

Kontakt dla mediów:

e-mail: media@parp.gov.pl

Informacja prasowa

Warszawa, 19.06.2024 r.

Raport „Rynek pracy, edukacja, kompetencje”. Aktualne trendy i wyniki badań

Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) prezentuje najnowszy raport dotyczący rynku pracy, edukacji i kompetencji na maj 2024. Dokument zawiera szczegółowe analizy sytuacji na polskim i europejskim rynku pracy oraz podkreśla kluczowe trendy, które kształtują przyszłość zatrudnienia. Raport wskazuje na rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych i potrzebę ścisłej współpracy między edukacją a sektorem zawodowym.

Aktualna sytuacja w Polsce

Według danych GUS, w kwietniu 2024 roku stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 5,1%, co stanowi spadek o 0,2 punktu procentowego w porównaniu do marca i do roku poprzedniego. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 797,1 tys., czyli o 3,1% mniej niż miesiąc wcześniej. Ten pozytywny trend sugeruje, że rynek pracy w Polsce, mimo globalnych wyzwań gospodarczych, powoli się poprawia. Ogłoszono również 90 tys. ofert pracy, co stanowi wzrost o 2,3% w stosunku do marca oraz imponujący – 10,8% wzrost w porównaniu do ubiegłego roku, co świadczy o rosnącym zapotrzebowaniu na pracowników w różnych sektorach gospodarki i może być oznaką ożywienia gospodarczego i wzrostu inwestycji w kraju.

Najwyższe bezrobocie odnotowano w województwie podkarpackim (8,5%), warmińsko-mazurskim (8,1%) i świętokrzyskim (7,5%). Najniższą stopę bezrobocia miały województwa: wielkopolskie (3,1%), śląskie (3,7%) i mazowieckie (4,1%). Takie zróżnicowanie regionalne może wynikać z różnic w rozwoju gospodarczym, dostępności inwestycji oraz specyfiki lokalnych rynków pracy.

Według danych Eurostatu¹, w marcu 2024 roku stopa bezrobocia w Unii Europejskiej wynosiła 6,0%, a w strefie euro 6,4%. Polska, z bezrobociem na poziomie 3%, plasuje się w czołówce krajów o najniższej stopie bezrobocia w UE. Taka sytuacja może świadczyć o stosunkowo stabilnej sytuacji gospodarczej kraju oraz efektywnych politykach rynku pracy.

¹ Dane wg badania Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), które realizowane jest przez GUS jako Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). Rozbieżność pomiędzy poziomem bezrobocia LFS/BAEL a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego (prezentowanymi także na stronie GUS) wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu tych danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej.

Jak dostosować się do dynamicznego rynku pracy – obecne trendy

Jednym z kluczowych trendów na rynku pracy w 2024 roku jest rosnące znaczenie kompetencji cyfrowych. Wraz z dynamicznym rozwojem technologii, umiejętności związane z cyfryzacją stają się niezbędne w niemal każdej branży. Pracodawcy coraz częściej poszukują kandydatów posiadających wiedzę z zakresu programowania, analizy danych oraz zarządzania projektami IT. Inwestowanie w rozwój kompetencji cyfrowych jest kluczowe dla utrzymania konkurencyjności zarówno na poziomie indywidualnym, jak i organizacyjnym.

Raport podkreśla także potrzebę zacieśnienia współpracy między systemem edukacji a sektorem zawodowym. Dynamicznie zmieniające się wymagania rynku pracy wymagają od instytucji edukacyjnych dostosowywania swoich programów nauczania do aktualnych potrzeb pracodawców. Wprowadzenie praktyk zawodowych, kursów specjalistycznych oraz programów mentoringowych może znacząco zwiększyć szanse młodych ludzi na znalezienie satysfakcjonującej pracy po ukończeniu edukacji. Taka współpraca jest kluczowa dla przygotowania przyszłych pokoleń do wyzwań, jakie niesie ze sobą zmieniający się rynek pracy.

Źródło: raportu [Od kompetencji przemysłowych do technologicznych. Jak Europa Środkowa może wygrać swoją przyszłość w erze AI.](#)

Raport podkreśla różnice w rozpoczynaniu drogi zawodowej kiedyś i dziś. Zgodnie z badaniem Pracuj.pl, najstarsi respondenci zaczęli swoją karierę w bardziej formalnych środowiskach pracy, 26% z nich pierwszą pracę świadczyli w administracji. Pokolenie Z jako początek życia zawodowego wybiera pracę w gastronomii. Różnice widać również w postawie wobec zatrudnienia. Zetki stawiają na różnorodność i elastyczność, długoletnia lojalność wobec pracodawcy nie jest dla nich istotna. Z tego powodu są skłonni do częstych zmian pracy. 32% najmłodszych badanych twierdzi, że w swojej pierwszej pracy spędzili 1-3 miesiące, 45% najstarszego pokolenia w pierwszej pracy pozostali aż 5 lat.

Z kolei raport „Pokolenie Z a zielone umiejętności” pokazuje, że pokolenie Z ma problem ze zrozumieniem kwestii ekologii i zrównoważonego rozwoju. Chociaż ten temat jest dla nich ważny, aż 73% ankietowanych nie wiedziało, czym są zielone umiejętności. Nie posiadają również wiedzy, w jaki sposób mogłyby je rozwijać. Niemniej, są otwarci na samorozwój, jednak oczekują, że to pracodawca podejmie decyzje, które umiejętności powinny zostać opanowane przez pracownika.

Kolejnym istotnym trendem jest globalizacja rynku pracy. Coraz więcej firm poszukuje talentów na międzynarodowych rynkach, co stwarza nowe możliwości, ale i wyzwania dla pracowników i pracodawców. Znajomość języków obcych, otwartość na różnorodność kulturową oraz elastyczność w pracy zdalnej stają się kluczowymi kompetencjami w globalnym środowisku pracy. Polska jako część globalnej gospodarki, musi adaptować się do tych zmian, aby skutecznie konkurować na międzynarodowej arenie.

Raport porusza także sytuację kobiet na rynku pracy. Wyniki badania „Women Leaders in Tech Are Paving the Way in GenAI” pokazują, że im wyższy staż kobiet-liderów na

stanowiskach nietechnicznych, tym mniejsze opóźnienie technologiczne. Jednocześnie, mniej niż 40% pierwszych użytkowników technologii wśród konsumentów to kobiety. Istnieje zatem ryzyko pogłębienia się różnic między płciami w branży technologicznej, ponieważ obecnie mniej niż 30% menedżerów średniego szczebla i liderów wyższego szczebla w branży technologicznej to kobiety.

W raporcie zbadano także sytuację kobiet w miejscu pracy. Połowa kobiet twierdzi, że w ciągu ostatniego roku ich poziom stresu wzrósł. Zbyt niskie wynagrodzenie, doświadczanie mikroagresji, nękania lub prześladowania oraz brak elastycznych godzin pracy to najczęstsze przyczyny zmiany pracy wśród kobiet. Pomimo powszechnych różnic kulturowych i kontekstowych wiele kobiet na całym świecie doświadcza podobnych wyzwań w miejscu pracy i poza nim.

[Więcej informacji na temat raportu na stronie PARP.](#)

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego FERS pt. „Usługa infobrokeringu na potrzeby realizacji projektu Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



 **PARP**
Grupa PFR