

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Październik 2022



O Raporcie

Raport, który oddajemy w Państwa ręce, jest kolejnym z serii raportów 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 30 września do 28 października 2022 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 (październik 2022)

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 we wrześniu 2022 r. wyniosła 5,1%**. W porównaniu z sierpniem 2022 r. spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z wrześniem 2021 r. była niższa o 0,5 p.p.¹
- **W końcu września 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 801,7 tys. bezrobotnych**, tj. o 5,3 tys. (0,7%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 133,0 tys. (14,2%) mniej niż we wrześniu 2021 r.
- **We wrześniu 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 99,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 0,8 tys. ofert (0,8%) więcej niż w sierpniu 2022 r. i o 24,7 tys. (19,9%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w sierpniu 2022 r. wyniosło 6493,8 tys.** W porównaniu z sierpniem 2022 r. spadło o 0,1% (o 8,8 tys. osób), a r/r – o 2,3% (o 146,6 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2022 r. wyniosło 6687,81 zł.** W porównaniu z sierpniem 2022 r. wzrosło o 1,6%, a r/r – o 14,5%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w sierpniu 2022 r. wyniosła 6,0%** (bz. m/m; -0,8 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-19) – 6,6%** (bz. m/m; -0,9 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,6%**² (bz. m/m; -0,6 p.p. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,4%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

¹ Dane zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych. GUS dokonał rewizji miesięcznej stopy bezrobocia rejestrowanego za okres od grudnia 2021 r. do sierpnia 2022 r. Źródło: [GUS](#), 25.10.2022.

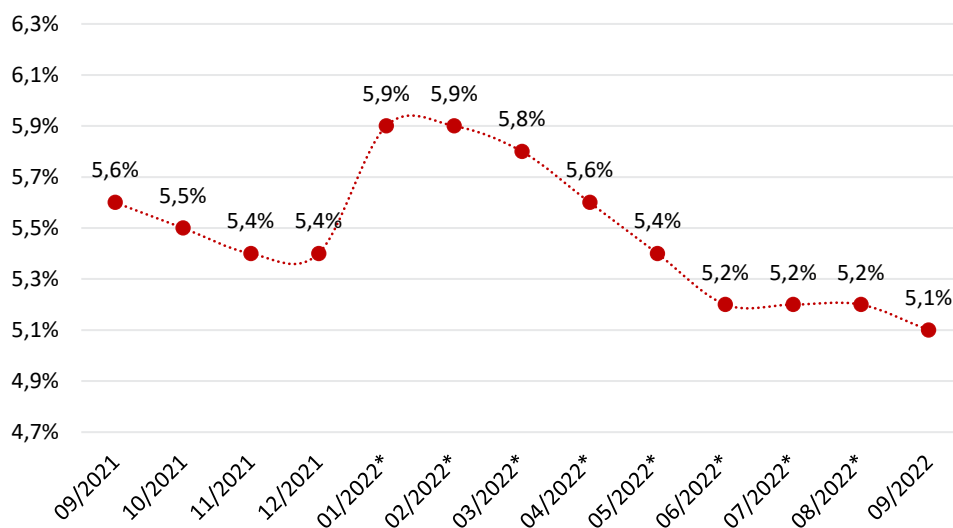
² Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2022 r. wyniosła **5,1%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce we wrześniu 2022 r. wyniosła 5,1%. W porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z wrześniem 2021 r. była niższa o 0,5 p.p.

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r.



* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych, [GUS](#), 25.10.2022.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych [GUS](#), data dostępu 28.10.2022.

We wrześniu 2022 r. stopa bezrobocia w ośmiu województwach spadła, a w dwóch – wzrosła i zależnie od regionu wahała się od 2,8 do 8,7%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach podkarpackim (8,7%), warmińsko-mazurskim (8,2%) i lubelskim (7,8%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,8%), śląskim (3,8%) oraz lubuskim i mazowieckim (po 4,2%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w trzynastu województwach, a najbardziej w lubuskim oraz pomorskim (o 1,0 p.p. w każdym) (Tabela 1).

W końcu września 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 801,7 tys. bezrobotnych. W porównaniu z sierpniem 2022 r. ich liczba spadła o 5,2 tys., tj. o 0,7%, a w porównaniu z wrześniem 2021 r. – o 133,0 tys., tj. o 14,2% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 439,8 tys. vs 363,5 tys. mężczyzn (Wykres 3).

Na koniec września 2022 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (118,3 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (15,2 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu września 2022 r. według województw i płci przedstawia tabela 2.

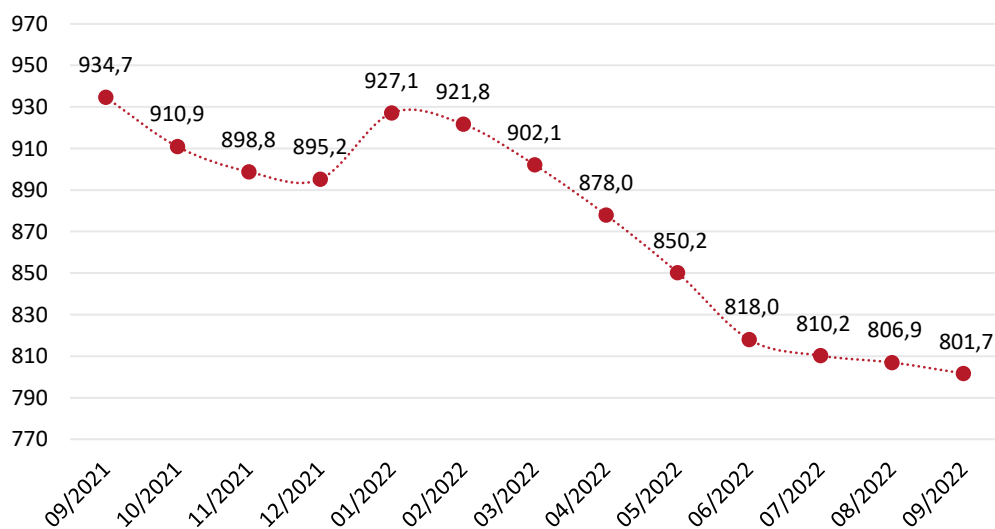
Tabela 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce według województw w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r.

Województwo	Stopa bezrobocia rejestrowanego (%)												
	09/2021	10/2021	11/2021	12/2021	01/2022*	02/2022*	03/2022*	04/2022*	05/2022*	06/2022*	07/2022*	08/2022*	09/2022
dolnośląskie	5,0	4,9	4,8	4,8	5,0	5,0	4,9	4,8	4,7	4,5	4,5	4,5	4,5
kujawsko-pomorskie	7,9	7,7	7,6	7,7	8,3	8,2	8,0	7,7	7,5	7,3	7,2	7,2	7,1
lubelskie	7,3	7,1	7,1	7,2	9,0	9,0	8,8	8,6	8,3	8,1	8,0	7,9	7,8
lubuskie	5,2	5,0	4,9	4,9	5,2	5,1	5,0	4,8	4,6	4,4	4,3	4,3	4,2
łódzkie	5,9	5,8	5,7	5,6	6,3	6,2	6,2	6,1	6,0	5,8	5,8	5,7	5,6
małopolskie	4,8	4,6	4,6	4,5	5,1	5,1	5,0	4,8	4,7	4,5	4,5	4,5	4,5
mazowieckie	4,8	4,6	4,6	4,6	4,8	4,8	4,7	4,6	4,5	4,4	4,3	4,3	4,2
opolskie	6,1	6,0	5,9	6,0	6,6	6,5	6,4	6,3	6,1	6,0	5,9	6,0	6,0
podkarpackie	8,3	8,1	8,1	8,2	10,1	10,0	9,8	9,4	9,1	8,9	8,8	8,8	8,7
podlaskie	7,2	7,0	7,0	7,0	8,1	8,0	7,8	7,6	7,5	7,3	7,2	7,2	7,2
pomorskie	5,5	5,3	5,2	5,1	5,3	5,3	5,1	4,9	4,7	4,5	4,4	4,4	4,5
śląskie	4,5	4,4	4,3	4,2	4,4	4,4	4,4	4,3	4,1	4,0	3,9	3,8	3,8
świętokrzyskie	7,5	7,3	7,3	7,3	9,0	8,9	8,6	8,3	8,1	7,7	7,7	7,7	7,6
warmińsko-mazurskie	8,7	8,6	8,5	8,6	9,6	9,5	9,2	8,8	8,4	8,1	8,0	8,1	8,2
wielkopolskie	3,3	3,2	3,1	3,1	3,3	3,3	3,2	3,1	2,9	2,8	2,8	2,8	2,8
zachodniopomorskie	7,3	7,1	7,0	7,1	7,5	7,5	7,3	7,1	6,9	6,6	6,5	6,5	6,4

