

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Grudzień 2022



Rzeczpospolita
Polska



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



O Raporcie

Raport, który oddajemy w Państwa ręce, jest kolejnym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym – niniejszy numer obejmuje okres sprawozdawczy od 30 listopada do 30 grudnia 2022 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w wyżej wskazanym terminie.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

GUS – Główny Urząd Statystyczny

UE – Unia Europejska

UE-27 – państwa członkowskie Unii Europejskiej

UE-19 – państwa strefy euro

IT – technologie informacyjne

p.p. – punkt procentowy

r/r – rok do roku

m/m – miesiąc do miesiąca

kw/kw – kwartał do kwartału

r.ż. – rok życia

Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań (grudzień 2022)

Raport przygotowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o.

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 listopadzie 2022 r. wyniosła 5,1%**. W porównaniu z październikiem 2022 r. pozostała bez zmian, a w porównaniu z listopadem 2021 r. była niższa o 0,3 p.p.
- **W końcu listopada 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 800,2 tys. bezrobotnych**, tj. o 4,2 tys. (0,5%) więcej niż miesiąc wcześniej i o 98,6 tys. (11,0%) mniej niż w listopadzie 2021 r.
- **W listopada 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 78,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 9,6 tys. ofert (10,8%) mniej niż w październiku 2022 r. i o 34,6 tys. (30,5%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2022 r. wyniosło 6507,5 tys.** W porównaniu z październikiem 2022 r. wzrosło o 0,1% (o 6,6 tys. osób), a r/r – o 2,3% (o 143,8 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2022 r. wyniosło 6857,96 zł.** W porównaniu z październikiem 2022 r. wzrosło o 2,5%, a r/r o 13,9%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2022 r. wyniosła 6,0%** (-0,1 p.p. m/m; -0,6 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-19) – 6,5%** (-0,1 p.p. m/m; -0,8 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%**¹ (bz. m/m; bz. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,1%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

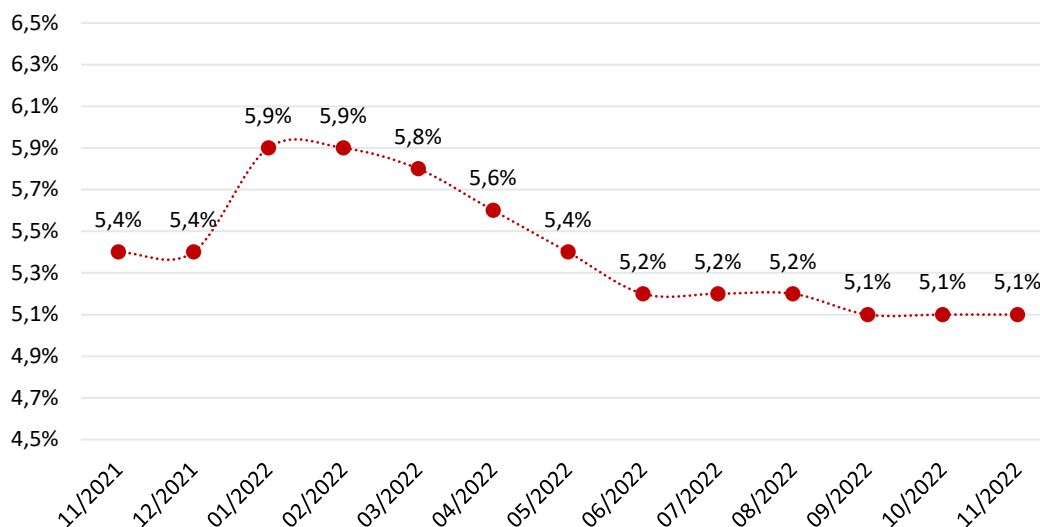
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w listopadzie 2022 r. wyniosła 5,1%. W porównaniu z poprzednim miesiącem pozostała bez zmian, a r/r była niższa o 0,3 p.p.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 29.12.2022.

W listopadzie 2022 r. stopa bezrobocia spadła w trzech województwach, wzrosła w siedmiu i zależnie od regionu wahała się od 2,9 do 8,7%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach podkarpackim (8,7%), warmińsko-mazurskim (8,5%) i lubelskim (7,9%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,9%), śląskim (3,6%) oraz mazowieckim (4,2%). W skali roku stopa bezrobocia spadła w 10 z 16 województw – najbardziej w pomorskim i śląskim (o 0,7 p.p. w każdym) i wzrosła w 4 województwach – lubelskim (o 0,8 p.p.), podkarpackim (0,6 p.p.), podlaskim i świętokrzyskim (o 0,2 p.p. w każdym). W województwach opolskim i warmińsko-mazurskim stopa bezrobocia r/r pozostała bez zmian (Tabela 1).

W końcu listopada 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 800,2 tys. osób. W porównaniu z październikiem 2022 r. ich liczba wzrosła o 4,2 tys., tj. o 0,5%, a w porównaniu z listopadem 2021 r. spadła o 98,6 tys., tj. o 11,0% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 433,8 tys. vs 366,4 tys. mężczyzn (Wykres 3).

Na koniec listopada 2022 r. najwięcej osób bezrobotnych odnotowano w województwie mazowieckim (115,8 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (15,3 tys.). Liczbę

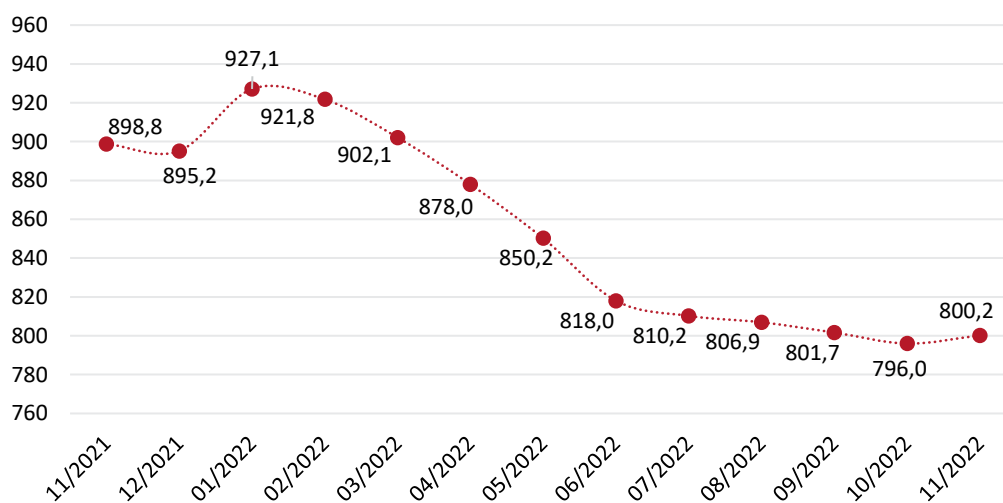
zarejestrowanych bezrobotnych w końcu listopada 2022 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

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

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

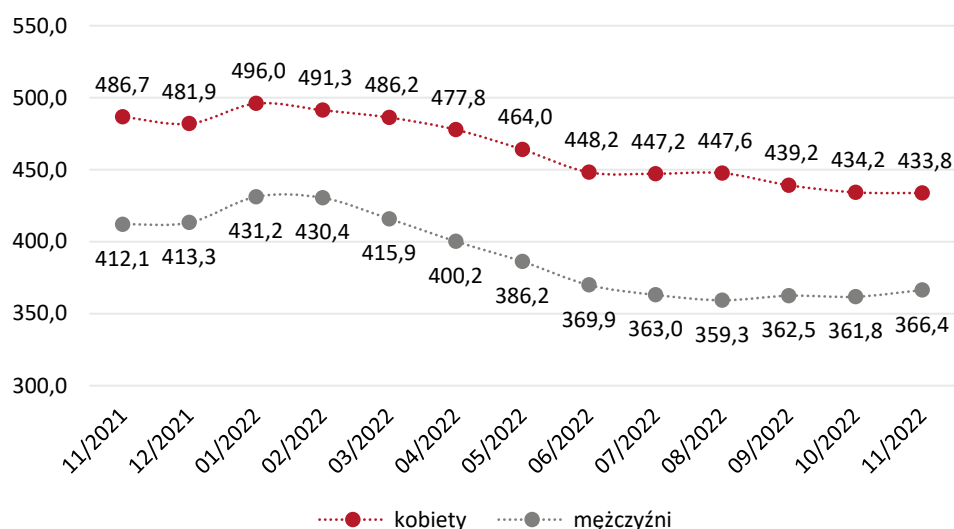
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 29.12.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.12.2022.

