

Bilans Kapitału Ludzkiego



Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat

 **PARP**
Grupa PFR

 **UNIwersytet
JAGIELLOŃSKI
W KRAKOWIE**

2022/2021

Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021

Raport z badania ludności w wieku 18–69 lat

Autorzy Raportu:

Szymon Czarnik

Jarosław Górniak

Magdalena Jelonek

Krzysztof Kasperek

Koordinacja i współpraca merytoryczna (PARP):

Adriana Skorupska

Wioletta Skrzypczyńska

Anna Tarnawa

© Copyright by Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

© Copyright by Uniwersytet Jagielloński

ISBN 978-83-7633-478-3

Publikacja dostępna na stronie internetowej

www.parp.gov.pl

Wersja elektroniczna

Warszawa 2022

Opracowanie graficzno-techniczne:

www.cpg.com.pl

Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Wprowadzenie	7
Główne wnioski.....	12
Aktywność zawodowa	12
Jakość pracy	14
Czas pracy.....	14
Zarobki	14
Zadowolenie z pracy.....	15
Wykształcenie i kompetencje	16
Metodologia badania osób dorosłych	19
Ogólne uwagi dotyczące badanej próby i prezentacji wyników	20
Liczebności.....	20
Struktura wykształcenia.....	21
1. Aktywność zawodowa	23
1.1 Formy zatrudnienia.....	25
1.2 Zatrudnieni na umowę o pracę.....	28
1.3 Umowy cywilnoprawne	33
1.4 Własna działalność gospodarcza	34
1.5 Praca nieformalna.....	37
1.6 Bezrobotni i szukający pracy.....	40
1.7 Plany przejścia na emeryturę	48
2. Jakość pracy.....	50
2.1 Czas pracy	50
2.1.1 Czas poświęcany na pracę kosztem bliskich	52
2.2 Płace i sytuacja materialna	54
2.2.1 Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach a płeć, wykształcenie i stan cywilny	55

2.2.2 Wysokość zarobków w zależności od głównego sposobu zatrudnienia	58
2.2.3 Praca etatowa i dzieci.....	59
2.2.4 Zadowolenie z zarobków	61
2.2.5 Przeciętny miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego.....	63
2.2.6 Czy gospodarstwo domowe „wiąże koniec z końcem”?	64
2.3 Oczekiwania zarobkowe	66
2.3.1 Oczekiwania względem minimalnego wynagrodzenia netto.....	67
2.3.2 Poziom wynagrodzenia netto uznawanego za zadowalające	68
2.3.3 Różnice pomiędzy oczekiwaniami płacowymi mężczyzn i kobiet	69
2.4 Zadowolenie z pracy	70
2.4.1 Relacje pracownik-przełożony	71
2.4.2 Refleksja nad dokonanymi wyborami zawodowymi.....	72
2.4.3 Jeżeli chciał(a)by zmienić zawód, to na jaki?	75
2.4.4 Czy pracował(a)byś, gdybyś nie potrzebował(a) pieniędzy?.....	76
3. Wykształcenie i kompetencje.....	79
3.1 Zadowolenie z wyboru studiów.....	79
3.2 Zgodność pracy z wykształceniem	80
3.3 Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół.....	82
3.4 Osoby niepracujące i niepodnoszące kompetencji.....	85
3.5 Samoocena kompetencji	87

Słowo wstępne



Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce raport prezentujący najnowsze dane z badania Polaków na rynku pracy. Raport powstał w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego, który realizujemy w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim od 2009 r.

Wyniki naszych badań wskazują na dobrą sytuację na rynku pracy w 2021 r.: wysoki poziom aktywności zawodowej (67%), niski poziom bezrobocia (5,4%), wzrost wynagrodzeń i zadowolenie z wykonywanej pracy. Większość (72%) pracujących wykonuje ją w oparciu o umowę o pracę, 7% pracuje na umowy cywilno-prawne. Co piąta osoba pracująca w wieku 18-69 lat prowadzi własną działalność gospodarczą.

Ponieważ dane gromadzimy już od wielu lat w oparciu tą samą metodologię możemy wskazać pewne trendy na polskim rynku pracy. Mimo zawirowań związanych z pandemią i wynikających z nich perturbacji gospodarczych kierunek obserwowanych zmian wydaje się pozytywny. Z roku na rok osoby zatrudnione planujące zmianę pracy coraz lepiej oceniają szanse znalezienia innej, podobnie płatnej pracy. W odpowiedziach respondentów przybierają na znaczeniu kwestie związane z rozwojem osobistym – jako przyczyna poszukiwania nowego miejsca zatrudnienia. Niezwykle pożądaną tendencją jest coraz wyższa deklarowana zgodność pracy z wykształceniem (w 2017 r. odsetek zadowolonych z tego aspektu wynosił 52%, w 2019 – 55%, a w 2021 – 58%). Odnotowujemy coraz mniejszą liczbę osób pracujących bez umowy formalnej (2019 – 6%, 2021 – 4%). Jednak obserwujemy również trendy, które ciężko ocenić jednoznacznie pozytywnie. Od lat nasze badania potwierdzają, że Polacy dużo pracują (przeciętnie ponad 43 h tygodniowo), a co trzecia badana osoba czuje, że przez pracę nie poświęca bliskim tyle czasu, ile by chciała.

Badania, których wyniki znajdą Państwo w raporcie, realizowane były na przełomie 2021 i 2022 roku czyli przed rozpoczęciem wojny w Ukrainie i powiązanim z nią kryzysem energetycznym oraz inflacją. Choć na razie nie obserwuje się negatywnego wpływu tych

czynników na kondycję polskiego rynku pracy, to jednak w niedalekiej przyszłości sytuacja może zmienić się w niekorzystnym kierunku. Z tego też powodu już teraz planujemy kontynuację Bilansu Kapitału Ludzkiego na kolejne lata aby móc stale monitorować polski rynek pracy pod kątem zmian w zakresie potrzeb kompetencyjnych.

Wyniki badań rynku pracy i badania w obszarze kompetencji są dla Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości podstawą do skutecznego wspierania rozwoju kapitału ludzkiego w Polsce. Dzięki nim lepiej możemy poznać potrzeby polskich przedsiębiorstw, potencjał obecnych i przyszłych pracowników oraz prognozować zapotrzebowanie na nowe kompetencje. Aby lepiej poznać specyfikę poszczególnych branż prowadzimy badania w 17 z nich i współpracujemy z Radami Sektorowymi ds. Kompetencji. Stale też rozwijamy Bazę Usług Rozwojowych, w której znajduje się już prawie 7 tys. podmiotów świadczących usługi rozwojowe dla przedsiębiorców i osób indywidualnych.

Zapraszam Państwa do lektury raportu.

Dariusz Budrowski
Prezes Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości



Wprowadzenie

Gromadzenie danych w ramach III edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego przypadło na kolejny szczególny okres. Badanie przedsiębiorstw i sektora usług szkoleniowo-rozwojowych udało się zrealizować do końca 2021 r., natomiast prowadzone w warunkach kolejnej fali pandemii badania ludności przeciągnęły się aż do wiosny 2022 r., by dać szansę osiągnięcia wymaganego poziomu realizacji wylosowanej próby. Końcówka realizacji tego badania przypadła więc na okres, gdy na wody historii wypłynął kolejny „czarny łabędź” – agresja Rosji na Ukrainę. Na przekór tym szokom polska gospodarka rozwijała się bardzo dobrze notując w 2021 r. realny wzrost PKB na poziomie 5,9%, a stopa bezrobocia mierzona zgodnie z metodyką Międzynarodowej Organizacji Pracy spadła w drugim kwartale 2022 r. do bezprecedensowo niskiego poziomu 2,6%. Oznacza to w praktyce sytuację pełnego zatrudnienia. Rozgrzanie polskiej gospodarki wynika z nałożenia się na jej udokumentowaną przez ostanie 30 lat witalność - efektów stymulacyjnych – Tarczy antykryzysowej wprowadzonej przez rząd polski w 2020 r., która miała ochronić firmy i miejsca pracy przed załamaniem na skutek lockdown’ów i innych ograniczeń wymuszonych sytuacją pandemii COVID-19. Potężne wydatki na ten cel, sięgające wraz z Tarczą finansową 312 mld zł¹ zostały sfinansowane w znacznym stopniu poprzez emisję pieniądza, co wraz z krytycznymi załamaniem w łańcuchach dostaw i politycznie uwarunkowanym globalnym kryzysem energetycznym musiało doprowadzić do wysokiej inflacji. Rozpędzała się ona stopniowo w 2021 r., ale krytycznym czynnikiem radykalnie ją przyspieszającym była wojna w Ukrainie. Bez tego czynnika inflacja byłaby zapewne niższa, ale także by wystąpiła i przyspieszała, nie tylko w Polsce, lecz także w strefie euro i USA. Kwestią spekulacji jest, na ile byłaby niższa niż ma to miejsce, ale jej wystąpienie było spodziewanym efektem polityki „luzowania pieniężnego” i ekspansywnej polityki fiskalnej wprowadzanej w skali globalnej najpierw w celu stymulacji wzrostu gospodarczego, a następnie przeciwdziałania załamaniu gospodarki na skutek pandemii.

¹ <https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa>

Ożywienie gospodarki światowej po załamaniu w 2020 r. szybko doprowadziło do napięć na rynku surowców i energii stymulowanych także przez kartelową politykę krajów produkujących ropę naftową i Rosji będącej kluczowym dostawcą gazu dla Europy. Zakłócenia w produkcji układów scalonych powodujące zakłócenia w produkcji wielu dóbr, w tym zwłaszcza pojazdów, przerwy w produkcji i dostawach morskich z obejmowanych kolejnymi zamknięciami centrów przemysłowych Chin – to wszystko dopełniało zbiór wyzwań, przed którymi stanęła globalna gospodarka. W tych warunkach polska gospodarka znów wykazywała się dużą odpornością, szczególnie w zakresie produkcji przemysłowej. Dobrą passę udawało się kontynuować przez znaczną część 2022 r., choć coraz bardziej przyspieszająca inflacja, spadek kursu złotego i procesy zachodzące w globalnym otoczeniu każą z dużą troską patrzeć w przyszłość.

Okres, w którym realizowaliśmy BKL 2022/2021, był jednak czasem gospodarczej ekspansji w warunkach narastającej, choć jeszcze nie tak dotkliwej inflacji, czasem niemal pełnego zatrudnienia i nadziei zakończenia najtrudniejszego etapu pandemii i powrotu do normalnego funkcjonowania. Był to też czas utrwalania się nowych sposobów funkcjonowania przedsiębiorstw i organizacji pracy, których wdrożenie przyspieszyła pandemia. Według badań przeprowadzonych przez McKinsey & Co. pandemia spowodowała, że czas potrzebny do wdrożenia zmian, związanych ze zdalną pracą i współpracą, skrócił się aż 43 razy w stosunku do oczekiwanego przed pandemią, a inne istotne zmiany w zakresie kluczowych procesów w firmach – od 22 do 30 razy². Oczywiście, nie wszystkie sektory czy obszary działania firm zostały dotknięte zmianami w tym samym tempie i stopniu. Jak pokazuje nasz raport z badania przedsiębiorców, praca zdalna – jeden z ważniejszych nośników zmian w organizacji firm – była szczególnie uzależniona od rodzaju prowadzonej działalności. Częściej pojawiała się w firmach dużych, gdzie w szczególności dotyczyła części procesów organizacyjnych, rzadziej w firmach średnich, a najrzadziej w małych. W części przedsiębiorstw ten sposób organizacji pracy lub formy hybrydowe zagościły na trwałe pociągając za sobą szereg innych adaptacji. Stopniowo rozpoznajemy naturę zmian, które wywołuje ta transformacja w sposobie pracy. Rodzi ona nowe oczekiwania pod względem kompetencji pracowników, które będą dochodziły do głosu. W okresie prowadzenia przez nas badań widać było niemal dwukrotny wzrost udziału firm deklarujących poszukiwanie pracowników w stosunku do badań sprzed roku, gdy kluczowym dylematem było to, czy uda

² <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-covid-19-has-pushed-companies-over-the-technology-tipping-point-and-transformed-business-forever>

się utrzymać zatrudnienie. Sytuacja na rynku pracy doprowadziła do wyraźnego zmniejszenia oczekiwań pracodawców co do doświadczenia zawodowego kandydatów do pracy. Przy rekrutacji kładą oni nacisk na posiadanie przez kandydatów umiejętności zorganizowania swojej pracy, terminowość, odpowiedzialność i radzenie sobie ze stresem; na dobre umiejętności interpersonalne czy wreszcie kompetencje poznawcze, a w szczególności łatwość uczenia się, pomysłowość, umiejętność analizy i wyciągania wniosków – słowem to, co stanowi ogólne podstawy do szybkiego rozwoju kompetencji w miejscu pracy i dobrej współpracy z innymi³. W szkoleniach finansowanych przez firmy szczególnym popytem cieszą się natomiast te, które oferują rozwój konkretnych umiejętności zawodowych związanych ściśle z wykonywaną pracą⁴. Jest to zrozumiałe podejście w sytuacji przewagi popytu nad podażą na rynku pracy.

Nadal – jak wskazują nasze badania sytuacji ludności w wieku produkcyjnym – wykształcenie wyższe daje przewagę na rynku pracy pod względem bezpieczeństwa zatrudnienia i typowego wynagrodzenia oraz wykorzystania wiedzy nabytej w toku edukacji w pracy zawodowej. Niemniej, szczególnie w przypadku mężczyzn, bardzo dobre perspektywy zatrudnieniowe daje właściwe przygotowanie zawodowe na poziomie średnim czy zasadniczym, które pozwala na sprawne wykonywanie prac na stanowiskach robotników wykwalifikowanych i operatorów maszyn i urządzeń. Ta dwoistość występuje od dłuższego czasu na polskim rynku pracy i wynika ze znaczenia sektora przemysłu, transportu i budownictwa z jednej strony oraz rozwoju technologicznego polskiej gospodarki z drugiej. Ten dualizm w wartościowaniu kapitału ludzkiego, dostrzeżony przez nas od początku badań BKL okazuje się być cechą ugruntowaną strukturalnie.

Przekazujemy Państwu w tej edycji trzy raporty tematyczne oparte na ostatnich badaniach BKL 2022/2021. Wspólnym mianownikiem krajobrazu rynku pracy widocznym w prezentowanych raportach jest sytuacja wynikająca z pandemii i opisanych wyżej procesów gospodarczych. Mimo poważnych wyzwań i przy zachodzących zmianach o charakterze adaptacyjnym, nadal umacniają się pozytywne kierunki i trendy, które nie uległy zahamowaniu mimo zagrożeń związanych z COVID-19.

³ Por. *Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/2021. Raport z badania pracodawców...*

⁴ Por. *Bilans Kapitału Ludzkiego 2021. Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy*

„Raport z badania pracodawców. Powrót do rzeczywistości. Drugi rok pandemii oczami polskich firm” autorstwa Marcina Kocóra, Piotra Prokopowicza i Anny Szczuckiej przynosi wyniki obrazujące strategie adaptacyjne firm wynikające z reakcji na konsekwencje pandemii. Połowa firm skorzystała z rządowej Tarczy Antykryzysowej, ale więcej badanych niż w poprzednim roku oceniła tę pomoc jako niewystarczającą dla utrzymania prowadzonej działalności (53% w stosunku do 38% w 2020 r.). Ta ocena pozostaje w opozycji do obserwowanego tempa wzrostu gospodarczego i sytuacji na rynku pracy, co jest samo w sobie interesującym zjawiskiem. Raport ten przynosi informacje o potrzebach rekrutacyjnych i wymaganiach wobec pracowników, a także – jak zawsze ciekawe – obserwacje na temat zarządzania kapitałem ludzkim w firmach, w tym trendach upowszechniania się poszczególnych typów kultury organizacyjnej. Analizowana jest też aktywność innowacyjna i rozwojowa przedsiębiorstw. Ciekawa jest obserwacja, że odsetek firm, które wdrożyły innowacje w trudnym, choć dynamicznym 2021 r. nie odbiega od poziomu z 2018 r. Rozdział ten przynosi też szereg obserwacji dotyczących aktywności przedsiębiorców w zakresie rozwoju kapitału ludzkiego, które uzupełniają materiał z raportu Wojciecha Kubicy i Barbary Worek poświęconego rozwojowi kompetencji osób dorosłych.

