

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Lipiec 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 28 czerwca do 26 lipca 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 (lipiec 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 czerwcu 2022 r. wyniosła 4,9%**. W porównaniu z majem 2022 r. spadła o 0,2 p.p., a w porównaniu z czerwcem 2021 r. była niższa o 1,1 p.p.
- **W końcu czerwca 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 818,0 tys. bezrobotnych**, tj. o 32,2 tys. (3,8%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 175,4 tys. (17,7%) mniej niż w czerwcu 2021 r.
- **W czerwcu 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 96,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 10,0 tys. ofert (9,4%) mniej niż w maju 2022 r. i o 21,6 tys. (18,3%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2022 r. wyniosło 6496,7 tys.** W porównaniu z majem 2022 r. wzrosło o 0,1% (o 5,1 tys. osób), a r/r – o 2,2% (o 137,4 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2022 r. wyniosło 6554,87 zł.** W porównaniu z majem 2022 r. wzrosło o 2,4%, a rok do roku – o 13,0%.
- Według danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w maju 2022 r. wyniosła 6,1%** (bz. m/m; -1,2 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-19) – 6,6%** (-0,1 p.p. m/m; -1,5 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,7%**¹ (brak zmian m/m; -0,8 p.p. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,5%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

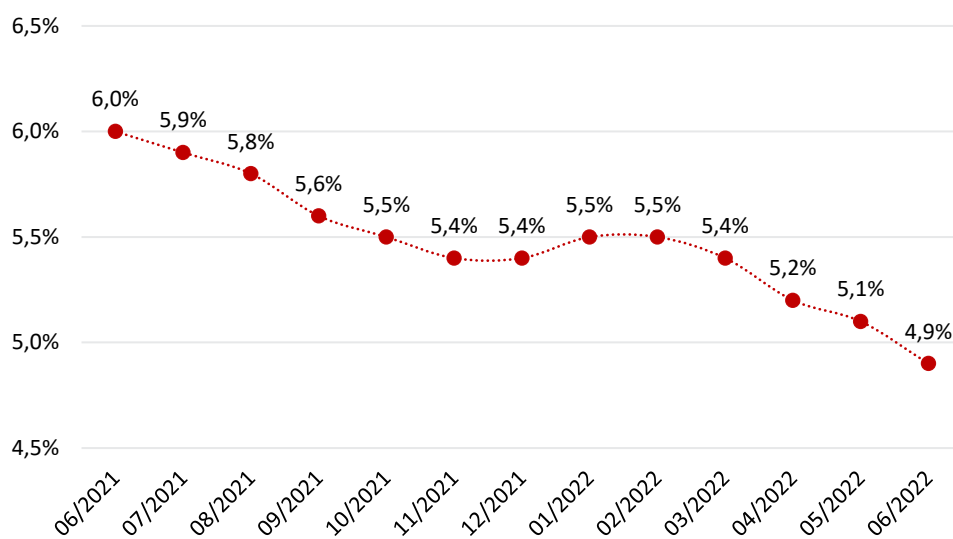
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w czerwcu 2022 r. wyniosła **4,9%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w czerwcu 2022 r. wyniosła 4,9%. W porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,2 p.p., a w porównaniu z czerwcem 2021 r. była niższa o 1,1 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 26.07.2022.

W czerwcu 2022 r. stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach i zależnie od regionu wahała się od 2,7 do 7,6%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (7,6%), podkarpackim (7,3%) i kujawsko-pomorskim (6,9%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,7%), śląskim (3,8%) oraz małopolskim (4,1%). W skali roku stopa bezrobocia również spadła we wszystkich województwach, a najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 1,7 p.p.) (Tabela 1).

W końcu czerwca 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 818,0 tys. bezrobotnych. W porównaniu z majem 2022 r. ich liczba spadła o 32,2 tys., tj. o 3,8%, a w porównaniu z czerwcem 2021 r. – o 175,4 tys., tj. o 17,7% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 448,0 tys. vs 369,9 tys. mężczyzn (Wykres 3).

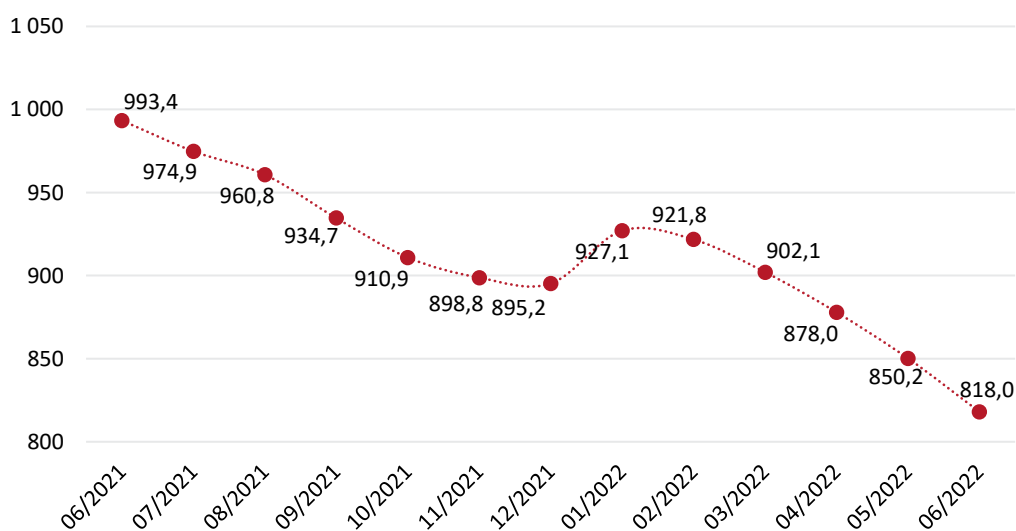
Na koniec czerwca 2022 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (121,7 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (15,8 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu czerwca 2022 r. według województw i płci przedstawia tabela 2.

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

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

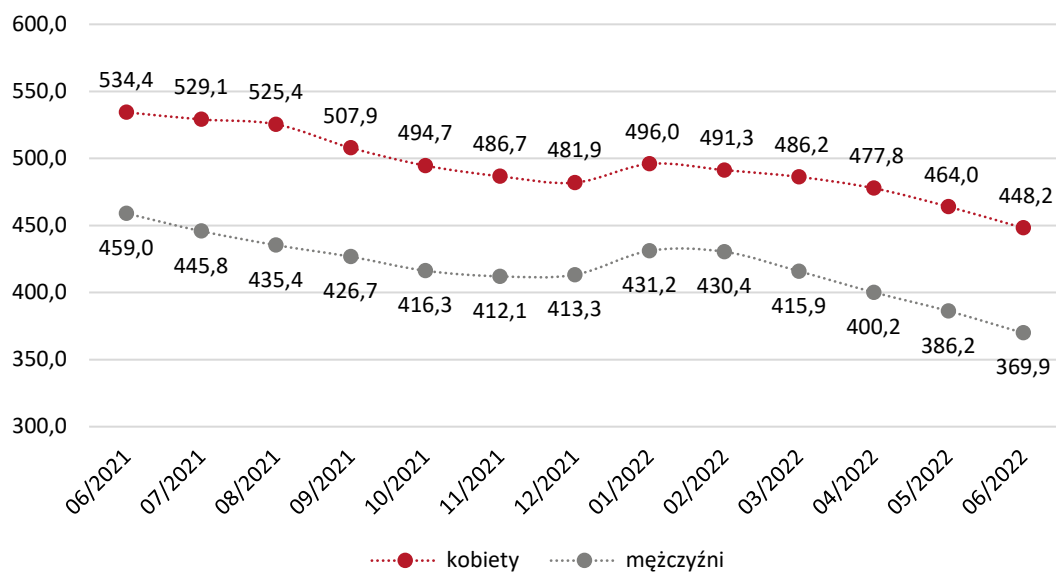
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 26.07.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 26.07.2022.

