

Kontakt dla mediów:

Luiza Nowicka, PARP

e-mail: [luiza\\_nowicka@parp.gov.pl](mailto:luiza_nowicka@parp.gov.pl)

tel.: 880 524 959

Warszawa, 09.02.2023 r.

## **53% pracodawców spodziewa się w Polsce recesji, a tylko 4% wzrostu. Wizje przyszłości wśród polskich przedsiębiorców – co przyniesie początek roku?**

Wizje przyszłości wśród polskich przedsiębiorców nie są optymistyczne. Ponad połowa z nich zakłada spowolnienie gospodarki, jedynie znikomy odsetek liczy na jej rozwój. Sytuacja polskiej gospodarki nie jest jednak tak dramatyczna, jak mogłoby się wydawać. Zapraszamy na przegląd najnowszych badań na temat trendów i nastrojów na rynku, przygotowany w ramach raportu „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Co myślimy i planujemy na początku nowego roku? Czy 2023 będzie lepszy niż jego przepełnieni niepewnością i obawami poprzednicy? Wśród publikacji, omówionych w styczniowym wydaniu opracowania na temat rynku pracy Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP), znalazły się m.in. raport na temat ESG w Polsce, plany pracodawców na I półrocze 2023 oraz raport przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy, przedstawiający globalną prognozę zatrudnienia i trendów na rynku pracy w 2023 r., w obliczu nakładających się na siebie kryzysów – gospodarczego i geopolitycznego.

### **Bezrobocie i wynagrodzenia w Polsce**

Jak wynika z danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w grudniu 2022 r. wyniosła 5,2%, a więc nadal utrzymuje się na niskim poziomie. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwie podkarpackim (8,8%), natomiast najniższy – w wielkopolskim (2,9%). Na koniec grudnia 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych ponad 812 tys. bezrobotnych. Wśród tych przeważały kobiety – było ich ponad 436 tys., w porównaniu z 376 tys. mężczyzn.

Przedsiębiorstwa zyskały nieco na liczebności pracowników. Według GUS przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw – w grudniu 2022 r. – wynosiło ok. 6504,7 tys. osób. W porównaniu z rokiem poprzednim liczba ta wzrosła o 2,2%. Jeśli chodzi o przeciętne wynagrodzenie brutto w tym sektorze gospodarki, to w badanym okresie wyniosło blisko 7 330 zł. W porównaniu z rokiem poprzednim wzrosło o 10,3%.

## **Bezrobocie na starym kontynencie**

Według Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) – w listopadzie 2022 r. – wyniosła 6,0%. W tym samym czasie w Polsce wyniosła 3,0%<sup>1</sup>. W klasyfikacji Eurostatu wciąż znajdujemy się na podium najniższych stóp bezrobocia: niższy odsetek bezrobocia jest tylko w Czechach (2,7%).

Według danych Eurostatu, zebranych w listopadzie 2022 r., najwięcej osób bezrobotnych było w Hiszpanii, Grecji i Włoszech (wskaźniki bezrobocia wyniosły odpowiednio 12,4%, 11,4% oraz 7,8%). W tym okresie stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż., mieszkających w UE, wyniosła 15,1%. Najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,8%), a najwyższe – w Hiszpanii (32,3%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,4% i nie uległa zmianie w stosunku do poprzedniego miesiąca.

W listopadzie 2022 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE wyniosła 6,4%, a wśród mężczyzn – 5,7%. W Polsce jest to odpowiednio 2,8% i 3,2%.

## **Polscy przedsiębiorcy w obliczu kryzysu**

Z badania „Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia”, na I półrocze 2023 r., wynika, że w okresie od stycznia do marca 2023 r. blisko jedna czwarta firm chce zatrudniać nowych pracowników, tyle samo planuje redukcję miejsc pracy, 48% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 3% nie jest pewna, co przyniesie I kwartał.

W I kw. 2023 r. wzrost zatrudnienia planują tylko duże przedsiębiorstwa (prognoza netto zatrudnienia wynosi +6%), natomiast średnie, małe oraz mikro firmy zakładają redukcję etatów (odpowiednio na poziomie -2%, -4% oraz -3%).

Pocieszający jest fakt, że 59% pracodawców ocenia swoją kondycję finansową jako dobrą lub bardzo dobrą, a jedynie 4% firm jako złą – takie wyniki przedstawia raport „Plany pracodawców”, przygotowany na zlecenie Randstad.

Odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, wynosi obecnie 16%. Poza okresem pandemii, tak mało firm planowało zwiększenie zatrudnienia 10 lat temu. Z kolei odsetek firm planujących redukcję etatów wzrósł z 4% do 7%.