Istotnym trendem, niezaburzonym poprzez pandemię, pozostaje umocnienie się rynku pracownika. Pracownicy potrzebują otwartych ścieżek rozwoju w ramach organizacji, a brak możliwości awansu staje się coraz istotniejszym czynnikiem motywującym do zmiany pracy. Podczas gdy w innych rozwiniętych gospodarczo krajach mówi się wiele o *work-life balance* i testuje koncepcje czterodniowego rynku pracy, aktywni zawodowo Polacy poświęcają na pracę przeciętnie ponad 43 godziny tygodniowo, przy czym co trzecia badana osoba czuje, że przez pracę nie poświęca bliskim tyle czasu, ile by chciała. Nasze badanie potwierdza dostrzeżaną także przez inne źródła intensywność pracy Polaków. Pozytywną obserwacją, którą warto podkreślić, jest poprawa oceny zgodności wykonywanej pracy z kierunkiem kształcenia. W 2017 r. odsetek zadowolonych z tego aspektu wynosił 52%, a w 2021 r. już 58%. Świadczy to o lepszych możliwościach wyboru miejsca pracy zgodnie z nabytymi w toku kształcenia kompetencjami, co podnosi wartość kapitału ludzkiego – kolejna pozytywna strona dobrej sytuacji na rynku pracy. Więcej o dwóch wyżej wspomnianych obszarach: jakości pracy i zadowolenia pracowników oraz dopasowania kompetencji do wykonywanej pracy można przeczytać w raporcie „Bilans Kapitału Ludzkiego 2022/21. Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat” autorstwa Szymona Czarnika, Magdaleny Jelonek i Krzysztofa Kasparka.

W raporcie „Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor szkoleniowo-rozwojowy” Wojciech Kubica i Barbara Worek zwracają uwagę na po-covidowe skutki w sektorze szkoleniowo-rozwojowym. Oczywistym następstwem był wzrost uczestnictwa w szkoleniach zdalnych, co ma dwojakie skutki dla tej branży. Z jednej strony – spadek liczby klientów, jeśli chodzi o standardową ofertę szkoleniową, ale z drugiej – rozkwit usług w trybie zdalnym, które otworzyły możliwość dotarcia także do nowych grup klientów. Pracownicy podnoszą swoje kompetencje samodzielnie, przede wszystkim korzystając z zasobów Internetu. Naturalnym uzupełnieniem tej formy nieformalnego uczenia się są zdalne szkolenia, a okoliczności sprzyjały utrwaleniu ich pozycji na rynku edukacyjnym, zwiększeniu ich oferty i atrakcyjności. W świetle danych z tego raportu znakomita część osób pracujących rozwija się, bardzo często poprzez samokształcenie, ale też korzystając z instruktażu i innych form kształcenia w miejscu pracy. Pracodawcy wspierają i finansują kształcenie pracowników, a jednych i drugich do udziału w tym procesie motywuje bezpośrednio przydatność zdobywanych umiejętności w wykonywanej pracy. Raport potwierdza tendencje dostrzeżone już w 2020 r. – bardzo silny zwrot ku zdalnym formom kształcenia i wykorzystaniu Internetu. W tym raporcie, jak zawsze, znajdziemy także informacje o sytuacji sektora szkoleniowo-rozwojowego w tej nowej, po-covidowej sytuacji.

Celem naszych raportów tematycznych jest pokazanie obrazu relacji między pracą a edukacją w kolejnej szczególnej sytuacji, w której znalazła się nasza gospodarka u schyłku 2021 i na początku 2022 r. Jest to przede wszystkim materiał opisowy, który będzie podstawą do dalszych prac interpretacyjnych i dyskusji. Ważne jest, byśmy rozmawiając o sytuacji gospodarki i zagadnieniach kapitału ludzkiego dysponowali istotnymi faktami. Takie dane staraliśmy się Państwu dostarczyć.

Pozostaje mi jeszcze podziękować, jak zawsze, naszym partnerom: niezawodnemu zespołowi Departamentu Analiz i Strategii kierowanego przez Paulinę Zadurę, a w szczególności Wioletcie Skrzypczyńskiej i Annie Tarnawie za świetną współpracę, uważną lekturę pierwszej wersji raportów i cenne uwagi przekazane ich autorom.

*prof. dr hab. Jarosław Górniak
kierownik zespołu badawczego BKL*

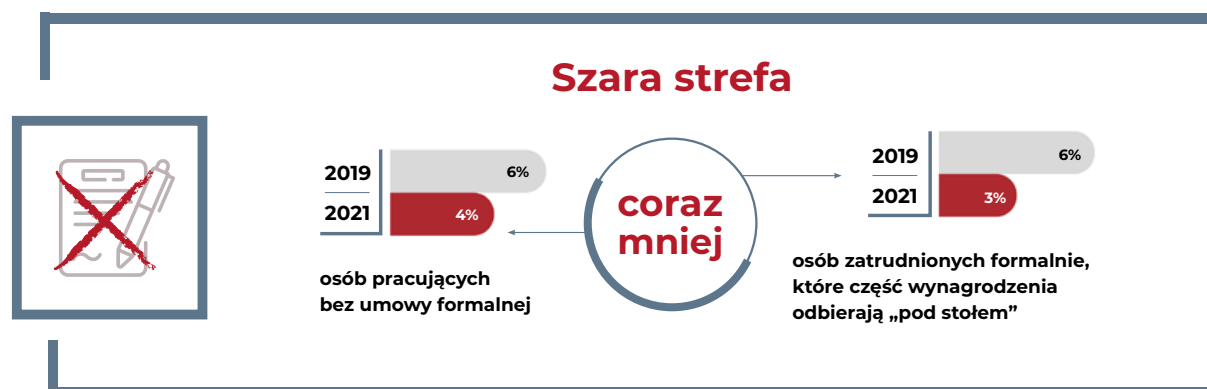
Główne wnioski

Aktywność zawodowa

1. **W 2021 r. wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 18-69 lat wyniósł ogółem 67%, co oznacza spadek względem roku 2019 i powrót do poziomu z 2017 r.** Wskaźnik ten był wyższy dla mężczyzn niż dla kobiet, zwłaszcza w najmłodszych i najstarszych pokoleniach. Zdecydowanie najwyższą aktywnością zawodową wykazywały się osoby z wyższym wykształceniem (89%).
2. W okresie badania stopa bezrobocia wyniosła 5,4%; wyższa była wśród kobiet i osób najmłodszych. **Czynnikiem zabezpieczającym przed bezrobociem pozostaje – zwłaszcza w przypadku kobiet – wyższe wykształcenie.**
3. Wśród pracowników etatowych między rokiem 2017 a 2021 nastąpił bardzo wyraźny spadek postrzeganej trudności znalezienia innej, podobnie płatnej pracy, co sugeruje **zmianę postępującą w kierunku „rynku pracownika”**.
4. Pracownicy spodziewający się odejścia z pracy jako przyczyny wymieniali – podobnie jak w poprzednich latach – chęć zmiany, zniechęcenie, niskie zarobki i spodziewaną redukcję zatrudnienia. W latach 2017-2021 systematycznie coraz większego znaczenia nabierał brak możliwości awansu. Mężczyźni częściej niż w 2019 r. jako przyczynę wskazywali niskie zarobki (połowa pytaných).
5. Ponad połowa pracujących etatowo odnotowała wzrost zarobków w minionych 12 miesiącach¹, jednak wskaźnik ten pogorszył się względem roku 2019 i spadł do poziomu z 2017 r.

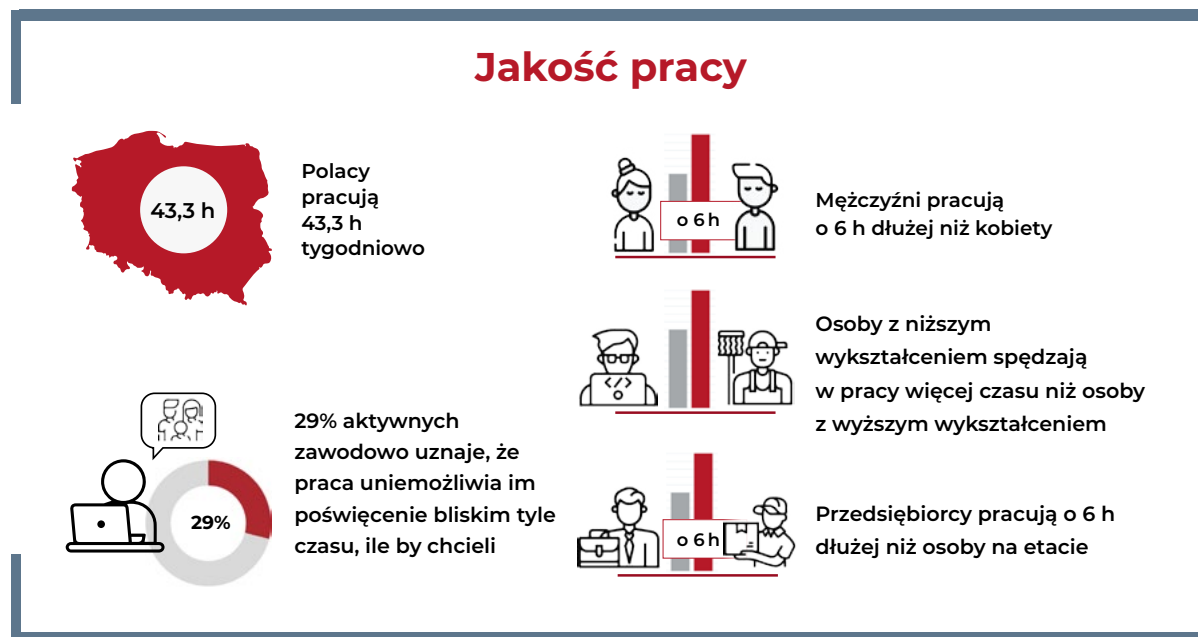
¹ Szczegóły nt. czasu realizacji badań – patrz rozdział **Metodologia badania osób dorosłych**.

6. Główne trudności stojące przed przedsiębiorcami pozostają niezmiennie: uciążliwe przepisy prawne, podatkowe oraz silna konkurencja. W 2021 r. doszły do tego **ograniczenia covidowe, na które skarżyło się 30% prowadzących działalność poza rolnictwem.**
7. **Pogorszyły się perspektywy finansowe przedsiębiorców.** W sektorze rolniczym z 17% do 39% wzrósł udział obawiających się o spadek obrotów w nadchodzących 12 miesiącach. W sektorze pozarolniczym, gdzie ogólnie oczekiwania są dużo bardziej pozytywne, odsetek pesymistów wzrósł z 9 do 18%, a optymistów zmalał z 41% do 35%.
8. **W porównaniu z latami 2017 i 2019 nastąpił spadek aktywności w szarej strefie** z poziomu ok. 6% do ok. 4%. Także wśród zatrudnionych formalnie zmniejszył się (z 6% do 3%) odsetek przyznających, że część wynagrodzenia odbierają „pod stołem”.



9. Mężczyźni spodziewają się przejść na emeryturę w wieku ok. 64 lat, a kobiety w wieku ok. 60 lat. Dla większości emerytura nie oznacza całkowitego pożegnania się z pracą zarobkową – **ponad połowa osób deklaruje chęć dorabiania w trakcie emerytury, przy czym częściej deklarują to kobiety. Wyższe wykształcenie wydłuża perspektywę kariery zawodowej.**

Jakość pracy



Czas pracy

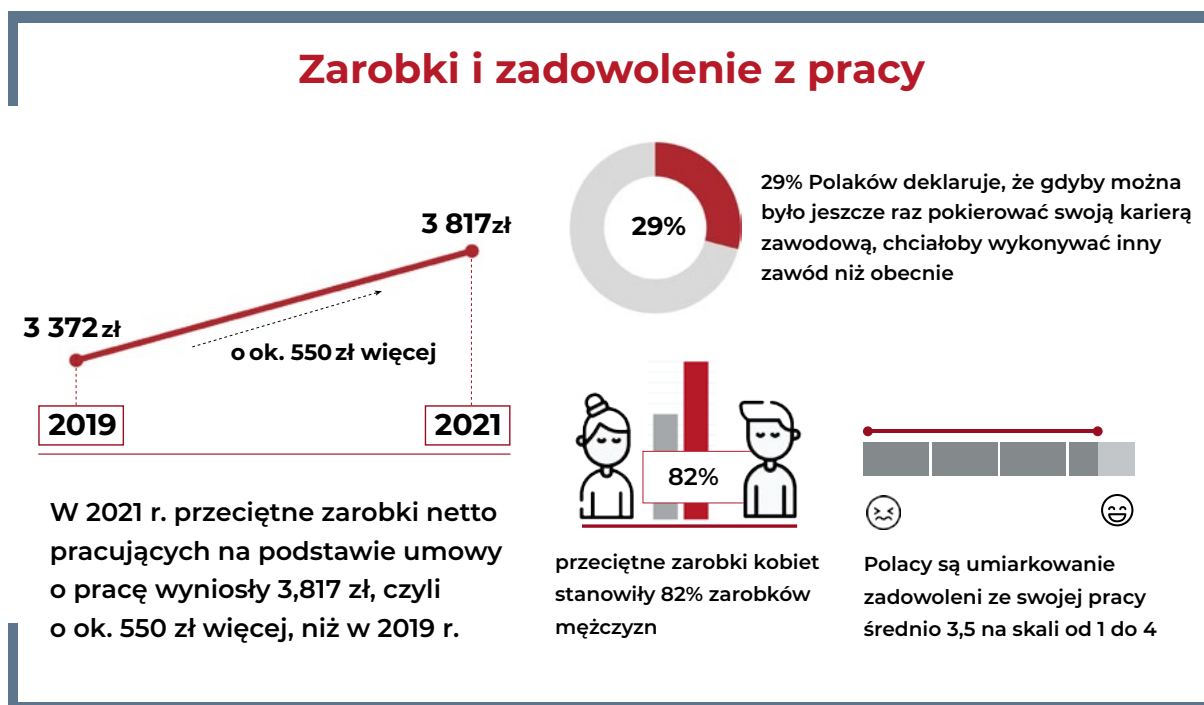
- Aktywni zawodowo Polacy zadeklarowali, iż poświęcają na pracę zawodową średnio około 43,3 godz. tygodniowo.** Najdłużej pracują osoby z wykształceniem niższym (46 godz./tyg.), przy czym mężczyźni spędzali w pracy o 6 godz. dłużej niż kobiety (odpowiednio 45,8 i 40,3 godz. w tygodniu). Najmniej czasu poświęcały pracy osoby z wykształceniem wyższym (ok. 42 godz. w porównaniu do ok. 44 godz. deklarowanych przez osoby z niższym wykształceniem).
- 9% badanych zgodziło się ze stwierdzeniem, że praca uniemożliwia im poświęcenie bliskim tyle czasu, ile by chcieli.** Odsetek osób niezgłaszających problemu wynosił 58%. To lepsze wyniki niż te odnotowane w edycji z 2019 r. (35% i 55%) oraz w edycji 2017 r. (35% zgłaszało ten problem, 53% nie zgłaszało).

Zarobki

- Przeciętne zarobki netto osób pracujących w pełnym wymiarze godzin wyniosły 3817 zł, czyli o ok. 550 zł więcej, niż w 2019 r.** Wysokość zarobków uwarunkowana jest bardzo wieloma czynnikami: formą zatrudnienia, wykonywanym zawodem, doświadczeniem,

liczbą godzin pracy, aktualną sytuacją zawodową, sektorem gospodarki – a także sytuacją rodzinną. **Przeciętne zarobki kobiet stanowiły 82% zarobków mężczyzn.**

2. **Biorąc pod uwagę płeć i stan cywilny, zdecydowanie najwięcej zarabiają mężczyźni w stałych związkach: 4604 zł.** Przeciętne zarobki mężczyzn stanu wolnego stanowiły 91% przeciętnych zarobków mężczyzn w stałych związkach. Przeciętne zarobki kobiet stanu wolnego stanowiły 105% przeciętnych zarobków kobiet w stałych związkach.



Zadowolenie z pracy

1. **Polacy są umiarkowanie zadowoleni ze swojej pracy.** Średnio na skali od 1 do 4, uzyskują wartość 3,5. Najbardziej zadowolone są osoby samozatrudnione poza rolnictwem (średnia 3,48), nieco mniej – zatrudnione na umowy o pracę (3,24), a względnie najmniej pracujące bez umowy (3,17) oraz na podstawie umów cywilnoprawnych (3,15). Największą satysfakcję z pracy deklarują osoby z wyższym wykształceniem oraz osoby prowadzące własną działalność z wykształceniem średnim.
2. **Zdecydowana większość Polaków jest zadowolona z kontaktów z przełożonymi w swojej pracy (średnia 4,26 na skali od 1 do 5).** Najwyższe oceny uzyskała odpowiedź:

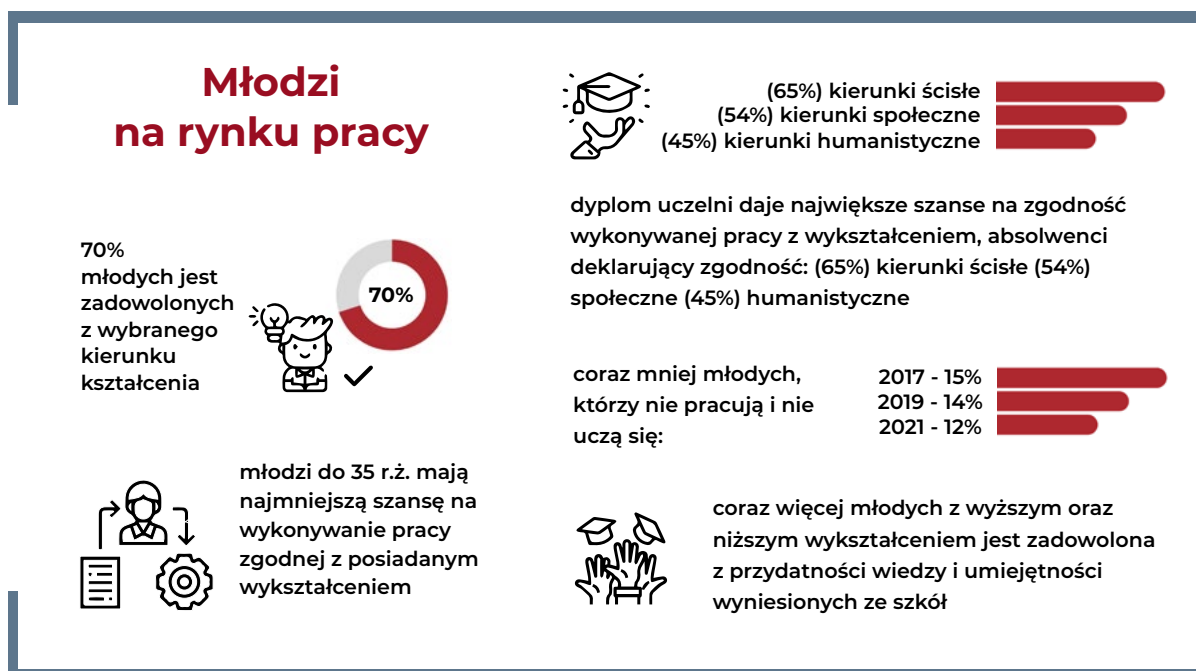
przełożeni odnoszą się do respondentów z szacunkiem, następnie pod względem ogólnej relacji z przełożonymi i sprawiedliwej oceny wykonywanej pracy.