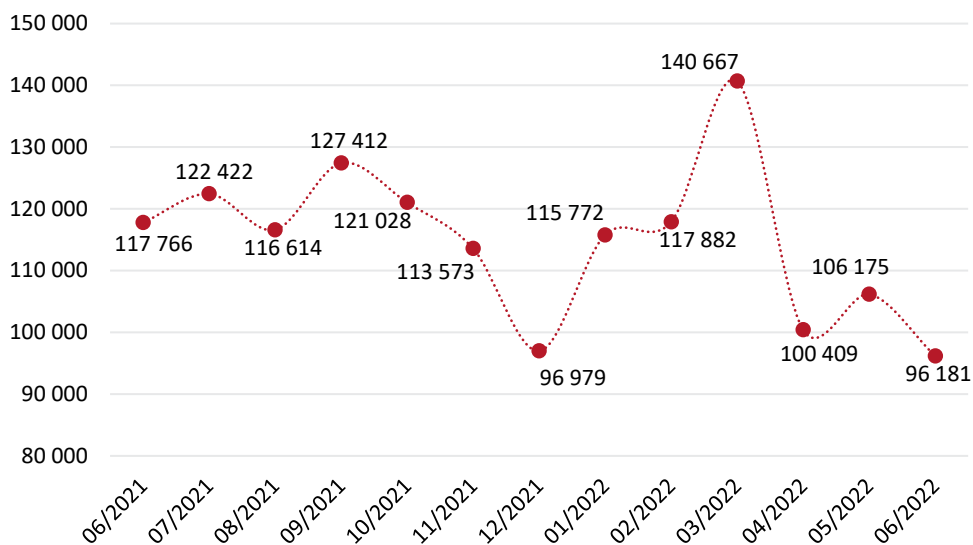
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec czerwca 2022 r.)

| Województwo | ogółem | kobiety | w tym w wieku 18-24 lata | mężczyźni | w tym w wieku 18-24 lata |
|---------------------|---------|---------|--------------------------|-----------|--------------------------|
| dolnośląskie | 54 037 | 4 752 | 29 222 | 2 933 | 24 815 |
| kujawsko-pomorskie | 55 447 | 6 197 | 33 405 | 3 919 | 22 042 |
| lubelskie | 61 342 | 7 649 | 31 326 | 3 870 | 30 016 |
| lubuskie | 15 789 | 1 566 | 9 011 | 1 048 | 6 778 |
| łódzkie | 58 230 | 5 210 | 29 784 | 2 886 | 28 446 |
| małopolskie | 63 943 | 7 395 | 35 943 | 4 119 | 28 000 |
| mazowieckie | 121 733 | 11 787 | 62 925 | 6 194 | 58 808 |
| opolskie | 20 185 | 1 875 | 11 582 | 1 205 | 8 603 |
| podkarpackie | 69 016 | 7 826 | 37 256 | 4 018 | 31 760 |
| podlaskie | 31 165 | 3 334 | 14 439 | 1 687 | 16 726 |
| pomorskie | 41 586 | 4 683 | 25 947 | 3 168 | 15 639 |
| śląskie | 70 215 | 6 399 | 39 202 | 3 784 | 31 013 |
| świętokrzyskie | 33 888 | 3 799 | 17 558 | 2 031 | 16 330 |
| warmińsko-mazurskie | 37 657 | 4 287 | 21 243 | 2 707 | 16 414 |
| wielkopolskie | 44 161 | 5 087 | 26 670 | 3 264 | 17 491 |
| zachodniopomorskie | 39 650 | 3 515 | 22 650 | 2 226 | 17 000 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 26.07.2022.

W czerwcu 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 96,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 10,0 tys. (9,4%) mniej niż w maju 2022 r. i o 21,6 tys. (18,3%) mniej r/r (Wykres 4).

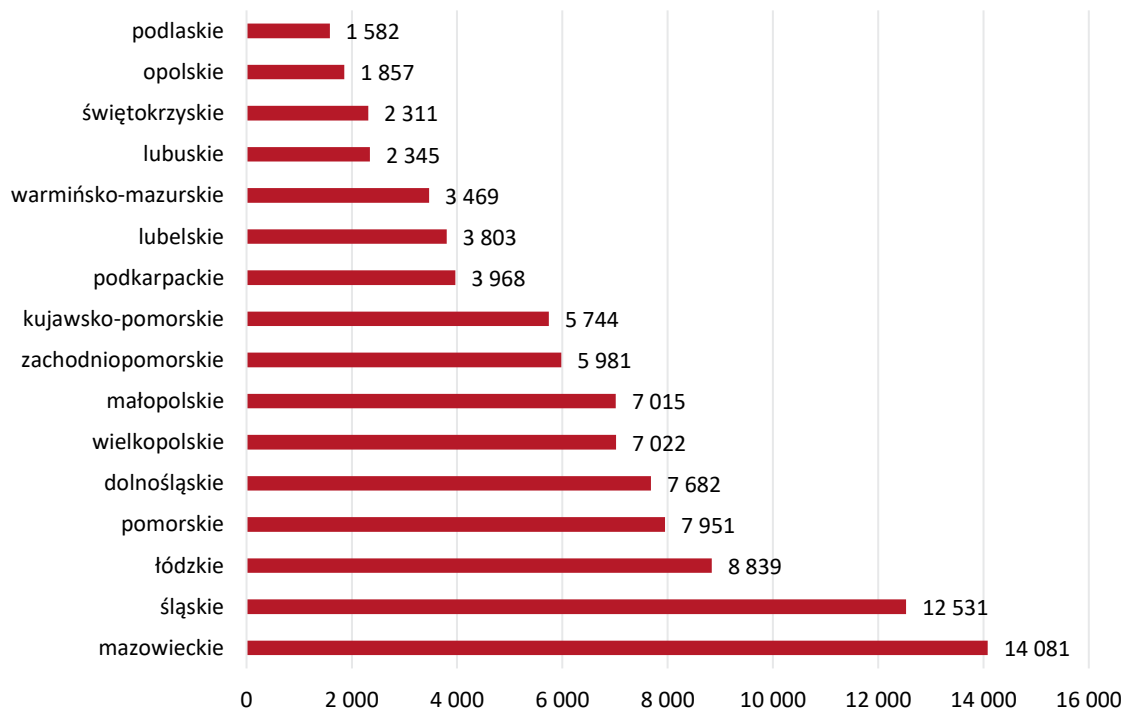
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie czerwiec 2021 r. – czerwiec 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 26.07.2022.

W czerwcu 2022 r. najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach mazowieckim, śląskim i łódzkim, a najmniej – w świętokrzyskim, opolskim i podlaskim.

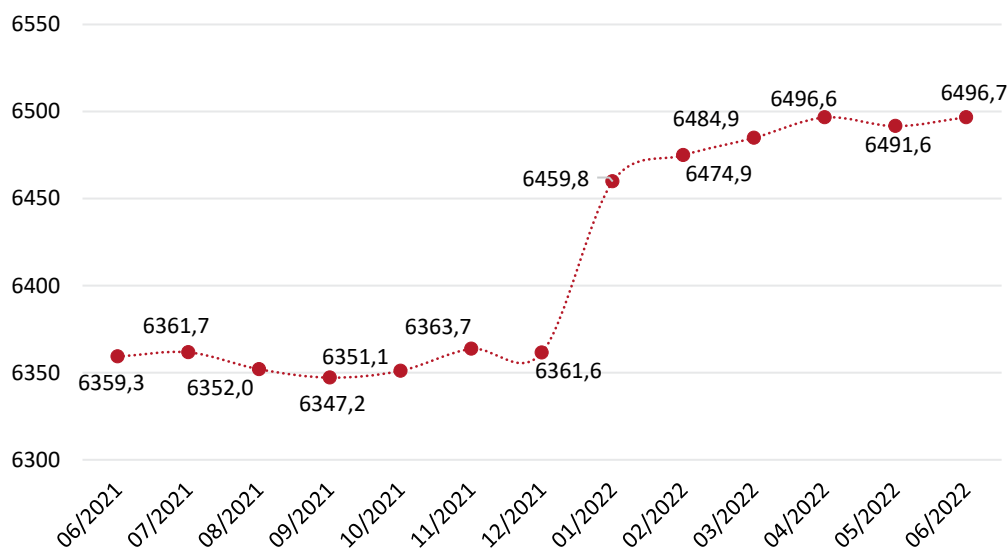
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w czerwcu 2022 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 26.07.2022.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2022 r. wyniosło 6496,7 tys. osób i było wyższe o 5,1 tys. (0,1%) w porównaniu z majem 2022 r. i o 137,4 tys. (2,2%) r/r.