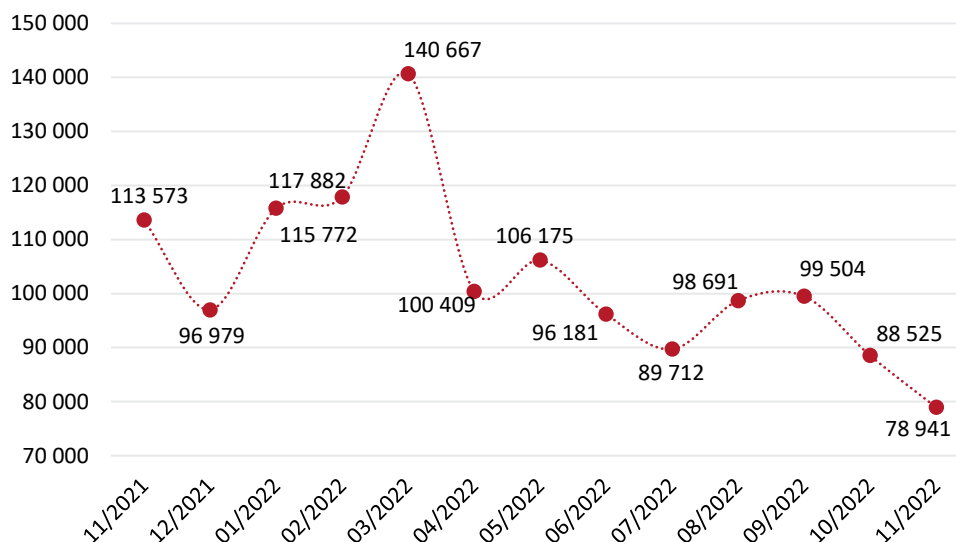
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec listopada 2022 r.)

Województwo	Ogółem	Kobiety	w tym w wieku 18–24 lata	Mężczyźni	w tym w wieku 18–24 lata
dolnośląskie	53 437	28 389	3 234	25 048	2 319
kujawsko-pomorskie	55 127	32 727	4 275	22 400	2 820
lubelskie	59 605	30 367	4 247	29 238	4 336
lubuskie	15 304	8 568	1 086	6 736	765
łódzkie	53 942	27 719	2 977	26 223	2 633
małopolskie	63 786	35 297	4 935	28 489	4 465
mazowieckie	115 810	59 115	6 554	56 695	6 348
opolskie	19 966	11 430	1 374	8 536	886
podkarpackie	68 031	35 980	4 534	32 051	4 616
podlaskie	30 785	14 279	1 874	16 506	1 952
pomorskie	41 730	25 596	3 787	16 134	2 215
śląskie	64 734	35 734	3 993	29 000	3 095
świętokrzyskie	33 093	17 115	2 237	15 978	2 096
warmińsko-mazurskie	39 775	22 043	3 263	17 732	2 311
wielkopolskie	45 625	27 056	4 110	18 569	2 948
zachodniopomorskie	39 410	22 360	2 509	17 050	1 634

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.12.2022.

W listopadzie 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 78,9 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 9,6 tys. ofert (10,8%) mniej niż w październiku 2022 r. i o 34,6 tys. (30,5%) mniej r/r.

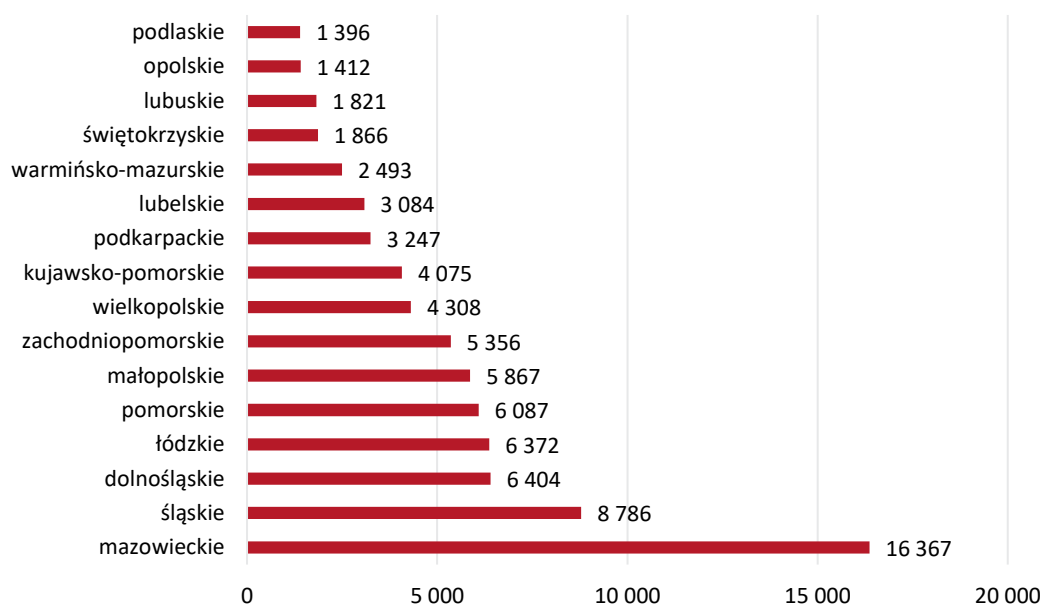
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie listopad 2021 r. – listopad 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.12.2022.

W listopadzie 2022 r. najwięcej wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszono w województwach mazowieckim, śląskim i dolnośląskim, a najmniej – w podlaskim, opolskim i lubuskim.

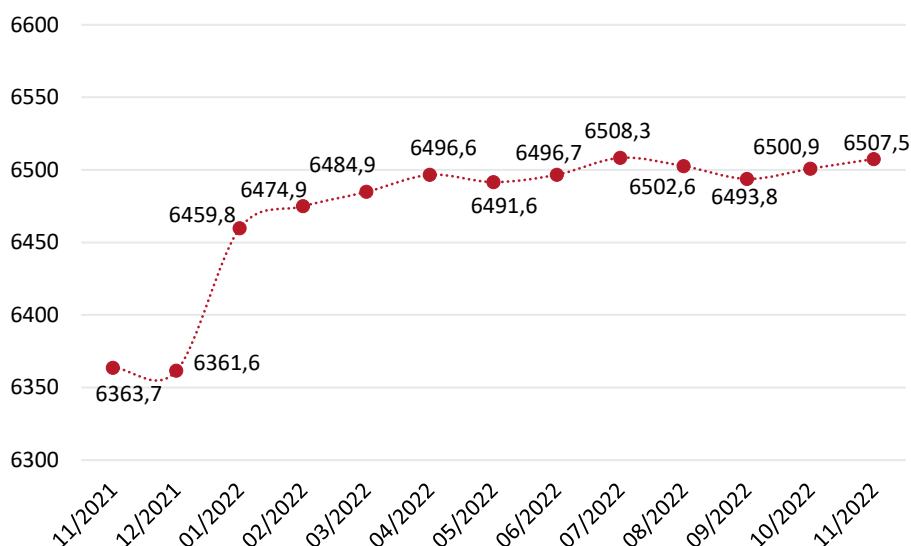
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w listopadzie 2022 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.12.2022.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2022 r. wyniosło 6507,5 tys. osób i było wyższe o 6,6 tys. (0,1%) w porównaniu z październikiem 2022 r. i wyższe r/r o 143,8 tys. (2,3%).

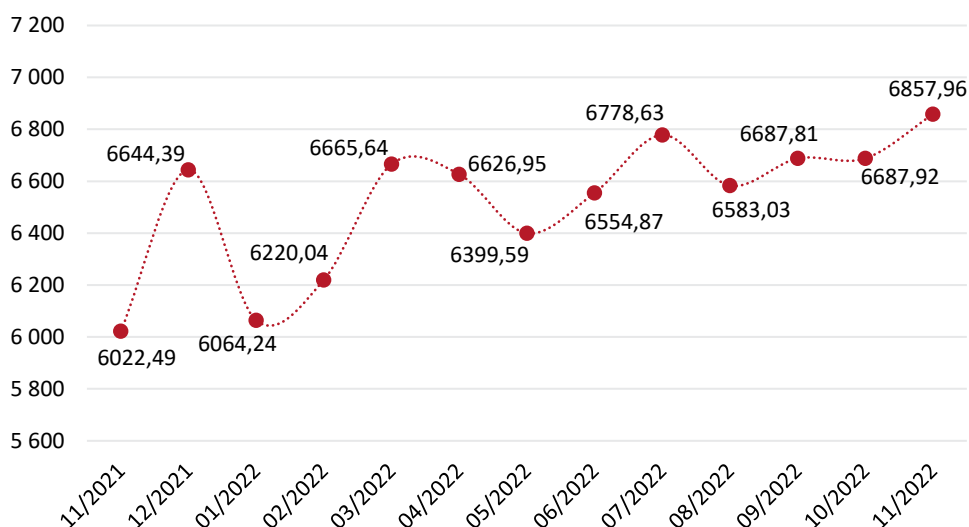
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie listopad 2021 r. – listopad 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 29.12.2022.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2022 r. wyniosło 6857,96 zł. W porównaniu z październikiem 2022 r. wzrosło o 2,5%, a w ujęciu rocznym wzrosło o 13,9%.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 29.12.2022.

