**Elżbieta Gąsiorowska**
Państwowa Akademia Nauk Stosowanych
im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie

**mgr Mariola Rzymkowska**
Państwowa Akademia Nauk Stosowanych
im. Ignacego Mościckiego w Ciechanowie

https://doi.org/10.64158/gofl3uyk9u

# Polski rynek pracy na tle krajów Unii Europejskiej w obliczu badań w latach 2023–2024 przez pryzmat pokolenia Z

**Streszczenie:** Rynek pracy w Polsce musi mierzyć się z wieloma wyzwania, które mają znaczący wpływ na przyszłość zatrudnienia w kraju. Przemiany demograficzne, postępująca automatyzacja i cyfryzacja, a także zmieniające się trendy na rynku pracy wymagają ciągłego dostosowywania polityki oraz zwiększania inwestycji w edukację i szkolenia przyszłych pracowników. Z kolei pracodawcy będą musieli stawić czoła rosnącym oczekiwaniom pracujących, oferując coraz lepsze wynagrodzenia i benefity pozapłacowe. Szczególnym wyzwaniem dla pracodawców będzie jednak wchodzące obecnie na rynek pracy pokolenie „Z".

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, bezrobocie, stopa bezrobocia, pokolenie Z.

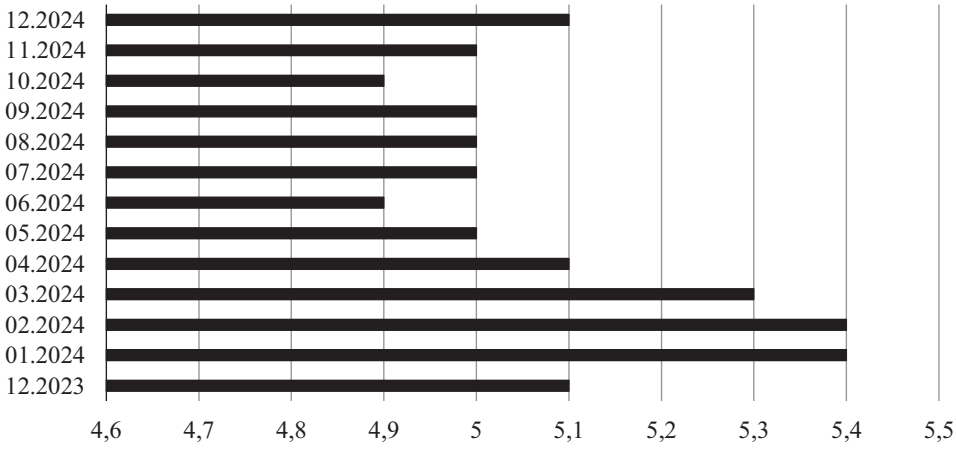
## Wprowadzenie

Rynek pracy jest istotnym elementem funkcjonowania państwa, wpływającym na jego rozwój gospodarczy, poziom życia obywateli oraz stabilność społeczną. To dynamiczna przestrzeń interakcji pracodawcy i pracownika. Tu zachodzi wymiana między podażą pracy, czyli liczbą osób gotowych do podjęcia zatrudnienia, a popytem na pracę wyrażanym w liczbie miejsc pracy oferowanych przez firmy. Właśnie ta wymiana decyduje o poziomie bezrobocia i zatrudnienia w danym kraju.

Polski rynek pracy cały czas się zmienia zarówno za sprawą polityki rządowej, jak i wpływu globalnej transformacji cyfrowej i rynków zagranicznych. Polscy pracownicy są częścią europejskiego systemu gospodarczego, co oznacza, że zmiany na rynku pracy w naszym kraju często zdeterminowane są przez aktualne trendy i wydarzenia w innych krajach Unii Europejskiej.

## 1. Polski rynek pracy na tle pozostałych krajów Unii Europejskiej

Jednym z istotniejszych elementów stanu rynku pracy danego kraju jest stopa bezrobocia, którą definiuje jako stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo (zasobu siły roboczej danej populacji).




**Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie grudzień 2023 – grudzień 2024**

Źródło: *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badan*, PARP, 2025.

Z danych zgłoszonych przez GUS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w miesiącu grudniu 2024 roku wyniosła 5,1%, co oznacza wzrost w porównaniu z miesiącem listopadem 2024 roku o 0,1 p.p., ale w porównaniu z miesiącem grudniem 2023 roku pozostała bez zmian. Jak natomiast sytuacja wygląda w rozbiciu na poszczególne województwa w Polsce, przedstawia tabela 1.

**Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce wg województw w okresie grudzień 2023 – grudzień 2024**

| Województwo | 12.2023 | 01.2024 | 02.2024 | 03.2024 | 04.2024 | 05.2024 | 06.2024 | 07.2024 | 08.2024 | 09.2024 | 10.2024 | 11.2024 | 12.2024 | Zmiana r/r |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dolnośląskie | 4,4 | 4,7 | 4,8 | 4,7 | 4,6 | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,6 | 4,6 | 4,5 | 4,6 | 4,6 | 0,2 |
| Kujawska-pomorskie | 7,1 | 7,5 | 7,5 | 7,3 | 7,1 | 7,0 | 6,9 | 6,9 | 6,9 | 7,0 | 7,0 | 7,1 | 7,3 | 0,2 |
| Lubelskie | 7,5 | 7,9 | 7,9 | 7,6 | 7,5 | 7,3 | 7,2 | 7,2 | 7,2 | 7,2 | 7,1 | 7,2 | 7,4 | -0,1 |
| Lubuskie | 4,3 | 4,7 | 4,7 | 4,6 | 4,5 | 4,4 | 4,3 | 4,3 | 4,4 | 4,3 | 4,3 | 4,4 | 4,5 | 0,2 |
| Łódzkie | 5,4 | 5,6 | 5,7 | 5,6 | 5,4 | 5,3 | 5,3 | 5,3 | 5,4 | 5,4 | 5,3 | 5,3 | 5,4 | 0,0 |
| Małopolskie | 4,2 | 4,4 | 4,5 | 4,4 | 4,3 | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,2 | 0,0 |
| Mazowieckie | 4,1 | 4,3 | 4,3 | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | 4,0 | -01 |
| Opolskie | 5,9 | 6,2 | 6,1 | 5,9 | 5,7 | 5,6 | 5,6 | 5,6 | 5,7 | 5,7 | 5,7 | 5,7 | 5,9 | 0,0 |
| Podkarpackie | 8,6 | 9,0 | 9,0 | 8,7 | 8,5 | 8,3 | 8,2 | 8,3 | 8,4 | 8,4 | 8,3 | 8,4 | 8,7 | 0,1 |
| Podlaskie | 7,0 | 7,4 | 7,3 | 7,0 | 6,9 | 6,7 | 6,7 | 6,8 | 6,8 | 6,8 | 6,8 | 6,8 | 6,9 | -0,1 |
| Pomorskie | 4,6 | 4,9 | 5,0 | 4,9 | 4,8 | 4,6 | 4,5 | 4,4 | 4,5 | 4,5 | 4,5 | 4,6 | 4,6 | 0,0 |
| Śląskie | 3,6 | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 3,6 | 0,0 |
| Świętokrzyskie | 7,8 | 8,2 | 8,1 | 7,7 | 7,5 | 7,3 | 7,2 | 7,3 | 7,3 | 7,4 | 7,3 | 7,4 | 7,5 | -0,3 |
| Warmińsko-mazurskie | 8,3 | 8,8 | 8,8 | 8,5 | 8,1 | 7,7 | 7,6 | 7,6 | 7,7 | 7,8 | 7,9 | 8,0 | 8,3 | 0,0 |
| Wielkopolskie | 3,0 | 3,2 | 3,3 | 3,2 | 3,1 | 3,0 | 2,9 | 2,9 | 2,9 | 3,0 | 2,9 | 2,9 | 3,0 | 0,0 |
| Zachodniopomorskie | 6,7 | 7,1 | 7,2 | 7,0 | 6,8 | 6,6 | 6,5 | 6,4 | 6,5 | 6,6 | 6,6 | 6,6 | 6,8 | 0,1 |

Źródło: *Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badan*, PARP, 2025.