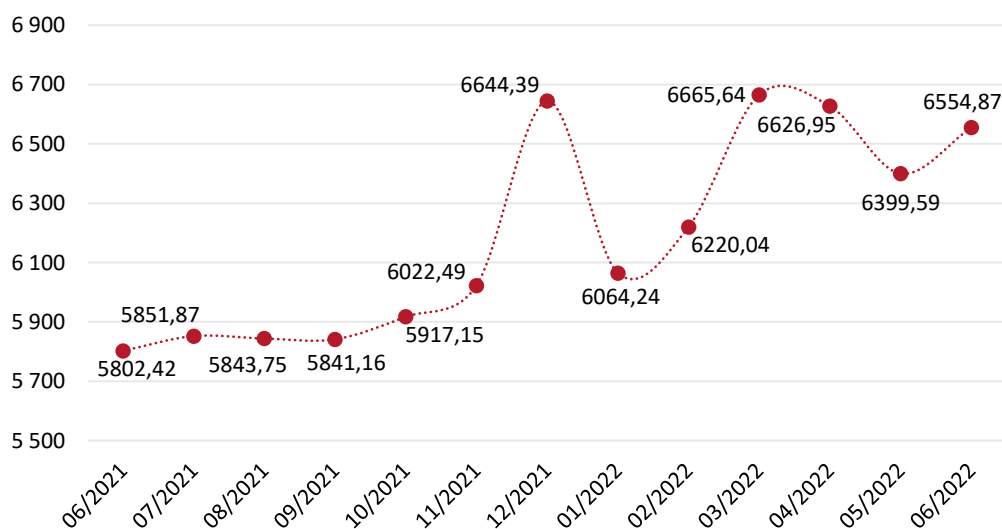
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie czerwiec 2021 r. – czerwiec 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 20.07.2022.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2022 r. wyniosło 6554,87 zł. W porównaniu z majem 2022 r. wzrosło o 2,4%, a w ujęciu rocznym – o 13,0%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 20.07.2022.

Europejski rynek pracy

Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w maju 2022 r.
wyniosła **6,1%**

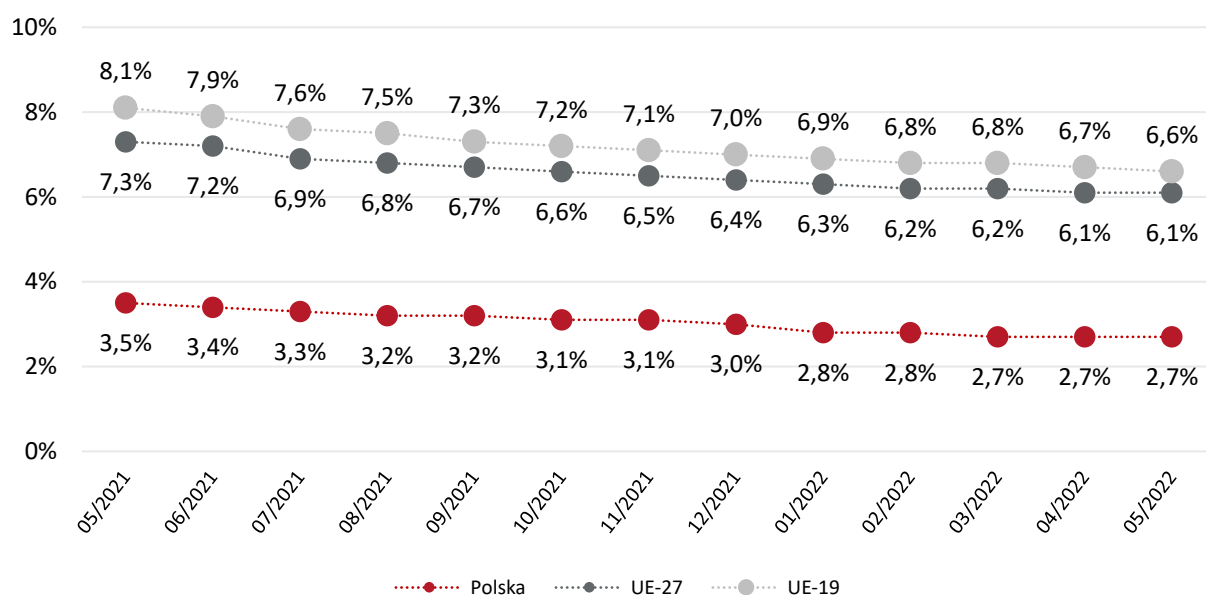
Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w maju 2022 r. wyniosła 6,1%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 1,2 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w maju 2022 r. wyniosła 6,6% i była niższa o 0,1 p.p.

w porównaniu z kwietniem 2022 r. oraz o 1,5 p.p. r/r.

W Polsce w maju 2022 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,7%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,8 p.p. r/r.

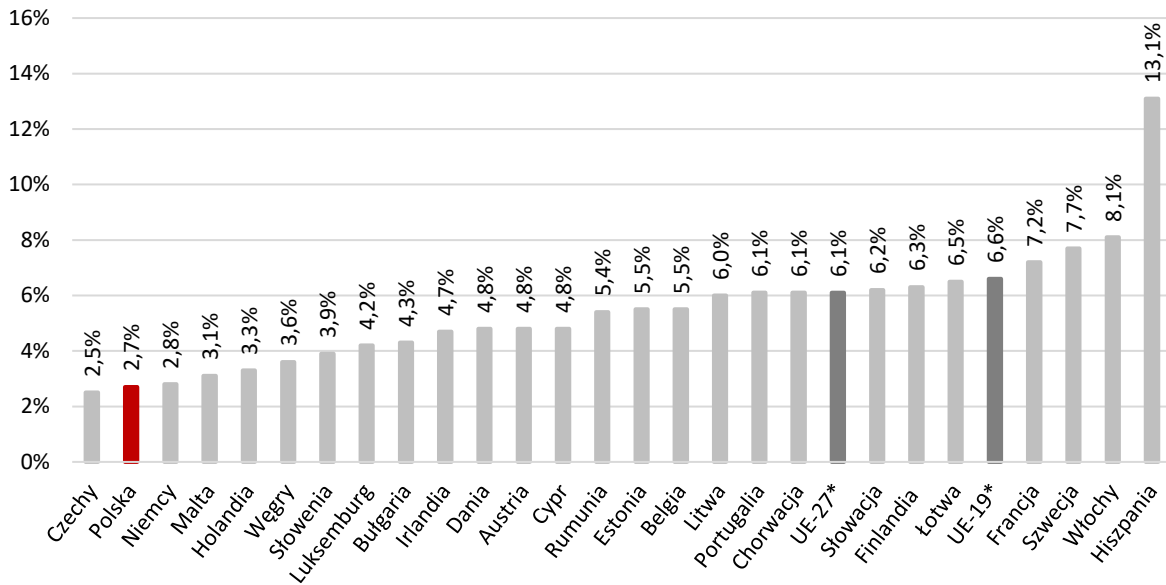
Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie maj 2021 r. – maj 2022 r.²



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.07.2022.

Według danych Eurostatu w maju 2022 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (13,1%), we Włoszech (8,1%) i w Szwecji (7,7%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,5%), Polsce (2,7%) i Niemczech (2,8%) (Wykres 9).

² Dane wyrównane kwartalnie.

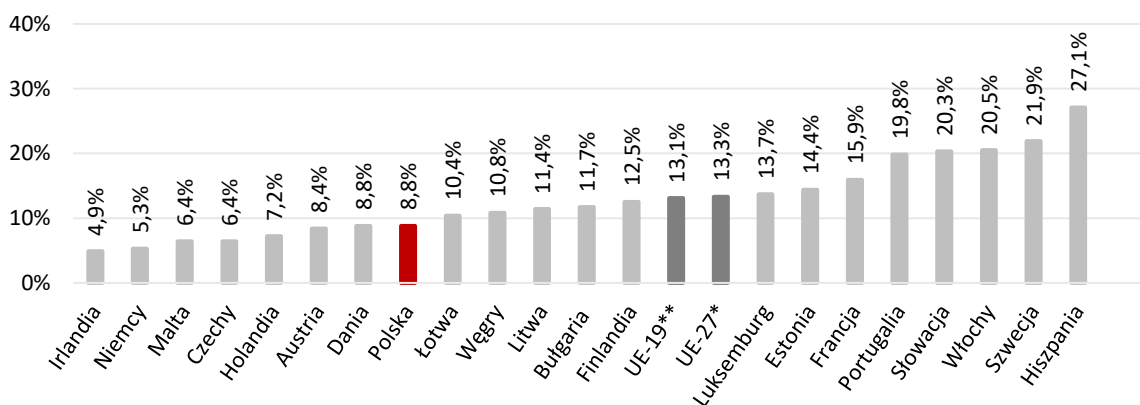
Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w maju 2022 r.

