

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Czerwiec 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 29 maja do 28 czerwca 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

TIK – technologie informacyjno-komunikacyjne

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 (czerwiec 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 w maju 2022 r. wyniosła 5,1%**. W porównaniu z kwietniem 2022 r. spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z majem 2021 r. była niższa o 1,0 p.p.
- **W końcu maja 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 850,2 tys. bezrobotnych**, tj. o 27,7 tys. (3,2%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 176,5 tys. (17,2%) mniej niż w maju 2021 r.
- **W maju 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 106,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 5,8 tys. ofert (5,7%) więcej niż w kwietniu 2022 r. i o 4,0 tys. (3,6%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2022 r. wyniosło 6491,6 tys.** W porównaniu z kwietniem 2022 r. spadło o 0,1% (o 5,0 tys. osób), a rok do roku wzrosło o 2,4% (o 153,1 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2022 r. wyniosło 6399,59 zł.** W porównaniu z kwietniem 2022 r. spadło o 3,4%, a r/r wzrosło o 13,5%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w kwietniu 2022 r. wyniosła 6,2%** (brak zmian m/m; -1,3 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-19) – 6,8%** (brak zmian m/m; -1,4 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%**¹ (brak zmian m/m; -0,6 p.p. r/r). Lepszy wynik w kwietniu 2022 r. osiągnęły tylko Czechy (2,4%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

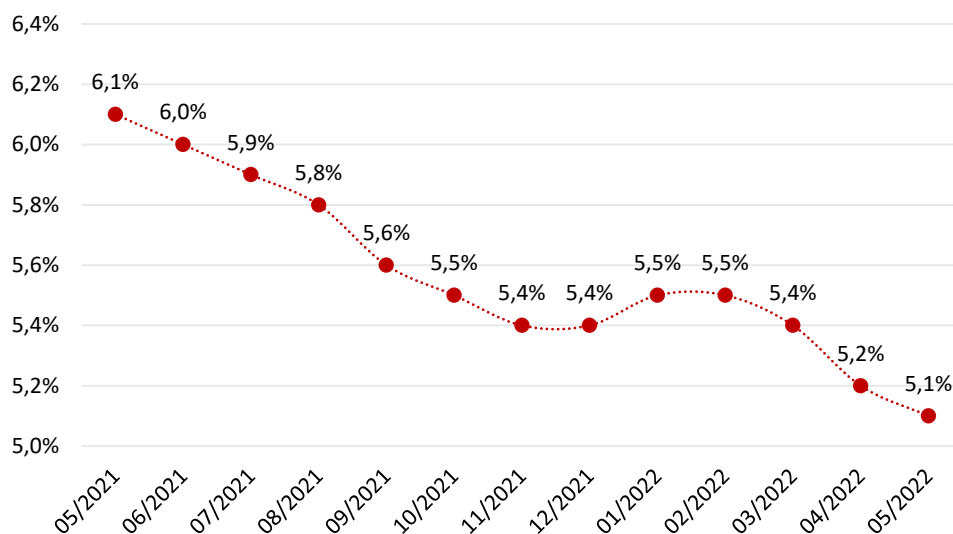
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w maju 2022 r. wyniosła 5,1%. W porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z majem 2021 r. była niższa o 1,0 p.p. (Wykres 1).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**,

data dostępu 20.06.2022.

W maju 2022 r. stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach i zależnie od regionu wahała się od 2,8 do 7,9%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (7,9%), podkarpackim (7,5%) i kujawsko-pomorskim (7,1%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,8%), śląskim (4,0%) oraz małopolskim (4,2%). W skali roku stopa bezrobocia również spadła we wszystkich województwach, a najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 1,9 p.p.) (Tabela 1).

W końcu maja 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 850,2 tys. bezrobotnych. W porównaniu z kwietniem 2022 r. ich liczba spadła o 27,7 tys., tj. o 3,2%, a w porównaniu z majem 2021 r. – o 176,5 tys., tj. o 17,2% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 464,0 tys. vs 386,2 tys. mężczyzn (Wykres 3).

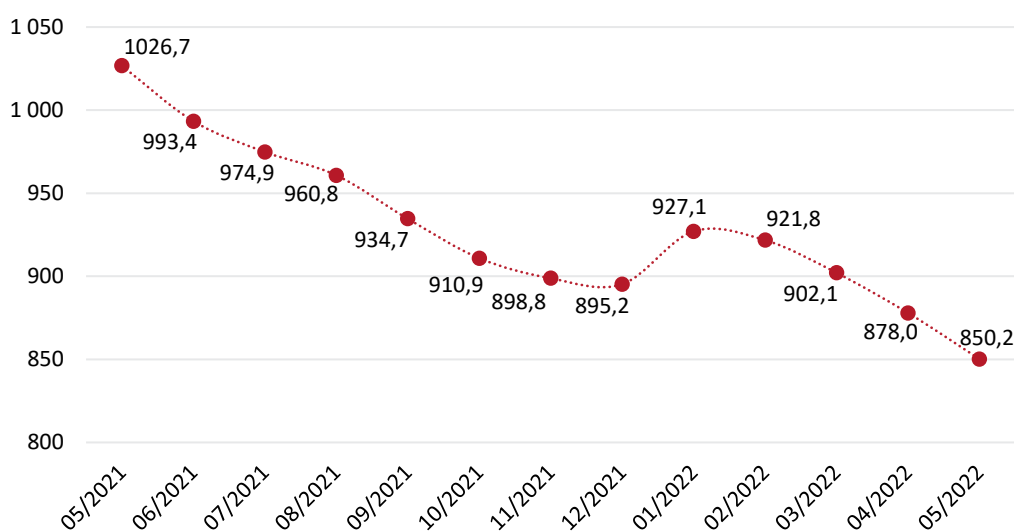
Na koniec maja 2022 r. najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowano w województwie mazowieckim (125,3 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (16,6 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu maja 2022 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

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

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

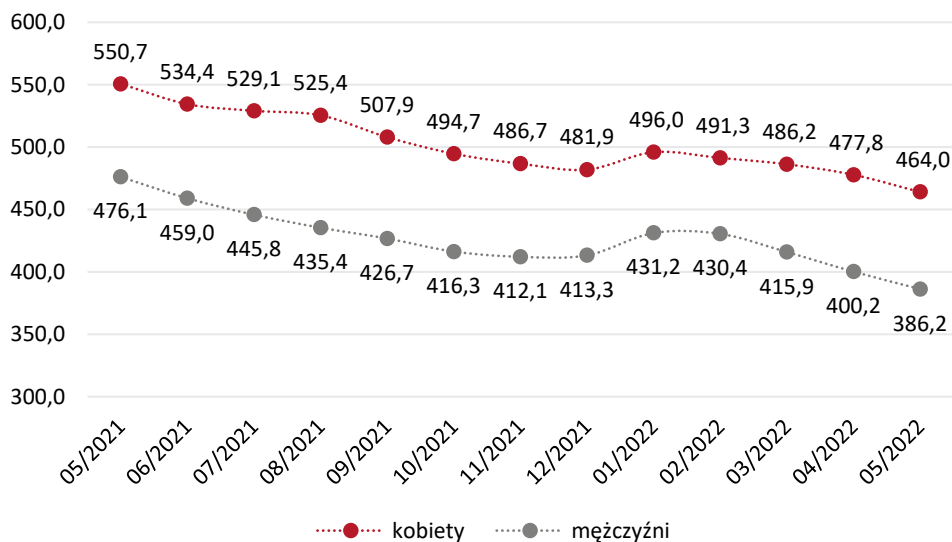
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 20.06.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 28.06.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.06.2022.