* Dane zostały zmienione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

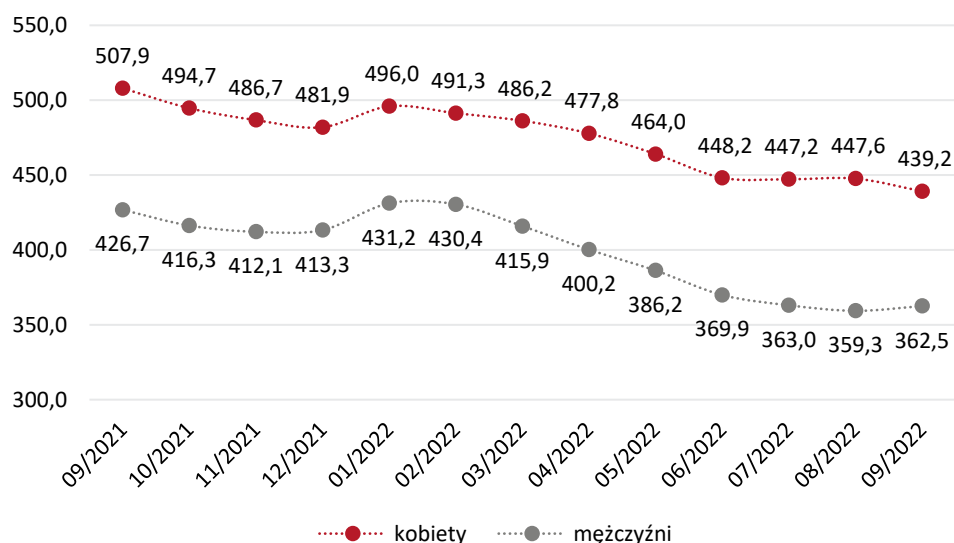
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 28.10.2022.

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według płci na koniec miesiąca w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.10.2022.

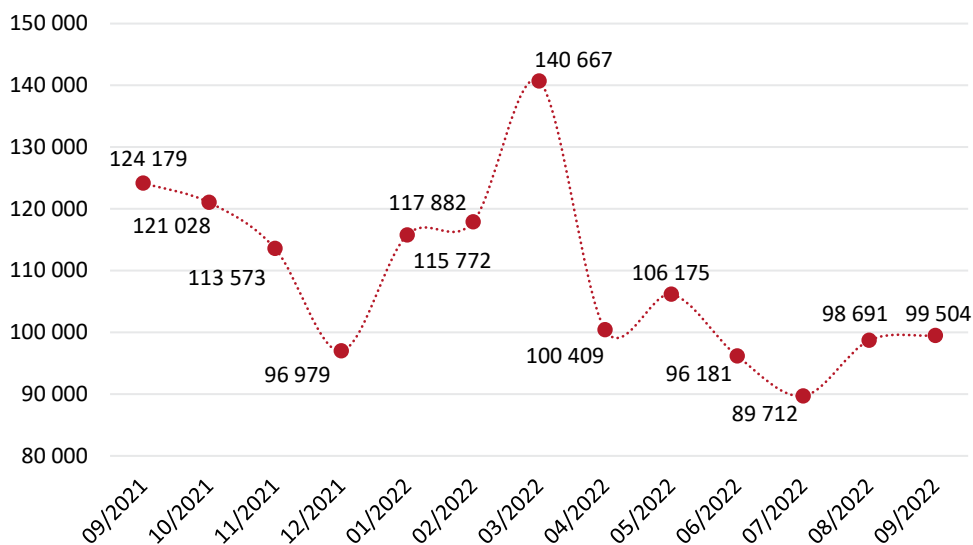
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec września 2022 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	53 599	28 950	3 305	24 649	2 330
kujawsko-pomorskie	54 370	32 687	4 310	21 683	2 825
lubelskie	59 018	30 351	4 158	28 667	4 149
lubuskie	15 208	8 661	1 113	6 547	751
łódzkie	55 977	28 796	3 177	27 181	2 668
małopolskie	63 913	35 912	4 934	28 001	4 193
mazowieckie	118 252	60 998	6 717	57 254	6 381
opolskie	20 272	11 673	1 390	8 599	893
podkarpackie	67 769	36 458	4 566	31 311	4 434
podlaskie	30 795	14 412	1 919	16 383	1 890
pomorskie	41 229	25 514	3 606	15 715	2 067
śląskie	66 791	37 370	4 215	29 421	3 212
świętokrzyskie	33 131	17 240	2 282	15 891	2 134
warmińsko-mazurskie	38 185	21 471	3 102	16 714	2 178
wielkopolskie	44 670	26 686	3 951	17 984	2 764
zachodniopomorskie	38 487	22 007	2 428	16 480	1 574

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.10.2022.

We wrześniu 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 99,5 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 0,8 tys. ofert (0,8%) więcej niż w sierpniu 2022 r. i o 24,7 tys. (19,9%) mniej r/r (Wykres 4).

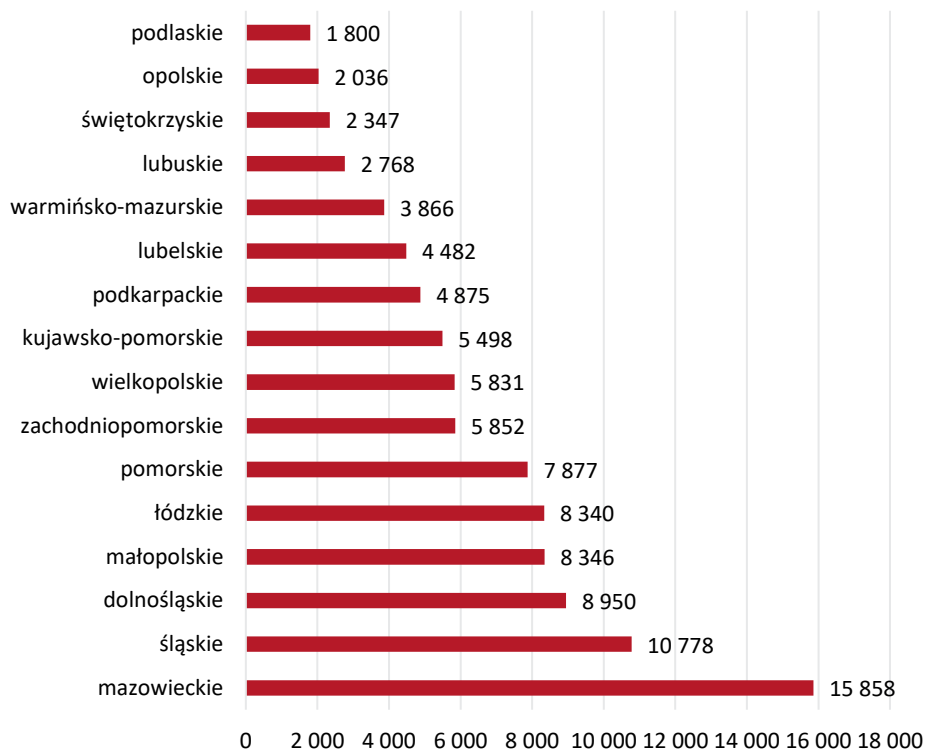
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.10.2022.

We wrześniu 2022 r. najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach mazowieckim, śląskim i dolnośląskim, a najmniej – w podlaskim, opolskim i świętokrzyskim.