* brak danych dla Grecji

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.07.2022.

W maju 2022 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 13,3% w UE-27 (spadek o 0,5 p.p. m/m) i 13,1% w strefie euro (UE-19) (spadek o 0,7 p.p. m/m).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Irlandii (4,9%), Niemczech (5,3%) oraz na Malcie (6,4%), a najwyższe – w Hiszpanii (27,1%), Szwecji (21,9%) i we Włoszech (20,5%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 8,8% i zmalała o 0,4 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem.

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

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

** brak danych dla Cypru, Belgii, Grecji, Słowenii

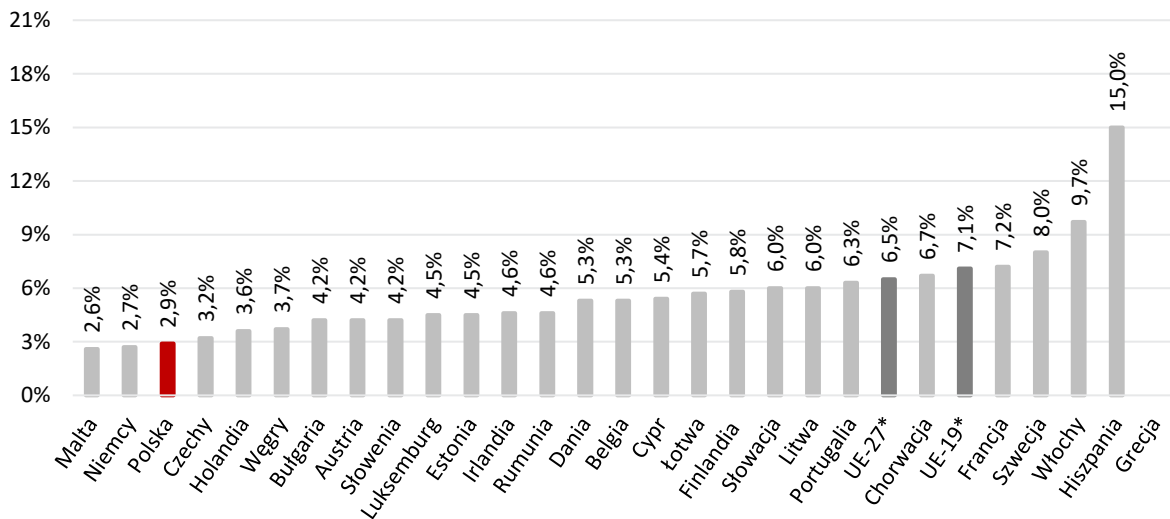
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 20.07.2022.

³ Dane wyrównane miesięcznie.

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

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

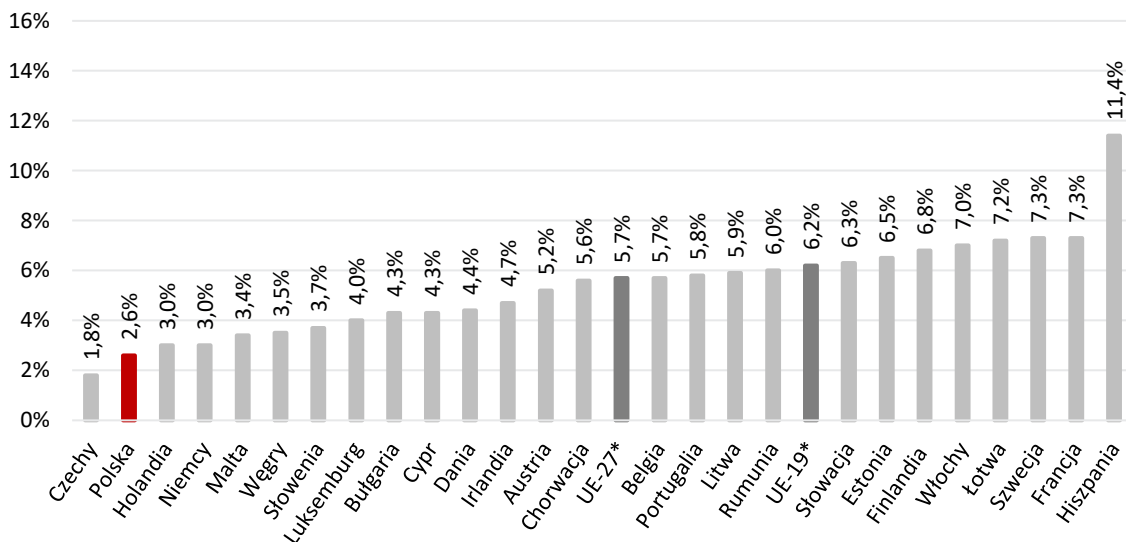
Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana miesięcznie dla poszczególnych krajów UE w maju 2022 r.



*brak danych dla Grecji

Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.07.2022.

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



*brak danych dla Grecji

Źródło: [Eurostat](#), data dostępu 20.07.2022.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁴

- W czerwcu 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali ponad 288,4 tys. nowych ofert pracy – to o 7,5% mniej niż w czerwcu 2021 r. i najniższy wynik od lutego 2021 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w zawodach związanych z branżą IT (40% więcej niż w czerwcu 2021 r.) oraz w przypadku prawników (+27%). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników fizycznych (-22%).
- Wśród najważniejszych czynników wyboru pracodawcy respondenci najczęściej wskazywali atrakcyjne wynagrodzenie i benefity (79%), przyjazną atmosferę pracy (69%), stabilność zatrudnienia (67%) i możliwość rozwoju kariery (63%).
- Polscy pracownicy podjęli średnio⁵ mniej niż jedno działanie, aby poprawić swoją równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, przy czym aż 34% pracowników nie podjęło żadnych. Im starszy pracownik, tym rzadziej podejmował jakiegokolwiek działania w tym kierunku.
- 84% Polaków widzi wiele możliwości na rynku pracy dla absolwentów techników i szkół zawodowych, a 89% Polaków uważa, że potrzebujemy w kraju więcej wykwalifikowanej siły roboczej. Jednocześnie 83% Polaków nie chce podjąć pracy w zawodach wykwalifikowanych⁶ mimo szacunku dla osób, które te prace wykonują.
- 49% osób z pokolenia Z i 45% millenialsów pracuje obecnie zdalnie. Dodatkowo 3/4 badanych deklaruje, że preferuje hybrydowy lub zdalny model pracy (millenialsi – 76%; pokolenie Z – 75%).
- Utrata pracy podczas pandemii dotknęła szczególnie młodych ludzi – wiosną 2021 r. 17% osób w wieku od 18 do 29 lat zadeklarowało, że straciło pracę w wyniku pandemii. Rok później, w 2022 r. tylko 9% młodych twierdziło, że straciło pracę podczas pandemii i nadal są bezrobotni.
- W 2021 r. blisko połowa pracujących w wieku 15-24 lata (45,9%) miała umowy tymczasowe, podczas gdy w przypadku wszystkich pracowników było to 10,2%.

Polski rynek pracy

Osoby młode
na europejskim
ryнку pracy

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

⁵ Na podstawie danych ze stycznia 2022 r.

⁶ Wymagających kwalifikacji uzyskanych w wyniku ukończenia zasadniczej szkoły zawodowej lub technikum.

Na strategicznym biegu.