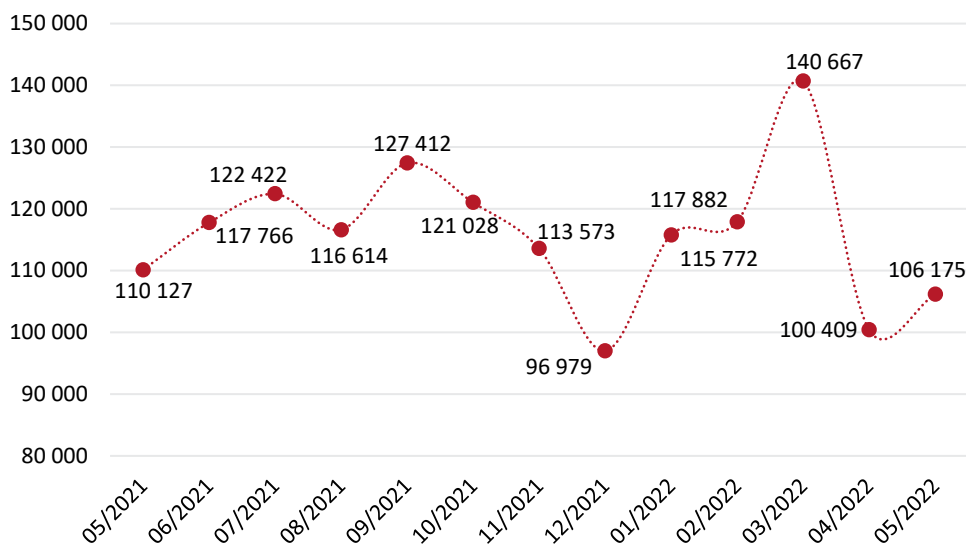
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec maja 2022 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	56 308	30 501	3 081	25 807	1 860
kujawsko-pomorskie	57 490	34 520	4 125	22 970	2 430
lubelskie	63 369	32 042	4 042	31 327	4 087
lubuskie	16 610	9 553	1 102	7 057	535
łódzkie	60 185	30 704	3 036	29 481	2 430
małopolskie	66 034	36 785	4 346	29 249	3 461
mazowieckie	125 280	64 392	6 462	60 888	5 882
opolskie	20 739	11 885	1 264	8 854	701
podkarpackie	71 339	38 230	4 248	33 109	4 058
podlaskie	32 288	14 926	1 767	17 362	1 753
pomorskie	43 821	27 192	3 445	16 629	1 698
śląskie	73 727	41 151	4 156	32 576	2 777
świętokrzyskie	35 596	18 448	2 208	17 148	1 936
warmińsko-mazurskie	39 327	22 061	2 889	17 266	1 700
wielkopolskie	46 551	28 022	3 545	18 529	1 994
zachodniopomorskie	41 557	23 603	2 388	17 954	1 406

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.06.2022.

W maju 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 106,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 5,8 tys. ofert (5,7%) więcej niż w kwietniu 2022 r. i o 4,0 tys. (3,6%) mniej r/r (Wykres 4).

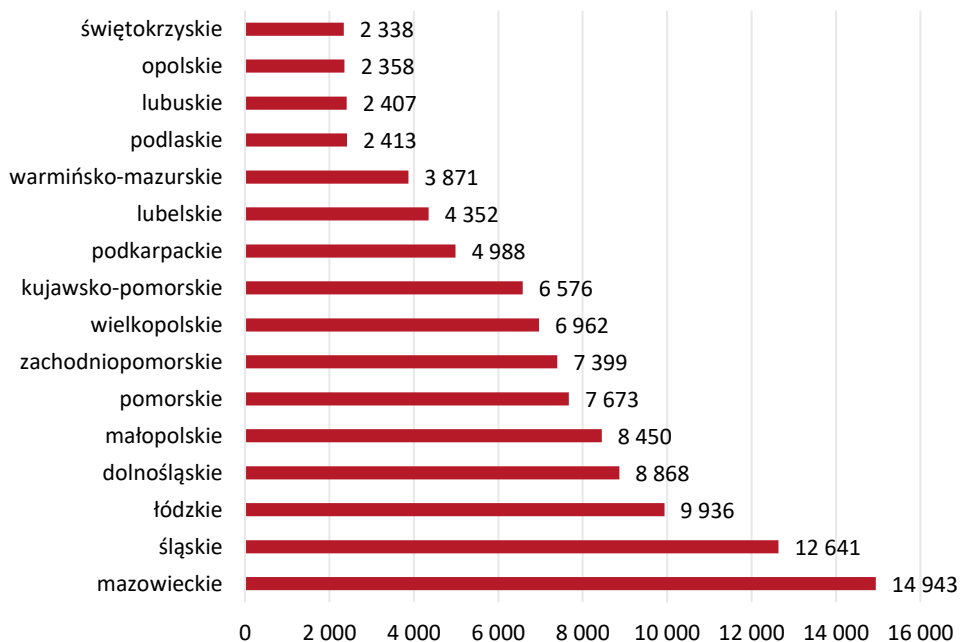
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie maj 2021 r. – maj 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.06.2022.

W maju 2022 r. najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach: mazowieckim, śląskim i łódzkim, a najmniej w: świętokrzyskim, opolskim i lubuskim (Wykres 5).

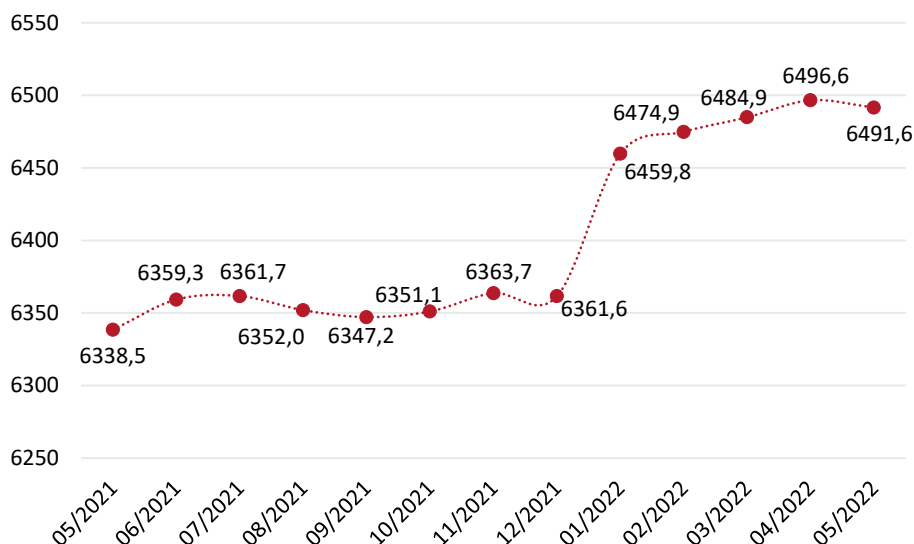
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w maju 2022 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 28.06.2022.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w maju 2022 r. wyniosło 6491,6 tys. osób i było niższe o 5,0 tys. (0,1%) w porównaniu z kwietniem 2022 r. i o 153,1 tys. (2,4%) r/r (Wykres 6).