W ciągu najbliższych 6 miesięcy, 46% pracodawców planuje wzrost wynagrodzeń. 58% firm planuje podwyżki od 4 do 10%. Jest to w dużej mierze związane z obecnym poziomem inflacji, szacowanym na 17,6% w styczniu 2023 roku.

Jak bronimy się przed skutkami tego kryzysu? 54% firm zamierza reagować na trudne czasy zmianą niektórych warunków pracy w celu oszczędzania energii, np. poprzez wprowadzenie innego oświetlenia lub obniżenie temperatury w miejscu pracy.

---

<sup>1</sup> Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia podaną przez Eurostat a danymi GUS wynika z odmiennej metodologii badawczej, w tym także z definicji osoby bezrobotnej.

## Strategie ESG coraz częściej obecne w firmach

Raport ManpowerGroup „ESG w Polsce. Rynek pracy”, cytowany w opracowaniu PARP, prezentuje m.in. listę najczęstszych powodów, dla których organizacje przyjmują strategię ESG (akronim od angielskich słów: *environmental, social and governance*, obejmujący aspekty środowiskowe, społeczną odpowiedzialność oraz ład korporacyjny). Główne motywacje, dla których organizacje przyjęły program ESG, to względy pragmatyczne – dążenie do działania zgodnie z przepisami i regulacjami, nastawienie na budowanie reputacji oraz oczekiwania ze strony inwestorów.

Innymi, najczęściej wymienianymi przez przedsiębiorców powodami, dla których wdrażają oni strategię ESG w swoich firmach, były: możliwość redukcji kosztów, rekrutowanie nowych pracowników oraz zatrzymywanie talentów w organizacji, a także wzmacnianie przewagi konkurencyjnej.

Organizacje w Polsce, które zdecydowały się już na wdrożenie programu zrównoważonego rozwoju lub ESG, w głównej mierze kładą nacisk na działania związane z obszarem społecznej odpowiedzialności biznesu (35%). Drugie w kolejności są prace na rzecz środowiska (28%), a następnie ładu korporacyjnego (18%).

Co ciekawe, najwięcej aktywności na rzecz środowiska podejmują mikrofirmy oraz średnie przedsiębiorstwa (odpowiednio 31% i 32%). Działania związane z dbałością o aspekt społeczny są z kolei kluczowe dla dużych (38%) i średnich organizacji (38%). Obszar ładu korporacyjnego i regulacje z nim związane są najbardziej istotne dla dużych pracodawców (23%).

## Międzynarodowe spowolnienie gospodarcze

Jak podaje Międzynarodowa Organizacja Pracy w swoim najnowszym raporcie „World Employment and Social Outlook: Trends 2023”, w 2023 r. czeka nas dalsze spowolnienie gospodarcze. Prognoza zatrudnienia – uwzględniająca bieżące trendy na rynku pracy – w obliczu kryzysu gospodarczego i geopolitycznego zakłada, że globalny wzrost zatrudnienia wyniesie w 2023 r. tylko 1,0%, czyli mniej niż połowę poziomu z 2022 r.

Spowolnienie wzrostu zatrudnienia oznacza, że luka powstała w wyniku kryzysu COVID-19 w skali globalnej nie zostanie uzupełniona w ciągu najbliższych 2 lat. Przewiduje się, że globalne bezrobocie wzrośnie o ok. 3 mln (do 208 mln w 2023 r.), co odpowiada globalnej stopie bezrobocia na poziomie 5,8%.

Średni tygodniowy, płatny czas pracy pracownika na świecie prawdopodobnie nieznacznie spadnie w 2023 r. do nieco powyżej 41 godzin. To zmniejszenie aktywności ograniczy potencjał zarobkowy pracowników i najprawdopodobniej zmniejszy możliwości przejścia do lepszych jakościowo, dobrze płatnych miejsc pracy.

Prognozuje się, że Azja Środkowa i Zachodnia odnotują wzrost zatrudnienia o 3,4%, Europa Wschodnia – spadek o 0,7%, natomiast Europa Północna, Południowa i Zachodnia – wzrost o 2,4%.

Kobiety nadal gorzej radzą sobie na globalnym rynku pracy. W 2022 r. globalny wskaźnik aktywności zawodowej kobiet wyniósł 47,4%, w porównaniu z 72,3% dla mężczyzn.

[Pełna wersja raportu, zawierającego najnowsze dane z rynku, znajduje się na stronie PARP.](#)

---

## O raporcie

Raport przygotowany przez PARP przedstawia syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy. To cykliczna comiesięczna publikacja, którą Agencja przygotowuje na potrzeby [Rady Programowej ds. Kompetencji](#) koordynującej działanie systemu [Sektorowych Rad ds. Kompetencji](#). Omawiany raport dotyczy okresu sprawozdawczego od 30 grudnia 2022 r. do 27 stycznia 2023 r.