Raport z 9. edycji badania „HR-u portret własny” 2022

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki sondażu nastrojów i postaw osób pracujących w działach HR lub odpowiadających za obszary związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Badanie zostało przeprowadzone przez Pracuj.pl techniką CAWI w dniach 16-22 maja 2022 r. Wzięło w nim udział 640 respondentów i respondentek pracujących na stanowiskach HR w firmach: małych, zatrudniających do 49 pracowników (N=130); średnich, zatrudniających 50-249 pracowników (N=231) i dużych – powyżej 250 pracowników (N=279).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Realia pracy przedstawicielek i przedstawicieli branży human resources (HR) to na ogół niewielkie zespoły lub wręcz samodzielne stanowiska, w ramach których zebrane są wszystkie zadania związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi w danej organizacji. Nawet w firmach zatrudniających powyżej 250 osób aż 40% ankietowanych wskazuje, że jest częścią zespołu maksymalnie 5-osobowego. Fakt ten ma przełożenie na liczbę obszarów, za które odpowiedzialni są pracownicy działów HR.
- W zdecydowanej większości firm, niezależnie od ich wielkości, HR jest obszarem wielozadaniowym, a zatrudnieni w nim pracownicy – poza pozyskiwaniem pracowników czy sprawami kadrowo-płacowymi – odpowiadają m.in. za: onboarding i offboarding (odpowiednio 66%, 78% i 81% wskazań); rozwój i szkolenia pracowników (odpowiednio: 57%, 76% i 77%) czy motywowanie (programy benefitowe, wellbeing i in.) – odpowiednio 56%, 76%, 74% wskazań.
- Wśród najważniejszych umiejętności wpływających na skuteczność pracy pracownika obszaru personalnego specjaliści HR wymienili: dobrą organizację pracy i umiejętność nadawania priorytetów zadaniom (średnio 75%); skuteczną komunikację i nawiązywanie relacji z biznesem, klientem wewnętrznym (średnio 66%) oraz wiedzę z obszaru prawa pracy i zmian w prawie (średnio 64%).

- Do najbardziej cenionych przez osoby pracujące w HR sposobów zdobywania i doskonalenia kompetencji należą: korzystanie z umiejętności bardziej doświadczonych HR-owców (mentoring) (średnio 71,3%); szkolenia zawodowe (niezbędne do uzyskania kwalifikacji zawodowych, wspierające kompetencje) (średnio 60,7%) oraz bezpłatne webinary i spotkania z ekspertami online (nie dłuższe niż 2 godziny) (średnio 57,7%).
- W codziennej pracy HR-owców najbardziej motywującymi czynnikami są przede wszystkim: współpracownicy i atmosfera pracy (średnio 73,3%); satysfakcja i poczucie wpływu na to, jak rozwija się organizacja (średnio 67,3%); różnorodność zadań (średnio 64,7%); fakt bycia docenionym przez koleżanki i kolegów w pracy oraz zarządy (średnio 58,7%).
- Wśród czynników wpływających na chęć przebranżowienia lub niezadowolenie z pracy w HR najczęściej wskazywano: niesatysfakcjonujące wynagrodzenie (średnio 44,0%); niesatysfakcjonujący zakres obowiązków (średnio 36,7%); brak możliwości awansu pionowego (średnio 34,7%); brak możliwości podnoszenia swoich kwalifikacji i nauki nowych rzeczy (średnio 33,0%).
- Dla pracowniczek i pracowników działów personalnych głównym wyzwaniem, które postawiła przed nimi pandemia, były i nadal są: spadek motywacji i zaangażowania wywołany stresem, obawami i przeciążeniem (średnio 51,0%); komunikacja z zespołem i/lub pracownikami (średnio 41,0%); organizacja pracy zdalnej swojej i/lub pracowników (średnio 40,3%).
- Wśród pozytywnych zmian, jakie przyniosła ze sobą pandemia, ankietowani najczęściej wymieniali: możliwość pracy zdalnej z domu (średnio 65,3%), możliwość pracy zdalnej z dowolnego miejsca (średnio 51,3%) oraz wdrożenie nowych narzędzi i technologii ułatwiających codzienną pracę (średnio 51%). Jednocześnie jednak, patrząc na rynek pracy ogólnie, ale też i na swoje miejsce zatrudnienia, średnio ponad połowa pracowniczek i pracowników HR twierdzi, że ich zdaniem sytuacja na rynku pracy jest gorsza niż przed pandemią, a blisko 1/3 z nich widzi również pogorszenie sytuacji w swojej macierzystej firmie.

Employer Brand Research 2022. Polska

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki kompleksowego badania marki pracodawcy. Ankietowani określali w nim, czy według nich dana firma jest atrakcyjnym miejscem pracy. Na ich ocenę miało wpływ wiele czynników, m.in. stabilność zatrudnienia, poziom satysfakcji z wynagrodzenia, perspektywy rozwoju zawodowego, równowaga między życiem zawodowym a prywatnym czy przyjazna atmosfera w miejscu pracy. W badaniu przeprowadzonym w styczniu 2022 r. wzięło udział 4664 respondentów z Polski w wieku od 18 do 64 lat.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Wśród najważniejszych czynników wyboru pracodawcy respondenci najczęściej wymieniali: atrakcyjne wynagrodzenie i benefity (79%); przyjazną atmosferę pracy (69%); stabilność zatrudnienia (67%); możliwość rozwoju kariery (63%).
- Potrzeby pracowników nieco różnią się w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. 80% pracowników white-collar uważa atrakcyjne wynagrodzenie i benefity za najważniejszy czynnik przy wyborze pracodawcy. Ważna jest dla nich również przyjazna atmosfera pracy (69%) i stabilność zatrudnienia (68%). Wśród pracowników blue-collar dla wyboru pracodawcy kluczowe znaczenie mają atrakcyjne wynagrodzenie i benefity (74%), a w dalszej kolejności – stabilność zatrudnienia (64%) i przyjazna atmosfera w pracy (63%).
- Potrzeby pracowników zależą nie tylko od rodzaju ich pracy, ale również od tego, jakie pokolenie reprezentują. Z badania wynika, że dla przedstawicieli wszystkich pokoleń najważniejszym czynnikiem przy wyborze pracodawcy jest atrakcyjne wynagrodzenie i benefity. Dla reprezentantów pokolenia Z (18-25 lat) równie ważna, jak kwestie finansowe jest przyjazna atmosfera pracy. Czynnik ten jest także istotny dla osób z pokolenia millenialsów (26-41 lat), jednak wskazali go oni na drugim miejscu. Obie te grupy w następnej kolejności wymieniły możliwości rozwoju kariery, która dla millenialsów jest równie ważna co stabilność zatrudnienia – dla pokolenia Z ten czynnik znalazł się na ostatnim miejscu. Przedstawiciele tych pokoleń zwracają uwagę również na takie aspekty, jak możliwość udziału w szkoleniach (pokolenie Z) oraz work-life balance (millenialsi). Przedstawiciele starszych pokoleń – X (42-57 lat) oraz boomers (58-64 lata) – mają podobne oczekiwania względem pracodawców. Dla obu tych grup, poza atrakcyjnym wynagrodzeniem i benefitami, liczą się takie czynniki, jak: stabilność zatrudnienia, przyjazna atmosfera pracy oraz work-life balance. Pokolenie X wskazało również możliwość rozwoju kariery jako czynnik atrakcyjności pracodawcy, natomiast pokolenie boomers – dobrą sytuację finansową firmy.
- Osobisty rozwój zawodowy jest ważny dla 6 na 10 polskich pracowników (61%). Znaczenie rozwoju kariery maleje wraz z wiekiem (18-24 lata: 76% vs 55+: 40%) i rośnie wraz z poziomem wykształcenia (wysokie wykształcenie: 65% vs niższe: 53%).
- Prawdopodobieństwo pozostania w firmie, jeśli pracodawca zaoferuje możliwość przekwalifikowania się lub podniesienia kwalifikacji, deklaruje 77% Polaków.

- Polskim pracownikom, w celu zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zależy przede wszystkim na możliwości pracy w elastycznym wymiarze godzin (47%). Na drugim miejscu znajdują się czynniki związane z poprawą samopoczucia i zdrowiem psychicznym (38%). Na trzecim miejscu – wynagrodzenia wykraczające poza podstawową pensję, rozwój kariery, benefity pracownicze i ochrona wynagrodzenia (36%).
- Polscy pracownicy podjęli średnio mniej niż jedno działanie, aby poprawić swoją równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, przy czym aż 34% z nich nie podjęło żadnych. Im starszy pracownik, tym rzadziej podejmował jakiegokolwiek działania. Wśród pracowników, którzy podjęli działania, najpopularniejszymi rozwiązaniami były częstsza praca zdalna (17%) – wybierana głównie przez osoby z wyższym wykształceniem (21%) – oraz elastyczne godziny pracy (16%).