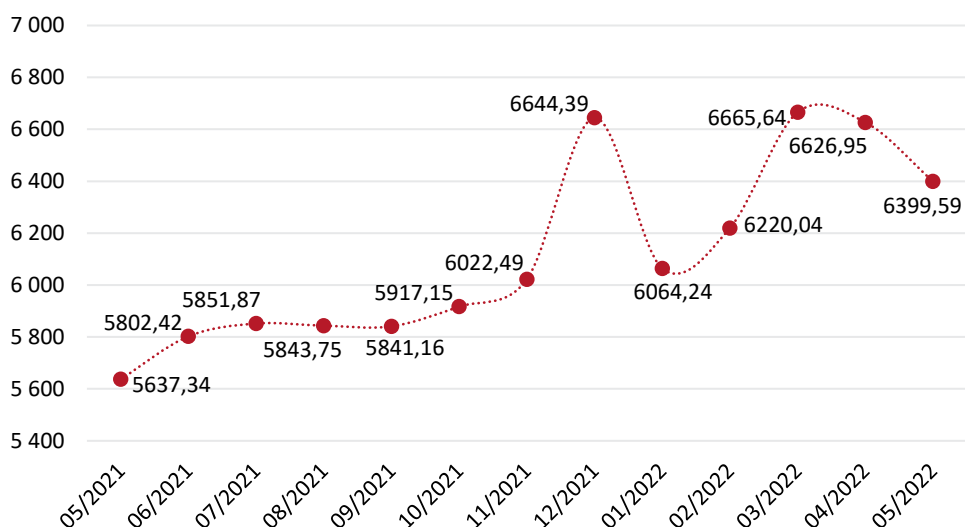
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie maj 2021 r. – maj 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 21.06.2022.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w maju 2022 r. wyniosło 6399,59 zł. W porównaniu z kwietniem 2022 r. spadło o 3,4%, a w ujęciu rocznym wzrosło o 13,5% (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 21.06.2022.

Europejski rynek pracy

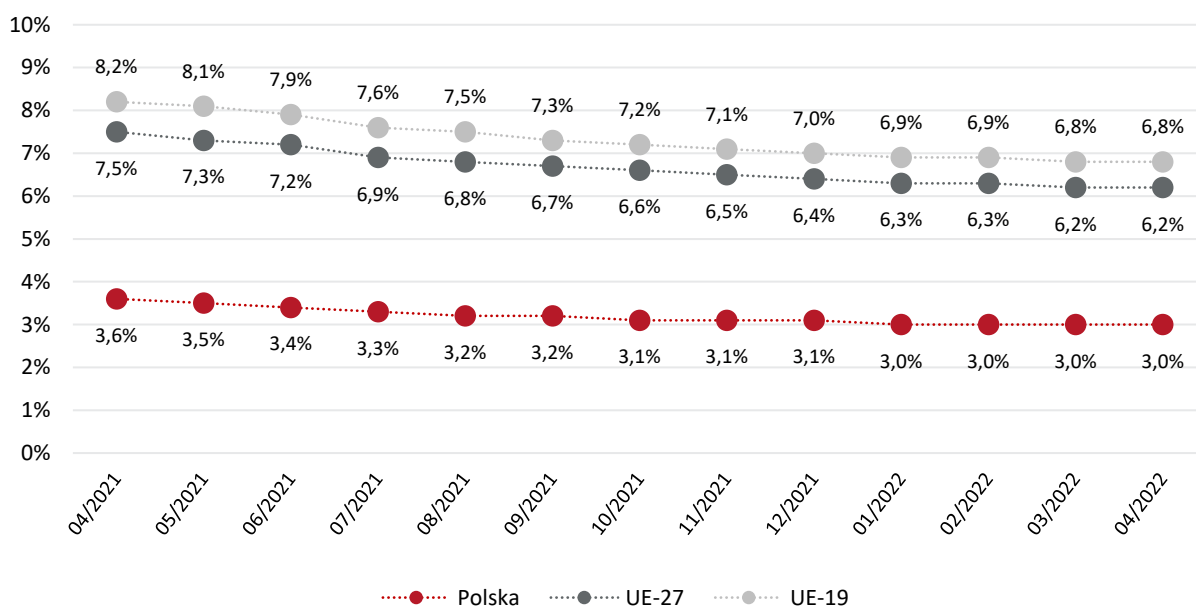
Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w kwietniu 2022 r.
wyniosła **6,2%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w kwietniu 2022 r. wyniosła 6,2%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 1,3 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w kwietniu 2022 r. wyniosła 6,8% i nie zmieniła się w porównaniu z marcem 2022 r. oraz spadła o 1,4 p.p. r/r.

W Polsce w kwietniu 2022 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,0%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,6 p.p. r/r (Wykres 8).

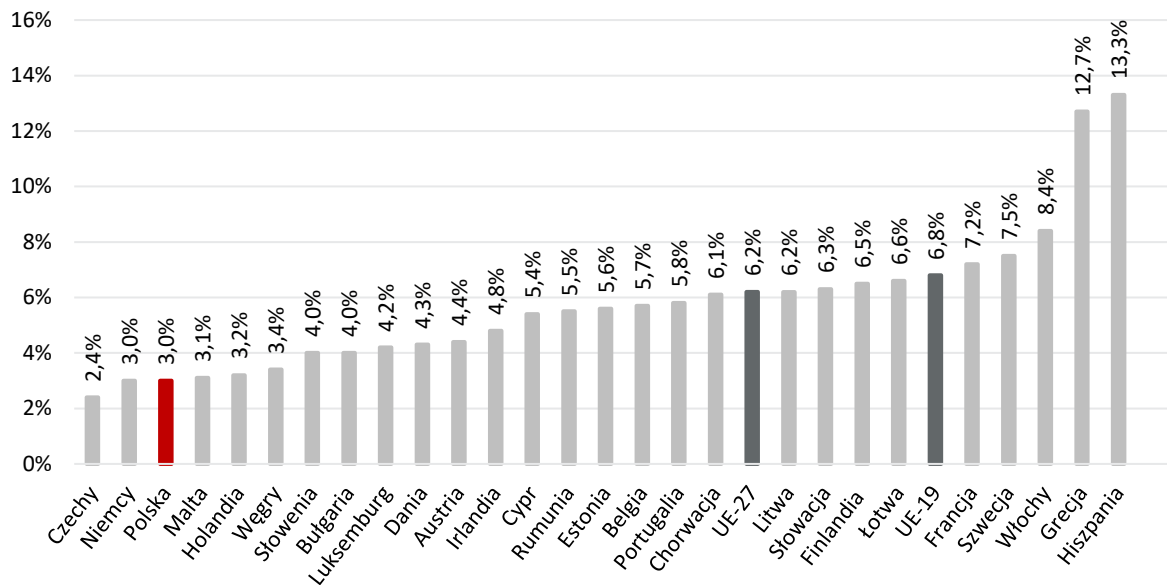
Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie kwiecień 2021 r. – kwiecień 2022 r.²



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.06.2022.