- 3. Prawie co trzecia osoba badana (29%) zadeklarowała, że gdyby można było jeszcze raz pokierować swoją karierą zawodową, chciałaby wykonywać inny zawód niż obecnie.** Dotyczyło to przede wszystkim osób pracujących w handlu/usługach oraz pracowników fizycznych (po 33% i 36%), a w zdecydowanie mniejszym stopniu wykonujących prace umysłowe (24%).

Wykształcenie i kompetencje

- 1. Osoby młode są w większości (70%) zadowolone z wybranego kierunku kształcenia.** Jedynie w przypadku kierunków ścisłych można zauważyć powolny, ale systematyczny spadek odsetka respondentów deklarujących chęć ponownego wyboru tego samego kierunku kształcenia.
- 2. Na przestrzeni ostatnich lat systematycznie poprawia się ocena zgodności wykonywanej pracy z kierunkiem kształcenia :** w 2017 r. odsetek zadowolonych z tego aspektu wynosił 52%, w 2019 – 55,1%, a w 2021 – 58,2%. Podobną tendencję zauważono w przypadku oceny przydatności w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół (2017 r. – 62% badanych, 2019 – 64%, 2021 – 68%).
- Dwa zróżnicowania dotyczące zgodności pracy z wykształceniem wydają się mieć charakter trwałej tendencji. Po pierwsze, **osoby najmłodsze (18-35 lat) charakteryzowała i nadal charakteryzuje najmniejsza szansa na wykonywanie pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem.** Po drugie, **zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem była i jest także obecnie zdecydowanie najwyższa wśród osób posiadających dyplom uczelni.**
- 4. Zgodność pracy z wykształceniem najwyżej oceniają absolwenci kierunków ścisłych** (65%), społecznych (54%), a następnie humanistycznych (45%). Ogólnie to kobiety częściej są zadowolone z tego aspektu. W przypadku oceny przydatności wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół znów na pierwszym miejscu są absolwenci kierunków ścisłych (70% zadowolonych), a następnie humanistycznych (66%) oraz społecznych (61%).

5. Zarówno w 2019 r., jak i w 2021 r. **wzrosło zadowolenie z przydatności wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół w grupie najmłodszych osób z wyższym wykształceniem**, co łączyć należy ze wzrostem odsetka absolwentów uczelni, którzy pracują zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Grupą najbardziej niezadowoloną z tego aspektu są osoby po 55. roku życia posiadające niższe wykształcenie.
6. **Odsetek osób młodych (do 35. roku życia) pozostających poza sferą zatrudnienia i edukacji (tzw. NEETs) powoli, choć systematycznie spada**. W 2021 r. wyniósł 12%, podczas gdy w 2017 r. był równy 15%, a w 2019 r. – 14%. Największy spadek odnotowano w przypadku kobiet między 30. a 34. r.ż. Równoległe widać zmniejszanie się różnic w wartości tego wskaźnika pomiędzy grupami.
7. W 2021 r. zaobserwowano niepokojące zjawisko – **zwiększył się odsetek najmłodszych (18-24 lat), którzy nie tylko nie pracują i nie uczą się, ale także nie podejmują dodatkowej aktywności edukacyjnej**.



8. **Zadowolenie z własnych kompetencji wśród Polaków rośnie.** W każdej fali badania (począwszy od 2017 r.) najwyżej oceniane są przez nich te same kompetencje: praca w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi, samodzielna organizacja pracy, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, gotowość do brania na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań, biegłe posługiwanie się językiem polskim oraz wykonywanie prostych obliczeń matematycznych.

Polacy najlepiej oceniają u siebie następujące kompetencje:



praca w grupie



łatwe nawiązywanie kontaktów
z ludźmi



samodzielna organizacji pracy



komunikatywność i jasne
przekazywanie myśli



gotowości do brania na siebie
odpowiedzialności
za wykonanie zadań



biegłe posługiwanie
się językiem polskim



wykonywania prostych
obliczeń matematycznych

Metodologia badania osób dorosłych

W bieżącej edycji Bilansu Kapitału Ludzkiego przekrojowe badanie osób dorosłych realizowane było od 24 września 2021 do 9 kwietnia 2022 r. w ramach procedury mixed mode przy użyciu technik CAPI, CATI i CAWI przez Fundację Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS). Była to trzecia edycja badania głównego BKL (poprzednie realizowano w latach 2017 i 2019). Badanie, pierwotnie zaplanowane na II i III kwartał 2021 r., przeciągnęło się na I kwartał 2022 r. ze względu na trudności realizacyjne spowodowane pandemią COVID-19.

Dobierając próbę do badania, zastosowano warstwowanie nieproporcjonalne ze względu na podregion, wielkość miejscowości oraz połączenie płci i wieku. Operatem losowania była baza PESEL. Poziom netto realizacji próby wyniósł 53,21%.

Ogółem przeprowadzono 2529 wywiadów, a średni czas realizacji wywiadu wyniósł 40 min.

Osoby zainteresowane bardziej szczegółowym opisem założeń metodologicznych badania osób dorosłych zapraszamy do zapoznania się z publikacją: Metodologia Badania Bilans Kapitału Ludzkiego 2016-2023, która jest dostępna na stronie internetowej projektu (<https://www.parp.gov.pl/component/site/site/bilans-kapitalu-ludzkiego#metodologiabadaniabkl>)

Ogólne uwagi dotyczące badanej próby i prezentacji wyników

W trzeciej fali badań przekrojowych, będącej przedmiotem niniejszego raportu, większość danych (nieco ponad 60%) zostało zebranych w roku 2021. Z powodu trudności realizacyjnych część wywiadów musiała zostać przeniesiona na I kwartał kolejnego roku.

Wszystkie analizy zostały przeprowadzone na danych ważonych. Korekta struktury próby poprzez ważenie polegała głównie na podwyższeniu reprezentacji mężczyzn w wieku produkcyjnym, w szczególności tych z wyższym wykształceniem. Dzięki zastosowanemu ważeniu struktura próby odpowiada ściśle strukturze populacji pod względem płci, wieku, odsetka ludności zamieszkującej poszczególne województwa i poszczególne klasy wielkości miejscowości.

Liczebności

Tam, gdzie to było możliwe i gdzie pojawiały się znaczące różnice, wyniki pokazywano w rozbiciu na płeć, wiek i wykształcenie.

Tabela 1. Liczebności ważne i nieważone w rozbiciu na płeć, wiek i poziom wykształcenia*

Płeć	Wiek	Dane ważne				Dane nieważone			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18-35	93	193	94	380	88	168	80	336
	36-54	162	164	163	489	143	144	125	412
	55-69	201	123	39	363	198	125	41	364
	Ogół	456	480	296	1232	429	437	246	1112
Kobiety	18-35	70	154	158	382	78	178	168	424
	36-54	118	161	221	500	126	176	205	507
	55-69	164	173	74	411	197	201	83	481
	Ogół	352	488	453	1293	401	555	456	1412
Ogółem	18-35	163	347	252	762	166	346	248	760
	36-54	280	325	384	989	269	320	330	919
	55-69	365	296	113	774	395	326	124	845
	Ogół	808	968	749	2525	830	992	702	2524

* 5 osób odmówiło informacji o swoim poziomie wykształcenia.

W całym raporcie przy prezentowanych wynikach podawane są liczebności ważone. Tam, gdzie trudno było podawać wszystkie liczebności bazowe będące podstawą obliczenia średnich bądź procentów (dotyczy to zwłaszcza wykresów), podawano liczebności najmniejszych podgrup (w szczególności dla wszystkich podgrup z liczebnościami mniejszymi od 40). Przy interpretacji wyników dla mniej licznych kategorii wskazana jest daleko posunięta ostrożność.

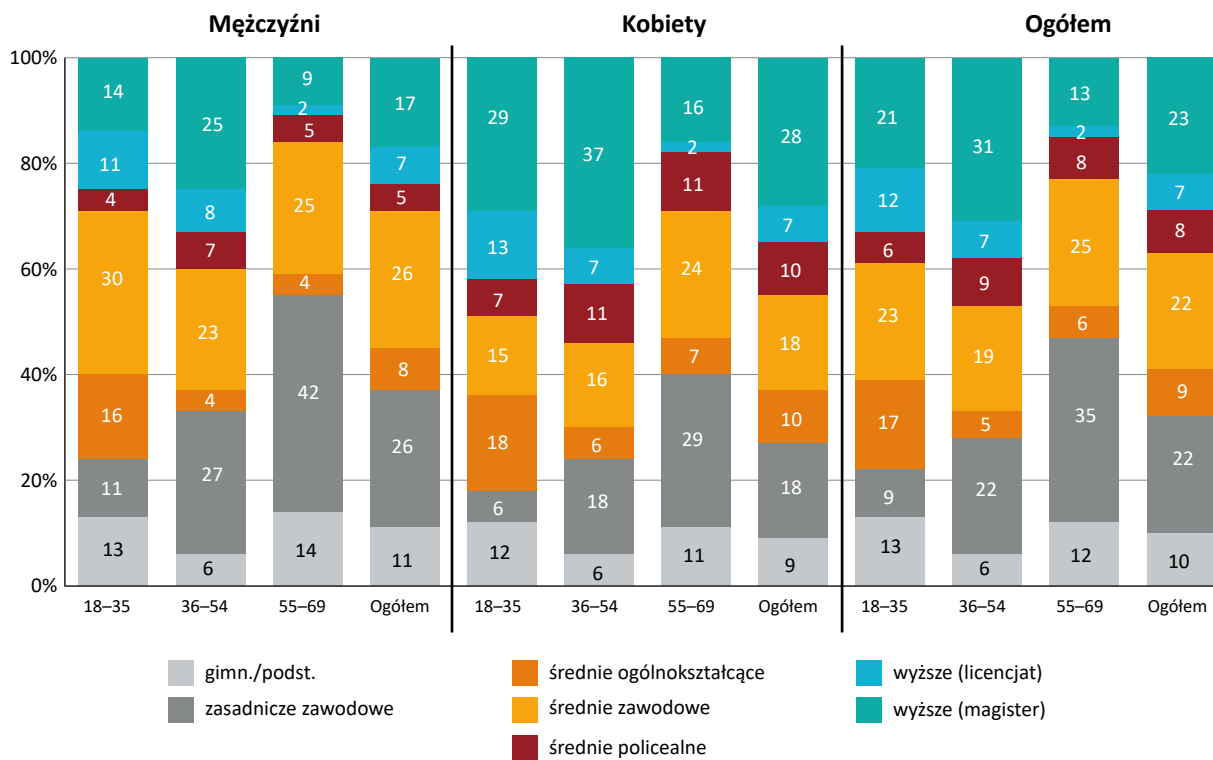
Jeśli w tekście nie zaznaczono inaczej, źródłem wszystkich danych z lat 2017, 2019 i 2021/22 są badania ludności realizowane w ramach Bilansu Kapitału Ludzkiego.

Struktura wykształcenia

W analizach porównawczych stosowany jest podział na trzy ogólne poziomy ukończonego² wykształcenia: niższe (szkoła podstawowa, gimnazjum, zasadnicza szkoła zawodowa), średnie (technikum, liceum, szkoła policealna) oraz wyższe (licencjat, magisterium, doktorat). W interpretacji wyników należy pamiętać, że istnieją wyraźne różnice międzygeneracyjne pod względem poziomu wykształcenia – młodsze roczniki częściej osiągają wyższy poziom formalnego wykształcenia (**Wykres 1**).

² W związku z tym, że brany jest pod uwagę ostatni ukończony poziom wykształcenia, np. uczniowie liceów uwzględniani są w analizach jako osoby z wykształceniem gimnazjalnym, a osoby kontynuujące naukę na studiach licencjackich jako osoby z wykształceniem średnim.

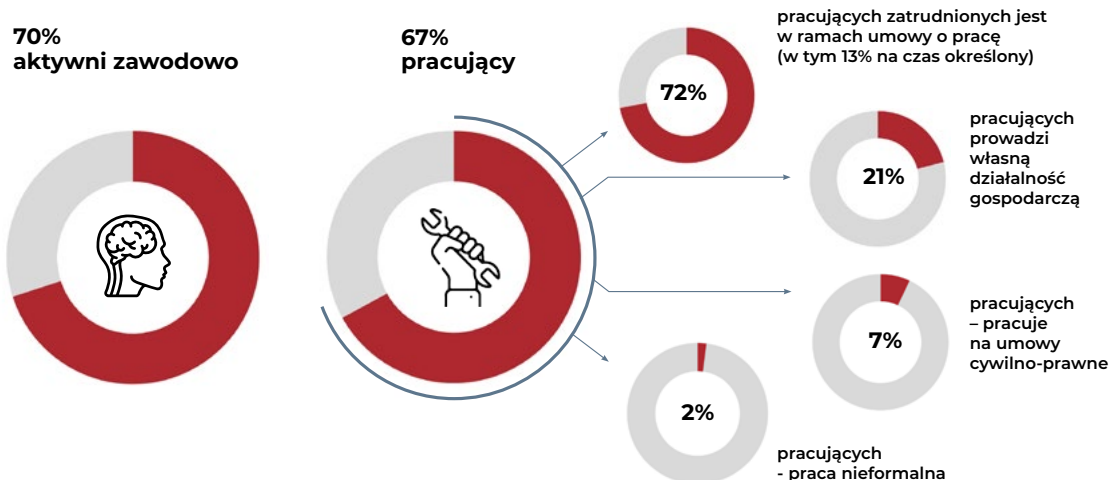
Wykres 1. Struktura wykształcenia w rozbiciu na płeć i wiek (%)



Minimalne N (mężczyźni 55-69) = 363.

1. Aktywność zawodowa

Aktywność zawodowa Polaków w wieku 18-69 lat



Ogólne prawidłowości dla wskaźników aktywności i zatrudnienia³ pozostają niezmiennie od lat (**Tabela 2**). Po pierwsze, są wyższe dla mężczyzn niż dla kobiet, szczególnie wśród najmłodszych i najstarszych grup wiekowych. Po drugie, zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn obydwa wskaźniki bardzo wyraźnie rosną wraz z wykształceniem.

³ Wskaźnik zatrudnienia to odsetek pracujących wśród ogółu badanych, natomiast wskaźnik aktywności zawodowej to łączny odsetek pracujących i bezrobotnych (wg definicji GUS) wśród ogółu badanych.