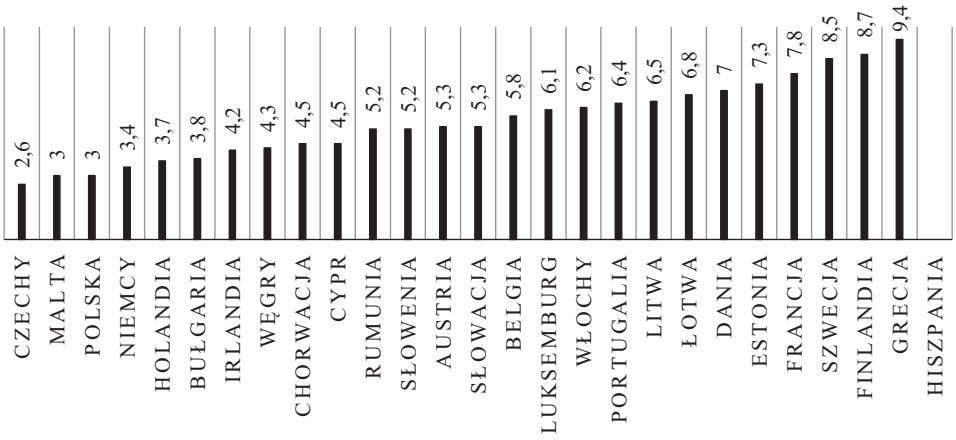
W miesiącu grudniu 2024 roku stopa bezrobocia pozostawała bez zmian m/m w województwach: dolnośląskim, mazowieckim i pomorskim, a w pozostałych wzrosła i waha się w zależności od regionu od 3,0 do 8,7%. Najwyższe wartości wskaźnika charakteryzują województwo podkarpackie, warmińsko-mazurskie oraz świętokrzyskie, natomiast najniższe występują w województwach: wielkopolskim, śląskim oraz mazowieckim.

W skali całego roku stopa bezrobocia spadła w czterech województwach: lubelskim, mazowieckim, podlaskim oraz świętokrzyskim, wzrosła natomiast w podkarpackim, zachodniopomorskim, dolnośląskim, kujawsko-pomorskim oraz lubuskim. W pozostałych województwach pozostała bez zmian.

Jak zatem wygląda sytuacja na rynku pracy w całej Unii Europejskiej? Z danych Eurostatu[1], w miesiącu grudniu 2024 roku stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej wyniosła 5,9%, dla państw członkowskich strefy

[1] Eurostat, data dostępu 30.01.2025.

euro wyniosła 6,3%. Odnosząc się do wskaźnika liczonego zgodnie z metodologią Eurostatu, stopa bezrobocia w miesiącu grudniu w Polsce wyniosła 3%. Jak przedstawiała się sytuacja wysokości stopy bezrobocia we wszystkich krajach Unii Europejskiej w grudniu 2024 roku, prezentuje wykres nr 2.