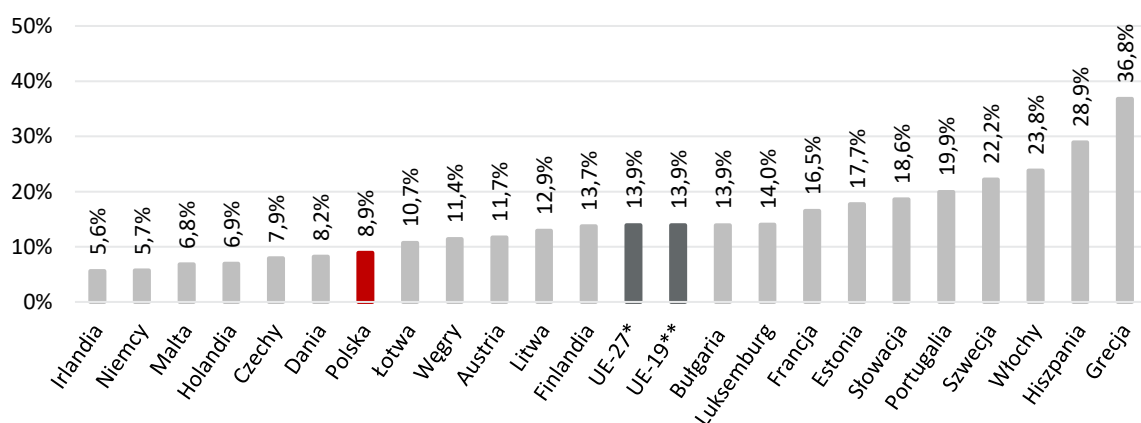
Według danych Eurostatu w kwietniu 2022 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (13,3%), Grecji (12,7%) i we Włoszech (8,4%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,4%), Niemczech i Polsce (po 3,0%) oraz na Malcie (3,1%) (Wykres 9).

² Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.06.2022.

W kwietniu 2022 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 13,9% zarówno w UE-27 (spadek o 0,1 p.p. m/m), jak i w strefie euro (UE-19) (spadek o 0,1 p.p. m/m). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Irlandii (5,6%), Niemczech (5,7%) oraz na Malcie (6,8%), a najwyższe – w Grecji (36,8%), Hiszpanii (28,9%) i we Włoszech (23,8%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 8,9% i zmalała o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem (Wykres 10).

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w kwietniu 2022 r.³

* brak danych dla Belgii, Cypru, Chorwacji, Rumunii, Słowenii

** brak danych dla Cypru, Belgii, Słowenii

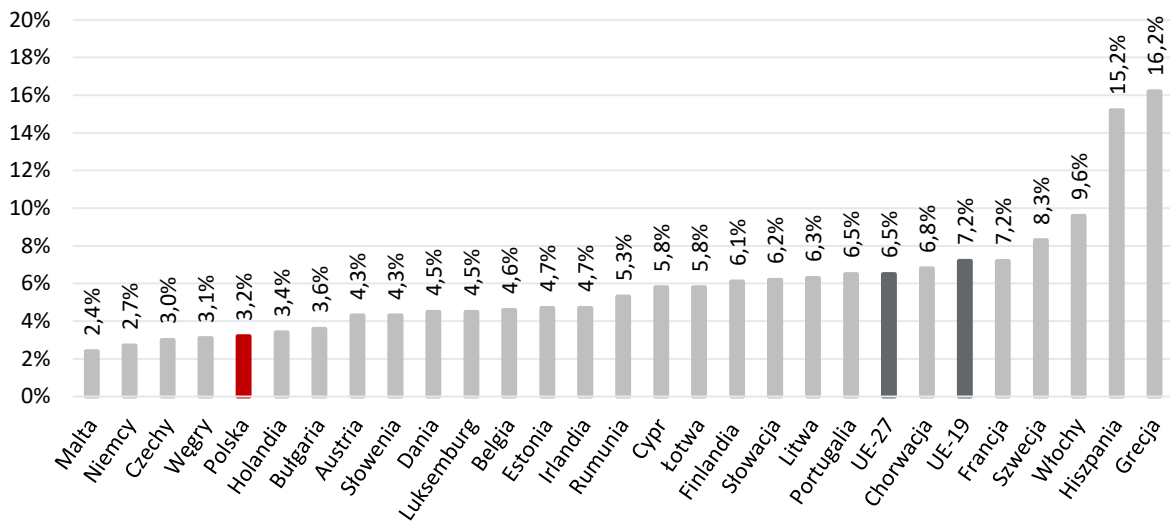
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.06.2022.

³ Dane wyrównane miesięcznie.

W kwietniu 2022 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,5% (spadek o 0,1 p.p. m/m), a wśród mężczyzn – 5,8% (spadek o 0,1 p.p. m/m).

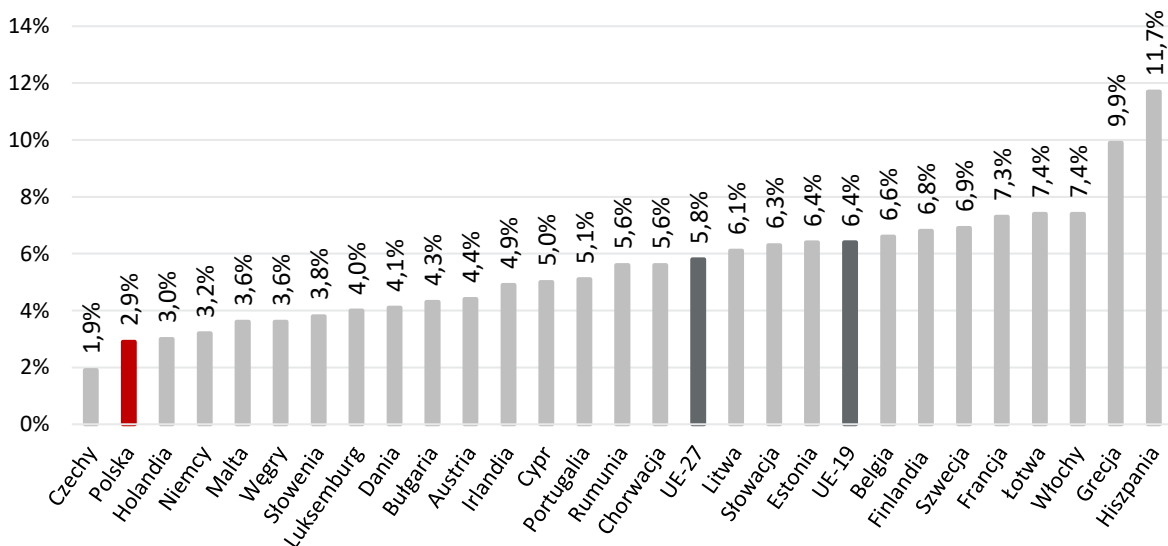
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,2% (bz. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,4% (spadek o 0,1 p.p. m/m) (Wykresy 11 i 12).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.06.2022.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.06.2022.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁴

- W ocenie wzrostu gospodarczego w okresie najbliższych 6 miesięcy odnotowano spadek optymizmu wśród przedsiębiorców – 49% spodziewa się recesji vs 38% w listopadzie 2021 r. Tylko 8% ankietowanych przewiduje wzrost vs 16% względem wyników badania z listopada 2021 r.
- Odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, wynosi obecnie 25%, co oznacza spadek o 7 p.p. względem wyników badania z listopada 2021 r.
- 28% firm planuje wzrost wynagrodzeń (spadek o 20 p.p. względem wyników badania z listopada 2021 r.).
- Widać znaczące zmiany na rynku pracy: co drugi badany pracownik zamierza zmienić pracę w ciągu pół roku, co czwarty – zaledwie w ciągu najbliższych 3 miesięcy. Tylko co piąty pracownik planuje pozostać u obecnego pracodawcy. Jako główne powody dobrowolnego odejścia z pracy respondenci wymieniali przede wszystkim nieefektywne procesy w organizacji (46%), niski poziom wynagrodzenia (43%) oraz brak możliwości rozwoju (37%).
- Liczba godzin przepracowanych na świecie spadła w I kw. 2022 r. i pozostaje o 3,8 p.p. poniżej poziomu z IV kw. 2019 r. (benchmark przed kryzysem związanym z pandemią koronawirusa), co odpowiada stratom na poziomie 112 mln pełnoetatowych miejsc pracy.
- Deklarowany globalny wzrost zatrudnienia dla III kw. 2022 r. wynosi +33%, co oznacza wzrost o 18,0 p.p. w porównaniu z tym samym okresem ubiegłego roku i o 4,0 p.p. w porównaniu z poprzednim kwartałem.
- W 2022 r. kraje Europy Środkowej i Wschodniej podwyższyły lub planują podwyższyć ustawowe płace minimalne. Najbardziej znaczący wzrost nastąpił na Węgrzech (ponad +19%). Na Litwie, w Estonii, Rumunii i Chorwacji stawki ustawowe wzrosły o ponad 10%, w Bułgarii – o ok. 9%. Natomiast Polska i Czechy zastosowały niższe podwyżki – o ok. 7%.

Polski rynek pracy

Globalny i europejski rynek pracy

⁴ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Plany pracodawców (wyniki 45. edycji badania, Polska)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, a także o kondycję ich firmy i przyszłość polskiej gospodarki. Podczas badania, realizowanego w dniach 19 kwietnia – 12 maja 2022 r., przeprowadzono 1000 CATI (indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganych komputerowo). Z próby wykluczono firmy zatrudniające poniżej 10 osób, firmy doradztwa personalnego oraz firmy, dla których agencje pracy tymczasowej nie świadczą usług (np. rolnictwo, górnictwo).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Odnotowano spadek optymizmu wśród przedsiębiorców w ocenie wzrostu gospodarczego w okresie najbliższych 6 miesięcy: 49% spodziewa się recesji (wzrost o 11 p.p. względem wyników badania z listopada 2021 r.), a 8% – wzrostu (spadek o 8 p.p. względem wyników badania z listopada 2021 r.).
- Odsetek pracodawców co najmniej dobrze oceniających warunki finansowe firmy wynosi 62% (spadek o 4 p.p.).
- Odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, wynosi obecnie 25%, co oznacza spadek o 7 p.p. względem wyników badania z listopada 2021 r.
- 28% firm planuje wzrost wynagrodzeń (spadek o 20 p.p.), 69% nie przewiduje zmian w tym obszarze (wzrost o 22 p.p.), a 1% myśli o redukcji. Ponad połowa (59%) przedsiębiorców zamierzających zwiększyć wynagrodzenia planuje podwyżkę w granicach 1,99-6,99%.
- Przed wybuchem wojny w Ukrainie blisko 1/3 firm zatrudniała obywateli Ukrainy. Najczęściej były to przedsiębiorstwa z branży transportu i gospodarki magazynowej (51%) oraz przemysłu (45%).
- 31% firm zadeklarowało odejście pracowników z Ukrainy w związku z wybuchem wojny w Ukrainie. 10% odczuwa obawę przed ich odpływem.

Od fali odejść do fali zmian.

Czy jesteśmy gotowi na nowe podejście do pracy?

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badań na temat powodów zmiany pracy. W celu lepszego zrozumienia pracowników dobrowolnie odchodzących z pracy, autorzy raportu przeanalizowali 6 obszarów (dobrostan, komunikacja, uznanie, rozwój, benefity, technologia), które ich zdaniem znacząco wpływają nie tylko na utrzymywanie pracowników w firmie, ale też na ich zadowolenie z przynależności do tej organizacji. Badanie w formie ankiety, w którym wzięło udział 974 respondentów z Polski z różnych branż i piastujących różne stanowiska, przeprowadzono w dniach 6-30 maja 2022 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Pandemia znacząco wpłynęła na rynek pracy – 3/4 badanych zmieniło model pracy z biurowego na zdalny/hybrydowy.
- Co drugi pracownik zamierza zmienić pracę w ciągu pół roku. Jako główne powody takiej decyzji respondenci wymieniają przede wszystkim nieefektywne procesy w organizacji (46%), niski poziom wynagrodzenia (43%) oraz brak możliwości rozwoju (37%).
- Pandemia i wywołane nią okresy izolacji społecznej stały się dla pracowników okazją do zwrócenia większej uwagi na samopoczucie w trakcie pracy oraz jej wpływ na szeroko pojęty dobrostan.
- Wśród czynników w największym stopniu wywołujących stres związany z pracą ankietowani najczęściej wymieniali: wzrost liczby obowiązków (32%), pogorszenie się współpracy w zespole (15%) oraz brak jasnej komunikacji w zespole podczas pracy zdalnej/hybrydowej (13%).
- Podstawą efektywnej pracy jest niezakłócona i jasna komunikacja. Ma to szczególnie istotne znaczenie przy ograniczeniu bezpośrednich kontaktów między współpracownikami. Dla 80% badanych pracowników niska jakość komunikacji może być powodem do poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia.
- 42% respondentów stwierdziło, że jakość komunikacji wewnątrz zespołów pogorszyła się podczas pracy hybrydowej/zdalnej.

- 30% respondentów uważa, że jakość komunikacji z liderem pogorszyła się podczas pracy hybrydowej/zdalnej.
- 92% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że brak uznania i dostrzegania sukcesów przez przełożonych skłoniłby ich do poszukiwania nowej pracy. Jednocześnie ponad 50% respondentów nie czuje się docenianych przez liderów.
- Do najczęściej wskazywanych jako pożądane benefitów należą: możliwość decydowania o swoich godzinach pracy, prywatna opieka medyczna i dodatkowy dzień wolny, co jest zgodne z rosnącym znaczeniem dobrostanu dla pracownika.
- Kontynuowanie pracy w modelu zdalnym/hybrydowym wiąże się z koniecznością zagwarantowania pracownikom potrzebnych technologii. Najczęściej pozytywnie o stopniu digitalizacji organizacji wypowiedzieli się specjaliści lub osoby na stanowiskach niemenedżerskich (58%). Im wyższe stanowisko w hierarchii organizacyjnej, tym niższy był odsetek pozytywnych odpowiedzi – ze stwierdzeniem, że ich organizacja jest wysoko zdigitalizowana zgodziło się 43% ankietowanych, pracujących jako najwyższa kadra kierownicza.

Oferty pracy w Polsce (maj 2022)

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 maju 2022 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 maju 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali ponad 294,5 tys. nowych ofert pracy – o 3,0% mniej niż w maju 2021 r. To pierwszy spadek liczby nowych ofert pracy r/r od 14 miesięcy i w porównaniu z kwietniem 2022 r. wyniósł 4,6%.

