarza możliwości oraz krótszych zmian zapewni pracodawcom przewagę na konkurencyjnym rynku pracy.

○ **Talent nie zna granic**

Wykwalifikowani pracownicy zawsze byli intensywnie poszukiwani, jednak dziś popyt na specjalistów jest większy niż kiedykolwiek: w 2022 r. 75% firm na całym świecie zgłaszało trudności z pozyskaniem osób o pożądanych kwalifikacjach. Odsetek ten jest najwyższy od 16 lat.

○ **Ryzyko i odporność w zmieniającym się świecie**

W najbliższym czasie na funkcjonowanie firm wciąż będą wpływać: niepewność związana z wojną w Ukrainie, zapowiadana recesja, inflacja oraz kwestie zakłócenia łańcuchów dostaw. Firmy rezygnują z pojedynczych dostawców oraz pionowych łańcuchów dostaw – przestawiają się na cyrkularne, sieciowe, zlokalizowane regionalnie łańcuchy, które pozostają stabilne oraz zrównoważone. Organizacje, które będą proaktywnie działać w zapewnianiu stabilności łańcucha dostaw, a także konsolidacji dostawców, zmniejszą związane z tym niepewności. A co za tym idzie – będą lepiej zarządzać ryzykiem oraz odpowiednio przygotowują się do odniesienia sukcesu w przyszłości.

- Głównym motywatorem do zmiany pracy dla polskich pracowników jest możliwość uzyskania atrakcyjniejszego wynagrodzenia (41% wskazań). Dla co piątego pracownika powodem odejścia jest brak dopasowania obowiązków do oczekiwań oraz zainteresowań pracownika, a dla co ósmego – zła atmosfera w zespole.
- Wśród czynników najbardziej demotywujących pracowników w obecnym miejscu pracy znalazły się: zbyt niskie zarobki (44%), niewłaściwy i nieumiejętny styl zarządzania przez przełożonego (35%), niewykorzystanie umiejętności i talentów pracowników zespołu (30%).
- Prywatna opieka medyczna (59%) oraz oferty szkoleniowej i rozwojowej (50%) to benefity, które respondenci uznali za najważniejsze. Pozostałe plasują się już dużo niżej na liście priorytetów: karta uprawniająca do korzystania z obiektów sportowych (28%), ubezpieczenie na życie (27%) oraz dofinansowanie do nauki języków obcych i auto służbowe (26%). Listę zamykają wsparcie psychologiczne (3%), spotkania integracyjne (5%) oraz atrakcyjne biuro (6%).
- Wybierając między dwiema ofertami, gdzie propozycje finansowe będą na podobnym poziomie, czynnikiem decydującym dla 40% respondentów będzie możliwość rozwoju zawodowego, dla 31% – lokalizacja miejsca pracy, a dla 26% – możliwość pracy zdalnej/hybrydowej.
- Blisko połowa pracowników (47%) jest otwarta na relokację przy okazji zmiany pracodawcy. Głównymi motywacjami są wyższe wynagrodzenie podstawowe (67%) oraz pokrycie miesięcznych kosztów wynajmu mieszkania, np. przez pierwsze 3 lub nawet 6 miesięcy po przeprowadzce (60%). Do zmiany miejsca pracy zachęci także wsparcie w znalezieniu mieszkania w nowej lokalizacji (33%).