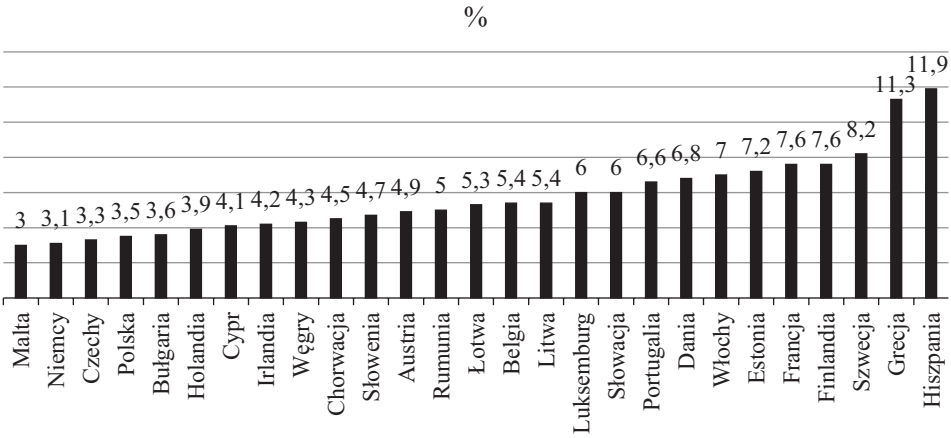



**Wykres 2. Stopa bezrobocia w krajach Unii Europejskiej w grudniu 2024r.**
Źródło: Eurostat (data dostępu 30.01.2025).

Według danych opublikowanych przez Eurostat, w miesiącu grudniu 2024 roku stopa bezrobocia dla państw członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) wyniosła 5,9%, co oznacza, że wzrosła o 0,1 p.p. w porównaniu z miesiącem poprzednim. Jednocześnie w analizowanym okresie stopa bezrobocia dla państw strefy euro (UE-20) wynosiła 6,3%. Z kolei idąc za metodologią liczenia stopy procentowej przez Eurostat, Polska zajęła trzecie miejsce pod względem niskiej stopy bezrobocia. Według danych Eurostatu największy problem z bezrobociem istnieje w Hiszpanii, Grecji i Finlandii. Z kolei najniższe bezrobocie w badanym okresie odnotowano w Czechach. Polska zajmuje w tym rankingu trzecie miejsce.

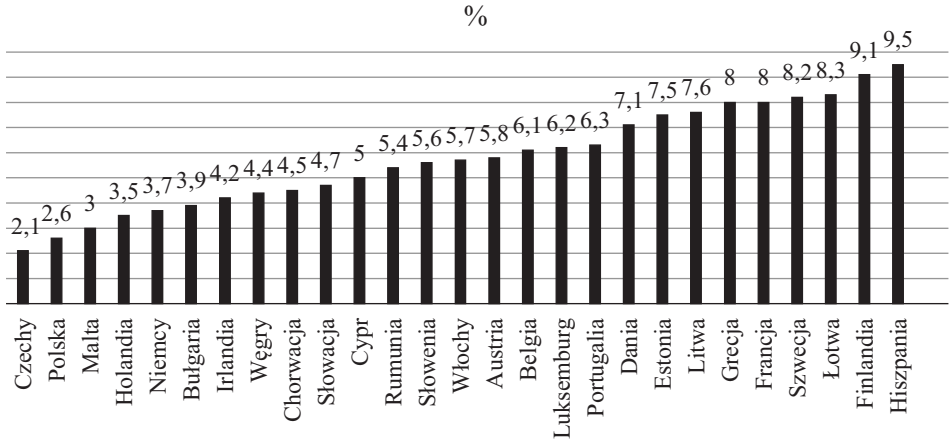
Jak stopa bezrobocia w krajach UE wygląda z podziałem na kobiety i mężczyzn przedstawiają wykresy nr 3 i 4.

W przypadku pracujących mężczyzn Polska plasuje się już na drugiej pozycji, zaraz po Czechach. Nieco gorzej przedstawia się sytuacja, jeśli chodzi o pracujące kobiety w Polsce. Zajmujemy pod tym względem czwarte miejsce na unijnym rynku pracy. Taki też stan bezrobocia prezentuje zarówno cała Unia Europejska (kobietom znacznie gorzej jest znaleźć i utrzymać pracę niż




**Wykres 3. Stopa bezrobocia wśród kobiet dla poszczególnych państwa Unii Europejskiej w grudniu 2024 r.**

Źródło: Eurostat (data dostępu 30.01.2025).