- Wśród 10 analizowanych aglomeracji w Polsce najwięcej nowych ogłoszeń o pracę opublikowano w Warszawie (37,7 tys.) i Krakowie (16,8 tys.), a najmniej w Poznaniu (2,4 tys.).
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w maju 2022 r. przypadało średnio 13,1 oferty pracy wobec 12,4 rok wcześniej.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów branży IT (39% więcej niż w maju 2021 r.) oraz wśród prawników (o 19%). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników fizycznych (-20%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiska dyrektor finansowy/CFO (333%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (325%), dyrektor marketingu/sprzedaży (155%).
- W maju 2022 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,6 benefitu (bez zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem).
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (79% vs 80% z kwietnia 2022 r.) i pakiet medyczny (57% vs 60% z kwietnia 2022 r.). 53% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (57% w kwietniu 2022 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 57% ofert pracy vs 56% miesiąc wcześniej.
- W maju 2022 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,4 wymagania, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (76%), odpowiedniego wykształcenia (48%), znajomości języka obcego (40%) oraz dyspozycyjności (37%).
- W maju 2022 r. aktywnych⁵ było 593,7 tys. ofert pracy. To o 59,5 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu.
- Najwięcej wakatów zaobserwowano na stanowisku kierowca – 15,1 tys. vs 18,3 tys. miesiąc wcześniej. Podobne zapotrzebowanie odnotowano w handlu – w maju 2022 r. na stanowisko kasjera lub sprzedawcy aktywnych było 17,2 tys. ogłoszeń vs 18,9 tys. miesiąc wcześniej. Wśród wysoko specjalistycznych zawodach dominują oferty dla księgowych (4,1 tys. vs 4,5 tys.) i programistów (3,7 tys. vs 4,1 tys.).
- Liczba numerów PESEL (uprawnających do podjęcia pracy) nadanych uchodźcom z Ukrainy w wieku produkcyjnym do 31 maja 2022 r. wynosiła 635 tys. Na podstawie uproszczonej procedury) do 31 maja 2022 r. pracę podjęło 179 tys. uchodźców.

⁵ Pod uwagę brano nie tylko ogłoszenia opublikowane w samym maju 2022 r., ale też oferty, które ukazały się w poprzednich miesiącach i w maju nadal były aktywne.

To GIG or not to GIG? GIG well!

Charakterystyka raportu

Raport jest kontynuacją badań zjawiska GIGekonomii⁶. W 2021 r. eksperci EY przygotowali raport na temat GIG ekonomii, podejmując się opisu tego zjawiska i przewidując, że będzie ono przybierać na sile. Niniejsze opracowanie przedstawia ten trend na polskim rynku pracy. Analiza opisuje, kim jest polski GIGer, jak pracuje i czego potrzebuje, by pracowało mu się lepiej. To pierwsze tak kompleksowe ujęcie zagadnienia GIGekonomii w Polsce. Badanie, przeprowadzone w dniach 20 kwietnia – 5 maja 2022 r., zostało zrealizowane techniką ankiety internetowej (CAWI – Computer Assisted Web Interview) przez ARC Rynek i Opinia. Próba badawcza wyniosła 289 osób i miała charakter celowy. Respondentami były osoby prowadzące jednoosobową działalność gospodarczą.

Informacje ogólne

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

Źródło

EY. Więcej informacji w Raporcie.

Kluczowe wnioski z badania

- Szacuje się, że w 2025 r. GIGerzy stanowić będą 15% pracowników w skali całego globu, a w Polsce co piąty pracownik będzie GIGerem.
- Istotny wpływ na sytuację GIGerów na rynku pracy mają zmiany wprowadzone w ramach reformy Polski Ład. Przede wszystkim wpłynęły one na preferencje GIGerów, jeśli chodzi o ich rozliczenia podatkowe.
- Statystyczny polski GIGer ma od 25 do 44 lat, mieszka w mieście powyżej 100 tys. mieszkańców, pracuje w zarządzaniu, konsultingu, informatyce lub finansach i rachunkowości.
- Statystyczny GIGer pracuje zdalnie lub hybrydowo i wykonuje miesięcznie średnio kilka projektów (33% badanych pracuje przy 2-3 projektach; 29% przy ponad 5, a 20% tylko nad 1) dla swoich klientów, w większości polskich.
- Prawie 2/3 ankietowanych ocenia, że praca jako GIGer jest lepsza niż na podstawie tradycyjnej umowy o pracę. Głównymi motywatorami do wykonywania pracy w takiej formie jest większa elastyczność czasu pracy (53%) i lepsze zarobki (39%). Największym

⁶ GIGekonomia to system pracy, który wyróżniają elastyczne formy zatrudnienia, a także elastyczność w zakresie sposobu jej wykonywania. GIGerami są więc z jednej strony osoby pracujące tymczasowo, z drugiej – posiadające specjalistyczne umiejętności, np. konsultanci, specjaliści, profesjonaliści, samozatrudnieni i niezależni kontraktorzy.

wyzwaniem dla osób pracujących w nowoczesnych formach współpracy jest utrzymanie płynności finansowej (43%). Zdecydowana większość GIGerów (73%) raczej poleca taki model elastycznej współpracy. Podobnie wysoki jest poziom zadowolenia finansowego z prowadzenia własnej działalności gospodarczej (78%).

- Ponad 50% GIGerów podaje, że ich zleceniodawca nie zapewnia im żadnych benefitów. Wśród firm, które oferują takie rozwiązania, najbardziej popularne są: prywatna opieka medyczna oraz sprzęt i miejsce do pracy. W zdecydowanej większości koszty te są dzielone pomiędzy firmę a GIGera. GIGerzy są zdecydowani ponosić samodzielnie te koszty w przypadku rezygnacji z ich opłacania przez firmę.
- GIGerzy jako osoby prowadzące własną firmę, w zdecydowanej większości korzystają z usług biur księgowych, a wśród innych narzędzi biznesowych wymieniają bankowe konto firmowe, podpis elektroniczny i leasing/wynajem samochodu.

Aktualny model pracy w firmach a system pracy work-life fit

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia analizę możliwości dostosowania aktualnego modelu pracy w firmie do wdrożenia elastycznej organizacji pracy, która wpisuje się w założenia koncepcji work-life fit⁷. Badanie zrealizowano z zastosowaniem dwóch metod badawczych. Metodą CATI przeprowadzono 120 wywiadów ze zróżnicowaną próbą pracowników na określonych stanowiskach w wybranych segmentach sektora prywatnego, w firmach liczących co najmniej 10 pracowników. Celem badania było zaprezentowanie aktualnych modeli pracy w firmach oraz poznanie opinii odnośnie do wdrażania w nich koncepcji work-life fit. Natomiast w badaniu on-line (CAWI), mającym na celu zdefiniowanie obecnego modelu pracy i jakości łączenia życia zawodowego z prywatnym oraz poznanie stosunku badanych do koncepcji work-life fit, zebrano 1053 ankiety internetowe wśród aktywnych zawodowo Polek i Polaków powyżej 18. r.ż. Badanie przeprowadzono w okresie 18-23 marca 2022 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Talent Place i SW Research. Więcej informacji w **Raporcie**.

⁷ Koncepcja work-life fit opiera się na elastycznym dopasowaniu sfery zawodowej i prywatnej w taki sposób, by można było jednocześnie realizować cele zawodowe, pogłębiać więzi rodzinne i realizować zainteresowania bez względu na tradycyjne granice czasu i miejsca. Z kolei work-life balance to idea utrzymywania wyraźnych granic między życiem zawodowym a prywatnym.