Oferty pracy w Polsce (czerwiec 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 czerwcu 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 czerwcu 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali ponad 288,4 tys. nowych ofert pracy – to o 7,5% mniej niż w czerwcu 2021 r. i najniższy wynik od lutego 2021 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji w Polsce najwięcej nowych ogłoszeń o pracę opublikowano w Warszawie (39,9 tys., wzrost o 19% r/r) i Krakowie (18,2 tys., wzrost o 4% r/r), a najmniej w Poznaniu (2,8 tys., spadek o 8% r/r).
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w czerwcu 2022 r. przypadało średnio 14,4 oferty pracy wobec 13,0 rok wcześniej.

- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów związanych z branżą IT (40% więcej niż w czerwcu 2021 r.) oraz prawników (+27%). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników fizycznych (-22%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiska specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (675%), dyrektor marketingu/sprzedaży (124%), specjalista ds. ochrony danych osobowych (81%).
- W czerwcu 2022 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,7 benefitu (vs 6,6 w maju 2022 r.).
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (77% vs 79% w maju 2022 r.) i pakiet medyczny (67% vs 57% w maju 2022 r.). 62% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (53% w maju 2022 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 46% ofert pracy vs 57% miesiąc wcześniej.
- W czerwcu 2022 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,1 wymagania, czyli o 0,3 mniej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (76%), dyspozycyjności (40%), odpowiedniego wykształcenia (35%) oraz znajomości języka obcego (34%).
- Najwięcej wakatów zaobserwowano na stanowisku kierowca – 13,6 tys. vs 15,1 tys. miesiąc wcześniej. Podobne zapotrzebowanie odnotowano w handlu – w czerwcu 2022 r. na stanowisko kasjera lub sprzedawcy aktywnych było 17,3 tys. ogłoszeń vs 17,2 tys. miesiąc wcześniej. Wśród wysoko specjalistycznych zawodach dominują oferty dla księgowych (3,8 tys. vs 4,1 tys.) i programistów (3,8 tys. vs 3,7 tys.). Zapotrzebowanie w edukacji i opiece: nauczycieli 4,0 tys. ofert, opiekunowie i wychowawcy w żłobku i przedszkolu 0,5 tys. ofert, opiekuni osób starszych i chorych 0,3 tys. ofert.
- W czerwcu 2022 r. aktywnych⁷ było 575,3 tys. ofert pracy. To o 18,5 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu i o 106 tys. mniej niż w marcu 2022 r. Z ofert mogli korzystać także uchodźcy z Ukrainy. Na podstawie uproszczonej procedury do 30 czerwca 2022 r. pracę podjęło 270 tys. uchodźców z Ukrainy. Gdyby nie oni, dostępnych byłoby ponad 800 tys. ogłoszeń o pracę. Tak duża liczba wakatów świadczyłaby o tym, że pracodawcy odczuwają silny niedobór rąk do pracy, co byłoby wręcz istotną barierą w rozwoju firm w Polsce.
- Na 40 monitorowanych w badaniu profesji, spadki w porównaniu z marcem 2022 roku widać w aż 32 zawodach. Największe ubytki odnotowano w takich zawodach jak: specjaliści kadr i płac (-32%), pracownicy budowlani (-32%) kelnerzy i barmani (-30%), lekarze (-30%), kierowcy (-29%), specjaliści ds. marketingu (-28%), glazurnicy (-28%).

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

Kompetencje organizacji i pracowników. Co jest ważne, aby wzrastały zarówno organizacje jak i pracownicy? 2022

Charakterystyka raportu

Raport poświęcono problematyce rozwijania kompetencji organizacji⁸ i pracowników. Badanie zostało przeprowadzone przez firmę SW Research w dwóch grupach: pracowników organizacji (610 osób czynnych zawodowo w wieku 18-69 lat) oraz pracowników działów HR (102 osoby, w tym 58 kobiet i 44 mężczyzn, w wieku 24-69 lat).

Informacje ogólne

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

Źródło

SW Research. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 86% pracowników i 92% osób z HR zgadza się, że w ich firmie powinny być rozwijane kompetencje organizacji.
- 77% pracowników i 90% przedstawicieli HR uważa, że kompetencje organizacji są istotnym elementem sukcesu firmy i satysfakcji z pracy.
- 76% pracowników i 92% osób z HR zgadza się, że firma, w której wdrożono program rozwoju kompetencji organizacji, jest bardziej atrakcyjnym pracodawcą.
- Ponad 78% pracowników HR i ponad 70% pracowników zgadza się, że komunikacja, inteligencja emocjonalna czy współpraca w firmie są często ważniejsze dla pracy zespołowej niż umiejętności twarde.
- W obu grupach respondentów na pierwszych miejscach pojawiają się kompetencje miękkie: współpraca, radzenie sobie ze stresem, umiejętność uczenia się, podejmowanie decyzji. Dopiero na piątym i szóstym miejscu pojawiają się umiejętności twarde (kompetencje techniczne i kompetencje cyfrowe).
- Z obecnego ogólnego poziomu kompetencji organizacji bardzo zadowolonych jest 12,5% pracowników i 15,7% przedstawicieli działu HR, a raczej zadowolonych – odpowiednio 48,7% i 56,9%. Opinię ambiwalentną lub negatywną wyraża odpowiednio 39% osób w grupie pracowników i 28% w grupie HR.
- Najwięcej pracowników organizacji (23,9%) zadeklarowało, że ich organizacja umożliwia rozwój kompetencji współpracy. W dalszej kolejności wskazywali

⁸ Kompetencje organizacji – zakres wiedzy, umiejętności i postaw, które są ważne dla efektywnego funkcjonowania zarówno całej firmy, jak i zespołów czy poszczególnych osób w niej zatrudnionych.

zdobywanie wiedzy i uczenie się (22,5%) oraz kompetencje techniczne, czyli obsługi różnych maszyn i urządzeń (21%). Przedstawiciele HR najczęściej wskazywali zdobywanie wiedzy i uczenie się (38,2%), współpracę (34%) oraz zarządzanie projektami (34%).

- Według pracowników 15% organizacji nie umożliwia rozwijania żadnych kompetencji. Taką samą opinię ma prawie 10% osób z HR.
- Umiejętność współpracy, komunikacja interpersonalna, inteligencja emocjonalna oraz radzenie sobie ze stresem są najważniejsze, żeby efektywnie pracować z innymi.
- Umiejętność współpracy, zdobywania wiedzy i uczenia się oraz radzenia sobie ze stresem są według badanych najważniejsze, żeby osiągać cele w pracy.
- Dla pracowników organizacji najważniejszymi kompetencjami umożliwiającymi im awans (zarówno pionowy, jak i poziomy) było zdobywanie wiedzy i uczenie się (27,5%) oraz podejmowanie decyzji (27,0%) i współpraca (25,2%). Przedstawiciele działów HR również na pierwszym miejscu wskazali na zdobywanie wiedzy i uczenie się, choć odsetek ich wskazań był większy (40,2%). W tej grupie respondentów drugą pozycję równorzędnie zajęło podejmowanie decyzji oraz innowacyjność (po 26,5%), na trzecim miejscu wymieniali – podobnie, jak pracownicy organizacji – współpracę (25,5%).

Badanie State of Science Index 2022

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje postawy Polaków wobec nauki, edukacji, ochrony środowiska i ich oczekiwania społeczne wobec sektora publicznego i prywatnego. Pierwsza edycja badania została przeprowadzona w 2017 r. W 2021 r. zrealizowano dwie edycje (piątą i szóstą). W 2022 r. – siódmą. „State of Science Index” to badanie postaw społecznych wobec nauki i technologii realizowane przez firmę 3M na reprezentatywnej grupie osób (ok. 1000 respondentów w każdym kraju, 18+) w 17 krajach metodą CAWI. Wyniki globalne dostępne są na stronie 3M.

Informacje ogólne

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

Źródło

3M. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W 2022 r. 88% Polaków deklaruje, że ufa nauce, a 83% – naukowcom.
- 44% Polaków – vs 54% w 2020 r. (w szczycie pandemii) – twierdzi, że nauka jest bardzo ważna w ich codziennym życiu.