**Wykres 4. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn dla poszczególnych państw Unii Europejskiej w grudniu 2024 r.**

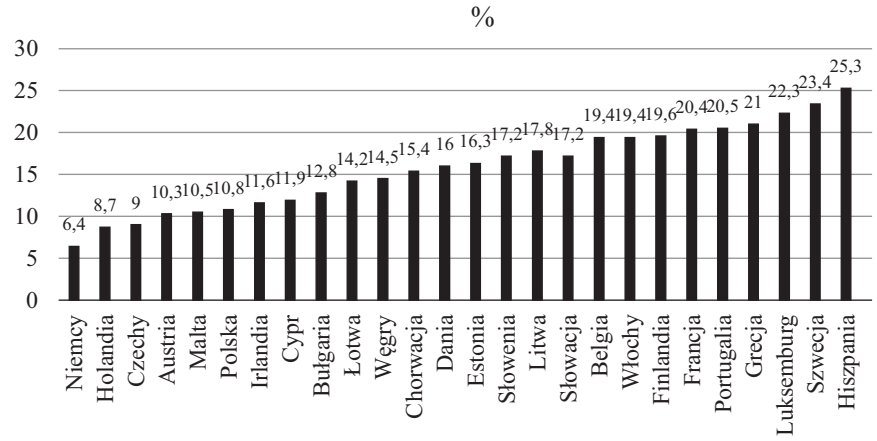
Źródło: Eurostat (data dostępu 30.01.2025).

mężczyznom), niepracujące kobiety w miesiącu grudniu 2024 roku stanowiły 6,1%, zaś w państwach strefy euro 6,5%. Jeśli chodzi o mężczyzn to było to adekwatnie 6,1% oraz 5,7%. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano jednak w Hiszpanii, zarówno w przypadku kobiet, jak i mężczyzn.

## 2. Pokolenie Z na rynku pracy

Literatura przedmiotu niejednoznacznie wskazuje na bazowy rocznik urodzenia pokolenia „Z[2]" lub „C" (ang. *connected, communicating*)[3], wskazując jednak najczęściej na osoby urodzone po 1995 roku[4]. Pokolenie „Z" nie zna świata bez komputera, telefonu, Internetu, czy elektronicznych gadżetów, dlatego też wykazują się swobodą w poruszaniu po nowoczesnej technologii, a jej wszechobecność traktują jako coś zupełnie oczywistego. Pokolenie „Z" potrafi jednocześnie funkcjonować w świecie wirtualnym i realnym, a dostęp do aplikacji, czy komunikacja z innymi z każdego miejsca o każdej porze jest dla nich czymś oczywistym[5]. Dlatego też wielu badaczy tematyki młodego pokolenia wskazuje na jednoczesne upośledzenie komunikacji werbalnej młodego pokolenia czy trudności w nawiązywaniu kontaktów towarzyskich w świecie realnym.

Jak zatem wygląda sytuacja pokolenia Z na rynku pracy, przedstawia wykres nr 5.




**Wykres 5. Stopa bezrobocia wśród pokolenia Z**

Źródło: Eurostat (data dostępu 30.01.2025).

[2] Pokolenie „Z", generacja Z, Zoomersi, post millenialsi, często nazywani uzależnionymi od Internetu, mówi się, że „lecą do ekranu jak ćma".

[3] A. Żarczńska - Dobiesz, B. Chomątowska, *Pokolenie „Z" na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi,* wyd. UE we Wrocławiu.

[4] Dla uproszczenia w opracowaniu młode pokolenie, o którym mowa będzie się nazywać pokoleniem „Z".

[5] Ibidem, op. cit., s. 3.

Pokolenie Z to młodzi ludzie wychowani w społeczeństwie informacyjnym, w gospodarce rynkowej i pełnym dostępie do dóbr i usług, środowisku integracji europejskiej i otwartych granic[6]. Mówi się również, że pokolenie Z jest pierwszym pokoleniem dzieci dobrobytu, bardzo często chronionych przez nadopiekuńczych rodziców, stąd przekonanie o roszczeniowości młodego pokolenia. Od pracodawców oczekują zrozumienia ich potrzeb, wysłuchania, szybkiej i otwartej komunikacji, tak jak ma to miejsce w świecie wirtualnym, stawiając jednocześnie w stosunku do siebie wysokie wymagania i ambicje.