Europejski rynek pracy

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

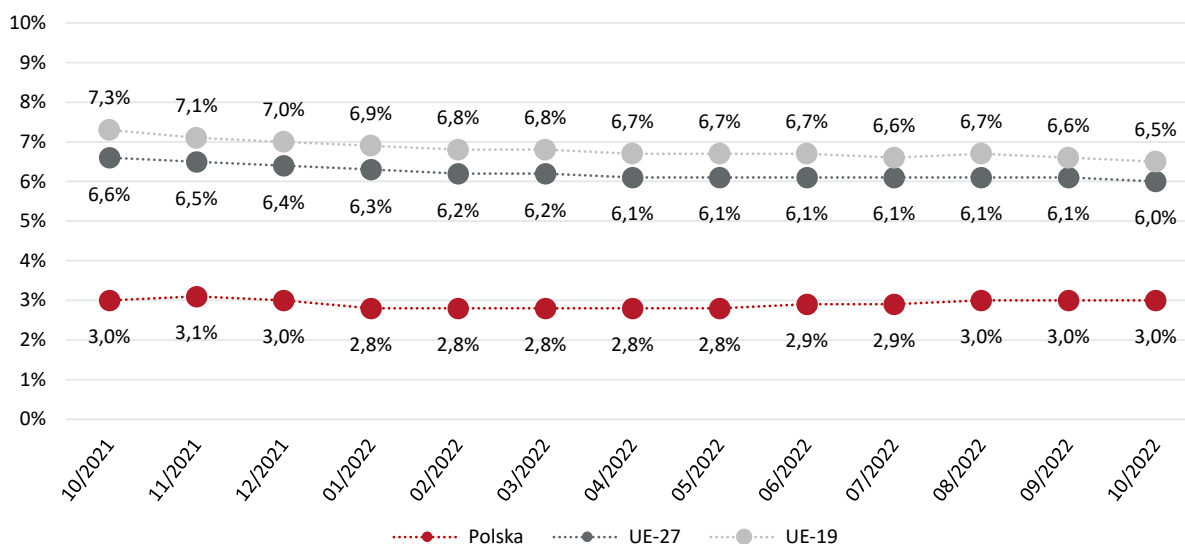
Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2022 r. wyniosła 6,0%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,6 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w październiku 2022 r. wyniosła 6,5%, tj. o 0,1 p.p.

w porównaniu z wrześniem 2022 r. oraz spadek o 0,8 p.p. r/r.

W Polsce w październiku 2022 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,0% – brak zmian m/m i r/r.

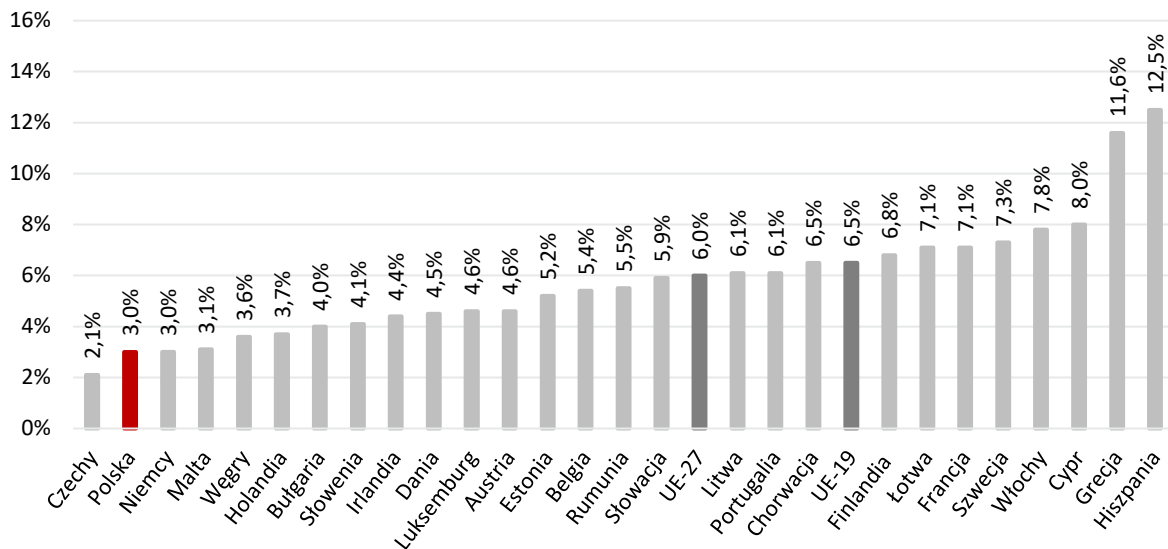
Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie październik 2021 r. – październik 2022 r.²



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.12.2022.

Według danych Eurostatu w październiku 2022 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,5%), Grecji (11,6%) i na Cyprze (8,0%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,1%), Polsce i Niemczech (po 3,0%) i na Malcie (3,1%) (Wykres 9).

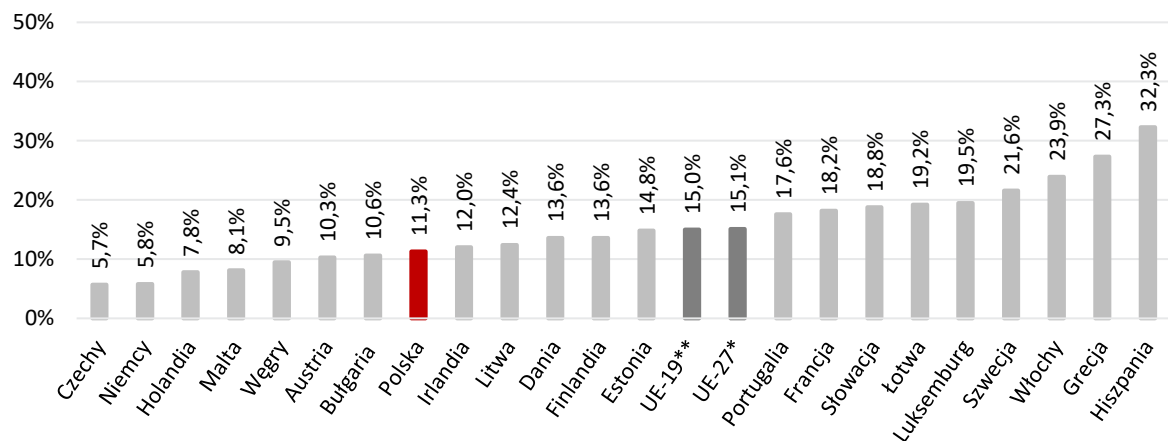
² Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.12.2022.

W październiku 2022 r. stopa bezrobocia wśród młodych osób (do 25. r.ż.) wyniosła 15,1% w UE-27 (spadek o 0,1 p.p. m/m) i 15,0% w strefie euro (spadek o 0,2 p.p. m/m).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Czechach (5,7%), Niemczech (5,8%) oraz Holandii (7,8%), a najwyższe – w Hiszpanii (32,3%), Grecji (27,3%) i we Włoszech (23,9%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,3% (wzrost o 0,2% p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem).