- Polacy najbardziej ufają informacjom, których źródłem są naukowcy i inżynierowie (80%), programy dokumentalne (80%), specjaliści w danej dziedzinie (72%) oraz przyjaciele lub rodzina (64%). Najbardziej sceptyczni są, gdy informacje te pochodzą od celebrytów (13%), polityków (15%) i z mediów społecznościowych (23%).
- Najczęstsze powody braku zaufania Polaków do informacji naukowych w mediach wynikają z upolitycznienia mediów (53%) oraz faktu, że trudno jest stwierdzić, które źródła medialne są wiarygodne (52%). 1/3 Polaków (33%) zauważa, że sami naukowcy prezentują różne poglądy na temat tego, co jest prawdą.
- Wśród najbardziej niepokojących obszarów w dziedzinie ochrony środowiska Polacy wskazują na następujące: kwestie zmiany klimatu (70%), częstotliwość katastrof naturalnych (71%) i dostęp do czystej wody (67%).
- 8% Polaków nie uważa zmian klimatycznych za realny problem.
- 68% badanych obawia się w przyszłości przesiedlenia z miejsca zamieszkania z powodu ekstremalnych warunków pogodowych.
- Polacy zgadzają się z opinią, że ludzie powinni podążać za wiedzą naukową, aby świat był bardziej zrównoważony, a nauka może pomóc nam zminimalizować efekty zmiany klimatu (86%). Jednocześnie ponad połowa badanych (52%) nie zgadza się z twierdzeniem, że „obecnie Polska ciężko pracuje, aby stać się bardziej zrównoważonym krajem”.
- 1 na 10 ankietowanych osób rozważała karierę w STEM, ale nie podążyła tą ścieżką (10%).
- Wśród powodów, które przeszkodziły w karierze w dziedzinie nauki, technologii, inżynierii lub matematyki (STEM), 34% respondentów wskazało brak dostępu do angażujących i interesujących zajęć w dziedzinie STEM w szkole/na uczelni, 31% – brak wiary we własną inteligencję, a 29% nie mogło pozwolić sobie na opłaty i materiały do nauki w dziedzinie STEM.
- 16% respondentów zadeklarowało, że aktualnie wykonuje pracę w zawodzie wykwalifikowanym. Ponad połowa ankietowanych (56%) nigdy nie myślała o rozwoju w tym kierunku. Mniej niż 1/3 (28%) rozważała tę ścieżkę kariery.
- Zarówno dla tych badanych, którzy myśleli o pracy w zawodzie wykwalifikowanym, jak i tych, którzy nie brali tego pod uwagę, największą barierą był brak możliwości rozwoju kariery zawodowej (37%). Równocześnie niemal 1/3 badanych uznała, że nie było jej stać na uczenie się w szkole zawodowej czy technikum (32%) lub po prostu miała inne pasje i pomysły na swoją przyszłość (31%).
- Jednocześnie 84% Polaków widzi wiele możliwości na rynku pracy dla absolwentów techników i szkół zawodowych, a 89% Polaków uważa, że potrzebujemy w kraju więcej wykwalifikowanej siły roboczej. Jednak 83% Polaków nie chce podjąć się pracy w zawodach wykwalifikowanych mimo szacunku dla osób, które te prace wykonują.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Striving for balance, advocating for change

The Deloitte Global 2022 Gen Z & Millennial Survey

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Deloitte przedstawia wyniki 11. edycji badania przeprowadzonego wśród millenialsów (urodzeni w latach 1980-1995) i pokolenia Z (urodzeni po 1995 r.). Badanie ma na celu poznanie poglądów młodych ludzi na temat rynku pracy i otaczającego ich świata. Raport opracowano na podstawie badania ankietowego, przeprowadzonego w okresie od listopada 2021 r. do stycznia 2022 r. oraz wywiadów jakościowych, zrealizowanych w kwietniu 2022 r. Łącznie w badaniu wzięło udział 14 808 ankietowanych z pokolenia Z i 8421 millenialsów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- 49% osób z pokolenia Z i 45% millenialsów pracuje obecnie zdalnie. Dodatkowo 3/4 badanych zadeklarowało, że preferuje hybrydowy lub zdalny model pracy (millenialsi – 76%; pokolenie Z – 75%) i argumentują, że takie rozwiązania dają oszczędność pieniędzy oraz więcej czasu dla rodziny i na inne, ważne dla nich zajęcia.
- 4 na 10 osób z pokolenia Z i prawie 1/4 millenialsów chciałaby odejść ze swojej obecnej pracy w ciągu kolejnych 2 lat.
- Do najważniejszych przyczyn, dla których millenialsi i pokolenie Z wybrali swoją obecną pracę, należą: równowaga między pracą a życiem prywatnym (millenialsi – 39%, pokolenie Z – 32%), możliwość kształcenia się i rozwoju (obie grupy po 29%), wysokie wynagrodzenie lub inne korzyści finansowe (millenialsi – 39%; pokolenie Z – 32%).
- Respondenci porzucili swoją ostatnią pracę przede wszystkim z powodu: zbyt niskiego wynagrodzenia (millenialsi – 27%; pokolenie Z – 22%); poczucia, że praca była szkodliwa dla ich zdrowia psychicznego (millenialsi – 17%; pokolenie Z – 12%); wypalenia zawodowego (millenialsi – 14%; pokolenie Z – 12%).
- Wartości firmy dostosowane do wartości pokolenia Z i millenialsów są kluczowym czynnikiem dla tych grup. 37% przedstawicieli pokolenia Z i 36% pokolenia millenialsów twierdzi, że odrzuciło pracę lub zlecenie, ponieważ nie były one zgodne z ich wartościami. Tymczasem osoby, które są zadowolone z wpływu, jaki ich pracodawcy

wywierają na społeczeństwo i środowisko, a także z ich wysiłków na rzecz tworzenia zróżnicowanej i integracyjnej kultury, częściej chcą pozostać w swojej dotychczasowej pracy (na dłużej niż 5 lat).

- Millenials i pokolenie Z martwią się o swoje codzienne finanse. Jak wskazują dane sondażowe, 47% millenialsów i 46% osób z pokolenia Z żyją od wypłaty do wypłaty i trwają w ciągłej obawie, że nie będą w stanie pokryć swoich wydatków miesięcznych.
- Zdecydowana większość (90%) pokolenia Z i millenialsów podejmuje wysiłki, aby zmniejszyć swój osobisty wpływ na środowisko. Nie wierzą, że biznes i rządy są równie mocno zaangażowane, a wielu z nich naciska na swoich pracodawców, aby podjęli działania w tym kierunku.

Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey:

Living in a new era of uncertainty

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound stanowi przegląd obserwacji dotyczących sytuacji społeczno-gospodarczej w Unii Europejskiej w latach 2020-2022. Opracowanie prezentuje wyniki 5. edycji badania internetowego (zrealizowanej między 25 marca a 2 maja 2022 r.), które zostało przeprowadzone po raz pierwszy w kwietniu 2020 r.

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

- Stopa bezrobocia zmniejszyła się w całej UE – w czasie pandemii wskaźnik wynosił 7,8% (koniec 2020 r.) i spadł do 6,2% wiosną 2022 r., czyli poniżej poziomu z początku pandemii, kiedy stopa bezrobocia w UE wynosiła 6,5%. W konsekwencji średni wskaźnik utraty pracy w UE, mierzony jako odsetek respondentów, którzy są obecnie bezrobotni po utracie pracy w wyniku pandemii, zmniejszył się z 9,6% wiosną 2021 r. do 6,8% wiosną 2022 r. Wskaźnik ten nie powrócił jeszcze do poziomu sprzed pandemii, kiedy to stopa utraty pracy wyniosła 5,4% (wiosna 2020 r.).
- Strata pracy podczas pandemii dotknęła młodych ludzi znacznie bardziej niż starsze grupy wiekowe – wiosną 2021 r. 17% osób w wieku od 18 do 29 lat zadeklarowało, że straciło swoją pracę w wyniku pandemii. Wiosną 2022 r. 9% ankietowanych z tej grupy wiekowej odpowiedziało, że nadal są bezrobotni po utracie pracy w wyniku pandemii.