Kluczowe wnioski z badania

- Obecnie mniej niż połowa firm w Polsce stwarza swoim pracownikom możliwość pracy zdalnej (25%) lub hybrydowej (18%).
- W przypadku 39% firm możliwość wyboru modelu pracy zależy od stanowiska, a w 10% – od woli pracownika.
- W 67% firm pracownicy zawsze są rozliczani z faktycznego czasu poświęconego na realizację swoich zadań. Za sprawiedliwe uznaje to 44%, podczas gdy prawie połowa pracowników (48%) woli być oceniana w oparciu o efekty pracy.
- Możliwość załatwiania prywatnych spraw ułatwia 37% firm, ale taki sam odsetek podmiotów nie wspiera tego w szczególny sposób. Załatwianie spraw prywatnych w trakcie czasu pracy w 49% firm jest dozwolone jedynie w wyjątkowych przypadkach.
- Benefitami są zwykle: dofinansowanie do kursów i szkoleń (51%), zapewnienie możliwości pracy zdalnej (49%), pożyczki pracownicze (31%) czy możliwość regulowania czasu pracy (29%).
- 18% respondentów wykazuje się znajomością trendu work-life fit, przy znajomości idei work-life balance na poziomie 29% wszystkich respondentów. Po zaznajomieniu się z założeniami obu koncepcji 39% pracowników wskazało work-life fit jako tę preferowaną (21% wybrało work-life balance).
- Zwolennicy koncepcji work-life fit wśród głównych jej zalet wymieniają możliwość wprowadzenia harmonii między życiem zawodowym a prywatnym (51%). Dodatkowo pracują oni wydajniej, gdy nie czują na sobie presji przełożonych (48%), ponieważ ich zdaniem świadczy to o zaufaniu, jakim pracodawca obdarza pracowników (42%).
- Przeciwnicy work-life-fit za główny powód awersji podają chęć pracy według ściśle ustalonego planu (39%), przyzwyczajenie do obecnego modelu (35%) lub obawę przed chaosem między życiem zawodowym a prywatnym (32%).
- Jako najważniejsze rozwiązanie, które powinna wdrożyć organizacja w ramach work-life fit, ankietowani wskazują na elastyczny czas pracy (1/3 wymieniła tę cechę jako pierwszą), jasne i sprecyzowane cele dla pracowników (na 1. miejscu dla 24% badanych), elastyczne miejsce pracy (18%) i kulturę pracy (16%).

ILO Monitor on the world of work. Ninth edition

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy (International Labour Organization, ILO) przedstawia zmiany na rynku pracy w I kw. 2022 r. W opracowaniu omówiono, w jaki sposób na globalny rynek pracy wpływają: ożywienie gospodarcze po pandemii koronawirusa, atak Rosji na Ukrainę, wzrost inflacji i utrzymujące się środki ograniczające rozprzestrzenianie się pandemii COVID-19.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP). Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W porównaniu z IV kw. 2019 r. (benchmark przed kryzysem związanym z pandemią koronawirusa) liczba godzin przepracowanych na świecie obniżyła się o 3,8 p.p., co odpowiada deficytowi 112 mln pełnoetatowych miejsc pracy.
- Nie sprawdziły się prognozy MOP ze stycznia 2022 r. mówiące o 2,4-proc. globalnym spadku liczby przepracowanych godzin (70 mln pełnych etatów)⁸. Przyczyniły się do tego m.in. konflikt w Ukrainie oraz – w największym stopniu – obostrzenia związane z zagrożeniem epidemiologicznym w Chinach.
- W związku z konfliktem rosyjsko-ukraińskim, w I kw. 2022 r. kwartał do kwartału liczba przepracowanych godzin spadła o 15 p.p. w Ukrainie i o 1,3 p.p. w Rosji. Zważywszy, że konflikt nie objął całego kwartału (rozpoczął się 24 lutego) można oczekiwać dalszych spadków.
- Pomimo znacznego ożywienia gospodarczego w 2021 r., w I kw. 2022 r. różnica w liczbie przepracowanych godzin ze względu na płeć nie zmniejszyła się w porównaniu z okresem przed pandemią (IV kw. 2019 r.) – w skali globalnej kobiety spędzały w pracy tygodniowo 18,9 godziny (vs 19,8 godziny w IV kw. 2019 r.), czyli 57% średniej liczby godzin przepracowanych przez mężczyzn (33,4 godziny w I kw. 2022 r. vs 34,7 godziny w IV kw. 2019 r.).

⁸ https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang--en/index.htm.

- W 2021 r. 60% pracowników mieszkało w krajach, w których średnie roczne wynagrodzenia nie powróciły jeszcze do poziomu z IV kw. 2019 r.
- Globalna inflacja, napędzana głównie przez wzrost cen żywności i energii, stanowi kolejne zagrożenie dla ożywienia gospodarczego. Brak współmiernego wzrostu płac może spowodować spadek popytu, co z kolei będzie negatywnie wpływać na wzrost gospodarczy. Wzrost płacy realnej w latach 2020-2021 wyniósł 1,6 p.p., czyli o 0,7 p.p. mniej od wzrostu w 2019 r.
- Inflacja może przyczynić się do wzrostu dochodów niektórych przedsiębiorstw, zwłaszcza takich, które mogą przenieść zwiększone koszty na konsumentów. Jednak wiele małych firm nie ma takiej możliwości i będą zmuszone do absorpcji zwiększonych kosztów, co zagraża ich zdolności do przetrwania na rynku.

Minimum wages in 2022: Annual review

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound przedstawia, jak ustawowe płace minimalne będą kształtowały się w krajach Unii Europejskiej w 2022 r. W raporcie m.in. zwrócono uwagę na fakt, że inflacja może być wyższa, niż nominalny wzrost płacy minimalnej.

Informacje ogólne

Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Z wyjątkiem Łotwy wszystkie kraje członkowskie Unii podniosły płace minimalne na rok 2022. Dla porównania, na początku 2021 r. cztery kraje nie zwiększyły ustawowej stawki minimalnej za pracę (Belgia, Estonia, Grecja i Hiszpania).
- W 2022 r. podwyżki stawek ustawowych były wyższe niż rok wcześniej: mediana nominalnej podwyżki (w walutach krajowych) we wszystkich państwach członkowskich w 2022 r. wynosi 5% (średnia podwyżka ponad 6%), podczas gdy mediana podwyżki w 2021 r. wynosiła 3% (średnia podwyżka poniżej 4%).
- Państwa Europy Środkowej i Wschodniej charakteryzują się najniższym wynagrodzeniem minimalnym w UE, ale stawki w nich stale rosną. W 2022 r. kraje te podwyższyły lub planują podwyższyć swoje ustawowe płace minimalne bardziej niż inne państwa członkowskie. Najbardziej znaczący wzrost miał miejsce na Węgrzech (ponad +19%), gdzie stawka wzrosła ze 167.400 forintów (467 euro) do 200 tys. forintów (542 euro). Na Litwie, w Estonii, Rumunii i Chorwacji stawki ustawowe

wzrosły o ponad 10%. Bułgaria podniosła swoją stawkę o ponad 9% (obowiązuje od kwietnia 2022 r.). Natomiast Polska i Czechy zastosowały niższe, ale też znaczące podwyżki (o ok. 7%).