- Najbardziej otwarci na relokację są asystenci (59%), najmniej – specjaliści (42%). W grupie menedżerów i dyrektorów gotowość do przeprowadzki deklaruje 51% badanych.
- W związku z dynamicznym rozwojem branży digital i e-commerce na rynku pojawi się coraz więcej specjalistów w obszarze UX/UI, SEM, SEO, Customer Relationship Management i Customer Experience, a także pracujących na stanowiskach web analyst, traffic manager, performance manager, digital manager czy e-commerce manager. Pomimo to pozyskanie pracownika z seniorskim doświadczeniem na tych stanowiskach nadal będzie stanowiło wyzwanie. W 2023 r. można spodziewać się dalszych wzrostów wynagrodzeń, które jednak nie zawsze zrekompensują poziom inflacji.
- W 2023 r. w sprzedaży i marketingu szacuje się utrzymywanie dużego zapotrzebowania na specjalistów o profilu sprzedażowym oraz marketingowym. Trend ten dotyczy sektora FMCG, handlu detalicznego (szczególnie w obszarze przemysłu), elektroniki, budownictwa oraz sektora B2B. Pracodawcy często poszukują doświadczonych w danym sektorze kandydatów, którzy doskonale znają branżę i specyfikę danego rynku, a do tego mają rozwinięte kompetencje miękkie na wysokim poziomie. Poszukiwani są także specjaliści w dziedzinie digital czy mediów społecznościowych, także kandydaci na stanowiska key account managera, export managera, store managera, sales assistant czy przedstawiciele handlowi.
- W sektorze przemysłowym, pomimo ciągłych wyzwań związanych z zachwianiem łańcuchów dostaw czy wzrostem kosztów, wciąż prognozuje się duże zapotrzebowanie na inżynierów sprzedaży czy doradców techniczno-handlowych. Poszukiwani są kandydaci z doświadczeniem w sprzedaży i wiedzą techniczną, którzy ukończyli studia wyższe kierunkowe, jak inżynieria mechaniczna, automatyka, robotyka, i którzy znają język angielski.
- Sytuacja w branży technicznej i inżynierskiej zmieniła się w ostatnim kwartale 2020 r., w którym liczba ogłoszeń o pracę spadła o ok. 20-30%. Mimo to nic nie wskazuje na to, aby 2023 r. przyniósł w tym aspekcie zmiany, jednak z całą pewnością firmy nadal będą wykazywały znaczne zapotrzebowanie na wysoko wyspecjalizowanych pracowników technicznych. Szacuje się, że wynagrodzenia w branży techniczno-inżynierskiej w 2023 r. wzrosną w bieżącym roku o 8% i będzie to najwyższy wzrost od lat.
- W 2023 r. przewiduje się wzrost liczby ofert pracy w obszarze supply chain, mimo wzrostu znaczenia cyfryzacji i automatyzacji procesów logistycznych. Notuje się stabilny deficyt kandydatów w obszarach obsługi magazynu. Najbardziej poszukiwani są specjaliści ds. logistyki oraz operatorzy wózków widłowych. Znaczny niedobór dotyczy też kierowców. Do poszukiwanych stanowisk można zaliczyć również menedżerów i pracowników odpowiedzialnych za sprzedaż, szczególnie z doświadczeniem w uruchamianiu i wdrażaniu projektów TSL. Nadal poszukiwane są osoby głównie z obszarów operacyjnych, które mają doświadczenie w kompleksowym

zarządzaniu procesem z dziedziny transportu i logistyki. Największe niedobory dotyczą branży transportu morskiego, lotniczego, kolejowego lub hybrydy powyższych rozwiązań. Pracodawcy coraz częściej poszukują doświadczenia i osobowości, które pasują do kultury organizacyjnej firmy. W 2023 r. prognozowany wzrost wynagrodzeń szacowano na poziomie 5-10%.