Tabela 2. Wskaźnik aktywności zawodowej i wskaźnik zatrudnienia wg płci, wieku i poziomu wykształcenia w 2021 r. (%)

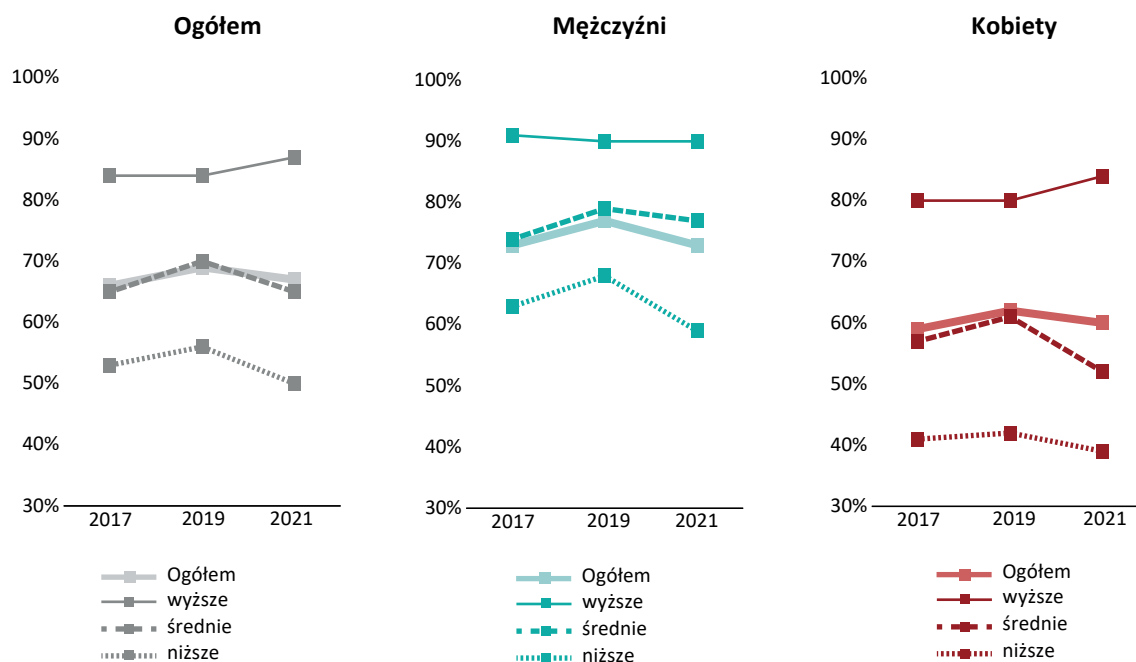
	Wiek	Wskaźnik aktywności zawodowej				Wskaźnik zatrudnienia			
		Wykształcenie				Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18–35	67	84	97	83	59	79	93	78
	36–54	86	88	96	90	81	86	96	87
	55–69	44	66	61	53	41	63	57	50
	Ogółem	63	81	92	77	59	77	90	73
Kobiety	18–35	37	64	89	69	30	55	85	63
	36–54	73	84	92	85	67	76	90	80
	55–69	24	30	65	34	23	28	65	33
	Ogółem	43	58	87	64	39	52	84	60
Ogółem	18–35	54	75	92	76	47	68	88	70
	36–54	80	86	94	87	75	81	92	84
	55–69	35	45	64	43	33	43	63	41
	Ogółem	54	69	89	70	50	65	87	67

Minimalne N (mężczyźni 55-69, wyższe) = 39, N (kobiety 55-69, wyższe) = 74.

Porównując wyniki z roku 2021 z latami poprzednimi, odnotowujemy niewielkie obniżenie wskaźnika zatrudnienia w stosunku do roku 2019 i tym samym jego powrót do poziomu z roku 2017 (Tabela 3 i Wykres 2). Tego rodzaju obniżkę (bądź w najlepszym razie utrzymanie) zatrudnienia obserwujemy we wszystkich grupach płci i wykształcenia. Wyjątek stanowią kobiety po studiach, wśród których udział pracujących wzrósł nieco między rokiem 2019 i 2021, z 80 do 84%.

Tabela 3. Wskaźnik zatrudnienia wg płci i poziomu wykształcenia w latach 2017, 2019 i 2021 (%)

	Wykształcenie	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
		Edycja badania			Edycja badania			Edycja badania		
		2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Wskaźnik zatrudnienia	niższe	53	56	50	63	68	59	41	42	39
	średnie	65	70	65	74	79	77	57	61	52
	wyższe	84	84	87	91	90	90	80	80	84
	Ogółem	66	69	67	73	77	73	59	62	60
N	niższe	1449	879	808	816	498	456	633	380	351
	średnie	1511	926	968	721	448	480	789	478	488
	wyższe	1096	726	748	433	275	295	663	451	453
	Ogółem	4056	2531	2523	1971	1222	1232	2085	1309	1292

Wykres 2. Wskaźnik zatrudnienia wg płci i poziomu wykształcenia w latach 2017, 2019 i 2021 (%)

* Na podstawie danych z Tabeli 3.

1.1. Formy zatrudnienia

Podobnie jak w latach poprzednich, większość zatrudnionych pracowała w oparciu o umowę o pracę (Tabela 4). Łącznie umowy takie miało 72% pracujących, w tym 13% na czas określony, a 59% na czas nieokreślony. Umowy na czas określony dotyczyły w szczególności osób młodych⁴. Własną działalność gospodarczą (w tym rolniczą) prowadził co czwarty pracujący mężczyzna i co szósta pracująca kobieta. Pracujące kobiety nieco częściej od mężczyzn realizowały umowy cywilnoprawne⁵. **Pracę w szarej strefie deklarowało 2% pracujących, niezależnie od płci – stanowiło to wyraźny spadek w stosunku do poprzednich lat badań.**

⁴ Dotyczyło to zarówno kobiet, jak i mężczyzn, choć w najmłodszej grupie pracujących mężczyzn udział umów czasowych wyraźnie spadł w porównaniu do roku 2019.

⁵ Wśród osób obu płci udział wykonujących takie umowy w najstarszej grupie wiekowej był znacząco niższy niż w roku 2019.

Tabela 4. Formy zatrudnienia wg płci i wieku (% ogółu pracujących w danej kategorii płci i wieku)

Wiek	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem
Umowa o pracę (ost. 3 mies.)	71	75	57	70	74	77	63	73	72	76	60	72
Umowa o pracę na czas określony	18	8	10	12	27	11	6	15	22	9	8	13
Działalność gosp. (w tym rolnicza)	18	27	37	26	9	18	21	16	14	22	30	21
Działalność gosp. pozarolnicza	14	15	17	15	8	10	10	9	11	12	14	12
Umowa cywilnopr. (ost. 12 mies.)	15	7	5	9	18	10	8	12	16	9	6	11
Umowa cywilnopr. (aktualnie)	9	4	3	5	10	8	6	8	9	6	4	7
Praca nieformalna (ost. 12 mies.)	7	4	4	5	6	2	1	3	7	3	3	4
Praca nieformalna (aktualnie)	3	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2
Liczba pracujących ogółem	296	427	182	905	242	399	135	776	538	826	317	1681

Zawody wykonywane w ramach poszczególnych form pracy prezentuje **Tabela 5**. Wśród mężczyzn prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą dominowali kierownicy i robotnicy wykwalifikowani. Wśród kobiet natomiast na pierwszy plan wysuwały się zdecydowanie specjalistki oraz pracownice handlu i usług. Różnice między płciami wyraźnie zaznaczają się też w przypadku umów o pracę. Ponad 40% mężczyzn pracuje w charakterze robotników wykwalifikowanych lub operatorów maszyn i monterów (w tym kierowców), podczas gdy pracę w tych kategoriach zawodowych wykonuje jedynie 8% kobiet. Kobiety znacznie częściej pracują w zawodach specjalistycznych (35% w porównaniu do 18% mężczyzn)⁶, jak również w handlu i usługach (17% w porównaniu do 5% mężczyzn).

W przypadku umów cywilnoprawnych najczęstszą kategorią zawodową są specjaliści – dotyczy to co czwartego mężczyzny i co trzeciej kobiety. Wśród kobiet popularne są również

⁶ Względem roku 2019 zawody specjalistyczne zwiększyły swój udział w strukturze zawodowej zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn.

prace w handlu i usługach, natomiast w przypadku mężczyzn – prace typowe dla robotników wykwalifikowanych.

Tabela 5. Osoby wykonujące poszczególne zawody w ramach różnych form zatrudnienia wg płci (%)

Zawód*	Własna działalność (pozarolnicza)			Umowa o pracę			Umowa cywilnoprawna**		
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
1 kierownicy	26	10	21	11	6	9	10	4	7
2 specjaliści	19	33	24	18	35	26	25	34	30
3 średni personel	11	13	11	16	18	17	15	17	16
4 pracownicy biurowi	3	3	3	5	9	7	9	11	10
5 pracownicy usług i sprzedaży	12	32	19	5	17	11	11	21	16
7 robotnicy wykwalifikowani	23	5	17	25	4	15	19	2	10
8 operatorzy i monterzy	5	1	4	16	4	11	4	0	2
9 robotnicy niewykwalifikowani	1	3	1	4	6	5	8	12	10
Ogółem %	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ogółem N	141	78	219	645	586	1231	103	121	224

* Wielkie grupy zawodowe (pierwszy poziom klasyfikacji ISCO)

** Umowy cywilnoprawne dotyczą zarówno głównej, jak i dodatkowej formy zatrudnienia.

Skupiając uwagę na głównym zawodzie respondenta⁷, odnotowujemy charakterystyczne różnice w strukturze zawodowej nie tylko między płciami, ale też między poszczególnymi grupami wiekowymi. Niezależnie od płci zawody rolnicze są wyraźnie powszechniejsze w starszych rocznikach. Spada natomiast wraz z wiekiem udział specjalistów wśród mężczyzn, jak również średniego personelu oraz prac w handlu i usługach wśród kobiet⁸ (Tabela 6).

⁷ W przypadku respondentów mających więcej niż jedną formę zatrudnienia, przez główną pracę rozumiana jest ta, którą respondent chciałby zachować, gdyby musiał ograniczyć się do jednej formy zatrudnienia.

⁸ Na tle danych z roku 2019 wśród najmłodszej grupy kobiet (18-35 lat) stwierdzamy spadek udziału zawodów dot. handlu i usług o całe 10 p.p. (z 32% do 22%). Wielkość próby młodych kobiet jest jednak zbyt mała, by różnica ta była statystycznie istotna.

Tabela 6. Odsetek osób wykonujących poszczególne zawody w pracy uznanej przez respondenta za główną wg płci i wieku (%)

Zawód	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem
kierownicy	8	14	12	12	4	8	5	6	6	11	9	9
specjaliści	20	18	7	16	33	31	33	32	26	24	17	23
średni personel	14	14	13	14	21	16	12	17	17	15	13	15
pracownicy biurowi	8	2	4	4	11	6	8	8	9	4	6	6
pracownicy usług i sprzedaży	6	5	7	5	22	17	15	18	13	11	10	11
rolnicy	4	9	21	10	1	6	11	5	3	8	17	8
robotnicy wykwalifikowani	21	25	20	23	3	4	4	4	13	15	13	14
operatorzy i monterzy	15	11	13	13	3	4	3	4	10	8	9	9
robotnicy niewykwalifikowani	4	2	3	3	2	7	10	6	3	5	6	4
Ogółem %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Ogółem N	272	417	163	852	213	375	113	701	485	792	276	1553

1.2. Zatrudnieni na umowę o pracę



Blisko połowa osób w wieku 18-69 lat (48%) zatrudniona jest w ramach umów o pracę⁹, z czego zdecydowana większość (ponad 80%) ma umowy na czas nieokreślony (Tabela 7). Ogólnie 18% etatowców ma umowę czasową, przy czym taka forma umowy relatywnie najczęściej występuje w najmłodszej grupie pracowników, w wieku 18-35 lat. Jedynie 5% umów stanowi praca w niepełnym wymiarze godzin; praca na część etatu dwukrotnie częściej dotyczy kobiet (w szczególności w takim trybie pracuje co dziesiąta pracownica powyżej 54 roku życia).

Zdecydowana większość (ponad 90%) osób traktuje swoją pracę jako zajęcie stałe. Traktowanie aktualnej pracy jako tymczasowej jest relatywnie najczęstsze w grupie najmłodszych pracowników (ok. 17-18%). Ogółem co osiemnasty pracownik spodziewa się, że w ciągu kolejnych 12 miesięcy odejdzie ze swojego aktualnego zakładu pracy, przy czym prognoza taka dwukrotnie częściej pojawia się wśród najmłodszych mężczyzn i najstarszych kobiet.

12% mężczyzn i 10% kobiet zatrudnionych w swoich zakładach pracy przynajmniej od roku doświadczyło w tym czasie awansu. Wśród mężczyzn było to bardzo silnie uwarunkowane wiekiem: awansował mniej więcej 1 na 5 mężczyzn do 35. roku życia i zaledwie 1 na 80 w wieku powyżej 54 lat. Wśród kobiet nie wystąpiła taka jednoznaczna zależność (**Wykres 3a**).

Ponad połowa zatrudnionych w swoim zakładzie pracy przynajmniej od roku odnotowała w tym okresie wzrost płacy. Podwyżkę nieco częściej deklarowali mężczyźni niż kobiety i częściej osoby młodsze niż starsze (Wykres 3b).

⁹ Zatrudnieni na umowę o pracę stanowią równocześnie 72% ogółu pracujących, co można odczytać z **Tabeli 4**.

Tabela 7. Charakterystyka osób zatrudnionych na umowę o pracę wg płci i wieku (%)

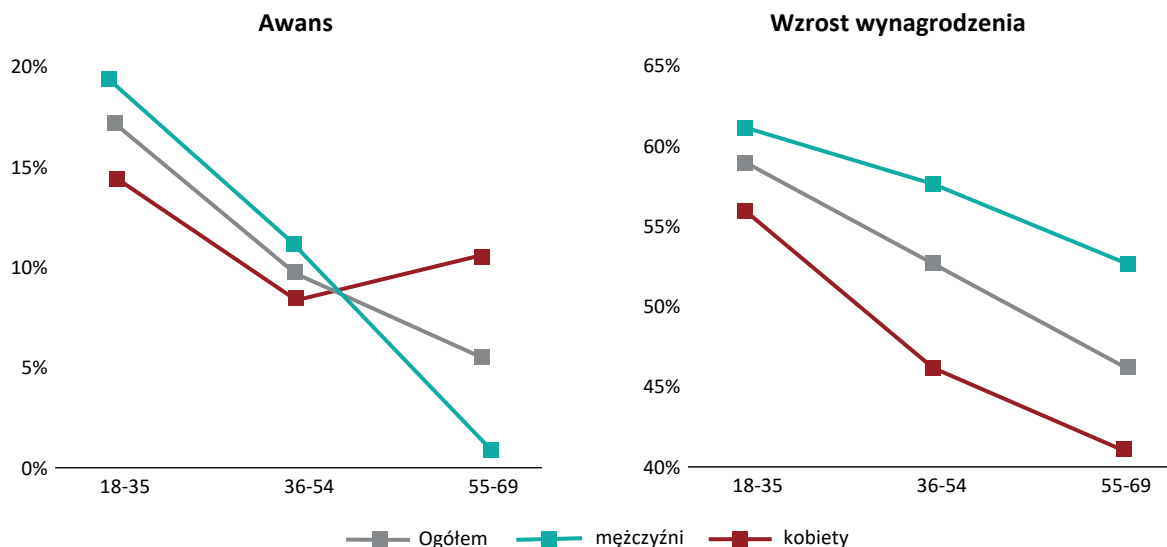
Charakterystyka	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem
Zatrudnieni na umowę o pracę i wykonujący ją w ostatnich 3 mies. ¹	55	66	28	51	46	61	21	44	51	63	24	48
Zatrudnieni na umowę na czas określony ²	26	10	18	17	32	14	9	19	29	12	14	18
Pracujący na część etatu ²	4	2	5	3	6	6	11	6	5	4	8	5
Traktujący tę pracę jako zajęcie tymczasowe ²	18	5	3	9	17	6	7	9	17	5	5	9
Spodziewający się, że w ciągu najbliższych 12 mies. odejdą z zakładu ²	11	3	3	6	8	3	11	6	10	3	7	6
Awansowani w minionych 12 mies. ³	19	11	1	12	15	8	10	10	17	10	5	11
Wynagrodzenie (godzinowe) wzrosło w minionych 12 mies. ³	61	57	51	57	55	46	41	48	58	52	47	53
Liczba osób ogółem	382	489	363	1234	383	500	411	1294	766	989	773	2528
Zatrudnieni na umowę o pracę	214	324	110	647	203	314	90	606	417	637	199	1253
Zatrudnieni na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.	169	303	103	576	152	284	87	523	321	587	190	1098

¹ Procent liczby osób ogółem.

² Procent zatrudnionych na umowę o pracę.

³ Procent zatrudnionych na umowę o pracę od przynajmniej 12 mies.