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

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

** brak danych dla Belgii, Cypru, Słowenii

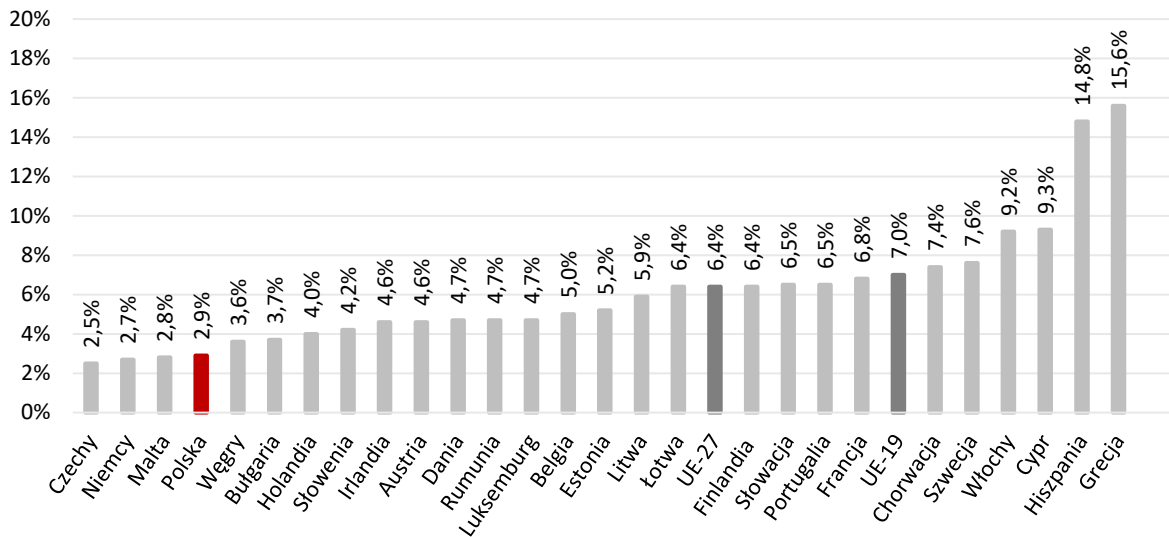
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.12.2022.

³ Dane wyrównane miesięcznie.

W październiku 2022 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,4% (bz. m/m), a wśród mężczyzn – 5,7% (-0,1 p.p. m/m).

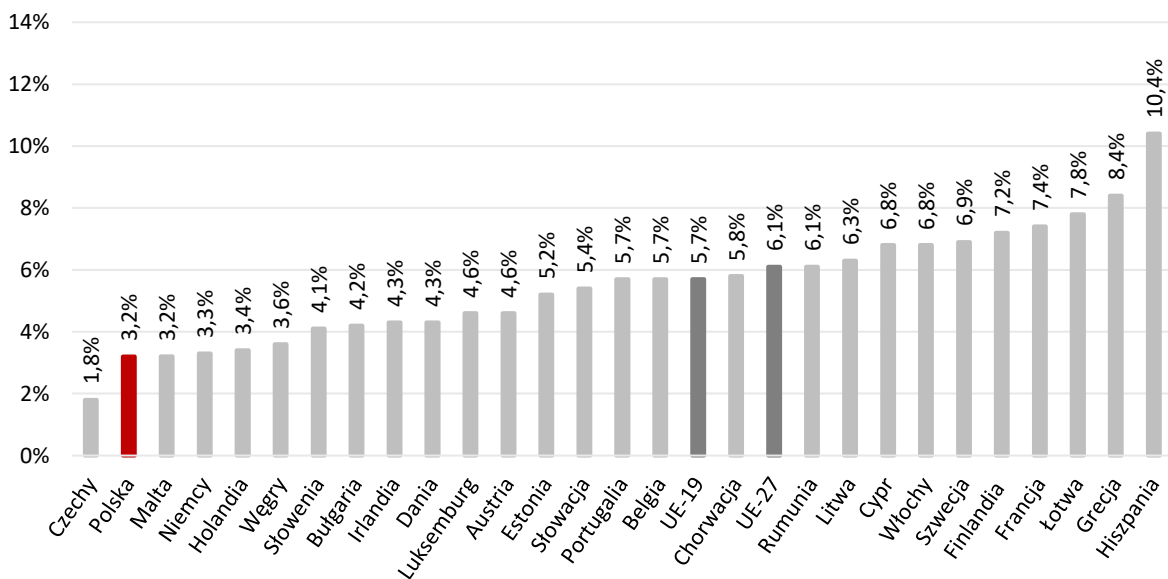
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,0% (-0,1 p.p. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,1% (-0,1 p.p. m/m).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.12.2022.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.12.2022.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁴

- Udział w rynku pracy pokolenia baby boomers (1946–1964) wynosi 25%, pokolenia X (1965–1979) – 33%, pokolenia Y (1980–1995) – 35%, a pokolenia Z (1996–2012) – 5%. Polski rynek pracy
- W okresie całej swojej aktywności zawodowej przedstawiciele baby boomers średnio pracowali u jednego pracodawcy 9,1 roku. Dla pokolenia X wskaźnik ten wynosi 4,3 roku, a dla Igrków i Zetek odpowiednio 2,1 i 1,1 roku.
- Rośnie zainteresowanie studentów kierunkami informatyczno-technicznymi. Niestety liczba absolwentów tych kierunków nadal jest zbyt niska, by zaspokoić potrzeby rynku pracy.
- Spada zainteresowanie grupą kierunków pedagogicznych, a także humanistycznych. Jest to spowodowane nieatrakcyjnymi wynagrodzeniami oraz stosunkowo niskimi dodatkami motywacyjnymi dla pracowników po tych kierunkach studiów. Natomiast zapotrzebowanie na specjalistów w tych dziedzinach nie maleje (np. w oświacie). Już w niedalekiej przyszłości może skutkować to luką kadrową w danym obszarze.
- W I połowie 2022 r. globalne realne miesięczne płace spadły o 0,9%. Jako przyczynę wskazuje się rosnącą całym świecie inflację. Globalny i europejski rynek pracy
- Ponad 1/4 (27%) pracowników na świecie twierdzi, że odejdzie z pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. 45% z nich aktywnie aplikuje i prowadzi rozmowy kwalifikacyjne w celu znalezienia nowej pracy. Chęć odejścia z pracy jest wynikiem braku możliwości awansu, przekwalifikowania się i podwyższenia kwalifikacji oraz propozycji lepszego wynagrodzenia w nowym miejscu pracy.
- Przedsiębiorstwa muszą zwracać uwagę na tworzenie działów rozwoju talentów i promować kulturę mobilności wewnętrznej. 70% pracowników zgadza się, że firmy powinny rozwijać kwalifikacje i umiejętności swoich pracowników wewnętrznie, aby chronić się przed ich utratą.
- Wypalenie zawodowe nadal jest problemem globalnym i uniwersalnym. Obawia się go połowa pracowników na świecie (49%).

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

Pokolenia na polskim rynku pracy

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy porównawczej poszczególnych grup wiekowych aktywnych zawodowo Polek i Polaków – pokolenia baby boomers (1946–1964), X (1965–1979), Y (1980–1995) oraz Z (1996–2012) – m.in. pod kątem ich mocnych stron i mobilności na rynku pracy. Przedstawiono również wartości, jakimi kierują się w życiu zawodowym i pozazawodowym. W ramach badania realizowanego od 9 sierpnia do 7 września 2022 r. przeprowadzono 1011 ankiet na reprezentatywnej próbie pracujących Polek i Polaków w wieku 22–65 lat, mieszkających w miastach liczących powyżej 100 tys. mieszkańców.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grafton Recruitment. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Przedstawiciele pokolenia baby boomers (BB) stanowią 25% pracujących – o 20% więcej niż najmłodsze Zetki. Pomiędzy nimi plasują się Igreki (millenials) z 35-proc. udziałem w rynku pracy oraz 33% aktywnych zawodowo przedstawicieli pokolenia X.
- Rośnie zainteresowanie studentów kierunkami informatyczno-technicznymi. Niestety liczba absolwentów tych kierunków nadal jest zbyt niska, by zaspokoić potrzeby rynku pracy.
- Nieatrakcyjne wynagrodzenia oraz stosunkowo niskie dodatki motywacyjne przyczyniają się do spadku zainteresowania kierunkami pedagogicznymi i humanistycznymi, choć zapotrzebowanie na specjalistów w ww. dziedzinach nie maleje.
- Wspólnym mianownikiem dla wszystkich analizowanych grup wiekowych pracowników jest zgodność w docenianiu zdrowia oraz rodziny jako wartości mających dla nich największe znaczenie. Przedstawiciele wszystkich pokoleń przedkładają zdrowie i życie rodzinne ponad pieniądze, pasję, karierę czy życie towarzyskie. BB są grupą najbardziej zgodną w ocenie znaczenia zdrowia – aż 52,6% respondentów stawia je na pierwszym miejscu.
- Przedstawiciele pokolenia baby boomers wśród swoich mocnych stron najczęściej wskazywali długość doświadczenia (46,3%), umiejętność pracy w zespole (35,8%),

a następnie zdolność przyswajania nowej wiedzy (33,7%). Za istotne uznali również empatię i umiejętność budowania relacji (24,2%).