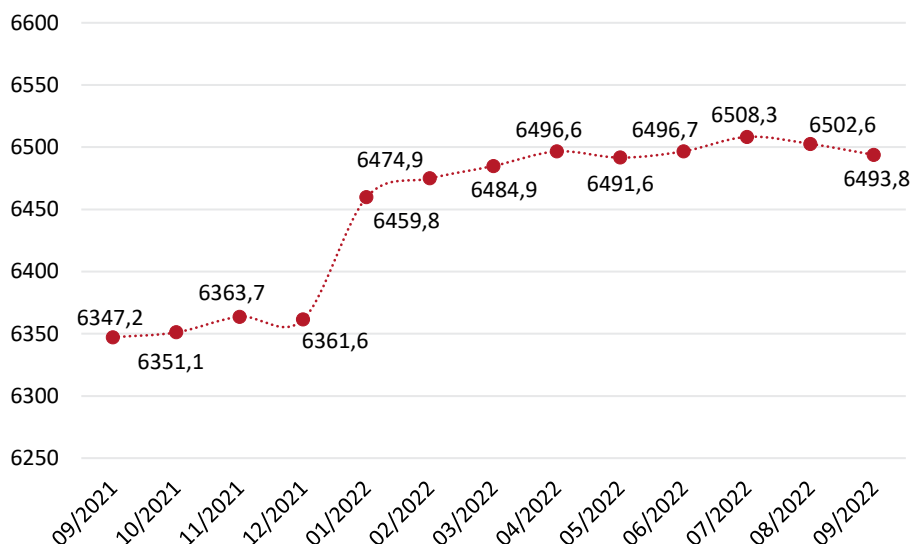
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2022 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.10.2022.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2022 r. wyniosło 6493,8 tys. osób i było niższe o 8,8 tys. (0,1%) w porównaniu z sierpniem 2022 r. i wyższe o 146,6 tys. (2,3%) r/r.

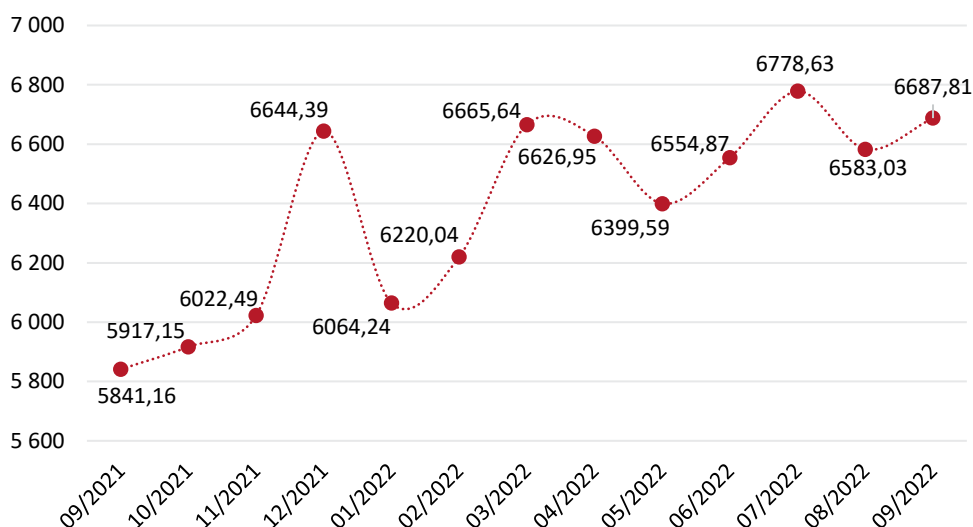
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 28.10.2022.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2022 r. wyniosło 6687,81 zł. W porównaniu z sierpniem 2022 r. wzrosło o 1,6%, a w ujęciu rocznym wzrosło o 14,5%.

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 28.10.2022.

Europejski rynek pracy

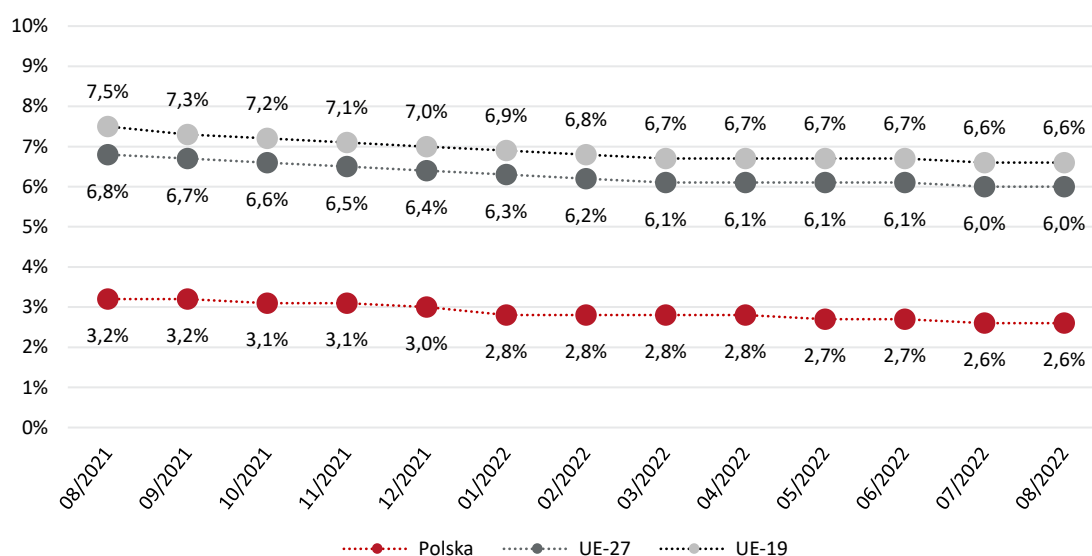
Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w sierpniu 2022 r.
wyniosła **6,0%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w sierpniu 2022 r. wyniosła 6,0%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,8 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w sierpniu 2022 r. wyniosła 6,6%, co oznacza brak zmian w porównaniu z lipcem 2022 r. oraz spadek o 0,9 p.p. r/r.

W Polsce w sierpniu 2022 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,6% – brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem, natomiast r/r nastąpił spadek o 0,6 p.p.

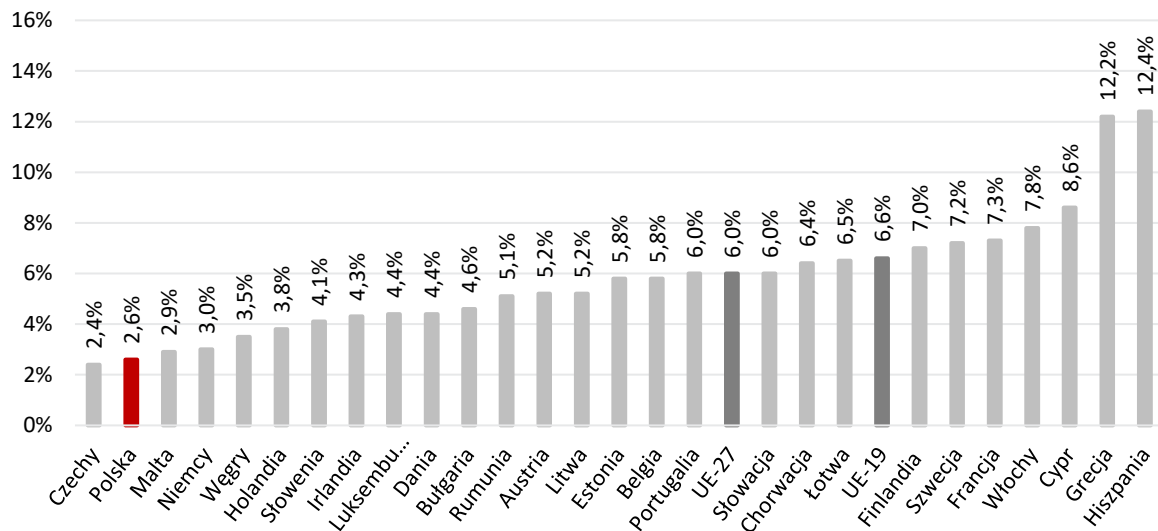
Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie sierpień 2021 r. – sierpień 2022 r.³



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 26.10.2022.