- W 2023 r. w finansach, księgowości i podatkach na najwięcej ofert pracy będą mogli liczyć kontrolerzy finansowi, analitycy finansowi, a także główni i samodzielni księgowi. Wzrost wynagrodzeń na eksperckich i specjalistycznych stanowiskach szacuje się na poziomie 20%.
- W sektorze SSC oraz BPO w 2023 r. największe potrzeby personalne będą się utrzymywać w szeroko rozumianej obsłudze klienta, księgowości, HR oraz payroll (kompleksowa obsługa kadrowo-płacowa). W tym sektorze pracodawcy w dużym stopniu są otwarci na zatrudnienie osób młodych, dopiero rozpoczynających swoją karierę zawodową, zapewniając im szkolenia i wyposażając w potrzebne kompetencje. Bardzo częstym zjawiskiem jest rozwijanie pracownika w ramach wewnętrznych struktur i awanse pionowe lub poziome, co powoduje, że ofert dla osób bardziej doświadczonych pojawia się stosunkowo mniej.
- Wśród specjalistów z HR w 2023 r. będą poszukiwani liderzy oraz managerzy HR, ponieważ to na nich spoczywa odpowiedzialność za projektowanie programów rozwojowych, kształtowanie systemu motywacyjnego i zarządzanie procesami. Rynek pracy zaczyna budować również pokolenie Z, a ich potrzeby znacznie różnią się od potrzeb poprzednich pokoleń. W 2022 r. wzrost wynagrodzeń doszedł do poziomu 10% i dotyczył przede wszystkim HR business partnerów, talent acquisition specjalistów, specjalistów ds. kadr i płac a także stanowisk HR generalist. W 2023 r. prognozuje się minimalny wzrost lub wcale.
- W sektorze nieruchomości można oczekiwać wzrostu zapotrzebowania na doświadczonych project managerów i wszystkie stanowiska powiązane z utrzymaniem nieruchomości logistycznych na wysokim poziomie. Szacuje się, że w stosunku do poprzedniego roku oczekiwania płacowe kandydatów wzrosną przynajmniej na poziomie 10%.
- W branży construction obserwuje się wzrost zainteresowania inwestycjami w nowe, energooszczędne technologie, OZE i WtE (Waste to Energy), co przełoży się na zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowaną kadrę do prowadzenia tych projektów. Wyzwaniem dla pracodawców pozostaje silna presja płacowa, niedobór talentów w wąskich specjalizacjach, rotacja, a także rosnące oczekiwania kandydatów w zakresie pozapłacowym i niechęć do relokacji. W dalszym ciągu wysokim zainteresowaniem pracodawców cieszą się specjaliści z uprawnieniami, a także doświadczeniem w kierowaniu robotami branżowymi. W stosunku do 2022 r., w zależności od rodzaju motywacji, kandydaci oczekują co najmniej 15-30% brutto więcej od dotychczasowych wynagrodzeń.

- Sektor Life science/Farmacja rozwija się dynamicznie. Koncerny farmaceutyczne podążają za trendem, jakim jest wydzielanie struktur consumer health z organizacji i budowanie nowych osobowości prawnych dla tych kategorii. Sieci aptek, które dysponują większą liczbą lokalizacji, coraz częściej wprowadzają rozwiązania polegające na tworzeniu stanowisk tzw. mobilnych farmaceutów. Osoba, która obejmuje taką funkcję nie ma przypisanego jednego miejsca pracy — apteki, ale wykonuje swoje obowiązki tam, gdzie jest to akurat najbardziej potrzebne z uwagi na nieobecność stałych pracowników (np. z powodu urlopu czy zwolnienia lekarskiego). Praca odbywa się w ustalonym z góry regionie i wymaga większej mobilności. Dlatego tacy pracownicy mogą liczyć na samochód służbowy oraz pensję wyższą o ok. 15-20% niż farmaceuci przypisani do jednej lokalizacji.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Retaining Talent at All Ages

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju przedstawia najnowsze trendy dotyczące rotacji pracowników i stażu ich pracy. W raporcie określono kluczowe polityki pracodawców i polityki publiczne, które mogą wspierać zwiększanie utrzymania zatrudnienia poprzez lepszą jakość pracy, zdrowie w miejscu pracy oraz szkolenia i umiejętności.

Informacje ogólne

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

Źródło

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Przewiduje się, że udział osób w wieku produkcyjnym (20-64 lata) w populacji spadnie w krajach OECD z 58% w 2021 r. do 53% w 2060 r.
- Długość stażu pracy w jednej firmie spada w całej OECD. Średni czas zatrudnienia danego pracownika zmalał o ok. 8% (9 miesięcy) w latach 2012-2019, co było zauważalne we wszystkich grupach wiekowych. Nadmierna rotacja miejsc pracy podnosi koszty rekrutacji oraz utrudnia rozwój i wzrost wydajności w obliczu niedoborów siły roboczej.