Wykres 3. Awans i wzrost wynagrodzenia w minionych 12 miesiącach w zależności od płci i wieku (%)*

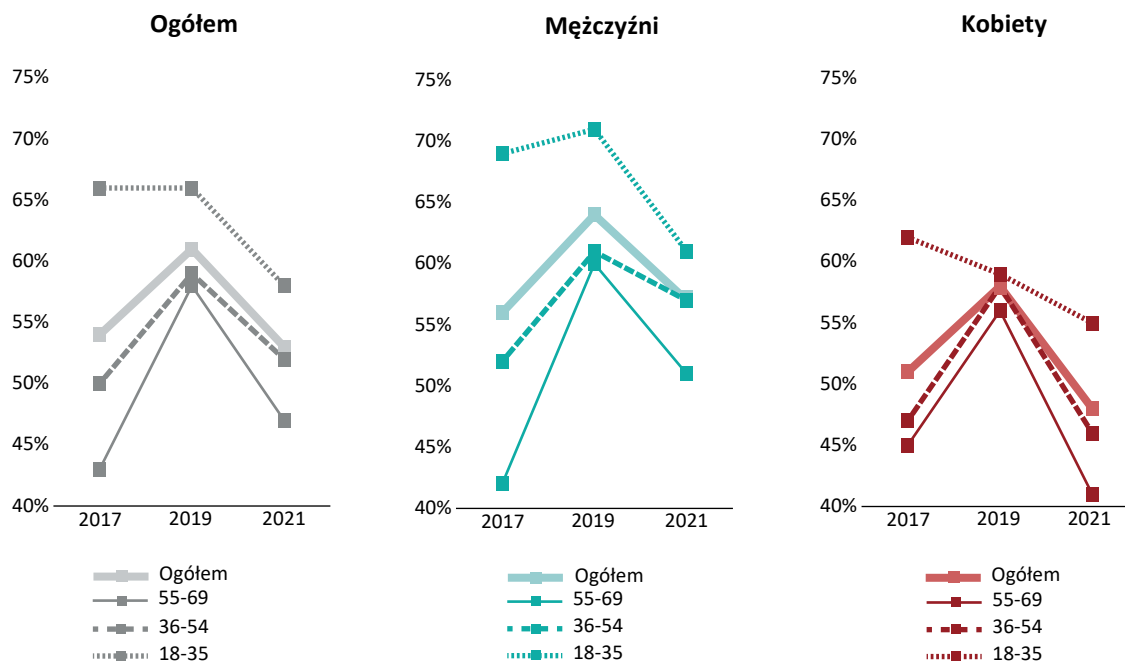


* Na podstawie danych z Tabeli 7.

Na tle danych z poprzednich lat wystąpiła jedna bardzo wyraźna niekorzystna zmiana, dotycząca podwyżek płac. Praktycznie we wszystkich kategoriach płci i wieku odsetki osób deklarujących poprawę wynagrodzenia w minionych 12 miesiącach pracy spadły do poziomu z roku 2017 (Tabela 8 i Wykres 4).

Tabela 8. Odsetek osób deklarujących wzrost płacy godzinowej w okresie minionych 12 miesięcy w latach 2017, 2019 i 2021 w zależności od płci i wieku (%)

	Wiek	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
		Edycja badania								
		2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Dane (%)	18-35	66	66	58	69	71	61	62	59	55
	36-54	50	59	52	52	61	57	47	58	46
	55-69	43	58	47	42	60	51	45	56	41
	Ogółem	54	61	53	56	64	57	51	58	48
N	18-35	501	328	321	282	181	169	219	147	152
	36-54	852	554	591	414	272	304	438	282	287
	55-69	296	167	190	164	89	103	131	78	87
	Ogółem	1649	1049	1103	860	542	576	789	508	526

Wykres 4. Podwyżki płac w latach 2017, 2019 i 2021 w zależności od płci i wieku (%)*

* Na podstawie danych z **Tabeli 8**.

W **Tabeli 9** uporządkowano powody spodziewanego odejścia z pracy od tych, które w 2021 r. wskazywane były najczęściej, do tych, które wskazywane były najrzadziej. Wśród kobiet kilka powodów miało zbliżoną rangę: chęć wykonywania innej pracy, niskie zarobki, spodziewana redukcja zatrudnienia, zniechęcenie do pracy. U mężczyzn w 2021 r., jeszcze wyraźniej niż dwa lata wcześniej, na pierwszy plan wysuwały się niskie zarobki, na które wskazała połowa pytaných. W całym okresie systematycznie wzrastał odsetek osób odchodzących z pracy z powodu braku możliwości awansu i stanu zdrowia, a spadał odsetek tych, którzy odchodzili z powodu chęci wykonywania innej pracy.

Tabela 9. Powody spodziewanego odejścia z pracy w latach 2017, 2019 i 2021, wg płci (%)*

	Płeć	2017			2019			2021		
		M	K	Ogółem	M	K	Ogółem	M	K	Ogółem
Niskie zarobki		35	27	31	38	28	33	49	26	38
Chęć wykonywania innej pracy		37	43	40	28	28	28	20	27	24
Brak możliwości rozwoju osobistego		22	18	20	27	12	20	26	18	23
Brak możliwości awansu		16	8	12	18	10	14	25	15	21
Zniechęcenie do tej pracy		22	20	21	15	11	13	16	22	19
Redukcja zatrudnienia lub upadek firmy		10	9	9	9	14	11	8	23	15
Stan zdrowia		4	2	3	5	7	6	10	12	11
Przejsie na emeryturę		11	10	11	9	7	8	5	14	9
Inny powód		4	3	3	7	11	9	7	6	7
Konieczność opieki nad dzieckiem		1	6	3	0	3	1	1	12	6
Wygaśnięcie umowy		10	10	10	11	11	11	0	9	4
Wiek		1	0	0	3	3	3	3	1	2
Złe relacje z kierownictwem**					5	10	7	1	2	2
Przeprowadzka		4	5	4	5	3	4	1	1	1
Opieka nad innym członkiem rodziny		1	2	1	4	1	3	2	0	1
N		137	119	257	66	67	133	68	60	128

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

** Odpowiedź dodana w 2019 r.

1.3. Umowy cywilnoprawne

Na podstawie umowy cywilnoprawnej w 12 miesiącach poprzedzających badanie zatrudnionych było 9,1% osób w wieku 18-69 lat, czyli prawie 2,3 mln osób (Tabela 10).

Niespełna połowa z nich (1,13 mln) w czasie realizacji badania wciąż wykonywała pracę w ramach takiej umowy. **Dla większości z tych osób była to praca dodatkowa – jako swoją główną aktualną pracę wskazało ją 463 tys. osób** (czyli 1,8% populacji w wieku 18-69 lat)¹⁰.

¹⁰ Wśród nich ponad jedną trzecią stanowiły osoby z grupy wiekowej do 24. roku życia.

Umowy cywilnoprawne najpopularniejsze były w grupie do 24. roku życia – w okresie ostatnich 12 miesięcy pracę taką wykonywało 22,6% osób w tej kategorii. Wraz z wiekiem popularność tej formy zatrudnienia systematycznie spada – aż do 1,5% w grupie 65+.

Tabela 10. Umowy cywilnoprawne w podziale na grupy wiekowe (%)

Wiek	% osób zatrudnionych na umowę cywilnoprawną*			Liczba zatrudnionych w kraju (w tys.)		
	12 mies.	aktualnie	akt. gł.	12 mies.	aktualnie	akt. gł.
18–24	22,6	9,4	6,1	596,4	248,9	160,0
25–34	12,3	5,2	1,2	548,0	232,7	51,9
35–44	9,5	5,2	1,5	541,4	293,4	82,8
45–54	7,1	4,5	2,1	335,1	211,8	99,3
55–64	4,7	3,0	1,5	221,8	141,0	69,4
65+	1,5	0,0	0,0	46,2	0,0	0,0
Ogółem	9,1	4,5	1,8	2289,0	1127,8	463,3

* Podstawą procentowania jest ogół osób w poszczególnych kategoriach wiekowych (uwzględniając także osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo).

1.4. Własna działalność gospodarcza

Co piąta osoba pracująca w wieku 18-69 lat prowadziła własną działalność gospodarczą (**Tabela 4**), w tym 41% firm prowadziło działalność rolną, a 59% działało poza rolnictwem. Prowadzenie działalności było wyraźnie uzależnione od płci i wieku (**Tabela 11**). Odsetek przedsiębiorców wśród mężczyzn był dwa razy wyższy niż wśród kobiet. Własna działalność gospodarcza najczęściej prowadzona była przez osoby w średnim wieku (36-54 lat), przy czym osoby prowadzące działalność rolną były przeciętnie starsze od przedsiębiorców działających poza rolnictwem.

Tabela 11. Prowadzenie działalności gospodarczej pozarolniczej i rolniczej według płci i wieku (%).

	Wiek	Mężczyźni		Kobiety		Ogółem	
		Działalność pozarolnicza	Działalność rolnicza	Działalność pozarolnicza	Działalność rolnicza	Działalność pozarolnicza	Działalność rolnicza
Dane (%)	18-35	10,5	3,3	4,7	0,7	7,6	2,0
	36-54	13,3	9,9	7,6	6,4	10,4	8,1
	55-69	8,6	9,8	3,4	3,5	5,9	6,5
	Ogółem	11,1	7,8	5,4	3,8	8,2	5,8
N	18-35	382	382	383	383	766	766
	36-54	490	490	500	500	990	990
	55-69	363	363	411	411	773	773
	Ogółem	1235	1235	1294	1294	2529	2529

Podobnie jak w minionych latach wśród głównych utrudnień, jakie wskazywały w 2021 r. osoby prowadzące działalność gospodarczą, znajdowały się trzy problemy: uciążliwe przepisy prawne, obciążenia podatkowe¹¹ oraz silna konkurencja. Przedsiębiorcom działającym poza rolnictwem we znaki dały się ograniczenia związane z pandemią COVID-19. W przypadku rolników do głosu dochodziły jeszcze inne powody: związane ze specyfiką produkcji rolnej, zła sytuacja finansowa oraz stan zdrowia (Tabela 12).

Tabela 12. Utrudnienia napotymane w działalności gospodarczej wg typu działalności* (%)

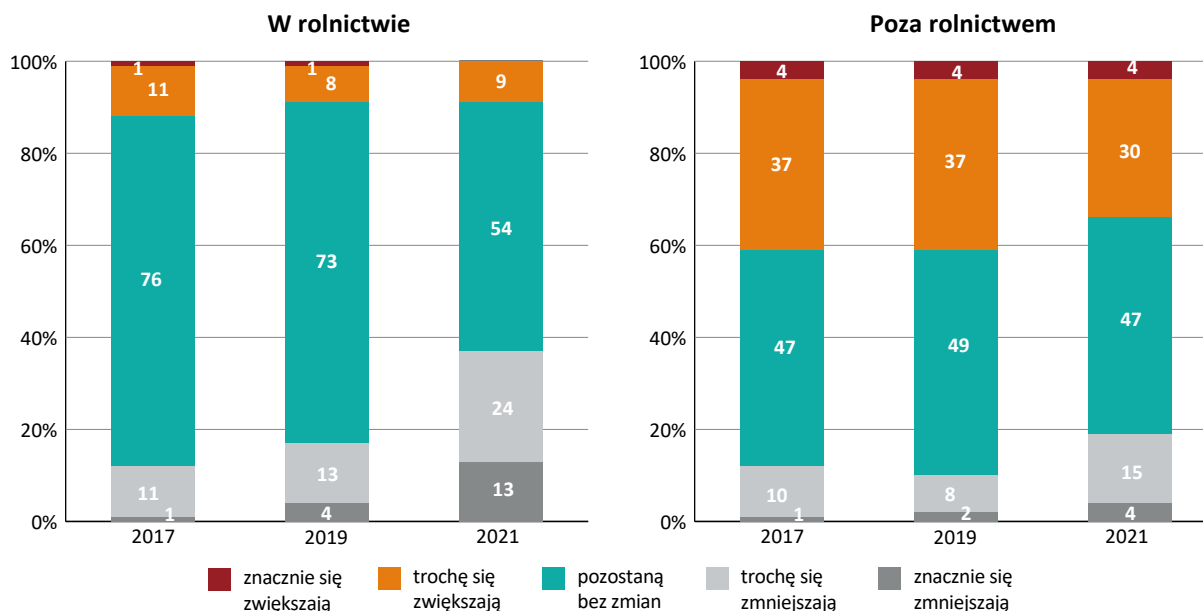
Trudności	Działalność gospodarcza		Ogółem
	rolnicza	pozarolnicza	
Zbyt duże obciążenia podatkowe	25	51	40
Uciążliwe przepisy prawne	26	36	32
Zbyt duża konkurencja	21	23	22
Ograniczenia związane z pandemią COVID-19	6	30	20
Inny powód	31	4	15
Zła sytuacja finansowa firmy	18	5	10
Brak odpowiednich pracowników	5	14	10
Stan zdrowia	16	5	10
Opieka nad członkiem rodziny	5	7	6
Wiek	8	4	6
N	136	197	334

* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

¹¹ Dodać trzeba, że na wysokie podatki w szczególności skarżyli się przedsiębiorcy w sektorze pozarolniczym (ponad 50%).

Perspektywy finansowe przedsiębiorców w nadchodzących 12 miesiącach różniły się znacząco pomiędzy działalnością rolniczą i pozarolniczą, ale w obydwu uległy odczuwalnemu pogorszeniu w stosunku do roku 2019. W latach 2017 i 2019 rolnicy na ogół nie spodziewali się żadnych zmian, a zarówno nadzieje na wzrost, jak i obawy o spadek obrotów, stanowiły kilku- bądź kilkunastoprocentowy margines. W 2021 r. łączny odsetek rolników pesymistycznie patrzących w bliską przyszłość wzrósł do 37% (a do 13% tych, którzy obawiali się znacznego spadku). **Poza rolnictwem perspektywy finansowe ocenia się znacznie korzystniej – prawie połowa firm oczekuje stabilizacji finansowej. W latach 2017 i 2019 optymiści mniej więcej czterokrotnie przeważali nad pesymistami. W 2021 r. optymiści nadal byli górą, ale proporcja zmieniła się na niekorzyść – spadł odsetek firm z nadzieją na wzrost, a wzrósł odsetek firm z obawą o spadek obrotów (Wykres 5).**

Wykres 5. Spodziewana przez samozatrudnionych zmiana obrotów w najbliższych 12 mies. (w %)



Minimalne N: w rolnictwie (2019) = 119, poza rolnictwem (2021) = 171.

Jaki wpływ na te oczekiwania miała pandemia COVID-19? Pesymistyczne prognozy mniej więcej w połowie uzasadnione były właśnie problemami z nią związanymi. Postrzeganie pandemii jako źródła szans rozwojowych było znacznie rzadsze – ok. 16% przedsiębiorców oczekujących wzrostu obrotów przyznawało, że wzrost ten może być związany z sytuacją epidemiczną.

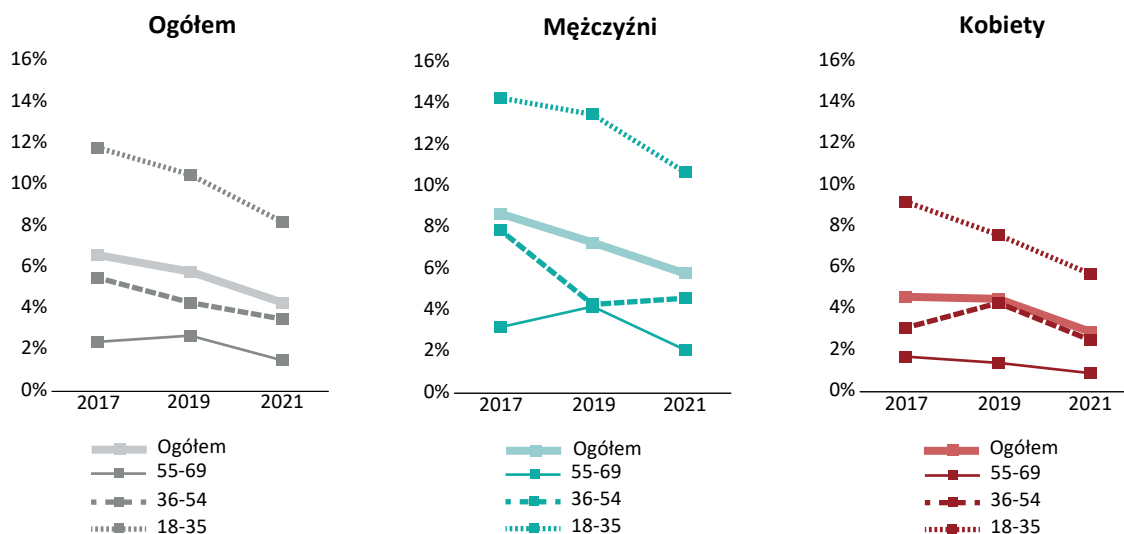
1.5. Praca nieformalna

W minionych 12 miesiącach pracę w oparciu o umowę ustną wykonywało 4,3% osób w wieku 18-64 lat (**Tabela 13**). Na wykonywanie pracy w szarej strefie częściej wskazywali mężczyźni (zwłaszcza najmłodsi) niż kobiety. Ponadto wraz z wiekiem spada odsetek osób pracujących bez formalnej umowy. W porównaniu z latami 2017 i 2019 obserwujemy spadek aktywności w szarej strefie (**Wykres 6**).

Tabela 13. Praca nieformalna w latach 2017, 2019 i 2021 w zależności od płci i wieku (%)

	Wiek	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
		Edycja badania								
		2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Dane (%)	18-35	11,8	10,5	8,2	14,3	13,5	10,7	9,2	7,6	5,7
	36-54	5,5	4,3	3,5	7,9	4,3	4,6	3,1	4,3	2,5
	55-69	2,4	2,7	1,5	3,2	4,2	2,1	1,7	1,4	0,9
	Ogółem	6,6	5,8	4,3	8,7	7,3	5,8	4,6	4,5	2,9
N	18-35	1337	807	766	673	398	382	664	409	383
	36-54	1476	1021	990	713	493	490	763	528	500
	55-69	1243	705	773	585	332	363	658	373	411
	Ogółem	4056	2533	2529	1971	1223	1235	2085	1310	1294

Wykres 6. Praca nieformalna w latach 2017, 2019 i 2021 w zależności od płci i wieku (%)*



* Na podstawie danych z **Tabeli 13**.