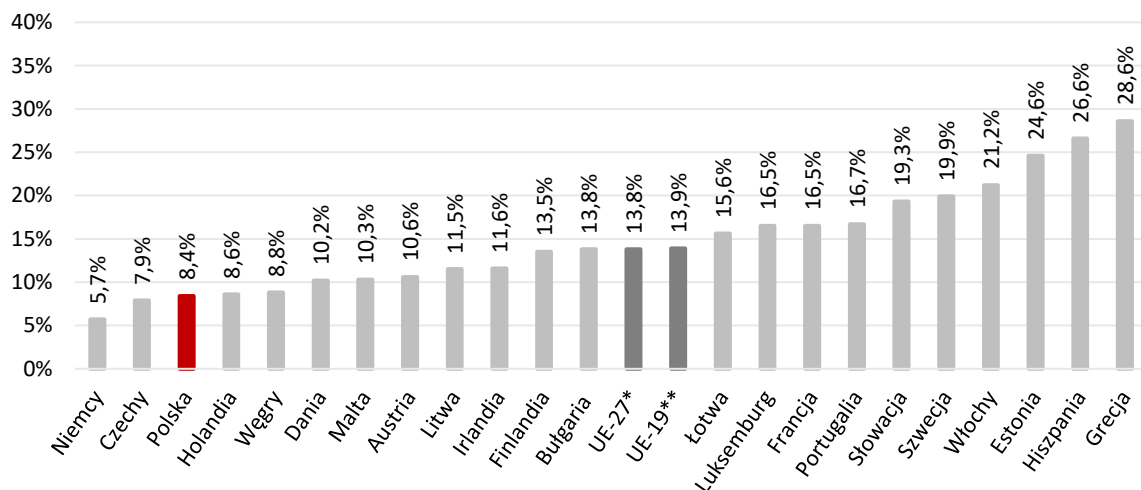
Według danych Eurostatu w sierpniu 2022 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,4%), Grecji (12,2%) i na Cyprze (8,6%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,4%), Polsce (2,6%) i na Malcie (2,9%) (Wykres 9).

³ Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 26.10.2022.

W sierpniu 2022 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 13,8% w UE-27 (brak zmian m/m) i 13,9% w strefie euro (spadek o 0,1 p.p. m/m). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,7%), Czechach (7,9%) oraz Holandii (8,6%), a najwyższe – w Grecji (28,6%), Hiszpanii (26,6%) i Estonii (24,6%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 8,4% (bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem).

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w sierpniu 2022 r.⁴

* Brak danych dla Belgii, Cypru, Chorwacji, Rumunii, Słowenii.

** Brak danych dla Belgii, Cypru.

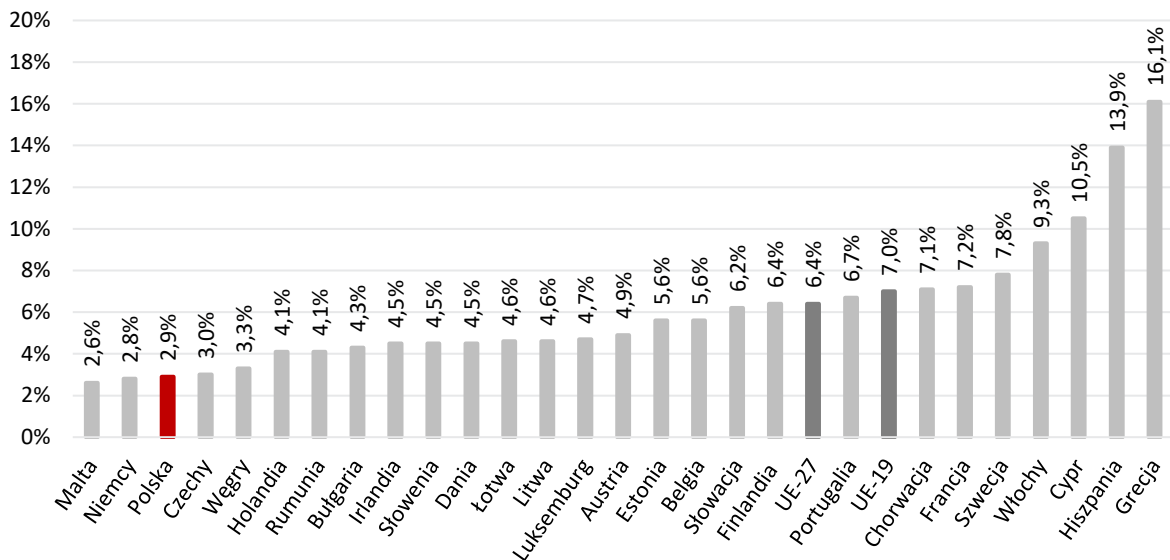
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 26.10.2022.

⁴ Dane wyrównane miesięcznie.

W sierpniu 2022 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,4% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (bz. m/m).

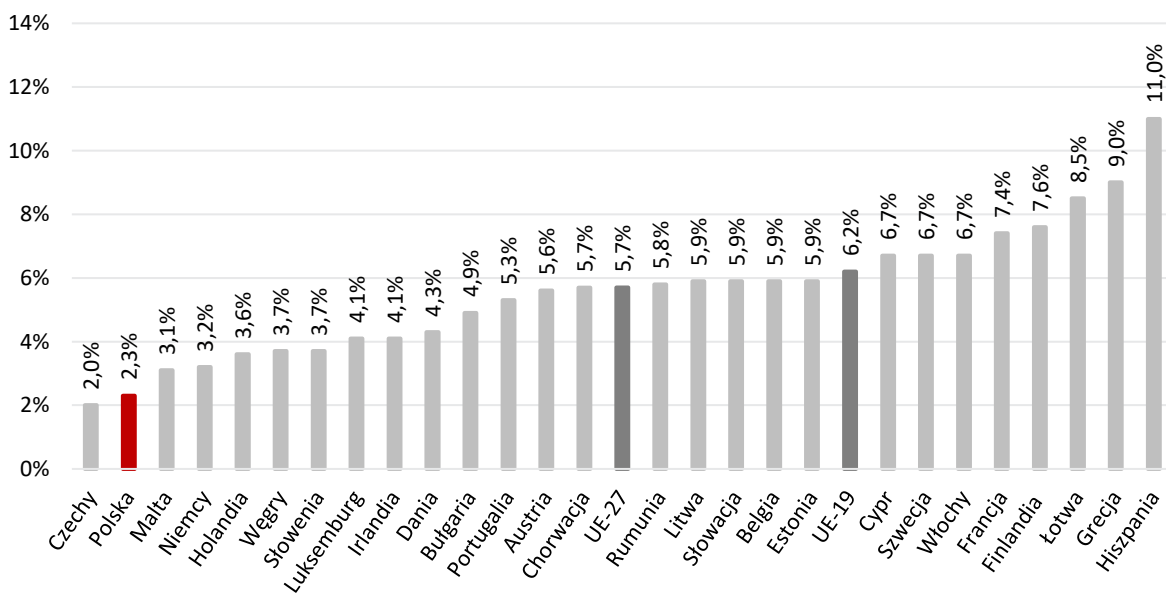
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,0% (bz. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,2 (brak zmian m/m).

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



Źródło: Eurostat, data dostępu 26.10.2022.

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



Źródło: Eurostat, data dostępu 26.10.2022.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁵

- W III kw. 2022 r. 20% respondentów zadeklarowało, że w ciągu 6 miesięcy poprzedzających badanie zmieniło pracodawcę (wzrost o 3 p.p. względem poprzedniego kwartału), a 17% – że zmieniło stanowisko u swojego pracodawcy (spadek o 1 p.p. kw/kw).
- Najczęściej pracę zmieniali zatrudnieni w edukacji (23%), finansach i ubezpieczeniach oraz transporcie i logistyce (po 19%).
- We wrześniu 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali ok. 313 tys. nowych ofert pracy, czyli o 3,2% mniej niż we wrześniu 2021 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów branży finansowej (36% więcej niż we wrześniu 2021 r.) oraz IT (+26%). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników fizycznych (-23%).
- Największą grupę uchodźców z Ukrainy przebywających w Polsce i Niemczech stanowią osoby w przedziale wiekowym 36-45 lat.
- Pracujący uchodźcy w Polsce zarabiają średnio 541 euro netto miesięcznie, a w Niemczech – 1467 euro.
- Wpływ pandemii COVID-19 na stopę zatrudnienia, stopę bezrobocia i liczbę przepracowanych godzin był w dużym stopniu neutralny pod względem płci w UE-27. Jednakże kobiety, które traciły pracę w czasie pandemii, obejmowały zwykle nisko płatne stanowiska. W czasie pandemii kobiety częściej (o 2,3 p.p.) niż mężczyźni podejmowały pracę z domu.
- W 2021 r. w ujęciu globalnym⁶ kobiety nadal stanowiły zaledwie 1/4 (25,1%) członków zarządu w spółkach publicznych na całym świecie. Odsetek kobiet na stanowiskach dyrektorów generalnych (CEO) pozostawał znacznie niższy i wynosił 7,1. Odnośnie do stanowisk kierowniczych, kobiety obejmowały ich 34,6%.
- W 2021 r. w Polsce odsetek kobiet w zarządach spółek publicznych wynosił 24,7%, a na stanowiskach kierowniczych w tych spółkach – 43,0%.