- Analitycy wskazują jednak, że jeśli obecne trendy inflacyjne się utrzymają, w 2022 r. w żadnym kraju płaca minimalna nie wzrośnie w ujęciu realnym, a znaczny spadek zdolności nabywczej osób zarabiających płacę minimalną stanie się dominującym tematem w państwach UE.
- Niektóre państwa europejskie uwzględniają już w swoich planach rosnącą inflację. Przykładowo w Niemczech w lipcu 2022 r. ustawowa stawka minimalna wzrośnie z 9,82 euro do 10,45 euro za godzinę, a niemiecki parlament zdecydował 3 czerwca 2022 r. o kolejnej jednorazowej podwyżce tej stawki do 12 euro za godzinę od października 2022 r.
- Minimalne wynagrodzenie za pracę odgrywa kluczową rolę w zmniejszaniu nierówności między płacami. Na przykład dane z Hiszpanii wskazują, że wpływ podwyżki płacy minimalnej o 22% w 2019 r. (z 735,90 do 900 euro) doprowadził do wyraźnego zmniejszenia nierówności płacowych w tym kraju.

Q3 2022 Employment Outlook Survey

Charakterystyka raportu

Raport przygotowana przez Manpower analizuje plany pracodawców związane ze zwiększeniem lub zmniejszeniem całkowitego zatrudnienia w III kw. 2022 r. Badanie jest prowadzone cyklicznie od 1962 r., a obecna edycja została opracowana na podstawie wywiadów indywidualnych z ponad 40.000 pracodawców prywatnych i publicznych w 40 krajach całego świata.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Prognoza netto zatrudnienia dla III kw. 2022 r. wynosi +33%, co oznacza wzrost o 18,0 p.p. w porównaniu z tym samym okresem ubiegłego roku i o 4,0 p.p. w porównaniu z poprzednim kwartałem.
- Największe zapotrzebowanie na pracowników zgłaszają pracodawcy w sektorach, w których rośnie popyt na kwalifikacje i umiejętności cyfrowe. Należą do nich: technologia informacyjna (+44%), bankowość, finanse, ubezpieczenia i nieruchomości (+38%), budownictwo (+33%), produkcja (+33%).

- Zapotrzebowanie na pracowników zróżnicowane jest także ze względu na wielkość przedsiębiorstwa. 39% dużych firm (powyżej 249 pracowników) i 30% średnich (50-249 pracowników) zgłosiło zapotrzebowanie na nowych pracowników. Mniejsze przedsiębiorstwa rzadziej zgłaszają chęć zatrudnienia pracowników – 26% firm małych (z 10-49 pracownikami) i 23% firm mikro (poniżej 10 pracowników).
- Najwyższe prognozy netto zatrudnienia odnotowano w Meksyku (+59%), Brazylii (+54%), Indiach (+51%), Kanadzie (+43%) i Kolumbii (+43%), a najniższe w Grecji (-1%), na Tajwanie (+3%) i w Japonii (+4%). W Polsce prognoza wzrostu zatrudnienia netto wyniosła +11%.
- Pracodawcy zgłaszają trudności z obsadzeniem wolnych stanowisk. Na poziomie globalnym 75% pracodawców zadeklarowało niedobór wykwalifikowanych pracowników, co stanowi najwyższy wynik od 16 lat. Braki najbardziej odczuwalne są na Tajwanie (88%), w Portugalii (85%), Singapurze (84%), Chinach, Hongkongu i Indiach (po 83%). W Polsce trudności w obsadzeniu stanowisk zgłosiło 70% pracodawców.

Teksty alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
05/2021	6,1%
06/2021	6,0%
07/2021	5,9%
08/2021	5,8%
09/2021	5,6%
10/2021	5,5%
11/2021	5,4%
12/2021	5,4%
01/2022	5,5%
02/2022	5,5%
03/2022	5,4%
04/2022	5,2%
05/2022	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 maj 2021 r. – maj 2022 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
05/2021	1026,7
06/2021	993,4
07/2021	974,9
08/2021	960,8
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	850,20

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
05/2021	550,7	476,1
06/2021	534,4	459,0
07/2021	529,1	445,8
08/2021	525,4	435,4
09/2021	512,1	422,6
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	434,4
03/2022	486,2	415,9
04/2022	477,8	400,2
05/2022	464,0	386,21

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
05/2021	110 127
06/2021	117 766
07/2021	122 422
08/2021	116 614
09/2021	127 412
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	14 943
śląskie	12 641
łódzkie	9 936
dolnośląskie	8 868
małopolskie	8 450
pomorskie	7 673
zachodniopomorskie	7 399
wielkopolskie	6 962
kujawsko-pomorskie	6 576
podkarpackie	4 988
lubelskie	4 352
warmińsko-mazurskie	3 871
podlaskie	2 413
lubuskie	2 407
opolskie	2 358
świętokrzyskie	2 338

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
05/2021	6338,5
06/2021	6359,3
07/2021	6361,7
08/2021	6352,0
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
05/2021	5637,34
06/2021	5802,42
07/2021	5851,87
08/2021	5843,75
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

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 kwiecień 2021 r. – kwiecień 2022 r.⁹

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

⁹ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,4%
Niemcy	3,0%
Polska	3,0%
Malta	3,1%
Holandia	3,2%
Węgry	3,4%
Słowenia	4,0%
Bułgaria	4,0%
Luksemburg	4,2%
Dania	4,3%
Austria	4,4%
Irlandia	4,8%
Cypr	5,4%
Rumunia	5,5%
Estonia	5,6%
Belgia	5,7%
Portugalia	5,8%
Chorwacja	6,1%
UE-27	6,2%
Litwa	6,2%
Słowacja	6,3%
Finlandia	6,5%
Łotwa	6,6%
UE-19	6,8%
Francja	7,2%
Szwecja	7,5%
Włochy	8,4%
Grecja	12,7%
Hiszpania	13,3%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Irlandia	5,6%
Niemcy	5,7%
Malta	6,8%
Holandia	6,9%
Czechy	7,9%
Dania	8,2%
Polska	8,9%
Łotwa	10,7%
Węgry	11,4%
Austria	11,7%
Litwa	12,9%
Finlandia	13,7%
UE-27*	13,9%
UE-19**	13,9%
Bułgaria	13,9%
Luksemburg	14,0%
Francja	16,5%
Estonia	17,7%
Słowacja	18,6%
Portugalia	19,9%
Szwecja	22,2%
Włochy	23,8%
Hiszpania	28,9%
Grecja	36,8%
Irlandia	5,6%
Niemcy	5,7%
Malta	6,8%
Holandia	6,9%

* brak danych dla Belgii, Cypru, Chorwacji, Rumunii, Słowenii

** brak danych dla Cypru, Belgii, Słowenii

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	2,4%
Niemcy	2,7%
Czechy	3,0%
Węgry	3,1%
Polska	3,2%
Holandia	3,4%
Bułgaria	3,6%
Austria	4,3%
Słowenia	4,3%
Dania	4,5%
Luksemburg	4,5%
Belgia	4,6%
Estonia	4,7%
Irlandia	4,7%
Rumunia	5,3%
Cypr	5,8%
Łotwa	5,8%
Finlandia	6,1%
Słowacja	6,2%
Litwa	6,3%
Portugalia	6,5%
UE-27	6,5%
Chorwacja	6,8%
UE-19	7,2%
Francja	7,2%
Szwecja	8,3%
Włochy	9,6%
Hiszpania	15,2%
Grecja	16,2%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)