- Baby boomers sposobów na swój rozwój poszukują najczęściej wewnątrz organizacji. Zdecydowanie rzadziej deklarują chęć zmiany pracy – jedynie 15,8% przedstawicieli pokolenia BB na pytanie o plany zmiany pracodawcy w ciągu najbliższego roku odpowiedziało „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”. Dla porównania – pokolenie Z, charakteryzujące się największą skłonnością do zmian, wykazało chęć zmiany w 45,9% przypadków.
- Baby boomers w życiu zawodowym cenią sobie stabilność zatrudnienia (59%) i atmosferę (53%). Na 3. miejscu najczęściej wskazywali pieniądze, a prywatnie – zdrowie i życie rodzinne.
- Jako swój największy atut pokolenie X wskazuje długość doświadczenia (38,1% odpowiedzi). Za drugą najmocniejszą stronę uznali zdolność uczenia się i przyswajania nowej wiedzy (30,2%), a następnie umiejętność pracy w zespole (28,9%), empatię i budowanie relacji (28,0%).
- Średni czas pracy przedstawicieli pokolenia X u jednego pracodawcy wynosi 4,3 roku.
- W pracy dla pokolenia X liczą się pieniądze (59%), atmosfera (53%) i stabilność (51%). W życiu prywatnym cenią sobie zdrowie, relacje rodzinne i realizację pasji.
- Wśród swoich mocnych stron przedstawiciele pokolenia Y (millenialsi) wskazali: zdolność do uczenia się i przyswajania nowej wiedzy i umiejętności (38%), dobrą organizację pracy powiązaną z ukierunkowaniem na osiągnięcie celów (31,1%), umiejętność pracy w zespole (28,0%).
- Igrekci nie szukają po omacku swojego miejsca w firmie – oni dokładnie wiedzą, czego chcą. Od pracy oczekują przede wszystkim możliwości realizacji swoich pasji i zainteresowań. Kiedy okazuje się, że nie odpowiada ona ich potrzebom, nie spełnia wymagań w kontekście troski o rozwój pracownika lub kiedy nie są respektowane zasady równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym – bez wahania zmieniają pracodawcę. Robią to racjonalnie, a więc: najpierw nowa praca, a dopiero potem wypowiedzenie w poprzedniej. Nadal jednak są to zmiany odważne.
- Millenialsi nie ukrywają, że w kontekście zawodowym kluczową rolę odgrywa wynagrodzenie (57%). Na drugim miejscu znalazła się atmosfera w pracy (48%), a na trzecim – stabilność i poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia (41%).
- Zdolność uczenia się i sprawnego przyswajania wiedzy to najczęściej wybierana przez Zetki ich mocna strona (44,8% wskazań). Pokolenie Z doskonale odnajduje się także w zespołach (42,5%), są skupieni i nastawieni na realizację celu (34,5%).
- Zetki trudno oceniać pod kątem liczby pracodawców w dotychczasowym życiu zawodowym, ponieważ – z racji swojego młodego wieku – mają stosunkowo małe doświadczenie. Pracują średnio niewiele ponad rok u jednego pracodawcy i wykazują tendencję do częstej zmiany pracy. Podobnie jak przedstawiciele starszych pokoleń,

szukają po prostu swojego miejsca i można przewidywać, że i w ich przypadku czas spędzony w jednym miejscu pracy wydłuży się z biegiem lat.

- Zetki przedkładają dobrą atmosferę (56,3%) nad wysokie wynagrodzenie (50,6%). Stabilność zatrudnienia (48,3%) plasuje się u nich na trzecim miejscu wśród najważniejszych czynników pracy zawodowej. Zetki same chcą decydować o ewentualnej zmianie pracy – najczęściej właśnie na taką, które daje im swobodę i zapewnia rozwój zawodowy (45% wskazań).

Nastroje pracujących Polaków

Charakterystyka raportu

Badania przeprowadzone przez Gi Group prezentują nastroje pracujących Polaków na koniec 2022 r. Wyniki pokazują, że Polacy zdają sobie sprawę z obecnej koniunktury, dlatego nie czekając na rozwój sytuacji, podejmują prace dorywcze, planują rozwój kompetencji, deklarują – choć nadal jeszcze niewystarczająco – gotowość do przekwalifikowania się. Badanie zrealizowano za pośrednictwem platformy Omnisurv by IQS w dniach 15–17 listopada 2022 r. Próba ogólnopolska wyniosła 519 osób w wieku 18–64 lata.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Gi Group. Więcej informacji w [publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- 42% pracujących Polaków obawia się utraty zatrudnienia. To znacznie więcej niż na początku roku, kiedy o zawodową przyszłość obawiało się 27,7% ankietowanych.
- Pod koniec 2022 r. Polacy są mniej optymistyczni odnośnie do wynagrodzeń niż na początku roku. Znacznie spadł odsetek osób spodziewających się wzrostu wynagrodzeń – z 54,5% w styczniu 2022 r. do 35% w listopadzie 2022 r., przy czym podwyżek oczekują przede wszystkim osoby w wieku 18–24 lata, czyli najmniej zarabiające. Jednocześnie blisko pięciokrotnie wzrósł odsetek obawiających się spadku dochodów – z 2,9% w styczniu do 14% w listopadzie 2022 r. Wyższy odsetek pracujących spodziewa się natomiast utrzymania wysokości pensji (29% w styczniu 2022 vs. 40% w listopadzie 2022).
- 19% aktywnych zawodowo Polaków zamierza podjąć kroki, by zwiększyć swoje kwalifikacje – takie plany deklarują częściej mężczyźni niż kobiety (21% vs 16%). 6% zatrudnionych myśli o całkowitym przebranżowieniu, przy czym w największym stopniu gotowe na zmianę są osoby przed 25. r.ż. (21% wskazań). Jednocześnie

14% zatrudnionych, również głównie w przedziale wiekowym 18–24 lata, planuje zmianę miejsca pracy.

- 32% aktywnych zawodowo Polek i Polaków zamierzało znaleźć pracę dorywczą w grudniu. Najbardziej skłonne do podjęcia dodatkowej pracy przed świętami były osoby młode, przed 25. r.ż. (46% wskazań).

Oferty pracy w Polsce (listopad 2022, XXXI edycja)

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów, a także możliwości zatrudnienia osób z Ukrainy. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w listopadzie 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 listopadzie 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali 297,9 tys. nowych ofert pracy – o 3,1% mniej niż miesiąc wcześniej i o 3,2% mniej w porównaniu z listopadem 2021 r.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano w przypadku zawodów branży finansowej (32% więcej niż w listopadzie 2021 r.) oraz IT (+18%). Największy spadek nastąpił w popycie na pracowników fizycznych (-29%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiskach: dyrektor marketingu/sprzedaży (125%), specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (96%) i analityk finansowy (65%).
- W listopadzie 2022 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,2 benefitu vs 6,4 miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (76% vs 80% w październiku 2022 r.) i pakiet medyczny (57% vs 66%).
50% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego

(60% w październiku 2022 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 55% ofert pracy vs 49% miesiąc wcześniej.

- W listopadzie 2022 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,3 wymagania, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (81%), odpowiedniego wykształcenia (47%), dyspozycyjności (41%) oraz znajomości języka obcego (37%).

Jak pracownicy z Ukrainy oceniają pracę w Polsce w 2022 roku?