- Z badania 2022 Global Employee Survey wynika, że trzema głównymi powodami, dla których ludzie podjęli nową pracę w ciągu ostatnich 5 lat, były: niska płaca (29%), poczucie niedowartościowania (27%) oraz brak awansu (23%).
- Pracownicy rzadziej odchodzą z firm oferujących wyższe wynagrodzenia. Średni wskaźnik odejść jest o 50% wyższy w 20% firm płacących najniższe wynagrodzenia w porównaniu z 20% firm płacących najwyższe wynagrodzenia. Pracownicy starsi, w wieku 50-59 lat, znacznie rzadziej zmieniają pracę na taką, która zapewnia lepsze wynagrodzenie, w porównaniu z młodszymi pracownikami.
- Zgodnie z wynikami badania Global Employee Survey pracownicy chcą kontynuować naukę, a wśród zatrudnionych w wieku 45 lat i starszych, którzy w ciągu ostatnich 5 lat nie uczestniczyli w żadnym szkoleniu zawodowym, 41% chciałoby to uczynić w najbliższym czasie.
- Utrzymują się dysproporcje w dostępności i uczestnictwie w szkoleniach ze względu na wiek. Dane PIAAC (Międzynarodowe Badanie Umiejętności Dorosłych) pokazują, że w 2019 r. w krajach OECD tylko 24% dorosłych w wieku 55-65 lat uczestniczyło w szkoleniach związanych z pracą, w porównaniu z 41% dorosłych w wieku 45-54 lata. Oznacza to, że starsi pracownicy są pozbawieni możliwości zdobycia odpowiednich umiejętności, które pozwoliłyby im prosperować na rynku pracy przez dłuższy czas.

Employment Outlook Survey Q1 2023

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez ManpowerGroup przedstawia intencje pracodawców dotyczące zwiększenia lub zmniejszenia liczby pracowników w I kw. 2023 r. Pokazano także różnice pomiędzy krajami i sektorami. Raport przygotowano na podstawie 39.000 wywiadów z pracodawcami z 41 krajów.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Wyniki Barometru ManpowerGroup pokazują, że globalne prognozy zatrudnienia w I kw. 2023 r. pozostają na wysokim poziomie. 41% pracodawców planuje zatrudnić nowych pracowników, 18% – zmniejszyć zatrudnienie, 38% chce utrzymać poziom zatrudnienia na stałym poziomie, a 3% nie określiło planowanych zmian.

- Prognoza zatrudnienia netto¹¹ wynosiła w I kw. 2023 r. +23%, co oznacza spadek o 6,0 p.p. w porównaniu z IV kw. 2022 r. i o 14,0 p.p. w porównaniu z tym samym okresem rok wcześniej.
- Wśród 41 badanych krajów tylko pracodawcy w Polsce (-3%) i na Węgrzech (-8%) deklarują redukcję zatrudnienia w I kw. 2023 r.
- Prognoza netto zatrudnienia dla regionu EMEA (Europa, Bliski Wschód i Afryka) wynosi +18% w I kw. 2023 r., co oznacza spadek o 3,0 p.p. kw/kw i o 14 p.p. r/r.
- Firmy zatrudniające poniżej 10 pracowników deklarują znacznie niższe plany zatrudnienia (+13%) niż przedsiębiorstwa zatrudniające 250 pracowników lub więcej (+29%).
- Na rynku globalnym utrzymuje się największy popyt na pracowników sektora cyfrowego. Organizacje z branży IT zgłaszają zapotrzebowanie na poziomie +35% r/r. Zaraz za nimi plasują się bankowość, finanse, ubezpieczenia i nieruchomości (+28%) oraz energetyka i usługi użyteczności publicznej (+26%).