Polski rynek pracy

Kobiety na rynku pracy

⁵ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

⁶ Na podstawie danych zebranych w 50 krajów z całego świata.

Monitor Rynku Pracy (wyniki 49. edycji badania)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, w tym informacje na temat ich rotacji na rynku pracy, ryzyka utraty zatrudnienia i szans na znalezienie nowego miejsca pracy oraz planów wyjazdu do pracy za granicę. Badanie zrealizowano w dniach 20 sierpnia – 2 września 2022 r. na próbie 1000 osób, metodą CAWI (wspomagany komputerowo wywiad realizowany za pośrednictwem strony www na panelu internetowym). Respondentami były osoby w wieku 18-64 lata, pracujące minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych, samozatrudnione (o ile posiadały stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie).

Informacje ogólne

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

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W III kw. 2022 r. 20% respondentów zadeklarowało, że w ciągu 6 miesięcy poprzedzających badanie zmieniło pracodawcę (wzrost o 3 p.p. względem poprzedniego kwartału), a 17% – że zmieniło stanowisko u swojego pracodawcy (spadek o 1 p.p. kw/kw).
- Najczęściej pracę zmieniali zatrudnieni w edukacji (23%), finansach i ubezpieczeniach oraz transporcie i logistyce (po 19%).
- Najczęściej wskazywanymi powodami zmiany pracy były: wyższe wynagrodzenie u nowego pracodawcy (48% vs 44% kw/kw) oraz chęć rozwoju zawodowego (47% vs 44% kw/kw).
- Średni czas poszukiwania pracy w III kw. 2022 r. wyniósł 2,4 miesiąca vs 2,7 względem II kw. 2022 r.
- Poziom satysfakcji z pracy w III kw. 2022 r. wzrósł o 1 p.p. w stosunku do poprzedniego kwartału i wyniósł 74%. Porównując między branżami, największy odsetek zadowolonych respondentów odnotowano w telekomunikacji i IT (84%), finansach i ubezpieczeniach (79%) oraz opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (78%). Ze względu na zajmowane stanowisko najwyższy odsetek osób usatysfakcjonowanych z pracy odnotowano wśród kadry zarządzającej (top management) (84%), specjalistów

z wyższym wykształceniem (78%) oraz pracowników biurowych i administracyjnych (77%).

- W III kw. 2022 r. aktywnie poszukiwało pracy 9% respondentów (wobec 8% kwartał wcześniej). Najczęściej były to osoby wieku 18-29 lat (14%), zatrudnione na umowę na czas określony (15%), na stanowiskach: sprzedawcy/kasjerzy (15%), robotnicy niewykwalifikowani oraz kadra zarządzająca (top management) (13%), a w ujęciu sektorowym – pracujący w handlu detalicznym/hurtowym oraz hotelarstwie i gastronomii (po 13%), a także w transporcie i logistyce oraz finansach i ubezpieczeniach (po 17%).
- Przy zmianie pracy zdecydowana większość pracowników (85%) zwraca uwagę na formę zatrudnienia. Istotnie częściej ma to znaczenie dla kobiet (88%) niż mężczyzn (82%).
- W III kw., w porównaniu z II kw. 2022 r., wzrósł poziom dużej obawy o utratę pracy (11% vs 8%). Zaniepokojenie z tego powodu wyrażały częściej kobiety (12% vs 10% mężczyzn) i osoby w wieku 50-64 lat (12%), a także zatrudnieni na umowę-zlecenie i umowę o dzieło (21%), inżynierowie (19%) i pracujący w budownictwie (15%).
- W III kw. 2022 r. odsetek respondentów pozytywnie oceniających szansę na znalezienie nowej pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej wyniósł 65% vs 66% kwartał wcześniej. W przypadku oceny szans na znalezienie jakiegokolwiek nowej pracy odsetek respondentów nastawionych optymistycznie wynosi 88%, czyli bez zmian względem wcześniejszego kwartału. Najgorzej swoje szanse oceniają osoby pracujące w administracji publicznej (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 55%; jakiegokolwiek pracy – 82%).
- Najbardziej pewni znalezienia nowej pracy są kierowcy (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 79%; jakiegokolwiek pracy – 93%) oraz mistrzowie/brygadziści (odpowiednio 61% i 93%), a także pracujący w budownictwie (odpowiednio 72% i 90%) oraz w administracji publicznej (odpowiednio 57% i 90%).
- W związku z sytuacją ekonomiczną w kraju 52% pracowników obawia się, że nie może liczyć na podwyżkę wynagrodzenia, a 41% – że nie będzie miało szans na awans. Niemal co trzeci (30%) przewiduje nadmiar pracy w związku z redukcjami zatrudnienia. Zwolnienia z pracy boi się 17%, a upadku firmy, w której pracują – 14%.
- 48% pracujących nie podjęło jeszcze żadnych decyzji w związku z inflacją, a co piąty pracownik (19%) zdecydował się na dodatkową pracę, by więcej zarobić.
- Wyjazd do pracy za granicę planuje co czwarty badany pracownik (25%). Istotnie częściej od pozostałych pracowników planują wyjazd osoby młode – do 29. r.ż. (34%), mężczyźni (28%) oraz pracownicy branży budowlanej (37%).
- Najczęściej wskazywaną przyczyną rozważania wyjazdu do pracy za granicę są lepsze warunki zatrudnienia (63%) – aczkolwiek argument ten stracił nieco na znaczeniu

(82% w poprzedniej edycji badań w 2020 r.), wzrosło natomiast znaczenie stabilnej sytuacji ekonomicznej w kraju docelowym (35% obecnie vs 9% w 2020 r.).

- Najczęstszym kierunkiem planowanego wyjazdu są Niemcy (28% planujących wyjechać). Zamierzający wyjechać najczęściej chcą podjąć pracę fizyczną, w produkcji lub przemyśle (43%).

Uchodźcy z Ukrainy. Aktywizacja zawodowa w Polsce i Niemczech

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w Polsce i w Niemczech wśród uchodźców z Ukrainy, którzy przyjechali do tych krajów po 24 lutego 2022 r. oraz podjęli tam zatrudnienie. Wywiady z respondentami w Polsce odbyły się m.in. w Warszawie, Wrocławiu, Krakowie, Rzeszowie, Lublinie i Wadowicach, natomiast w Niemczech – m.in. w Berlinie, Dortmundzie, Dreźnie, Frankfurtie nad Menem, Monachium i Pasawie. Badanie zrealizowano w dniach 15 lipca – 25 lipca 2022 r. za pomocą bezpośrednich wywiadów indywidualnych z wykorzystaniem smartfonów i tabletów (CAPI F2F) na dwóch próbach n = 400 dorosłych (18+) uchodźców – wszyscy przebywali i pracowali w tym czasie odpowiednio w Polsce i Niemczech.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska i Niemcy
 Zasięg geograficzny badania: europejski
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

EWL & Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wśród pracujących dorosłych uchodźców, przebywających w Polsce oraz Niemczech, wyraźnie dominują kobiety (93,4% w Polsce vs 95,2% w Niemczech).
- Blisko co piąty respondent w obu krajach pracował za granicą przed wybuchem wojny – najczęściej w Niemczech (31%), a także w Polsce (29%) i Czechach (18%). 8% badanych przyznało, że zdobywało swoje doświadczenie zawodowe we Włoszech i Niderlandach (po 8%).
- Największą grupę uchodźców z Ukrainy przebywających w Polsce i Niemczech stanowią osoby w przedziale wiekowym 36-45 lat.
- Połowa uchodźców w Polsce (53%) i Niemczech (55%) nie zna języka danego kraju lub zna go słabo. Dobrą lub bardzo dobrą znajomość potwierdza jedynie 13% pracujących uchodźców w Polsce i 18% w Niemczech.