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badań opinii pracowników tymczasowych z Ukrainy dotyczących ich ocen pracy i pobytu w Polsce w 2022 r. oraz potrzeb i planów na najbliższe miesiące. Próba badawcza wyniosła 502 osoby z Ukrainy tymczasowo zatrudnione w Polsce przez spółki OTTO Work Force. Badanie zrealizowano w listopadzie 2022 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

OTTO Work Force Central Europe. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W ujęciu procentowym grupa osób, która na pytanie „Czy jest Pan(i) zadowolony(a) ze swojej pracy w Polsce?” udzieliła odpowiedzi „tak” lub „raczej tak”, stanowi 79% wszystkich badanych i jest o 6 p.p. mniejsza niż przed rokiem. W zeszłym roku zadowolonych z pracy w Polsce było 85% badanych.
- Do 2022 r. głównym powodem, dla którego obywatele Ukrainy decydowali się na pracę w Polsce, były wyższe zarobki. W 2022 r., w obliczu wojny toczącej się w ich ojczyźnie, na znaczeniu zyskało bezpieczeństwo i to ten powód wskazywało najczęściej ankietowanych (45%). Wyższe zarobki były natomiast drugą najczęściej wybieraną odpowiedzią (37%, co oznacza spadek o 21 p.p. względem 2021 r. i o 34 p.p. względem 2020 r.).
- 59% pracowników tymczasowych z Ukrainy wskazało, że w 2022 r. łatwo im było znaleźć pracę w Polsce. Oznacza to spadek o 16 p.p. w porównaniu z 2021 r., kiedy 75% badanych deklaroowało łatwość znalezienia pracy w Polsce.
- W 2022 r. najczęściej osób (44%) znalazło pracę z polecenia rodziny i znajomych. Oznacza to wzrost o 19 p.p. r/r, bo w 2021 r. pracę w ten sposób znalazło tylko 25% ankietowanych. Kolejną najefektywniejszą metodą znalezienia pracy były portale

internetowe (21%). Zdecydowanie rzadziej wskazywano na biura agencji pośrednictwa pracy (w Ukrainie 13%, w Polsce 5%) czy social media (9%). 8% wróciło do pracy, w której pracowało podczas poprzedniego pobytu w Polsce.

- 60% ankietowanych wskazało, że najtrudniejsza podczas pobytu w Polsce jest dla nich rozłąka z rodziną, która została w Ukrainie. Dla 35% badanych dużym utrudnieniem była także słaba znajomość języka polskiego, a dla 17% – załatwianie formalności i spraw urzędowych w Polsce.
- 40% respondentów wskazało, że oczekiwaliby od państwa polskiego wsparcia w nauce języka polskiego. Z kolei 28% ankietowanych chętnie przyjęłoby pomoc w załatwieniu formalności i spraw urzędowych, a 20% – w postaci socjalnych świadczeń finansowych.
- W najbliższych miesiącach 43% ankietowanych zamierza czekać na rozwój sytuacji w Ukrainie. Z kolei 38% badanych chce rozpocząć naukę języka polskiego. Znalezienie samodzielnego mieszkania planuje 21% ankietowanych, a 20% zamierza sprowadzić do Polski najbliższą rodzinę.
- Blisko połowa badanych pracowników tymczasowych z Ukrainy (49%) planuje po zakończeniu wojny powrót do ojczyzny. Z kolei 26% badanych wskazało, że jeszcze nie podjęło decyzji w tej sprawie, a 25% odpowiedziało, że nie zamierza wrócić do Ukrainy.
- Spośród badanych obywateli Ukrainy 22% odpowiedziało, że planuje wyjazd z Polski do innego kraju niż Ukraina. 35% ankietowanych nie podjęło jeszcze decyzji w tym temacie, a 44% nie zakłada wyjazdu z Polski do innego kraju niż Ukraina.

10 najważniejszych trendów na rynku pracy w 2023 r.

Charakterystyka raportu

Eksperci Antal, bazując na analizach zjawisk i procesów zachodzących w gospodarce Polski oraz wywiadach ze specjalistami i menedżerami z różnych branż, prezentują 10 najważniejszych trendów na rynku pracy w 2023 r.

Informacje ogólne

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

Źródło

Antal. Więcej informacji w [opracowaniu](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Pracodawcy nie zrekompensują pracownikom wysokiej inflacji
Mimo że specjaliści i menedżerowie będą domagali się podwyżek w 2023 r., pracodawcy nie zrekompensują pracownikom wysokiej inflacji.

- **Więcej chętnych do pracy**
W 2023 r. będzie więcej chętnych do pracy: wśród osób, które oceniają, że w ostatnim roku ich sytuacja na rynku zdecydowanie się poprawiła, tylko 23% szuka aktywnie pracy. Wśród tych, którzy twierdzą, że raczej się poprawiła, oferty przegląda 49%, a wśród osób, które zdecydowanie nie widzą plusów – 76%.
- **Rotacja jest wynikiem złego zarządzania**
Spowolnienie gospodarki zdecydowanie nie sprzyja wzrostowi aktywności specjalistów i menedżerów na rynku pracy, ale jednocześnie wzbudza ich ciekawość i otwartość na rozmowy dotyczące interesujących stanowisk i nawiązania potencjalnej współpracy z nowym pracodawcą.
- **Zmiany w zakresie pracy zdalnej**
Ustawa, nad którą pracuje sejm, przewiduje zarówno pracę zdalną całkowitą, jak i hybrydową, stosownie do potrzeb konkretnego pracodawcy i pracownika, a także umożliwienie polecenia pracownikowi pracy zdalnej w szczególnych przypadkach.
- **Giggersi**
Na całym świecie jest już ponad 50 mln osób zarejestrowanych na platformach oferujących pracę w formule GIG, czyli elastycznie, z dużą autonomią wykonywanej pracy. W 2023 r., w obliczu stanu gospodarki i drastycznego spadku wartości nabywczej pieniądza, giggersów będzie więcej niż kiedykolwiek.
- **Komunikacja asynchroniczna kluczem do skutecznej współpracy**
W czasach tak wielu rozpraszaczy i czasopochłaniaczy dla kandydatów będzie liczyć się komunikacja asynchroniczna. To klucz do produktywnej pracy zespołowej, a także przyszłość współpracy;
- **Podnoszenie konkurencyjności pracodawców przez innowacyjność**
30% pracodawców wspiera innowacyjność poprzez inwestycje we wdrożenia nowatorskich rozwiązań, automatyzację prostych procesów oraz technologie ułatwiające komunikację. 70% specjalistów i menedżerów uważa, że przy wyborze pracodawcy ważna jest innowacyjność firmy. Innowacyjność jest również bardzo doceniana przez pracowników. Oczekiwania kandydatów do pracy dotyczące innowacyjności znajdują swoje odzwierciedlenie w liczbie pracowników, którzy pracują w innowacyjnych firmach i wybierają właśnie te, które mogą się tym pochwalić.
- **Metaversum stanie się nowym kanałem komunikacji**
W ciągu najbliższego roku będziemy świadkami dalszego rozwoju nowych technologii w HR. Już teraz większość działów odpowiedzialnych za obszar kapitału ludzkiego w firmach korzysta aktywnie z dostępnych technologii. To przekłada się też na znaczne przyspieszenie oraz skrócenie prowadzonych procesów.

- Recruitment Process Outsourcing jako bezpieczne rozwiązanie na trudne czasy
W 2024 kolejnym r. przewidywany jest duży wzrost zainteresowania usługą Recruitment Process Outsourcing, czyli kompleksowego pozyskiwania kandydatów do pracy dla klienta, realizowanego przez zewnętrzne firmy rekruterskie.
- Kompetencje techniczne, miękkie i języki, czyli must have idealnego pracownika
Wśród najbardziej pożądaných kompetencji oprócz stricte technicznych must have idealnego pracownika będą kompetencje miękkie (m.in. inteligencja emocjonalna, krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów czy zdolność uczenia siebie i innych) oraz znajomość języków obcych.

Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje

Charakterystyka raportu

Raport dostarcza danych na temat szeroko rozumianej sytuacji rodziców małych dzieci w Polsce. Przede wszystkim w raporcie przedstawiono, w jaki sposób sytuacja zawodowa kobiet i mężczyzn zależy od posiadania dzieci, a także ich liczby i wieku najmłodszego dziecka. Pokazano także, w jaki sposób rodzice w Polsce łączą pracę zawodową z obowiązkami wynikającymi z posiadania dzieci. Do analiz wykorzystano dane Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) oraz własne badanie sondażowe Polskiego Instytutu Ekonomicznego. W ankiecie, którą agencja badawcza PBS przeprowadziła na zlecenie PIE w czerwcu 2022 r. metodą CAWI (badanie internetowe), wzięło udział 1500 kobiet i 1500 mężczyzn. Selekcja do próby odbyła się na podstawie następujących kryteriów: (1) zamieszkiwanie wspólnie z mężem/żoną lub partnerem/partnerką; (2) posiadanie najmłodszego dziecka w wieku 1–9 lat; (3) zamieszkiwanie wspólnie z tym dzieckiem.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Polski Instytut Ekonomiczny. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Macierzyństwo trwale zmniejsza aktywność zawodową kobiet. Po narodzinach dziecka zdecydowana większość z nich ma co najmniej roczną przerwę w wykonywaniu pracy. Część kobiet nie wraca jednak do niej w ciągu kilku kolejnych lat lub trwale dezaktywizuje się zawodowo. Początkowo kobiety te nie podejmują pracy, ponieważ opiekują się dziećmi. Ale niektóre matki rezygnują z zatrudnienia również wtedy, gdy

dzieci nie potrzebują już ich wyłącznej opieki. Jednocześnie kobiety, które po dłuższej przerwie chciałyby wrócić do pracy, doświadczają trudności w znalezieniu zatrudnienia.