Randstad workmonitor 2023

flexible, but stable

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Randstad przedstawia opinie pracowników dotyczące zmieniającego się rynku pracy. Tegoroczna edycja skupia się na następujących tematach: postawa, oczekiwania, bezpieczeństwo, emerytura, przynależność. Ankieta została przeprowadzona online wśród osób w wieku 18-67 lat, zatrudnionych przez co najmniej 24 godziny tygodniowo (minimum 90%), prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą lub bezrobotnych, ale rozważających poszukiwanie pracy w przyszłości. Badanie zrealizowano w dniach 18-30 października 2022 r. na 500 osobach w każdym kraju.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Argentyna, Australia, Austria, Belgia, Brazylia, Kanada, Chile, Chiny, Republika Czeska, Dania, Francja, Niemcy, Grecja, Hongkong, Indie, Japonia, Luksemburg, Malezja, Meksyk, Holandia, Nowa Zelandia, Norwegia, Polska, Portugalia, Rumunia, Singapur, Stany Zjednoczone, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Turcja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **Raporcie**.

¹¹ Prognoza netto zatrudnienia to różnica pomiędzy odsetkiem pracodawców przewidujących wzrost zatrudnienia a odsetkiem pracodawców planujących redukcję etatów w najbliższym kwartale.

Kluczowe wnioski z badania

- Większość badanych (72%) uważa pracę za ważny element swojego życia, ale istotne jest również pragnienie zachowania work-life balance. Ponad połowa badanych (61%) nie zaakceptowałaby stanowiska, które mogłoby zakłócić tę równowagę, a deklaracje te były szczególnie silne wśród osób w wieku od 18 do 34 lat i wyraźnie niższe wśród osób w wieku 55 lat i starszych. Dodatkowo znaczna część osób zrezygnowałaby z pracy, gdyby znalazła się w toksycznym środowisku pracy (34%), a jeszcze większa część (48%) odeszłaby, gdyby uniemożliwiła im ona czerpanie radości z życia.
- Pracownicy obawiają się wpływu globalnej recesji na ich sytuację zawodową. Coraz więcej osób martwi się perspektywą utraty pracy (37%), a ponad połowa (52%) – o wpływ niepewnej sytuacji gospodarczej na ich bezpieczeństwo zatrudnienia.
- Pracownicy zmagający się z szybko rosnącymi kosztami życia zwracają się o pomoc do pracodawców. Najbardziej pożądaną formą jest miesięczne dofinansowanie kosztów utrzymania (41%), a w następnej kolejności podwyżka wynagrodzenia poza zwykłym cyklem corocznej waloryzacji (39%). Ponad 1/4 (28%) oczekuje pomocy w pokryciu kosztów energii, dojazdów i innych codziennych wydatków.
- Osoby starsze coraz częściej opóźniają swoje odejście z rynku pracy z powodu pogarszającej się sytuacji gospodarczej i wysokiej inflacji. Przejawia się to znacznym spadkiem liczby pracowników, którzy uważają, że mogą przejść na emeryturę przed 65 r.ż. (z 61% w 2022 r. do 51% w 2023 r.). 26% pracowników w wieku 55 lat i więcej stwierdziło, że wstrzyma się z przejściem na emeryturę.
- Pragnienie poczucia przynależności do miejsca pracy – jako części zespołu lub całej organizacji, dla której pracują – jest dla wielu pracowników motorem decyzji dotyczących kariery. Większość badanych (54%) stwierdziła, że odeszłaby z pracy, gdyby nie czuła się dobrze w swojej firmie. Ponadto wiele osób nalega, aby wartości firmy były zgodne z ich osobistymi – 42% twierdzi, że w innym przypadku nie podjęłoby pracy.

Teksty alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
01/2022	5,9%
02/2022	5,9%
03/2022	5,8%
04/2022	5,6%
05/2022	5,4%
06/2022	5,2%
07/2022	5,2%
08/2022	5,2%
09/2022	5,1%
10/2022	5,1%
11/2022	5,1%
12/2022	5,2%
01/2023	5,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
01/2022	927,1
02/2022	921,8
03/2022	902,1
04/2022	878,0
05/2022	850,2
06/2022	819,7
07/2022	810,2
08/2022	806,9
09/2022	801,7
10/2022	796,0
11/2022	800,2
12/2022	812,3
01/2023	857,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
01/2022	496,0	431,2
02/2022	491,3	430,4
03/2022	486,2	415,9
04/2022	477,8	400,2
05/2022	464,0	386,2
06/2022	448,2	369,9
07/2022	447,2	363,0
08/2022	447,6	359,3
09/2022	439,2	362,5
10/2022	434,2	361,8
11/2022	433,8	366,4
12/2022	436,4	375,9
01/2023	458,3	399,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
01/2022	115 772
02/2022	117 882
03/2022	140 667
04/2022	100 409
05/2022	106 175
06/2022	94 199
07/2022	89 712
08/2022	98 691
09/2022	99 505
10/2022	88 525
11/2022	78 941
12/2022	68 310
01/2023	91 952