- Uchodźcy z Ukrainy najczęściej przyjeżdżają do Polski. Jako główne powody takiej decyzji wskazują: postrzeganie Polski jako największego kraju sąsiadującego z Ukrainą na zachodzie (29%), odczuwaną bliskość kulturową (26%) i językową (24%), przynależność Polska należy do NATO (24%) oraz posiadanie w Polsce przyjaciół i znajomych (22%). Z kolei pracujący w Niemczech wskazywali, że jest to ich zdaniem najbardziej rozwinięty kraj UE (27%). 25% respondentów wybrało Niemcy jako kraj pobytu w trakcie wojny, ponieważ państwo to należy do NATO. Inną motywacją przyjazdu do Niemiec były: możliwości podjęcia zatrudnienia oraz posiadanie przyjaciół i znajomych (po 22%), a także rekomendacja rodziny i znajomych (18%).
- Większość pracujących uchodźców w Niemczech (73%) oraz niemal 2/3 w Polsce (64%) zamierza wrócić do Ukrainy w bliższej lub dalszej perspektywie. Zostać na stałe planuje 6% uchodźców pracujących w Polsce i 3% pracujących w Niemczech.
- Główną obawą towarzyszącą ponad połowie uchodźców z Ukrainy przebywających i pracujących zarówno w Polsce (51%), jak i Niemczech (57%) jest troska o bliskich pozostających na terenie Ukrainy. W przypadku respondentów z Niemiec trudnością jest również słaba znajomość języka niemieckiego (46%). Uchodźcy z Ukrainy w Niemczech rzadziej martwią się o środki do życia (21%) w porównaniu z przebywającymi w Polsce (28%). Kwestia dostępności i cen miejsc zakwaterowania stanowi dla 23% uchodźców z Ukrainy pracujących w Polsce istotną obawę, podczas gdy w Niemczech dotyczy to jedynie 7%.
- O ochronę tymczasową ubiegało się w Polsce 84% badanych obywateli Ukrainy, natomiast w Niemczech – 73%.
- Zdecydowana większość (ponad 80%) respondentów zarówno w Polsce, jak i w Niemczech przyznało, że otrzymało zapomogę finansową w kraju aktualnego pobytu.
- Co czwartemu respondentowi w Polsce (24%) i Niemczech (25%) w znalezieniu pracy pomogły polecenia znajomych lub rodziny. Równie często udawało się to dzięki pomocy samorządów lokalnych (odpowiednio 23% vs 25%) oraz w samodzielny sposób (odpowiednio 22% vs 24%).
- Po przyjeździe do Polski uchodźcy z Ukrainy najliczniej podjęli pracę w branży hotelarsko-gastronomicznej (29%), usługach (18%), produkcji (14%), handlu (11%), a także w rolnictwie (7%) i logistyce (7%). Uchodźcy z Ukrainy, którzy przybyli do Niemiec, również najczęściej znajdowali zatrudnienie w branży hotelarsko-gastronomicznej (31%). Na drugim miejscu uplasował się sektor handlu (19%), a na trzecim – sektor usług (12%). Blisko 10% wybrało pracę w opiece nad osobami starszymi oraz pomocy domowej. Ponadto 7% badanych rozpoczęło pracę w produkcji, a po 6% – w sektorze edukacji i w rolnictwie.
- Pracujący uchodźcy w Polsce zarabiają średnio 541 euro netto miesięcznie, a w Niemczech – 1467 euro. Ponad 26% ankietowanych w Niemczech przyznało, że zarabia ponad 2000 euro netto. Blisko połowa uchodźców w Niemczech (45%)

deklaruje zarobki w przedziale 1000 – 1999 euro, podczas gdy w Polsce jest to jedynie 7% osób. Blisko połowa uchodźców z Ukrainy w Polsce (51%) otrzymuje wynagrodzenie od 500 do 999 euro netto, z kolei 42% badanych przyznaje, że zarabia mniej niż 500 euro netto miesięcznie.

- Największa różnica zarobków pomiędzy Polską a Niemcami dotyczy prac administracyjno-biurowych, branży logistyczno-transportowej, rolnictwa oraz sektora edukacji. Z kolei najmniejsze dysproporcje wynagrodzeń widoczne są w sektorze handlu i usług.
- Około 1/5 ankietowanych w obu krajach przyznaje, że podwyższa kwalifikacje zawodowe poprzez kursy i szkolenia. Blisko 40% badanych w Polsce i Niemczech deklaruje chęć zwiększenia poziomu swoich umiejętności w przyszłości.

Oferty pracy w Polsce (wrzesień 2022, XXIX 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 we wrześniu 2022 r. i w tym samym okresie rok wcześniej oraz miesiąc 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 (zmianę zaprezentowano w ujęciu miesiąc do miesiąca).

Informacje ogólne

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

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- We wrześniu 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali około 313 tys. nowych ofert pracy – o 0,9% mniej niż w sierpniu i o 3,2% mniej niż we wrześniu 2021 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów branży finansowej (36% więcej niż we wrześniu 2021 r.) oraz IT (+26%). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników fizycznych (-23%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiska: dyrektor marketingu/sprzedaży (212%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (94%), administrator IT (67%) oraz ratownik medyczny (60%).

- We wrześniu 2022 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,4 benefitu vs 6,5 w sierpniu 2022 r.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (83% vs 80% w sierpniu 2022 r.) i pakiet medyczny (65% vs 69%). 61% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (60% w sierpniu 2022 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 49% ofert pracy, czyli o 1% mniej ofert niż miesiąc wcześniej.
- We wrześniu 2022 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,3 wymagania, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (81%), odpowiedniego wykształcenia (50%), znajomości języka obcego (42%) oraz dyspozycyjności (40%).
- We wrześniu 2022 r. aktywnych⁷ było 558,9 tys. ofert pracy. To o 2,4 tys. więcej m/m.
- Najwięcej wakatów zaobserwowano na stanowisku kasjerzy i sprzedawcy (16,5 tys. vs 15,8 tys. miesiąc wcześniej). Podobne zapotrzebowanie odnotowano dla kierowców (13,2 tys. vs 13,3 tys. w sierpniu). Wśród wysoko specjalistycznych zawodów dominują oferty dla księgowych (5,6 tys. vs 5,8 tys.) i programistów (3,7 tys. vs 3,6 tys.). Zapotrzebowanie w edukacji i opiece: nauczyciele – 6,2 tys. ofert, opiekunowie i wychowawcy w żłobku i przedszkolu – 0,8 tys. ofert, opiekunowie osób starszych i chorych – 0,3 tys. ofert.
- Na podstawie uproszczonej procedury do 23 sierpnia 2022 r. pracę podjęło 420 tys. uchodźców z Ukrainy.

Ucieczka młodych przed wypaleniem

Charakterystyka raportu

Opracowanie przedstawia wyniki badań dotyczących m.in. zadowolenia pracowników z pracy oraz negatywnych i trudnych uczuć, jakie towarzyszą przedstawicielom generacji Z (18-24 lata) i Y (25-34 lata), czyli najmłodszym pracującym Polakom w wykonywaniu codziennej pracy. Badanie zostało przeprowadzone we wrześniu 2022 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie serwisu Pracuj.pl. Pomiar wykonany metodą CAWI zrealizowano na próbie 2110 Polaków, reprezentatywnej dla populacji osób czynnych zawodowo w wieku 18-65 pod względem płci, wieku oraz wielkości miejscowości zamieszkania.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

⁷ Pod uwagę brano nie tylko ogłoszenia opublikowane we wrześniu 2022 r., ale też oferty, które ukazały się w poprzednich miesiącach i we wrześniu nadal były aktywne.

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Osoby młode wykazują najniższy poziom zadowolenia z wykonywanej pracy. Najmniej usatysfakcjonowani są przedstawiciele generacji Z (18-24 lata). Jedynie 56% z nich lubi wykonywać swoje obowiązki zawodowe. Nieco lepiej wygląda sytuacja przedstawicieli generacji Y (25-34 lata) – 59% z nich deklaruje, że czerpie przyjemność z realizacji swoich zawodowych zdań. Najwięcej zadowolonych pracowników (72%) jest wśród osób w wieku 55-65 lat.
- Ponadprzeciętny odsetek przedstawicieli generacji Z, jak i Y deklaruje negatywne uczucia wobec realizowanych zadań:
 - wyczekiwanie z niecierpliwością zakończenia dnia pracy (generacja Z – 55%, generacja Y – 56%, ogółem dla wszystkich badanych – 44%);
 - chęć odcięcia się od myśli o pracy (generacja Z i Y – po 43%, ogółem dla wszystkich badanych – 35%);
 - zmęczenie bieżącymi zadaniami (generacja Z – 40%, generacja Y – 44%, ogółem dla wszystkich badanych – 36%);
 - poczucie przeładowania obowiązkami (generacja Z – 37%, generacja Y – 38%, ogółem dla wszystkich badanych – 34%);
 - niechęć do rozpoczęcia dnia pracy (generacja Z – 33%, generacja Y – 37%, ogółem dla wszystkich badanych – 26%);
 - potrzeba dłuższej przerwy zawodowej (generacja Z – 32%, generacja Y – 37%, ogółem dla wszystkich badanych – 30%);
 - niechęć do kontaktów ze współpracownikami (generacja Z i Y – po 25%, ogółem dla wszystkich badanych – 21%).
- Osoby z generacji Z, jak i Y podobnie często szukają nowych możliwości na rynku. Blisko połowa respondentów rozgląda się aktywnie za nowym miejscem zatrudnienia (odpowiednio 46% i 45%). To wyniki wyraźnie wyższe od średniej dla wszystkich badanych (38%).
- Osoby nieszukające nowego miejsca zatrudnienia są otwarte na przyjęcie ciekawych ofert pracy. Aż 92% reprezentantów pokolenia wchodzącego na rynek pracy (18-24 lata) deklaruje, że rozważyłoby ciekawą ofertę, jeśli pojawiłaby się w najbliższych miesiącach. Wśród tzw. przedstawicieli pokolenia Y jest to odsetek nieznacznie mniejszy (87%).
- Najważniejszą przyczyną, dla której najmłodszy pracownicy (grupy Z oraz Y) chcą zmienić pracę, jest dążenie do wyższych zarobków.
- Zarówno badani z generacji Z (24% tej grupy), jak i Y (22%) szukający pracy są często motywowani chęcią zmiany wykonywanego zawodu czy opuszczenia obecnej branży.