- Wśród kobiet, które wracają do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem, tempo rozwoju zawodowego z reguły spada. Kobiety stosunkowo często zmieniają pracę po narodzinach dziecka ze względu na jej utratę lub wygaśnięcie dotychczasowej umowy. A jeżeli porównamy przeciętne wynagrodzenia kobiet i mężczyzn o zbliżonym poziomie kwalifikacji, to wynagrodzenia kobiet są istotnie niższe.
- Nawet gdy oboje rodzice pracują, to kobiety w większym stopniu niż mężczyźni zajmują się domem i dziećmi. Poza codziennymi obowiązkami domowymi to najczęściej kobiety muszą zajmować się dzieckiem, gdy ono choruje i nie może pójść do żłobka lub przedszkola. Jedynie w 1/3 rodzin, w których oboje rodzice pracują, dzielą się tymi obowiązkami mniej więcej po równo, a w połowie tych rodzin – opiekę nad dzieckiem zawsze lub najczęściej sprawuje wtedy matka. To dodatkowo utrudnia rozwój zawodowy kobiet.
- Z kolei mężczyźni w większym stopniu niż ich partnerki są zaangażowani w sferę zawodową. Poziom aktywności zawodowej wśród ojców małych dzieci jest nawet wyższy niż wśród bezdzietnych. A w rodzinach, w których oboje rodzice pracują, to mężczyźni spędzają więcej czasu na realizacji obowiązków zawodowych niż ich pracujące partnerki. I zazwyczaj to mężczyźni zapewniają większą część dochodu rodziny.
- Zatem specjalizacja między rodzicami – kobiet w obszarze domowo-opiekuńczym i mężczyzn w obszarze zawodowym – to częściowo samonapędzająca się spirala. Kobiety są bardziej zaangażowane w obowiązki domowo-opiekuńcze, co przekłada się na ich mniejsze zaangażowanie w sferę zawodową. A to z kolei sprawia, że taka specjalizacja w gospodarstwie domowym bardziej się opłaca i dalej się utrwała. Efekt ten jest potęgowany przez specyfikę rynku pracy, która nie ułatwia godzenia ról rodzinnych i zawodowych.
- Możliwości zatrudnienia w niepełnym wymiarze etatu są niewystarczające w stosunku do potrzeb rodziców. Odsetek osób, które pracują w niepełnym wymiarze jest w Polsce jednym z najniższych w UE. Zainteresowanie taką formą zatrudnienia jest duże – zarówno wśród matek, które myślą o powrocie do pracy, jak i pracujących rodziców obu płci.
- Miejsca pracy rodziców jedynie częściowo odpowiadają ich potrzebom godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym. Przykładowo większość pracujących rodziców nie może wcale lub może tylko w ograniczonym stopniu decydować o godzinach rozpoczynania i kończenia pracy. Co więcej, u części pracodawców pojawiają się nieprzychylnie reakcje związane z rodzicielstwem ich pracowników. Prawie 2/3 mężczyzn spodziewa się nieprzychylniej reakcji swojego szefa, gdyby chcieli pójść na urlop rodzicielski.

- Nierówna sytuacja rodziców na rynku pracy to często efekt trudności, z którymi muszą się mierzyć, a nie ich preferencji. Pracujące matki – w podobnym stopniu, jak pracujący ojcowie – chciałyby rozwijać się zawodowo. Kobiety i mężczyźni jednakowo zauważają, że ich praca pociąga za sobą negatywne skutki dla życia rodzinnego i chcieliby poświęcać więcej czasu dzieciom. Większość rodziców chciałaby równego podziału obowiązków opiekuńczych w rodzinie. Najwyższy poziom satysfakcji z praktykowanego przez pracujących rodziców podziału prac domowych występuje tam, gdzie jest on względnie równy. W rodzinach, w których dochody mężczyzny są znacznie większe niż kobiety, odsetek występowania modelu, w którym kobieta jest głównym opiekunem dziecka (dzieci) w domu jest najwyższy (79%). Im większa wartość dochodów kobiet w porównaniu z dochodami mężczyzn, tym częściej mężczyzna jest głównym opiekunem dzieci w domu. W sytuacji, gdy dochody mężczyzny są dużo większe niż kobiety, w zaledwie 6% rodzin głównie mężczyzna opiekuje się dziećmi. A gdy dochody kobiety są dużo większe niż mężczyzny – w 32% rodzin jest to mężczyzna. Nawet gdy kobieta zarabia dużo więcej, to i tak ona częściej jest tą osobą, która głównie zajmuje się dziećmi.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany wspólnie przez Eurofound i Europejską Fundację Kształcenia przedstawia wyniki 5. edycji badania Living, working and COVID-19 przeprowadzonej wiosną 2022 r. Badanie ma na celu przedstawienie szeroko zakrojonego wpływu pandemii na pracę oraz życie obywateli Unii Europejskiej i 10 sąsiadujących z nią krajów.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje Unii Europejskiej; Albania, Gruzja, Jordania, Kosowo, Liban, Mołdawia, Maroko, Macedonia Północna, Palestyna i Tunezja
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: studium przekrojowy

Źródło

Eurofound i Europejska Fundacja Kształcenia. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Problemy związane z kosztami utrzymania zostały zasygnalizowane we wszystkich państwach członkowskich UE-27 i krajach z Unią sąsiadujących. Odsetek osób z trudem

wiążących koniec z końcem wyniósł odpowiednio 48% w UE-27 i 81% w krajach z Unią sąsiadujących.

- Wyniki sondażu potwierdzają negatywny wpływ pandemii na kształcenie i szkolenia zawodowe, zwłaszcza w krajach sąsiadujących z UE, gdzie 73% respondentów zadeklarowało trudności w uzyskaniu dostępu do kształcenia ustawicznego.
- Szkolenia pracowników są finansowane wyłącznie przez pracodawców częściej w przypadku respondentów zatrudnionych w UE (66%) niż tych pracujących w krajach sąsiadujących z UE (34%).
- Osoby bezrobotne mają szczególnie trudny dostęp do możliwości podnoszenia lub zmiany kwalifikacji – 84% bezrobotnych respondentów w państwach sąsiadujących z UE i 62% w UE-27 nie uczestniczyło w żadnych działaniach szkoleniowych w ostatnim roku.
- Uczestnictwo w szkoleniach online stało się popularniejsze – udział w nich zadeklarowało 70% wszystkich badanych krajach z Unią sąsiadujących⁵.
- Wzorce i preferencje dotyczące telepracy w UE-27 i krajach z nią sąsiadujących ujawniają marnowany potencjał w zakresie wykorzystania cyfrowych możliwości w pracy. W krajach sąsiadujących z UE odsetek respondentów, którzy nie pracują nigdy w domu, choć ich praca mogłaby być w całości wykonywana zdalnie, jest znacznie wyższy niż w Unii (62% vs 23% w UE-27).

Global Wage Report 2022-23:

The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Międzynarodową Organizację Pracy przedstawia, jak zmieniały się w czasie kryzysu COVID-19 realne miesięczne płace, a także jak obecny kryzys inflacyjny uderza w realny wzrost płac w większości regionów świata.

W opracowaniu przeanalizowano również zmiany w zakresie nierówności płac i zróżnicowania wynagrodzenia ze względu na płeć, aby wykazać, w jaki sposób COVID-19 mógł przyczynić się do zwiększenia nierówności dochodów w różnych regionach świata. Raport analizuje zmiany od 2019 do 2022 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy. Więcej informacji w **raporcie**.

⁵ Pytania dotyczące uczenia się online były zadane wyłącznie w krajach sąsiadujących z UE.