Do prac najczęściej wykonywanych w szarej strefie przez mężczyzn (zwłaszcza tych z niższym wykształceniem) należały prace budowlane oraz remonty i naprawy. Wśród kobiet najczęściej były to zajęcia związane z gastronomią, handlem oraz pomocą domową i sprzątaniami. Pod tym względem sytuacja wygląda bardzo podobnie jak w latach 2017 i 2019 (**Tabela 14**).

Tabela 14. Rodzaje pracy wykonywanej w ramach umów nieformalnych, wg płci (%)*

	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Inne prace	27	19	24
Budowlane	35	2	24
Remonty i naprawy	33	3	23
Ogrodnicze i rolne	21	15	19
Gastronomia	7	24	13
Pomoc domowa/sprzątanie	5	23	11
Handel	8	17	11
Usługi transportowe	6	3	5
Przygotowanie tekstu/dokumentacji/projektu	5	4	5
Korepetycje	4	5	4
Prace administracyjne/biurowe	3	4	3
Opieka nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny	2	5	3
N	72	38	110

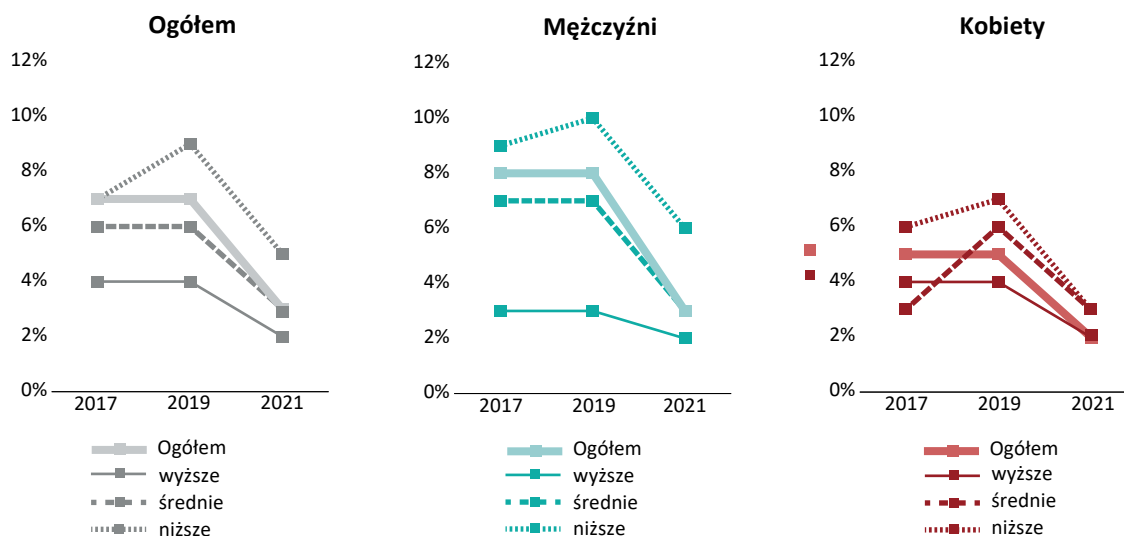
* Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Wśród osób zatrudnionych formalnie w stosunku do poprzednich lat wyraźnie spadł (z 6% do 3%) odsetek tych, którym zdarzało się w minionych 12 miesiącach otrzymywać część wynagrodzenia „pod stołem”. Sytuacje takie w dalszym ciągu częściej dotyczyły osób w najmłodszej grupie wiekowej (**Wykres 7**) i o niższym poziomie wykształcenia (**Tabela 15**).

Tabela 15. Osoby deklarujące otrzymanie przynajmniej raz w minionych 12 miesiącach części wypłaty „pod stołem” w przypadku pracy na umowę sformalizowaną, wg płci i wykształcenia (%)

	Wykształcenie	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
		Edycja badania			Edycja badania			Edycja badania		
		2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Dane (%)	niższe	7	9	5	9	10	6	3	6	3
	średnie	7	7	3	8	8	3	6	7	3
	wyższe	4	4	2	3	3	2	4	4	2
	Ogółem	6	6	3	7	7	3	5	5	2
N	niższe	736	405	352	485	274	237	251	131	114
	średnie	989	564	570	532	307	339	456	257	232
	wyższe	929	576	603	381	232	247	548	344	356
	Ogółem	2654	1545	1525	1398	813	823	1256	732	702

Wykres 7. Osoby deklarujące otrzymanie przynajmniej raz w minionych 12 miesiącach części wypłaty „pod stołem” w przypadku pracy na umowę sformalizowaną, wg płci i wieku (%)



Pewnemu osłabieniu uległa też regularność tego typu praktyk – w szczególności zmniejszył się odsetek osób deklarujących, że ma to miejsce przy każdej wypłacie (**Tabela 16**).

Tabela 16. Ile razy w ostatnich 12 miesiącach pracujący na umowy sformalizowane otrzymywali wypłaty „pod stołem” (%)

	2017	2019	2021
Ani razu	94,1	94,0	97,3
Jeden raz	0,6	0,3	0,5
Kilka razy	2,2	2,6	1,0
Regularnie, ale nie każde wynagrodzenie	0,6	0,5	0,4
Regularnie przy każdej wypłacie wynagrodzenia	2,5	2,6	0,8
Ogółem N	2653	1544	1524

1.6. Bezrobotni i szukający pracy

Stopa bezrobocia liczona według metody stosowanej w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wyniosła 5,4%¹². Podobnie jak w poprzednich latach, była wyższa wśród kobiet, osób najmłodszych (**Tabela 17**) oraz z niższym wykształceniem (**Tabela 18**). Wśród kobiet wyraźna jest tendencja do spadku stopy bezrobocia wraz z przechodzeniem do starszych grup wiekowych. **Niezależnie od płci, czynnikiem zabezpieczającym przed bezrobociem pozostaje wyższe wykształcenie, co szczególnie wyraźnie widać w przypadku kobiet.**

¹² Za osoby bezrobotne zostali uznani respondenci, którzy zadeklarowali, że aktualnie szukają pracy, w minionych 30 dniach podejmowali czynności na rzecz znalezienia pracy i byli gotowi podjąć ją w najbliższych 7 dniach, a przy tym nie byli aktualnie zatrudnieni na umowę o pracę (bądź jeśli byli, nie wykonywali jej przez ostatnie 3 mies.), nie prowadzili działalności gospodarczej, nie mieli trwającej umowy cywilnoprawnej, nie pomagali nieodpłatnie w rodzinnej działalności gospodarczej i zaprzeczyli, by ich status zawodowy oznaczał pracę na pełny bądź niepełny etat. W poczet pracujących nie wliczono osób, które jako jedyną aktualnie wykonywaną pracę zadeklarowały pracę w oparciu o umowę nieformalną.

Tabela 17. Stopa bezrobocia (liczona wg metodologii BAEL) w latach 2017, 2019 i 2021, wg płci i wieku (%)

	Wiek	2017			2019			2021		
		Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Stopa bezrobocia	18-35	9,5	7,1	8,5	6,2	8,5	7,2	6,5	9,1	7,7
	36-54	4,8	5,1	5,0	1,8	5,5	3,7	2,5	5,8	4,1
	55-69	3,7	5,9	4,7	4,3	2,5	3,5	5,7	3,2	4,6
	Ogółem	6,3	5,9	6,1	3,9	6,0	4,9	4,5	6,4	5,4
N	18-35	567	438	1005	354	286	640	316	266	582
	36-54	652	635	1287	435	444	879	439	424	863
	55-69	321	242	564	187	133	320	193	140	333
	Ogółem	1540	1316	2856	976	864	1840	948	829	1778

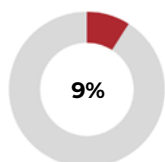
Tabela 18. Stopa bezrobocia (liczona wg metodologii BAEL) w latach 2017, 2019 i 2021, wg płci i wykształcenia (%)

	Wykształcenie	2017			2019			2021		
		Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Stopa bezrobocia	niższe	8,1	10,0	8,7	5,2	10,7	7,0	7,4	8,7	7,8
	średnie	7,6	5,6	6,7	3,1	7,0	4,9	4,1	10,4	6,8
	wyższe	2,0	4,1	3,2	3,1	3,0	3,1	1,9	2,7	2,4
	Ogółem	6,3	5,9	6,1	3,9	6,0	4,9	4,5	6,4	5,4
N	niższe	557	286	844	356	177	533	289	151	440
	średnie	581	478	1059	364	315	679	387	285	672
	wyższe	402	552	953	256	370	626	270	392	663
	Ogółem	1540	1316	2856	975	863	1838	947	828	1775

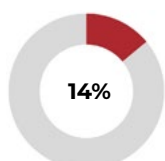
W 2021 r., podobnie jak w latach 2017 i 2019, przeciętnie co czwarta osoba niepracująca w wieku poniżej 55 lat poszukiwała pracy, przy czym najwyższy odsetek szukających pracy (30,7%) był wśród młodych mężczyzn (Tabela 19). Wśród niepracujących powyżej 54. roku życia zdecydowana większość jest już nieaktywna zawodowo – w tej grupie wiekowej pracy poszukuje niespełna 8% mężczyzn i 1,5% kobiet.

Poszukiwanie pracy

pracy poszukiwało:



zatrudnionych

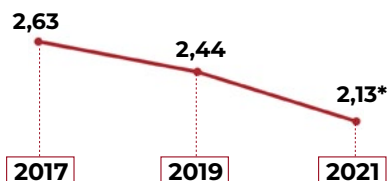


niepracujących

główne źródła szukania pracy:



rynek pracownika



* na skali 1 zdecydowanie łatwo – 5 zdecydowanie trudno

spadek postrzeganej trudności
znalezienia podobnie płatnej
pracy wśród osób zatrudnionych
planujących zmienić pracę

Pracy poszukuje też 9% osób aktualnie zatrudnionych. Nieco częściej są to młode kobiety i młodzi mężczyźni, z których co siódma osoba dąży do zmiany aktualnie wykonywanej pracy. Te dane nie zmieniły się znacząco w stosunku do roku 2019.

Jeśli przyrzeć się osobom szukającym pracy z perspektywy ich aktualnego statusu zawodowego, to okazuje się, że **większość szukających pracy stanowią osoby aktualnie zatrudnione, ale chcące zmienić pracę**¹³. Zarówno wśród pracujących, jak i niepracujących, najczęściej pracy szukają mężczyźni z wyższym wykształceniem (Tabela 20).

¹³ 14,2% z 906 niepracujących to 128, podczas gdy 8,8% z 1623 pracujących to 143.

Tabela 19. Odsetek szukających pracy wśród niepracujących i pracujących wg płci i wieku (%)

	Wiek	Niepracujący			Pracujący		
		Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Dane (%)	18-35	30,7	23,8	26,5	14,8	12,6	13,8
	36-54	23,4	25,2	24,5	7,8	7,6	7,7
	55-69	7,8	1,5	4,0	1,7	4,8	3,0
	Ogółem	17,1	12,3	14,2	8,9	8,7	8,8
N	18-35	98	149	247	284	235	519
	36-54	69	110	179	421	390	812
	55-69	191	290	481	172	120	292
	Ogółem	358	548	906	878	745	1623

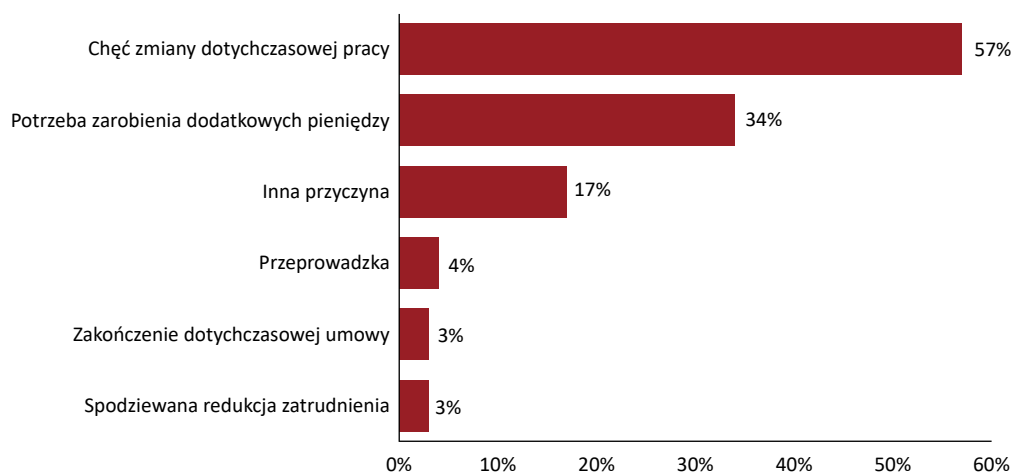
Tabela 20. Odsetek szukających pracy wśród pracujących i niepracujących wg płci i wykształcenia (%)

	Wykształcenie	Niepracujący			Pracujący		
		Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Dane (%)	niższe	13,3	8,2	10,6	5,2	9,3	6,5
	średnie	21,2	14,6	16,8	7,5	9,4	8,2
	wyższe	25,9	16,8	19,5	14,6	8,2	10,8
	Ogółem	17,2	12,3	14,2	8,9	8,8	8,8
N	niższe	201	224	425	256	128	383
	średnie	120	243	363	361	244	605
	wyższe	35	80	115	260	372	632
	Ogółem	355	547	903	876	744	1621

Powody poszukiwania pracy zarówno wśród osób niepracujących (**Wykres 8**), jak też tych, które są zatrudnione (**Wykres 9**) nie zmieniły się radykalnie w porównaniu z latami 2017 i 2019. Niepracujący najczęściej deklarują chęć powrotu do pracy po przerwie bądź zakończeniu poprzedniej pracy, natomiast pracujący po prostu chcą zmienić pracę aktualnie wykonywaną. W obu grupach dla mniej więcej co trzeciej osoby motywacją do poszukiwania nowej pracy jest potrzeba zarobienia dodatkowych pieniędzy.

Wykres 8. Powody szukania pracy przez aktualnie niepracujących (%)

Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%. N = 127.

Wykres 9. Powody szukania innej pracy przez już pracujących (%)

Pytanie wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%. N = 143.

Osoby zatrudnione na umowę o pracę zapytano o to, czy w razie utraty aktualnej pracy miałyby problem ze znalezieniem nowej, podobnie płatnej. Odpowiedzi rejestrowano na skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Średnia ocena w całej próbie wyniosła 2,13, a w poszczególnych podgrupach wyróżnionych ze względu na płeć, wiek i poziom wykształcenia wahała się między 1,9 a 2,5. Przeciętnie mężczyźni oceniali trudność jako nieznacznie mniejszą w porównaniu do kobiet, a osoby najstarsze jako trochę większą w porównaniu do pracowników młodszych, różnice te nie były jednak znaczące (**Tabela 21**).

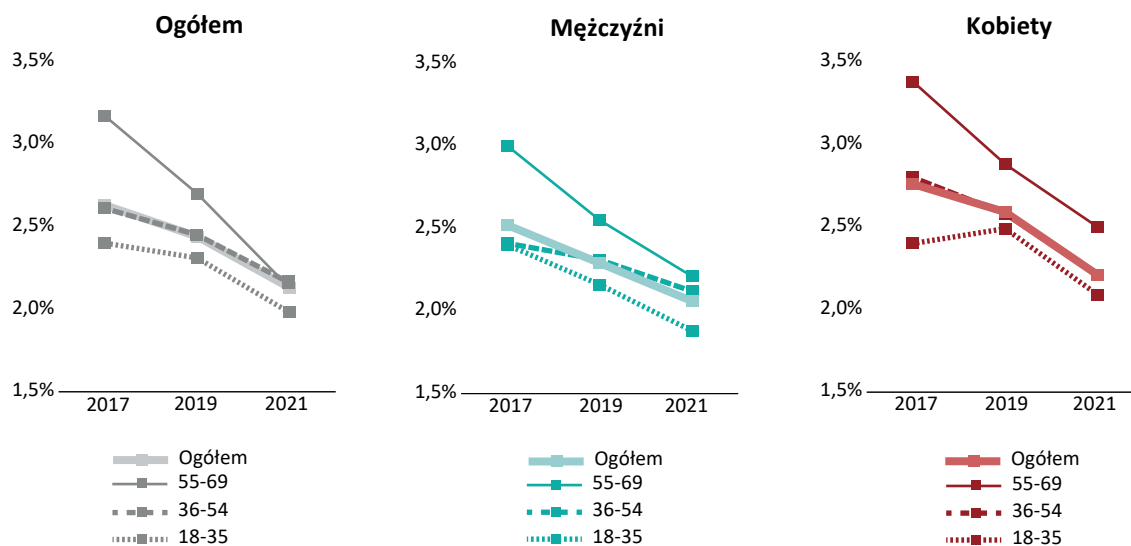
Uwagę zwraca brak jakichkolwiek znaczących różnic ze względu na poziom wykształcenia (Tabela 22). Między rokiem 2017 a 2021 nastąpił bardzo wyraźny spadek postrzeganej trudności znalezienia podobnie płatnej pracy, co sugeruje zmianę postępującą w kierunku „rynku pracownika” (Wykres 10 i Wykres 11).