## Podsumowanie

Z przeprowadzonych analiz jednoznacznie wynika, że znacznie wyższy jest odsetek młodych bezrobotnych, niż ma to miejsce w przypadku wszystkich pracujących. W Polsce udział młodego pokolenia w grupie bezrobotnych wynosi 10,8%, co plasuje nas na szóstym miejscu, po Niemcach, Holandii, Czechach, Austrii i Malcie. Jednakże z najwyższym poziomem bezrobocia wśród młodych ludzi charakteryzują się: Portugalia (20,5%), Grecja (21%), Luksemburg (22,3%), Szwecja (23,4%) oraz Hiszpania (25,3%).

Do najczęściej wymienianych cech pokolenia „Z" należą[7]:

1. Najbardziej zorientowane technologicznie pokolenie w historii, urodzone w cyfrowym świecie, są zżyci i zaprzyjaźnieni z nową technologią.
2. Są pełni obaw o swoją przyszłość.
3. Są pewni siebie.
4. Otwarci i akceptujący różnorodność, sami wewnętrznie bardzo zróżnicowani.
5. Zainteresowani problemami społecznej odpowiedzialności biznesu. Angażują się w problematykę globalnego ocieplenia, głodu czy wojen.
6. Uczciwość i brak dyskryminacji uważają za coś dalece ważniejszego niż pieniądze i status.
7. Nauka i rozwój odbywa się zgodnie z zasadą *just in time learning*, chcą wszystko mieć i wiedzieć natychmiast, na zawołanie, najlepiej drogą online.
8. Nie podoba im się wizja długotrwałego budowania kariery zawodowej.
9. Specyficzne podejście do zdobywania wiedzy: jak najszybsze dotarcie do informacji.

[6] M. Bartkowski, M. Pytlak, *Pracownicy Pokolenia Z. Czy zmienią lokalny rynek pracy*?, Zeszyty Naukowe ANS, s. 3.

[7] Op. cit., s. 4.

10. Życie zawodowe i prywatne mają stanowić całość, w której chcą być sobą i kierować się tymi samymi wartościami.
11. Dobrze wykształceni, dorastając w „trybie online", gier społecznościowych, bardzo wcześnie rozwinęli cenione przez pracodawców kompetencje.
12. Nie boją się ryzyka i bardzo szybko podejmują decyzje.
13. Są mobilni, a migracja zarobkowa jest zjawiskiem powszechnym.
14. Zdolność do robienia kilku rzeczy jednocześnie (*multitasting*).
15. Wysoki indywidualizm.
16. Niska odporność psychiczna.

Pokolenie Z, rozpoczynające swoją przygodę na rynku pracy, chciałoby pracować w firmach, w których panuje przyjazna atmosfera, występuje niski poziom stresu. Podwyżki są realizowane minimum raz w roku, zatrudnienie jest stabilne i bezpieczne, a godziny pracy elastyczne[8]. Ponadto chcą wykonywać pracę zgodną ze swoimi zainteresowaniami, która zagwarantuje poczucie sensu. Mają również określone wyobrażenie swojego bezpośredniego przełożonego: to człowiek komunikatywny, empatyczne, otwarty na potrzeby i problemy pracowników, elastyczny oraz umiejący słuchać. Pokolenie Z oczekuje także na informacje zwrotne przełożonego po każdym zrealizowanym zadaniu. Swojego szefa wyobrażają sobie bardziej jak kolegę lidera, który w trudnych chwilach służy wsparciem, a za dobrze wykonane zadanie wynagrodzi[9].

Na rynku pracy coraz częściej obserwuje się obecnie zjawisko „cichych odejść z pracy". Oznacza to spadek zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych wśród pokolenia Z oraz u najmłodszych przedstawicieli milenialsów, urodzonych zaraz po roku 1989. Wg K. Rosińskiego w celu zapobiegania występowania zjawiska „odchodzenia po cichu", pracodawcy powinni rozważyć[10]:

- wprowadzenie dłuższych przerw w pracy,
- zachęcanie do wykorzystywania urlopu wypoczynkowego,
- proponowanie płatnych dni wolnych od pracy,
- zrezygnowanie z pracy poza jej godzinami (oczekują balansu między życiem prywatnym a zawodowym,
- stworzenie warunków pracy takich, by młodzi pracownicy mogli zwrócić się o pomoc bez narażania ich na krytykę pozostałych pracowników,
- wprowadzenie częściowej pracy zdalnej.