Fenomen workation. Dobra robota na... wakacjach

Charakterystyka raportu

Opracowanie przedstawia wyniki badań dotyczących m.in. tzw. zjawiska *workation*, czyli łączenia pracy zdalnej lub hybrydowej z podróżami. Badanie przeprowadzono we wrześniu 2022 r. na reprezentatywnej próbie Polaków, która wyniosła 1790 osób.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- We wrześniu 2022 r. wykonywanie zadań w modelach zdalnym i hybrydowym deklarowało 28% Polaków badanych przez serwis Pracuj.pl. Dla porównania: w marcu 2022 r. było to 34%, a w październiku 2021 r. – 35%.
- Pracę w formie hybrydowej lub zdalnej chce kontynuować aż 92% respondentów, którzy już wykonują obowiązki w tych modelach.
- Spośród respondentów wykonujących pracę hybrydowo 58% spędza przynajmniej połowę etatu pracując spoza siedziby firmy, a 41% – ponad połowę.
- Największą popularnością modele zdalny i hybrydowy cieszą się wśród pracowników w wieku 25-34 lat, spośród których pracuje w ten sposób 36% badanych. Drugą najbardziej aktywną pod tym względem grupą są osoby w wieku 35-44 lat (29%). Na trzecim miejscu (24%) są przedstawiciele tzw. generacji Z (18-24 lata).
- Większość pracowników realizujących zadania w zdalnym i hybrydowym modelu pracy jest przekonana, że łączenie wakacji i pracy nie kłóci się ze sobą.
- 62% Polaków chętnie aplikowałoby do firmy, która deklaruje dowolność wyboru miejsca i modelu pracy (z biura, hybrydowo, zdalnie) przez pracownika.
- Możliwość workation może być zarówno skuteczną metodą na utrzymanie pracowników w firmie i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, jak i na udaną rekrutację w wielu krajach.
- Według badań Passport Photo 69% Amerykanów korzystających z wyjazdu łączącego pracę i wakacje określało się jako mniej skłonni do odejścia z obecnej pracy.

Gender equality in the workplace 2022

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez agencję Randstad analizuje problem dyskryminacji ze względu na płeć w sektorach budownictwa, edukacji, opieki zdrowotnej i technologii w Wielkiej Brytanii. W opracowaniu zawarto również wskazówki dla pracodawców, mające pomóc im w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć. Badanie przeprowadzono w maju 2022 r. na grupie 6000 pracowników.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Wielka Brytania

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: studium przypadku

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Tylko 18% pracowników twierdzi, że nigdy nie doświadczyło żadnej formy dyskryminacji ze względu na płeć w miejscu pracy. 72% z nich spotkało się z nieodpowiednim zachowaniem ze strony mężczyzn kolegów lub było świadkiem komentarzy czy nieodpowiedniego zachowania.
- 73% badanych kobiet twierdzi, że pracodawcy w ich branżach nie robią wystarczająco dużo, aby wspierać kobiety w okresie menopauzy. Dodatkowo większość respondentek nie wierzy, że po urodzeniu dziecka mogłaby wrócić do pracy na stanowisku kadry zarządzającej w niepełnym wymiarze godzin.
- Sektor opieki zdrowotnej pozostaje zdominowany przez kobiety. Tylko 37% pracowników służby zdrowia objętych badaniem to mężczyźni.
- 60% pracowników służby zdrowia zadeklarowało, że największą wadą ich pracy jest brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, 52% z nich uważa, że brak zasobów szkoleniowych ma negatywny wpływ na ich karierę, a 36% wymienia brak kobiecych wzorców jako czynnik mający potencjalnie negatywny wpływ na ich rozwój.
- Sektor edukacji jest zdominowany przez kobiety – tylko 27% badanych z tej branży to mężczyźni. W przeciwieństwie do innych sektorów kobiety na stanowiskach kierowniczych w edukacji są normą: 30% respondentów w czasie swojej kariery zawodowej miało więcej niż 5 razy kobietę na stanowisku kierowniczym, podczas gdy tylko 5% miało je tylko raz.

- 38% kobiet pracujących w budownictwie zadeklarowało (dane z 2022 r.), że ich kierownikiem nigdy nie była kobieta. Stanowi to poprawę o 14 p.p., ponieważ w 2018 r. brak kobiety kierowniczką wskazało aż 52% kobiet pracujących w tej branży.
- Wyniki badania pokazały, że choć branża technologiczna jest nadal bardzo zdominowana przez mężczyzn, kobiety zaczynają zajmować coraz więcej stanowisk pracy w tym sektorze. Ponad 1/4 (26%) respondentów w branży technologicznej to kobiety. Stwierdzono również, że kobiety coraz powszechniej zajmują tam stanowiska kierownicze: tylko 21% specjalistów z branży technologicznej nigdy nie było zarządzanych przez kobietę, a 37% zgłosiło, że w trakcie swojej dotychczasowej kariery dwa razy mieli kobietę kierownika.
- Pomimo różnic w sektorach badani wskazują podobne oczekiwania wobec pracodawców: (1) zapewnienie większej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, w tym pomoc w pokryciu kosztów opieki nad dziećmi, bardziej elastyczne godziny pracy, parytet płacowy; (2) równe szanse na rozwój kariery zawodowej i wsparcie w okresie menopauzy; (3) więcej kobiecych wzorców i mentorów w miejscu pracy.

COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home

Living conditions and quality of life

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound analizuje nierówności płci na europejskim rynku pracy w obliczu kryzysu zdrowotnego COVID-19. Analiza, skupiająca się na porównaniu przedpandemicznych wzorców nierówności płci w Unii Europejskiej z sytuacją po kryzysie związanym z pandemią, opiera się na wcześniej przygotowanych raportach Eurofound, badaniach krajowych i opracowaniach statystycznych Eurostat.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Wpływ pandemii COVID-19 na stopę zatrudnienia, stopę bezrobocia i liczbę przepracowanych godzin był w dużym stopniu neutralny pod względem płci w UE-27. Jednakże utrata zatrudnienia dotyczyła głównie kobiet pracujących na najmniej płatnych stanowiskach, podczas gdy wśród mężczyzn było to bardziej równomiernie rozłożone.