Tabela 21. Oczekiwana trudność znalezienia nowej, podobnie płatnej pracy wg płci i wieku wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę w latach 2017, 2019 i 2021 (średnie na skali 1-5)

	Wiek	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
		Edycja badania			Edycja badania			Edycja badania		
		2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Średnia	18-35	2,40	2,31	1,98	2,40	2,16	1,88	2,40	2,49	2,09
	36-54	2,61	2,45	2,16	2,41	2,31	2,12	2,80	2,58	2,21
	55-69	3,17	2,70	2,33	3,00	2,55	2,21	3,38	2,88	2,50
	Ogółem	2,63	2,44	2,13	2,52	2,29	2,06	2,76	2,59	2,21
N	18-35	658	423	379	360	235	200	298	188	179
	36-54	925	616	566	445	303	293	481	313	273
	55-69	318	176	176	180	95	101	138	81	75
	Ogółem	1901	1215	1120	985	633	594	917	582	527

Odpowiedzi osób zatrudnionych na umowę o pracę na pytanie „Czy miał(a)by Pan(i) problem ze znalezieniem nowej, podobnie płatnej pracy?” Skala odpowiedzi: 1 zdecydowanie nie /2 raczej nie /3 trudno powiedzieć /4 raczej tak /5 zdecydowanie tak.

Wykres 10. Oczekiwana trudność znalezienia nowej, podobnie płatnej pracy wg płci i wieku wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę w latach 2017, 2019 i 2021 (średnie na skali 1-5)



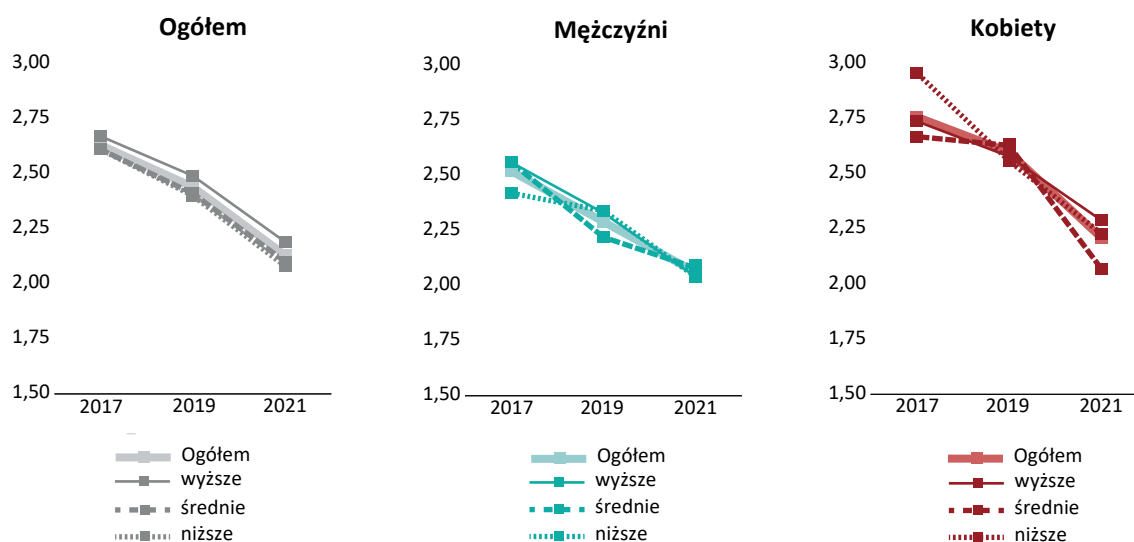
* Na podstawie danych z Tabeli 21.

Tabela 22. Oczekiwana trudność znalezienia nowej, podobnie płatnej pracy wg płci i wykształcenia wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę w latach 2017, 2019 i 2021 (średnie na skali 1-5)

	Wykształcenie	Ogółem			Mężczyźni			Kobiety		
		Edycja badania			Edycja badania			Edycja badania		
		2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Średnia	niższe	2,61	2,41	2,10	2,42	2,34	2,04	2,96	2,56	2,23
	średnie	2,61	2,40	2,08	2,56	2,22	2,08	2,67	2,63	2,07
	wyższe	2,67	2,49	2,19	2,56	2,33	2,04	2,74	2,58	2,29
	Ogółem	2,63	2,44	2,13	2,52	2,29	2,06	2,76	2,60	2,21
N	niższe	500	313	251	328	210	174	172	103	76
	średnie	663	428	408	353	239	240	310	189	168
	wyższe	739	472	461	304	183	179	435	289	282
	Ogółem	1901	1214	1119	985	633	594	917	581	526

Odpowiedzi osób zatrudnionych na umowę o pracę na pytanie „Czy miał(a)by Pan(i) problem ze znalezieniem nowej, podobnie płatnej pracy?” Skala odpowiedzi: 1 zdecydowanie nie /2 raczej nie /3 trudno powiedzieć /4 raczej tak /5 zdecydowanie tak.

Wykres 11. Oczekiwana trudność znalezienia nowej, podobnie płatnej pracy wg płci i wykształcenia wśród osób zatrudnionych na umowę o pracę w latach 2017, 2019 i 2021 (średnie na skali 1-5)



* Na podstawie danych z Tabeli 22.

Trzy najważniejsze sposoby szukania pracy nie zmieniły się w stosunku do tych, które wskazywano w minionych latach: poszukiwanie informacji w Internecie, korzystanie ze wsparcia rodziny i znajomych oraz bezpośredni kontakt z pracodawcą (**Tabela 23**).

Tabela 23. Sposoby szukania pracy w zależności od wieku* (%)

Sposoby szukania pracy	18-35	36-54	55-69	Ogółem
Poszukiwanie informacji w Internecie	81	74	57	76
Rodzina lub znajomi	50	56	74	55
Kontakt z pracodawcą (rozmowa, wysłanie CV)	50	35	45	44
Urząd pracy	27	22	37	26
Własne ogłoszenie w prasie lub Internecie	17	12	23	16
Odpowiadanie na ogłoszenia o pracę w prasie	13	12	20	13
Prywatne biuro, agencja rekrutacyjna	11	5	0	8
Inny sposób	7	11	0	8
Targi pracy	6	0	0	3
Szkoła lub uczelnia	3	1	6	2
N	137	105	27	269

* Pytania wielokrotnego wyboru, procenty nie muszą sumować się do 100%.

Bezrobotni mężczyźni najczęściej poszukiwali pracy w zawodach robotniczych ze szczególnym wskazaniem na prace wykwalifikowane, natomiast wśród kobiet oprócz prac prostych, relatywnie częste były prace proste oraz w handlu i usługach (**Tabela 24**).

Tabela 24. Zawody, w których szukają pracy bezrobotni (%)

Zawody	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
1 kierownicy	1	0	1
2 specjaliści	9	13	11
3 średni personel	16	15	16
4 pracownicy biurowi	4	8	6
5 pracownicy usług i sprzedaży	9	25	17
7 robotnicy wykwalifikowani	45	4	24
8 operatorzy i monterzy	10	1	6
9 robotnicy niewykwalifikowani	6	32	19
Ogółem %	100	100	100
Ogółem N	69	71	140

1.7. Plany przejścia na emeryturę

Dane OECD z 2021 r. wskazują, że przeciętny wiek przechodzenia na emeryturę Polaków wynosi 62,8 lat w przypadku mężczyzn oraz 60,8 lat w przypadku kobiet¹⁴. Znajduje się to poniżej średniej OECD (63,8 lat dla mężczyzn i 62,4 lat dla kobiet). Wśród krajów OECD, gdzie przejście na emeryturę następuje wcześniej niż w Polsce, znajdują się Luksemburg, Słowacja, Francja, Turcja, Grecja, Belgia, Hiszpania, Słowenia Austria i Węgry. Najpóźniejszy wiek przechodzenia na emeryturę w krajach OECD odnotowano wśród mieszkańców Japonii (68,2 lat u mężczyzn i 64,9 lat u kobiet), a wśród krajów UE – w Szwecji (65,8 mężczyźni i 65,4 kobiety). W przypadku średniej dla krajów Unii Europejskiej wartości te wynoszą odpowiednio 62,6 (mężczyźni) i 61,9 (kobiety).

Wiek, w którym mężczyźni i kobiety spodziewają się przejść na emeryturę, wynosił 64,4 dla mężczyzn oraz 60,5 roku dla kobiet (**Tabela 25**). Wyniki odzwierciedlają ustawowy wiek przejścia na emeryturę (65 oraz 60 lat).

Górną granicę wieku, do którego badani deklarowali chęć wykonywania obecnej pracy w zredukowanym wymiarze 20 godzin tygodniowo (połowa etatu), określono jako 65,3 (mężczyźni) i 62,9 (kobiety).

Warto zwrócić tu uwagę na mężczyzn z wykształceniem wyższym, którzy deklarowali chęć dłuższego wykonywania swojej pracy (66 lat). Najprawdopodobniej jest to spowodowane rodzajem wykonywanej pracy – osoby z wykształceniem wyższym zdecydowanie rzadziej niż osoby w pozostałych kategoriach wykształcenia pracują w zawodach obciążających fizycznie. Co ciekawe, jest to wynik niższy niż w dwóch poprzednich edycjach badania (66,7 lat w 2017 oraz 67,8 lat w 2019).

W stosunku do poprzednich edycji badania nie zaobserwowano znaczących różnic na poziomie ogólnym.

¹⁴ OECD "Pensions at a Glance 2021" <https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm> [dostęp: 9.07.2022].

Tabela 25. Deklarowany wiek przejścia na emeryturę osób w wieku 40+ w podziale na płeć, wykształcenie oraz edycję badania

	Wykształcenie	Mężczyźni			Kobiety			Ogółem		
		2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Spodziewany wiek przejścia na emeryturę	niższe	64,0	64,5	64,5	59,9	60,0	60,5	62,5	62,9	63,1
	średnie	63,7	64,2	63,8	60,6	60,2	60,4	61,9	62,0	62,2
	wyższe	64,8	64,8	65,5	61,3	60,2	60,6	62,8	61,9	62,2
	Ogółem	64,1	64,5	64,4	60,6	60,1	60,5	62,4	62,3	62,5
Do ilu lat obecna praca (20 godz./tyg.)	niższe	64,6	64,8	65	60,5	61,3	62,7	63,1	63,6	64,4
	średnie	64,5	64,4	65,1	61,7	61,8	62,3	63,0	63,1	63,8
	wyższe	66,7	67,8	66	62,3	63,0	63,2	64,1	64,8	64,2
	Ogółem	65,1	65,5	65,3	61,6	62,3	62,9	63,4	63,9	64,1

Minimalne N (kobiety, niższe, 21/22) = 45.

Dorabianie po przejściu na emeryturę przewidywało 42% badanych pracujących w wieku 40+ (Tabela 26). To spadek o kilka punktów procentowych w porównaniu do ubiegłych edycji badania (45-46%).

Nieznacznie częściej deklarowały to kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 44% i 41%).

Niezależnie od edycji badania, osoby z wykształceniem wyższym zdecydowanie częściej spodziewają się, że będą dorabiać w trakcie emerytury. Efekt ten można tłumaczyć charakterem wykonywanej pracy – osoby z wykształceniem wyższym wyraźnie częściej niż dwie pozostałe kategorie wykształcenia pracują w charakterze specjalistów.

Tabela 26. Spodziewa się dorabiać na emeryturze – osoby w wieku 40+ w podziale na płeć, wykształcenie oraz edycję badania (%)

	Wykształcenie	Mężczyźni			Kobiety			Ogółem		
		2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Dane (%)	niższe	35,8	41,2	38,8	39,1	36,0	32,3	37,0	39,4	36,6
	średnie	49,2	41,5	37,3	37,4	45,6	41,1	40,0	31,1	37,4
	wyższe	59,9	49,9	48,9	56,1	61,0	52,2	57,7	56,6	50,9
	Ogółem	45,5	43,5	40,9	44,6	49,6	44,1	45,1	46,4	42,4
N	niższe	341	224	176	219	126	107	560	350	283
	średnie	193	140	145	262	151	144	455	291	289
	wyższe	133	97	99	236	168	178	369	265	277
	Ogółem	667	461	420	717	445	429	1384	906	849

2. Jakość pracy

2.1. Czas pracy

Aktywni zawodowo Polacy zadeklarowali, iż poświęcają na pracę zawodową średnio około 43,3 godz. tygodniowo. Świadczy to o tym, że w obecnej edycji badania ponad połowa pracujących w Polsce poświęca na pracę zawodową czas zbliżony do pełnego etatu w rozumieniu umowy o pracę (pracę 40 godz. tygodniowo zadeklarowało 54,7% badanych). Osoby pracujące poniżej 40 godz. tygodniowo stanowiły 12,5% pracujących respondentów. Pracę powyżej 40 godz. zadeklarowało 32,8% badanych.

Dalsze analizy przedstawione w **Tabeli 27** wskazują, że najdłuższy czas spędzany w pracy deklarowali Polacy z wykształceniem niższym (46 godz./tyg.), przy czym mężczyźni spędzali w pracy o 6 godzin dłużej niż kobiety (odpowiednio 45,8 i 40,3 godz./tyg.). Najmniej czasu spędzały w pracy osoby badane z wykształceniem wyższym (ok. 42 godz. w porównaniu do ok. 44 godz. deklarowanych przez osoby z wykształceniem niższym).

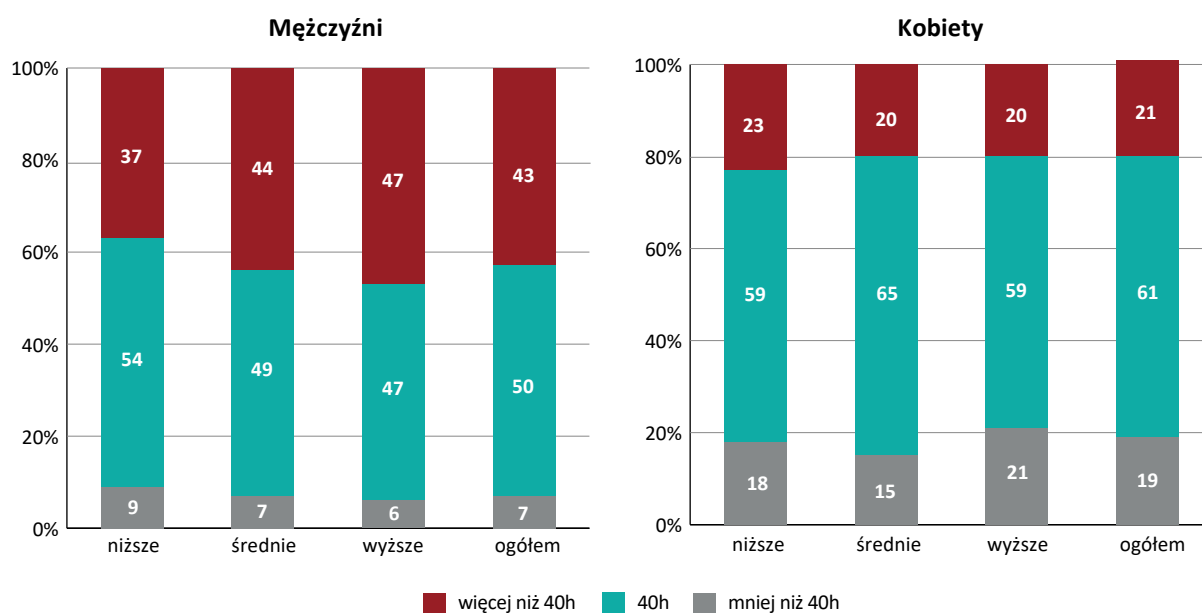
Tabela 27. Przeciętna liczba godzin spędzanych tygodniowo w pracy (średnia) w podziale na płeć, wykształcenie i edycję badania

	Wykształcenie	Mężczyźni			Kobiety			Ogółem		
		2017	2019	2021	2017	2019	2021	2017	2019	2021
Czas pracy	niższe	46,8	48,4	45,8	41,2	42,6	41,4	44,9	46,6	44,4
	średnie	46,6	46,0	45,8	40,9	41,4	41,4	44,0	43,9	44,1
	wyższe	45,0	45,1	45,6	40,8	40,8	39,2	42,6	42,5	41,8
	Ogółem	46,2	46,6	45,8	40,9	41,3	40,3	43,8	44,1	43,3
N	niższe	215	289	453	131	151	266	346	440	719
	średnie	306	285	427	247	271	454	553	556	881
	wyższe	205	182	285	356	329	504	561	511	789
	Ogółem	726	756	1165	734	751	1224	1460	1507	2389

To, że liczba godzin spędzanych w pracy wyraźnie różni się u kobiet i mężczyzn widać najlepiej przy analizie przedstawionej na Wykresie 12, w której posłużono się kryterium

pełnego etatu (40 godz.). W przypadku kobiet, respondentki deklarujące czas pracy 40 godz./tyg. stanowią 61%. Mężczyźni deklarujący taki czas pracy stanowią 50%. Odsetek kobiet pracujących powyżej 40 godz. wynosi 21%, natomiast mężczyzn – aż 43%. Jedna piąta badanych kobiet deklarowała pracę w mniejszym wymiarze niż pełny etat. W przypadku mężczyzn deklarowała tak mniej niż jedna dziesiąta respondentów (7%). Poszukując przyczyn omawianych wyżej wyników, warto pamiętać o istnieniu bardzo wyraźnych różnic w zakresie czasu poświęcanego na tzw. zajmowanie się domem oraz sprawowanie opieki rodzicielskiej przez mężczyzn i kobiety. W obu wymienionych przypadkach kobiety poświęcają tym czynnościom nieproporcjonalnie więcej czasu niż mężczyźni (patrz dane Eurostat¹⁵).