[8] O. Ławińska, A. Korombel, *Pokolenie Z jako wyzwanie współczesnego zarzadzania przedsiębiorstwem*, Politechnika Częstochowska, Częstochowa 2023, s. 43

[9] K. Piotrowska, *Zoomersi w pracy, czyli jak pokolenie Z podbija rynek pracy w Polsce*, Cpl Poland, Warszawa (dostęp: 27.05.2024).

[10] K. Rosiński, *Pokolenie Z „po cichu odchodzi z pracy". Przed ich szefami stoi nie lada wyzwanie*, https://www.money.pl (dostęp: 01.09.2024).

Ciekawymi spostrzeżeniami dotyczącymi pokolenia Z podzielił się J. White, który zaproponował pięć podstawowych działań, które powinien wcielić w życie menedżer oczekujący efektywnej współpracy z pokoleniem Z:

1. Poznaj ich i pomóż im poznać Ciebie – pokolenie Z oczekuje od szefa uczciwości i prawości – należy wzmacniać swój autorytet.
2. Traktuj ich indywidualnie – dowiedz się co poszczególni pracownicy cenią najbardziej, szukaj wspólnych punktów ich zainteresowań.
3. Często spotykaj się z pokoleniem Z i komunikuj im jak oceniasz ich pracę. Pokolenie Z oczekuje codziennych interakcji.
4. Rzuć im wyzwanie – pokolenie Z lubi być angażowane w rozwiązywanie problemów i mieć kontrolę nad decyzjami, które ich dotyczą.
5. Zapewnij wsparcie – stwórz programy które wzmacniają zdrowie psychiczne.

Współcześni pracodawcy muszą wykazywać się umiejętnością współpracowania w jednym miejscu z różnymi grupami pracowników – osobami starszymi i dużo od nich młodszymi, reprezentującymi bardzo zróżnicowane podejście do wykonywanej pracy i pracodawcy, dlatego tak istotnym staje się ostrożne podejście do zmian w organizacji uwzględniających oczekiwania zarówno jednej, jak i drugiej grupy pracowników.

## Bibliografia

Bartkowski M., Pytlak M., *Pracownicy Pokolenia Z. Czy zmienią lokalny rynek pracy*?, Zeszyty Naukowe Akademia Nauk Stosowanych.

Eurostat.

Ławińska O, Korombel A., *Pokolenie Z jako wyzwanie współczesnego zarzadzania przedsiębiorstwem,* Politechnika Częstochowska, Częstochowa 2023.

Piotrowska K., *Zoomersi w pracy, czyli jak pokolenie Z podbija rynek pracy w Polsce*, Cpl Poland, Warszawa.

Rosiński K., *Pokolenie Z „po cichu odchodzi z pracy". Przed ich szefami stoi nie lada wyzwanie*, https://www.money.pl.

*Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badan*, PARP 2025.

Żarczńska – Dobiesz A., B. Chomątowska B., *Pokolenie „Z" na rynku pracy – wyzwania dla zarządzania zasobami ludzkimi,* wyd. UE we Wrocławiu.

# The Polish labor market compared to other European Countries in the light of research in 2023–2024 traugh the prism of generation Z

**Abstract:** The Polish labor market must face many challenges that have a significant impact on the future of employment in the country. Demographic changes, increasing automation and digitalization, as well as changing trends on the labor market require continuous adjustment of policy and increased investment in education and training of future employees. In turn, employers will have to face the growing expectations of employees, offering increasingly better salaries and non-wage benefits. However, a special challenge for employers will be the generation „Z" currently entering the labor market.

**Keywords:** labor market, unemployment, unemployment rate, generation Z