- Istnieje znaczne zróżnicowanie pomiędzy krajami w zakresie odsetka osób podających obowiązki związane z opieką, względy rodzinne lub osobiste jako główny powód braku aktywności pracowniczej. Swoje odbicie znajduje to w obrazie zatrudnienia ze względu na płeć. W 2019 r. odsetek kobiet, które zadeklarowały niewykonywanie pracy zarobkowej ze względu na pracę opiekuńczą był stosunkowo niski w północnych krajach UE – w szczególności w Finlandii, Szwecji, Holandii i Danii, gdzie ten powód wskazało mniej niż 15% kobiet nieaktywnych zawodowo – natomiast szczególnie wysoki (powyżej 50%) był Irlandii, Chorwacji, Polsce, Słowacji, Malcie, Łotwie i Cyprze.
- Kobiety częściej niż mężczyźni są zatrudnione w sektorze zdrowia, pracy społecznej i edukacji. W 2019 r. sektory te zatrudniały 30% kobiet (i 8% mężczyzn) w UE. Z kolei mężczyźni częściej niż kobiety wybierają pracę w produkcji i budownictwie. W 2019 r. te dwa sektory zatrudniały 33% mężczyzn (12% kobiet).
- Kobiety częściej niż mężczyźni decydowały się na rozpoczęcie pracy w domu. Odsetek kobiet pracujących z domu w UE wzrósł z 14,5% w 2019 r. do 21,7% w 2020 r. i 25,6% w 2021 r. Wśród mężczyzn (odpowiednio) – z 14,7% w 2019 r. do 20,2% w 2020 r. i 23,3% w 2021 r. Tym samym, o ile przed pandemią mężczyźni byli nieco bardziej skłonni niż kobiety do pracy z domu, to w czasie pandemii proporcje uległy odwróceniu, ponieważ według najnowszych szacunków kobiety o 2,3 p.p. częściej niż mężczyźni podejmują pracę z domu.
- Według autorów raportu okres ożywienia po pandemii jest okazją do wprowadzenia rzeczywistych zmian oraz innowacji w zakresie norm i zachowań związanych z płcią. Dla decydentów, w tym partnerów społecznych, kluczowe znaczenie będzie miało nadanie priorytetu kwestiom związanym z płcią przy jednoczesnym kontynuowaniu monitorowania i oceny postępów w tym zakresie.

Enhancing gender diversity on boards and in senior management of listed companies

Charakterystyka raportu

Raport badawczy, przygotowany przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, przedstawia ocenę dotychczasowych dokonań oraz istniejących regulacji i praktyk mających na celu zwiększenie równości płci w radach nadzorczych i wśród kadry kierowniczej spółek giełdowych. Analizę opracowano na podstawie danych z 50 krajów całego świata zebranych w latach: 2013, 2017 i 2021.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Mimo że odsetek kobiet w zarządach spółek giełdowych znacznie wzrósł, to nadal kobiety stanowią zaledwie 1/4 członków zarządu w spółkach publicznych na całym świecie. Z danych zebranych w 50 krajach wynika, że w 2013 r. kobiety zajmowały 14,5% stanowisk kierowniczych, w 2017 r. – 20%, a w 2021 r. – 25,1%. W Polsce odsetek kobiet w zarządach spółek publicznych wzrósł w latach 2013-2021 o 12,4 p.p. W 2013 r. kobiety zajmowały 12,3% stanowisk zarządczych, w 2017 r. – 20,1%, a w 2021 r. – już 24,7%.
- Wzrost reprezentacji kobiet w zarządach spółek publicznych był najbardziej znaczący w krajach, które narzuciły parytety kobiet w zarządach i/lub inne dobrowolne cele. 14 z 50 badanych krajów ustanowiło obowiązkowe parytety udziału kobiet w zarządach spółek prywatnych. Przykładowo we Francji, Islandii, Włoszech i Norwegii wymagane jest przynajmniej 40% kobiet w zarządach, a w Indiach, Izraelu, Korei i Malezji oczekuje się co najmniej jednej kobiety w zarządzie.
- Jak wskazują dane z 50 badanych krajów, w 2013 r. kobiety na stanowiskach kierowniczych stanowiły 30,9%, w 2017 r. – 32,2%, a w 2021 r. – 34,6%. W Polsce odsetek kobiet na stanowiskach kierowniczych wzrósł w latach 2013-2021 o 5,2 p.p. – w 2013 r. kobiety zajmowały w spółkach publicznych 37,8% stanowisk kierowniczych, w 2017 r. 41,3%, a w 2021 r. – 43,0%.
- Odsetek kobiet na stanowiskach dyrektorów generalnych (CEO) pozostaje znacznie niższy i wynosił 2,4% w 2013 r. i 7,1% w 2021 r.
- Firmy, w których prezesem jest kobieta lub które mają więcej kobiet w swoich zarządach, częściej zatrudniają kobiety na wysokich pozycjach zarządzających. W 2015 r. 57,0% wszystkich spółek z indeksu MSCI World (spółek z prezesami płci żeńskiej) miało co najmniej 3 kobiety w zarządzie w porównaniu z 30,3% spółek z męskimi prezesami.

Teksty alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
09/2021	5,6%
10/2021	5,5%
11/2021	5,4%
12/2021	5,4%
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%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
09/2021	934,7
10/2021	910,9
11/2021	898,9
12/2021	895,2
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według płci na koniec miesiąca w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
09/2021	507,9	426,7
10/2021	494,7	416,3
11/2021	486,7	412,1
12/2021	481,9	413,3
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
09/2021	124 179
10/2021	121 028
11/2021	113 537
12/2021	96 979
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych we wrześniu 2022 r. według województw

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	15 858
śląskie	10 778
łódzkie	8 950
dolnośląskie	8 346
małopolskie	8 340
pomorskie	7 877
wielkopolskie	5 852
zachodniopomorskie	5 831
kujawsko-pomorskie	5 498
lubelskie	4 875
podkarpackie	4 482
warmińsko-mazurskie	3 866
lubuskie	2 768
opolskie	2 347
świętokrzyskie	2 036
podlaskie	1 800

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
09/2021	6347,2
10/2021	6351,1
11/2021	6363,7
12/2021	6361,6
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie wrzesień 2021 r. – wrzesień 2022 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
09/2021	5841,16
10/2021	5917,15
11/2021	6022,49
12/2021	6644,39
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

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 sierpień 2021 r. – sierpień 2022 r.⁸

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-19
07/2021	3,3%	6,9%	7,7%
08/2021	3,2%	6,8%	7,5%
09/2021	3,2%	6,7%	7,3%
10/2021	3,1%	6,6%	7,2%
11/2021	3,1%	6,5%	7,1%
12/2021	3,0%	6,4%	7,0%
01/2022	2,8%	6,3%	6,9%
02/2022	2,8%	6,2%	6,8%
03/2022	2,8%	6,1%	6,7%
04/2022	2,8%	6,1%	6,7%
05/2022	2,7%	6,1%	6,7%
06/2022	2,6%	6,1%	6,7%
07/2022	2,6%	6,0%	6,6%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

⁸ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,3%
Polska	2,6%
Niemcy	2,9%
Malta	2,9%
Węgry	3,5%
Holandia	3,6%
Słowenia	4,2%
Irlandia	4,2%
Luksemburg	4,3%
Bułgaria	4,6%
Austria	4,6%
Dania	4,6%
Rumunia	5,2%
Litwa	5,2%
Estonia	5,8%
Belgia	5,9%
Portugalia	5,9%
UE-27	6,0%
Słowacja	6,2%
Chorwacja	6,4%
Łotwa	6,5%
UE-19	6,6%
Finlandia	6,8%
Szwecja	7,4%
Francja	7,5%
Włochy	7,9%
Cypr	8,0%
Grecja	11,4%
Hiszpania	12,6%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,6%
Czechy	6,3%
Holandia	7,8%
Polska	8,4%
Malta	9,8%
Dania	9,9%
Austria	9,9%
Węgry	10,8%
Irlandia	10,9%
Litwa	11,6%
Bułgaria	13,1%
UE-27*	14,0%
Finlandia	14,1%
UE-19**	14,2%
Łotwa	14,5%
Luksemburg	15,7%
Francja	17,0%
Portugalia	17,8%
Słowacja	19,5%
Szwecja	19,9%
Włochy	24,0%
Estonia	24,5%
Hiszpania	26,9%
Grecja	28,6%

* Brak danych dla Belgii, Cypru, Chorwacji, Rumunii, Słowenii.

** Brak danych dla Belgii, Cypru.

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	2,6%
Niemcy	2,7%
Polska	3,0%
Czechy	3,0%
Węgry	3,5%
Holandia	3,8%
Austria	4,2%
Bułgaria	4,3%
Rumunia	4,3%
Irlandia	4,3%
Luksemburg	4,5%
Słowenia	4,6%
Dania	4,6%
Łotwa	4,7%
Litwa	4,7%
Estonia	4,9%
Belgia	5,5%
Portugalia	6,2%
Finlandia	6,3%
Słowacja	6,4%
UE-27	6,4%
UE-19	7,0%
Chorwacja	7,2%
Francja	7,4%
Szwecja	8,0%
Włochy	9,2%
Cypr	9,6%
Grecja	13,8%
Hiszpania	14,3%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)