Kluczowe wnioski z badania

- Autorzy raportu szacują, że w I połowie 2022 r. globalne miesięczne płace spadły w ujęciu rzeczywistym o 0,9%. Wśród państw, dla których dostępne są dane z 2022 r., największy spadek płacy realnej odnotowała Nikaragua (7,56%), przed Polską – według raportu realna płaca w naszym kraju zmniejszyła się o 6,9%.
- W Unii Europejskiej, gdzie wdrożenie programów utrzymania miejsc pracy i subsydiów płacowych w dużej mierze chroniło poziom zatrudnienia i płac w czasie pandemii, rzeczywisty wzrost płac spowolnił do 0,4% w 2020 r., wzrósł do 1,3% w 2021 r. i spadł do -2,4% w I połowie 2022 r.
- W Europie Wschodniej rzeczywiste płace miesięczne uległy spowolnieniu do 4,0% w 2020 r. i 3,3% w 2021 r. oraz spadły do -3,3% w I połowie 2022 r.
- Szybki spadek realnego wzrostu płac w dwóch pierwszych kwartałach 2022 r. w połączeniu z dodatnim wzrostem wydajności pracy spowodował, że po raz kolejny zwiększyła się luka między realną wydajnością a realnym wzrostem płac. W 2022 r. wzrost produktywności był o 12,6 p.p. wyższy od wzrostu płac, co oznacza, że różnica między wzrostem produktywności a wzrostem płac była najwyższa od początku XXI w.
- Na rynkach pracy na całym świecie nadal utrzymuje się różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, ponieważ kobiety otrzymują średnio niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Niemniej jednak ogólne zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć nie zmieniło się znacząco od czasu pandemii koronawirusa. W związku z tym w latach 2021–2022 średnia różnica w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn przy użyciu płac godzinowych w 22 krajach wynosiła 12,3%, podczas gdy w 2019 r. – 12,8%.

Global Workforce of the Future Unravelling the Talent Conundrum

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Adecco Group przedstawia poglądy pracowników na temat ich perspektyw zatrudnienia i rozwoju zawodowego. Wyniki badania mają pomóc pracodawcom w lepszy sposób odpowiedzieć na potrzeby pracowników. Badanie przeprowadzono w formie 20-minutowej ankiety online w okresie 8 kwietnia – 30 maja 2022 r. na grupie 30 tys. respondentów z 25 krajów. Połowa badanych pracowała w biurze.

Informacje ogólne

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

Źródło

Adecco Group. Więcej informacji w [raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Ponad 1/4 (27%) pracowników na świecie twierdzi, że odejdzie z pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy. 45% z nich aktywnie aplikuje i prowadzi rozmowy kwalifikacyjne w celu znalezienia nowej pracy.
- 31% pracowników twierdzi, że głównym powodem odejścia z pracy jest brak możliwości awansu, przekwalifikowania się i podwyższenia kwalifikacji, przy czym młodsze pokolenia bardziej odczuwają brak takich możliwości rozwoju. 86% pracowników z pokolenia Z i 84% millenialsów twierdzi, że ma lukę kompetencyjną.
- Tylko 4 na 10 osób niebędących menedżerami twierdzą, że są zadowolone z perspektyw kariery i inwestycji w umiejętności w swojej firmie, w porównaniu z 7 na 10 menedżerów.
- Wynagrodzenie jest najważniejszym powodem, dla którego pracownicy deklarują chęć zmiany miejsca pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy (45% ankietowanych).
- Przedsiębiorstwa muszą zwracać uwagę na tworzenie działów rozwoju talentów i promować kulturę mobilności wewnętrznej. 70% pracowników zgadza się, że firmy powinny rozwijać kwalifikacje i umiejętności swoich pracowników wewnętrznie, aby chronić się przed ich utratą.
- Wypalenie zawodowe nadal jest problemem globalnym i uniwersalnym. Obawia się go połowa pracowników na świecie (49%). Dotyczy wszystkich respondentów bez względu na wiek, narodowość czy płeć. 35% respondentów twierdzi, że odejdzie z pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy z powodu obaw o równowagę między życiem zawodowym a prywatnym i wypalenie zawodowe.

Teksty alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (tys.)
11/2021	898,9
12/2021	895,2
01/2022	927,1
02/2022	921,8
03/2022	902,1
04/2022	878,0
05/2022	850,2
06/2022	819,7
07/2022	810,2
08/2022	806,9
09/2022	801,7
10/2022	796,0
11/2022	800,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
11/2021	486,7	412,1
12/2021	481,9	413,3
01/2022	496,0	431,2
02/2022	491,3	430,4
03/2022	486,2	415,9
04/2022	477,8	400,2
05/2022	464,0	386,2
06/2022	448,2	369,9
07/2022	447,2	363,0
08/2022	447,6	359,3
09/2022	439,2	362,5
10/2022	434,2	361,8
10/2022	433,8	366,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
11/2021	113 537
12/2021	96 979
01/2022	115 772
02/2022	117 882
03/2022	140 667
04/2022	100 409
05/2022	106 175
06/2022	94 199
07/2022	89 712
08/2022	98 691
09/2022	99 505
10/2022	88 525
11/2022	78 941

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	16 367
śląskie	8 786
łódzkie	6 404
dolnośląskie	6 372
małopolskie	6 087
pomorskie	5 867
wielkopolskie	5 356
zachodniopomorskie	4 308
kujawsko-pomorskie	4 075
lubelskie	3 247
podkarpackie	3 084
warmińsko-mazurskie	2 493
lubuskie	1 866
opolskie	1 821
świętokrzyskie	1 412
podlaskie	1 396

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
11/2021	6363,7
12/2021	6361,6
01/2022	6459,8
02/2022	6474,9
03/2022	6484,9
04/2022	6496,6
05/2022	6491,6
06/2022	6496,7
07/2022	6508,3
08/2022	6502,6
09/2022	6493,8
10/2022	6500,9
11/2022	6507,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
11/2021	6022,49
12/2021	6644,39
01/2022	6064,24
02/2022	6220,04
03/2022	6665,64
04/2022	6626,95
05/2022	6399,59
06/2022	6554,87
06/2022	6778,63
08/2022	6583,03
09/2022	6687,81
10/2022	6687,92
10/2022	6857,96

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 październik 2021 r. – październik 2022 r.⁶

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

⁶ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,1%
Polska	3,0%
Niemcy	3,0%
Malta	3,1%
Węgry	3,6%
Holandia	3,7%
Bułgaria	4,0%
Słowenia	4,1%
Irlandia	4,4%
Dania	4,5%
Luksemburg	4,6%
Austria	4,6%
Estonia	5,2%
Belgia	5,4%
Rumunia	5,5%
Słowacja	5,9%
UE-27	6,0%
Litwa	6,1%
Portugalia	6,1%
Chorwacja	6,5%
UE-19	6,5%
Finlandia	6,8%
Łotwa	7,1%
Francja	7,1%
Szwecja	7,3%
Włochy	7,8%
Cypr	8,0%
Grecja	11,6%
Hiszpania	12,5%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	5,7%
Niemcy	5,8%
Holandia	7,8%
Malta	8,1%
Węgry	9,5%
Austria	10,3%
Bułgaria	10,6%
Polska	11,3%
Irlandia	12,0%
Litwa	12,4%
Dania	13,6%
Finlandia	13,6%
Estonia	14,8%
UE-19**	15,0%
UE-27*	15,1%
Portugalia	17,6%
Francja	18,2%
Słowacja	18,8%
Łotwa	19,2%
Luksemburg	19,5%
Szwecja	21,6%
Włochy	23,9%
Grecja	27,3%
Hiszpania	32,3%

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

** brak danych dla Belgii, Cypru, Słowenii.

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,5%
Niemcy	2,7%
Malta	2,8%
Polska	2,9%
Węgry	3,6%
Bułgaria	3,7%
Holandia	4,0%
Słowenia	4,2%
Irlandia	4,6%
Austria	4,6%
Dania	4,7%
Rumunia	4,7%
Luksemburg	4,7%
Belgia	5,0%
Estonia	5,2%
Litwa	5,9%
Łotwa	6,4%
UE-27	6,4%
Finlandia	6,4%
Słowacja	6,5%
Portugalia	6,5%
Francja	6,8%
UE-19	7,0%
Chorwacja	7,4%
Szwecja	7,6%
Włochy	9,2%
Cypr	9,3%
Hiszpania	14,8%
Grecja	15,6%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	1,8%
Polska	3,2%
Malta	3,2%
Niemcy	3,3%
Holandia	3,4%
Węgry	3,6%
Słowenia	4,1%
Bułgaria	4,2%
Irlandia	4,3%
Dania	4,3%
Luksemburg	4,6%
Austria	4,6%
Estonia	5,2%
Słowacja	5,4%
Portugalia	5,7%
Belgia	5,7%
UE-19	5,7%
Chorwacja	5,8%
UE-27	6,1%
Rumunia	6,1%
Litwa	6,3%
Cypr	6,8%
Włochy	6,8%
Szwecja	6,9%
Finlandia	7,2%
Francja	7,4%
Łotwa	7,8%
Grecja	8,4%
Hiszpania	10,4%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)