- Po pandemii zwiększyła się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, zwłaszcza w zakresie przekładania pracy nad życie rodzinne, co obserwowano w czasie pandemii. Według wyników e-ankiety obywatele Unii Europejskiej mniej się martwią o pracę w czasie wolnym – wiosną 2022 r. 25% kobiet i 23% mężczyzn zadeklarowało, że martwi się o pracę „przez większość czasu” w porównaniu z 31% kobiet i 29% mężczyzn, którzy zadeklarowali taką samą odpowiedź wiosną 2020 r.
- Pomimo stopniowego powrotu do wcześniejszego trybu wykonywania obowiązków pracowniczych, większość pracowników nadal preferuje wykonywanie pracy w domu. 68% kobiet i 61% mężczyzn wolałoby pracować w domu przynajmniej kilka razy w miesiącu.
- W UE duży problem nadal stanowią niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki zdrowotnej, które dotyczą prawie 1 na 5 respondentów (18%): braki w opiece zdrowotnej są największe w przypadku opieki szpitalnej i specjalistycznej. Odsetek niezaspokojonych potrzeb w zakresie zdrowia psychicznego wzrósł od wiosny 2021 r. do wiosny 2022 r. o 3 p.p. (23 vs 20%). Problem dotyczy szczególnie kobiet – 24% zgłasza niezaspokojenie potrzeb w tym zakresie vs 19% mężczyzn.

Employment and Social Developments in Europe

Charakterystyka raportu

Coroczny raport przygotowywany przez Komisję Europejską (Dyrekcję Generalną ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego, ang. Directorate-General of Employment, Social Affairs and Inclusion) zawiera przegląd aktualnych trendów w obszarze zatrudnienia i spraw społecznych w Unii Europejskiej. Obecna edycja skupia się w dużej mierze na wyzwaniach, przed którymi stają młodzi ludzie i opiera się na raportach i danych takich organizacji, jak: Eurofound, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Międzynarodowa Organizacja Pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Komisja Europejska – Dyrekcja Generalna ds. Zatrudnienia, Spraw Społecznych i Włączenia Społecznego. Więcej informacji w [artykule](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Gospodarka UE, która dopiero wychodzi z kryzysu wywołanego pandemią COVID-19, musi teraz stawić czoła nowym zakłóceniom spowodowanym przez atak Rosji na Ukrainę. Wydarzenia te mają wpływ na europejską gospodarkę poprzez niestabilność przepływów handlowych, straty na rynkach eksportowych i w łańcuchach dostaw oraz

wzrost kosztów energii i innych towarów. W związku z tym prognozy gospodarcze zostały skorygowane i wzrost realnego PKB zarówno w UE, jak i w strefie euro jest obecnie przewidywany na poziomie 2,7% w 2022 r. i 2,3% w 2023 r., przy znacznym zróżnicowaniu w poszczególnych państwach członkowskich.

- Poprawa sytuacji na rynku pracy nastąpiła w 2021 r. dzięki ożywieniu aktywności gospodarczej i stopniowemu wycofywaniu środków ograniczających w następstwie kolejnych fal COVID-19. Zatrudnienie wzrosło o 1,2 p.p. i pod koniec roku wróciło do poziomu sprzed kryzysu. Pomimo spowolnienia działalności gospodarczej przewiduje się, że średnio- i długoterminowe perspektywy dla europejskiego rynku pracy będą nadal się poprawiać, a poziom zatrudnienia ma wzrosnąć o 1,2 p.p. w 2022 r. i o 0,7 p.p. w 2023 r.
- Ożywienie po pandemii COVID-19 nie rozłożyło się równomiernie. Osoby młode (poniżej 30. r.ż.) nadal borykają się ze znacznymi wyzwaniami w zakresie znalezienia pracy w ogóle lub takiej, która będzie odpowiadała ich umiejętnościom i doświadczeniu. Chociaż bezrobocie wśród młodych zmniejszyło się w 2021 r. do 16,6%, pozostało o 1 p.p. wyższe niż przed kryzysem (w 15,6% 2019 r.). W 2021 r. blisko połowa pracujących młodych ludzi (45,9%) miała umowy tymczasowe, podczas gdy w przypadku wszystkich pracowników było to 10,2%.
- Kobiety, mimo wyższego poziomu wykształcenia, na początku swojej kariery zawodowej na rynku pracy w UE mają do czynienia z 7,2% nieskorygowanym zróżnicowaniem wynagrodzenia ze względu na płeć, co stanowi podstawę większych nierówności płacowych obserwowanych w późniejszym okresie życia zawodowego.
- Ubóstwo i nierówności nie pogłębiły się w wyniku pandemii koronawirusa, dzięki interwencji publicznej. Mimo wszystko zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym nieznacznie wzrosło w 2020 r. Na poziomie UE liczba osób w poważnej deprivacji materialnej i społecznej wzrosła do 28,85 mln w 2020 r. (w porównaniu z 28,03 mln w 2019 r.).

Teksty alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce |
|--------------------|---|
| 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% |
| 06/2022 | 4,9% |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Liczba bezrobotnych zarejestrowanych |
|-------------|--------------------------------------|
| 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 | 850,2 |
| 06/2022 | 818,0 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.) | |
|-------------|--|-----------|
| | kobiety | mężczyźni |
| 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 | 386,2 |
| 06/2022 | 448,2 | 369,9 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej |
|--------------------|--|
| 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 |
| 06/2022 | 96 181 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Województwo | Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej |
|---------------------|--|
| mazowieckie | 14 081 |
| śląskie | 12 531 |
| łódzkie | 8 839 |
| dolnośląskie | 7 951 |
| małopolskie | 7 682 |
| pomorskie | 7 022 |
| zachodniopomorskie | 7 015 |
| wielkopolskie | 5 981 |
| kujawsko-pomorskie | 5 744 |
| podkarpackie | 3 968 |
| lubelskie | 3 803 |
| warmińsko-mazurskie | 3 469 |
| podlaskie | 2 345 |
| lubuskie | 2 311 |
| opolskie | 1 857 |
| świętokrzyskie | 1 582 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.) |
|-------------|--|
| 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 |
| 06/2022 | 6496,7 |

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

| Miesiąc/rok | Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł) |
|--------------------|---|
| 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 |
| 06/2022 | 6554,87 |

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 maj 2021 r. – maj 2022 r.⁹

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

⁹ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

| Kraj | Stopa bezrobocia |
|---------------|------------------|
| Czechy | 2,5% |
| Polska | 2,7% |
| Niemcy | 2,8% |
| Malta | 3,1% |
| Holandia | 3,3% |
| Węgry | 3,6% |
| Słowenia | 3,9% |
| Luksemburg | 4,2% |
| Bułgaria | 4,3% |
| Irlandia | 4,7% |
| Dania | 4,8% |
| Austria | 4,8% |
| Cypr | 4,8% |
| Rumunia | 5,4% |
| Estonia | 5,5% |
| Belgia | 5,5% |
| Litwa | 6,0% |
| Portugalia | 6,1% |
| Chorwacja | 6,1% |
| UE-27* | 6,1% |
| Słowacja | 6,2% |
| Finlandia | 6,3% |
| Łotwa | 6,5% |
| UE-19* | 6,6% |
| Francja | 7,2% |
| Szwecja | 7,7% |
| Włochy | 8,1% |
| Hiszpania | 13,1% |

*brak danych dla Grecji

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

| Kraj | Stopa bezrobocia |
|---------------|------------------|
| Irlandia | 4,9% |
| Niemcy | 5,3% |
| Malta | 6,4% |
| Czechy | 6,4% |
| Holandia | 7,2% |
| Austria | 8,4% |
| Dania | 8,8% |
| Polska | 8,8% |
| Łotwa | 10,4% |
| Węgry | 10,8% |
| Litwa | 11,4% |
| Bułgaria | 11,7% |
| Finlandia | 12,5% |
| UE-19** | 13,1% |
| UE-27* | 13,3% |
| Luksemburg | 13,7% |
| Estonia | 14,4% |
| Francja | 15,9% |
| Portugalia | 19,8% |
| Słowacja | 20,3% |
| Włochy | 20,5% |
| Szwecja | 21,9% |
| Hiszpania | 27,1% |

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

** brak danych dla Cypru, Belgii, Grecji, Słowenii

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

*brak danych dla Grecji

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

*brak danych dla Grecji

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)