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	15 967
śląskie	9 927
dolnośląskie	8 096
łódzkie	7 932
małopolskie	6 624
zachodniopomorskie	6 435
wielkopolskie	6 389
pomorskie	5 985
lubelskie	4 193
kujawsko-pomorskie	4 073
podkarpackie	3 135
warmińsko-mazurskie	2 974
lubuskie	2 915
podlaskie	1 872
opolskie	1 850
świętokrzyskie	1 545

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
01/2022	6459,8
02/2022	6474,9
03/2022	6484,9
04/2022	6496,6
05/2022	6491,6
06/2022	6496,7
07/2022	6508,3
08/2022	6502,6
09/2022	6493,8
10/2022	6500,9
11/2022	6507,5
12/2022	6504,7
01/2023	6530,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
01/2022	6064,24
02/2022	6220,04
03/2022	6665,64
04/2022	6626,95
05/2022	6399,59
06/2022	6554,87
06/2022	6778,63
08/2022	6583,03
09/2022	6687,81
10/2022	6687,92
11/2022	6857,96
12/2022	7329,96
01/2023	6883,96

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie grudzień 2021 r. – grudzień 2022 r.¹²

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹² Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,3%
Niemcy	2,9%
Polska	2,9%
Malta	3,2%
Holandia	3,5%
Bułgaria	4,0%
Słowenia	4,0%
Węgry	4,0%
Irlandia	4,3%
Luksemburg	4,6%
Dania	4,8%
Austria	5,0%
Belgia	5,5%
Rumunia	5,6%
Estonia	5,7%
Litwa	5,8%
Słowacja	5,8%
UE-27	6,1%
Chorwacja	6,4%
UE-19	6,6%
Portugalia	6,7%
Finlandia	6,8%
Francja	7,1%
Łotwa	7,1%
Szwecja	7,3%
Cypr	7,7%
Włochy	7,8%
Grecja	11,6%
Hiszpania	13,1%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,8%
Holandia	7,5%
Malta	9,1%
Austria	9,1%
Słowenia	9,4%
Czechy	9,9%
Litwa	10,9%
Bułgaria	11,2%
Polska	11,3%
Irlandia	11,5%
Węgry	11,8%
Dania	11,9%
UE-19	14,8%
UE-27*	15,0%
Finlandia	15,8%
Estonia	17,3%
Chorwacja	17,3%
Portugalia	18,5%
Francja	18,7%
Luksemburg	18,7%
Łotwa	18,7%
Belgia	18,8%
Słowacja	18,9%
Szwecja	21,9%
Włochy	22,1%
Cypr	22,6%
Grecja	28,9%
Hiszpania	29,6%

* brak danych dla Rumunii

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,5%
Niemcy	2,7%
Polska	2,7%
Malta	3,2%
Bułgaria	3,6%
Holandia	3,9%
Węgry	3,9%
Słowenia	4,1%
Irlandia	4,5%
Austria	4,5%
Dania	4,7%
Luksemburg	4,8%
Estonia	5,0%
Belgia	5,1%
Rumunia	5,2%
Litwa	5,3%
Łotwa	6,1%
UE-27	6,4%
Finlandia	6,4%
Słowacja	6,5%
Francja	6,8%
UE-19	7,0%
Portugalia	7,1%
Chorwacja	7,2%
Szwecja	7,6%
Cypr	7,8%
Włochy	9,1%
Hiszpania	14,8%
Grecja	15,6%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)