Wykres 12. Liczba godzin spędzanych przeciętnie w pracy przez osoby pracujące w podziale na płeć i wykształcenie (%)



*Minimalne N (kobiety, niższe) = 139.

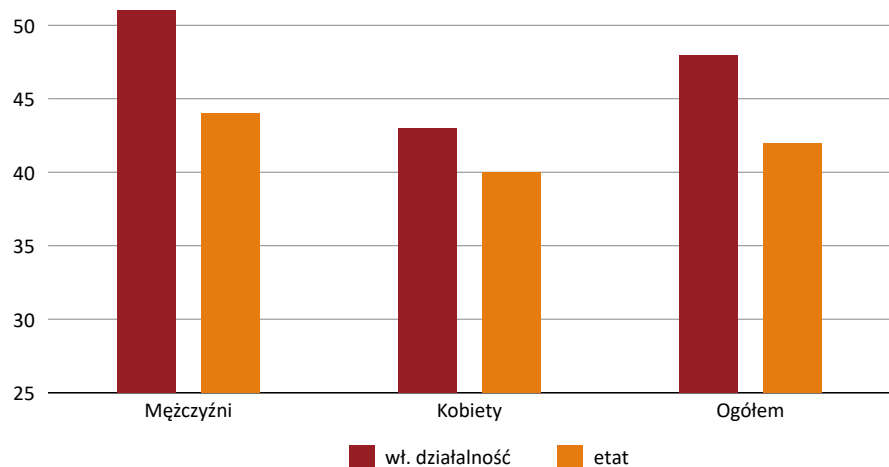
Interesujące wyniki przynosi również porównanie czasu spędzanego w pracy przez osoby zatrudnione w formie umowy o pracę z osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą pozarolniczą (**Wykres 13**). Osoby prowadzące własną działalność gospodarczą spędzają w pracy przeciętnie około 6 godz. dłużej niż osoby zatrudnione etatowo (odpowiednio 48 i 42 godz.).

¹⁵ Eurostat, Daily childcare and education of children, https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/womenmen_2020/bloc-3d.html?lang=en [dostęp: 9.07.2022]

Sytuacja ta jest bardzo zbliżona do obserwowanej w poprzednich edycjach badania (9 godz. różnicy w edycji 2019 oraz 7 godz. różnicy w edycji 2017).

Wśród pracujących etatowo, mężczyźni deklarowali spędzenie w pracy przeciętnie dłuższego czasu niż kobiety (43,8 godz. vs 40,1 godz.). W przypadku przedsiębiorców różnica wyniosła 8 godz. (50,9 godz. vs 43,2 godz.). To wyraźnie więcej niż w ubiegłych latach (52,4 godz. vs 50,5 godz. w 2019 oraz 48,9 godz. vs 49,6 godz. w 2017).

Wykres 13. Liczba godzin spędzanych tygodniowo w pracy w podziale na pracowników etatowych oraz osoby prowadzące własną pozarolniczą działalność gospodarczą i płeć



Minimalne N (kobiety, własna pozarolnicza działalność gospodarcza) = 60.

2.1.1. Czas poświęcany na pracę kosztem bliskich

Badani zostali poproszeni o ustosunkowanie się do stwierdzenia „Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile bym chciał(a)”. W zdecydowanej większości przypadków odpowiedzi plasowały się pomiędzy odpowiedziami „raczej nie” (wartość 2 na skali) a „ani tak, ani nie” (odpowiedź 3 na skali). **Odsetek osób niedostrzegających problemu wynosił 58%, a sygnalizujących problem – 29%. To lepsze wyniki niż odnotowane w edycji 2019 (55% i 35%) oraz w edycji 2017 r (53% nie widziało problemu, 35% dostrzegало problem).**

Mężczyźni częściej niż kobiety oceniali swoją pracę jako uniemożliwiającą im poświęcenie najbliższym tyle czasu, ile by chcieli. Koresponduje to z wynikami świadczącymi o przeciętnie większej liczbie godzin poświęcanych tygodniowo przez mężczyzn na pracę zawodową.

Największe utrudnienia deklarowali badani mieszczący się w kategoriach wiekowych 36-54 i 55-69 lat. Warto zauważyć, że w obu tych kategoriach zaobserwowano poprawę ocen w stosunku do poprzednich edycji badania.

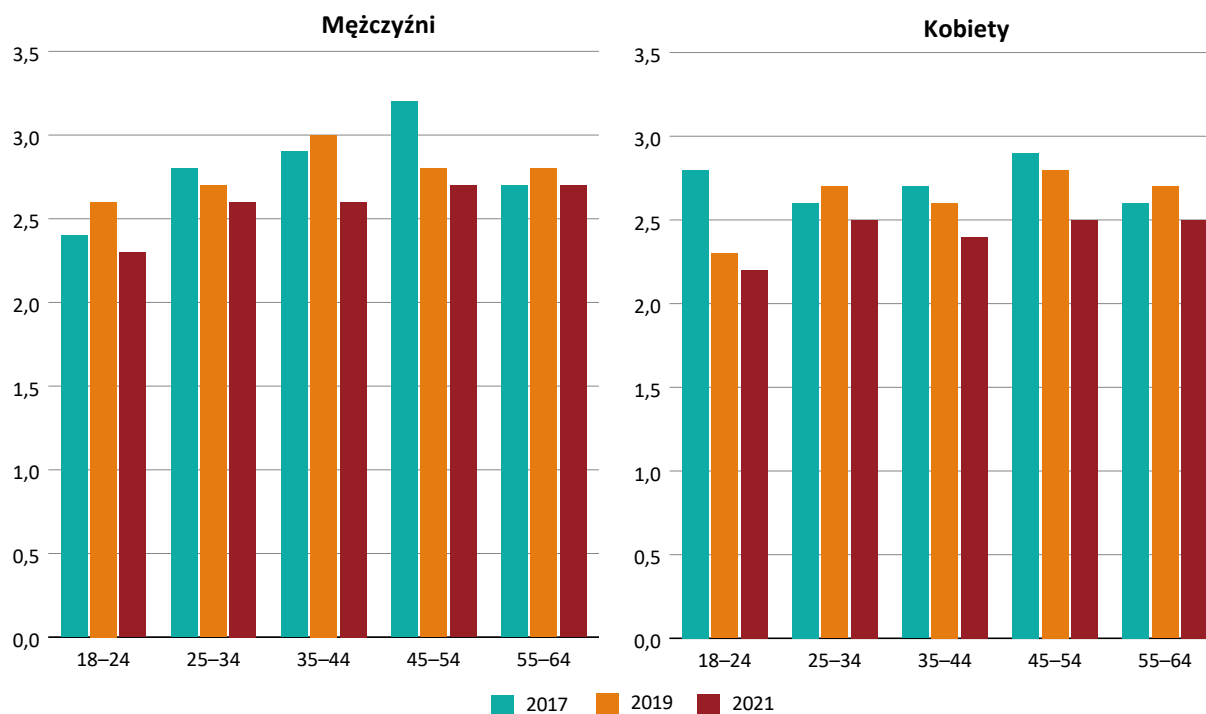
Wśród kobiet największy wpływ pracy na życie rodzinne zadeklarowały respondentki powyżej 55. roku życia z wykształceniem niższym (**Tabela 28**).

Tabela 28. Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile chciałby respondent* w zależności od płci, wieku i wykształcenia (wartości średnie, skala od 1 do 5).

	Wiek	2017 Wykształcenie				2019 Wykształcenie				2021 Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18-35	2,73	2,75	2,78	2,75	2,55	2,85	2,55	2,69	2,49	2,61	2,61	2,59
	36-54	3,11	3,12	2,99	3,08	2,95	3,02	2,85	2,95	2,61	2,73	2,54	2,63
	55-69	2,86	2,80	2,32	2,74	2,70	2,94	3,19	2,92	2,78	2,58	2,48	2,66
	Ogółem	2,95	2,90	2,83	2,89	2,79	2,94	2,82	2,85	2,64	2,65	2,56	2,62
Kobiety	18-35	2,68	2,73	2,51	2,61	2,55	2,51	2,55	2,53	2,53	2,61	2,43	2,50
	36-54	2,88	2,79	2,76	2,80	2,66	2,51	2,78	2,67	2,49	2,59	2,29	2,42
	55-69	2,66	2,42	2,85	2,59	2,96	2,60	2,76	2,75	2,74	2,48	2,59	2,59
	Ogółem	2,79	2,68	2,67	2,70	2,69	2,53	2,70	2,64	2,56	2,58	2,38	2,47
Ogółem	18-35	2,62	2,64	2,52	2,58	2,55	2,71	2,55	2,62	2,50	2,61	2,50	2,55
	36-54	2,79	2,67	2,77	2,74	2,85	2,77	2,81	2,81	2,57	2,67	2,40	2,53
	55-69	2,76	2,48	2,81	2,65	2,78	2,78	2,99	2,85	2,77	2,55	2,55	2,63
	Ogółem	2,76	2,62	2,68	2,67	2,76	2,75	2,75	2,75	2,61	2,62	2,45	2,55

* Minimalne N (kobiety, 18-35, niższe) = 21. Skala odpowiedzi: od 1 = „zdecydowanie nie” do 5 = „zdecydowanie tak”. Odpowiedzi osób pracujących.

Przy analizie uwzględniającej bardziej szczegółowy podział kategorii wiekowych okazuje się, że na konflikt pracy z życiem rodzinnym względnie najsilniej skarżą się mężczyźni oraz kobiety w wieku 45–64 lat. W porównaniu do edycji 2017 można zauważyć spadek odsetka mężczyzn deklarujących konflikt na linii praca–najbliżsi w kategoriach wiekowych 45-54 lata z 3,1 w 2017 do 2,7 w 2021 (**Wykres 14**).

Wykres 14. Praca uniemożliwia poświęcenie bliskim tyle czasu, ile chciałby respondent.

Skala odpowiedzi: od 1 = „zdecydowanie nie” do 5 = „zdecydowanie tak”. Odpowiedzi osób pracujących.
Minimalna liczebność (kobiety w wieku 18-24) = 39.

2.2. Płace i sytuacja materialna

W obecnej edycji badania przeciętne miesięczne wynagrodzenie netto osób pracujących w pełnym wymiarze godzin wyniosło 3817 zł – więcej o ok. 550 zł niż w edycji 2019 (3372 zł) i o 1090 zł niż w edycji 2017 (2727 zł). Warto zauważyć, że w odróżnieniu od wskaźnika przeciętnych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw publikowanego przez GUS, dane BKL uwzględniają dochody z pracy deklарowane również przez pracowników administracji publicznej oraz pracujących dla podmiotów zatrudniających poniżej 10 osób. Dane obejmują pracujących w ramach umowy o pracę, niezależnie od wymiaru etatu¹⁶.

¹⁶ Przeciętne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw (tzw. średnia krajowa) w roku 2017 wynosiło 4513 zł (około 3200 zł netto), w roku 2019 – 5152 zł (około 3720 zł netto) a w roku 2021 – 5890 zł (około 4229 zł netto)
Za: <https://www.infor.pl/wskazniki/prawo-pracy-i-ubezpieczen-spoecznych/wynagrodzenia/57,3518> Przecietne-miesieczne-wynagrodzenie-w-sektorze-przedsiębiorstw-bez-wypłat-nagrod-z-zysku.html [dostęp: 11.07.2022].

2.2.1. Przeciętne miesięczne zarobki netto w ostatnich 12 miesiącach a płeć, wykształcenie i stan cywilny

Zmiennymi wyraźnie różnicującymi poziom zarobków pracowników etatowych były: poziom wykształcenia (wykształcenie niższe: 3238 zł, średnie: 3952 zł, wyższe: 4321 zł) oraz płeć (mężczyźni: 4287 zł, kobiety: 3496 zł). Przeciętne zarobki kobiet stanowiły 82% przeciętnych zarobków mężczyzn, przy czym w obrębie poszczególnych kategorii wykształcenia proporcja ta wynosiła odpowiednio 84% (niższe), 71% (średnie) i 78% (wyższe) (Tabela 29).

Zgodnie z oczekiwaniami, w każdej z wyróżnionych grup odnotowano wzrost płac. Przeciętne płace w stosunku do roku 2019 wzrosły między 297-698 zł. Wśród mężczyzn odnotowano przyrost płac średnio o 573 zł, a wśród kobiet o zbliżoną kwotę 540 zł.

Różnice płacowe między kobietami a mężczyznami są uwarunkowane wieloma czynnikami, wśród których wymienić można liczbę godzin pracy, wykonywany zawód, formę zatrudnienia czy sektor gospodarki. Lista ta w oczywisty sposób nie wyczerpuje wszystkich źródeł dysproporcji płacowych pomiędzy płciami, jednakże w tym opracowaniu ograniczamy się wyłącznie do analizy podstawowych charakterystyk demograficznych. Jednym z czynników w ciekawy sposób ilustrującym strukturalne dysproporcje płacowe pomiędzy płciami jest sytuacja rodzinna, która w różny sposób oddziałuje na sytuację mężczyzn i kobiet na rynku pracy.

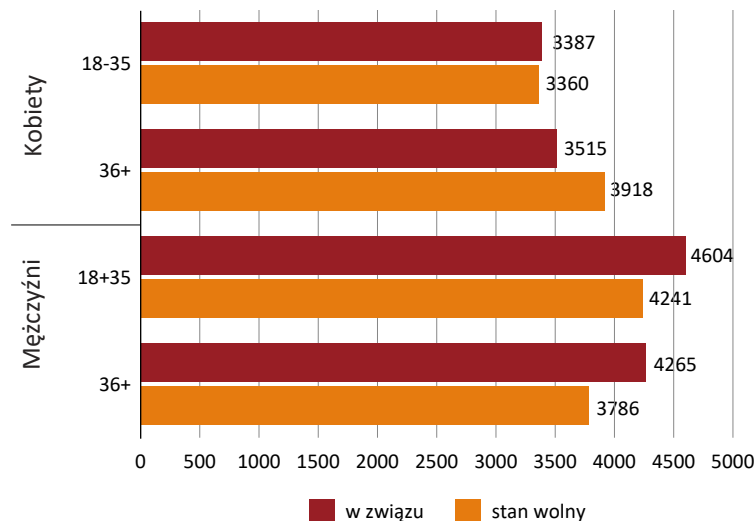
Tabela 29. Przeciętne miesięczne zarobki netto (zł) w ostatnich 12 miesiącach wśród osób pracujących w pełnym wymiarze godzin. Wartości średnie obcięte 5%*

	Wiek	2021 Wykształcenie				Różnica w stosunku do 2019 r.				N 2021	N 2019
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem		
Mężczyźni	18-35	3929	4193	5151	4432	690	642	959	787	185	174
	36-54	3430	4876	4913	4409	48	1122	182	590	236	251
	55-69	2944	4270	–	3674	2	621	–	143	70	111
	Ogółem	3389	4454	4994	4287	126	802	478	573	491	536
Kobiety	18-35	–	3175	3514	3379	–	540	367	506	152	157
	36-54	2719	3105	4135	3577	560	479	567	624	246	266
	55-69	–	3179	3990	3471	–	–	55	295	59	83
	Ogółem	2834	3142	3892	3496	687	453	446	540	458	506
Ogółem	18-35	3775	3878	4199	3998	781	641	633	677	337	331
	36-54	3204	4077	4442	4008	210	849	462	604	482	517
	55-69	2916	3835	4173	3590	206	434	-120	211	130	194
	Ogółem	3238	3952	4321	3934	297	698	473	562	949	1042

* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości. Puste komórki tabeli oznaczają kategorie zawierające mniej niż 30 obserwacji. Odpowiedzi osób pracujących w pełnym wymiarze godzin. Odsetek odmów odpowiedzi na pytanie o zarobki wyniósł 17,3%.

Przede wszystkim zwracają uwagę zdecydowanie najwyższe na tle ogółu zarobki mężczyzn będących w związkach. Przeciętnie zarabiają oni o 20% więcej od kobiet w związkach. Na wykresie przedstawiono również dane dotyczące kobiet i mężczyzn stanu wolnego, jednakże nie są one omawiane z uwagi na niewielkie liczebności tych kategorii (**Wykres 15**).

Wykres 15. Przeciętne* zarobki netto osób pracujących w pełnym wymiarze godzin w zależności od płci, wieku i stanu cywilnego (zł)



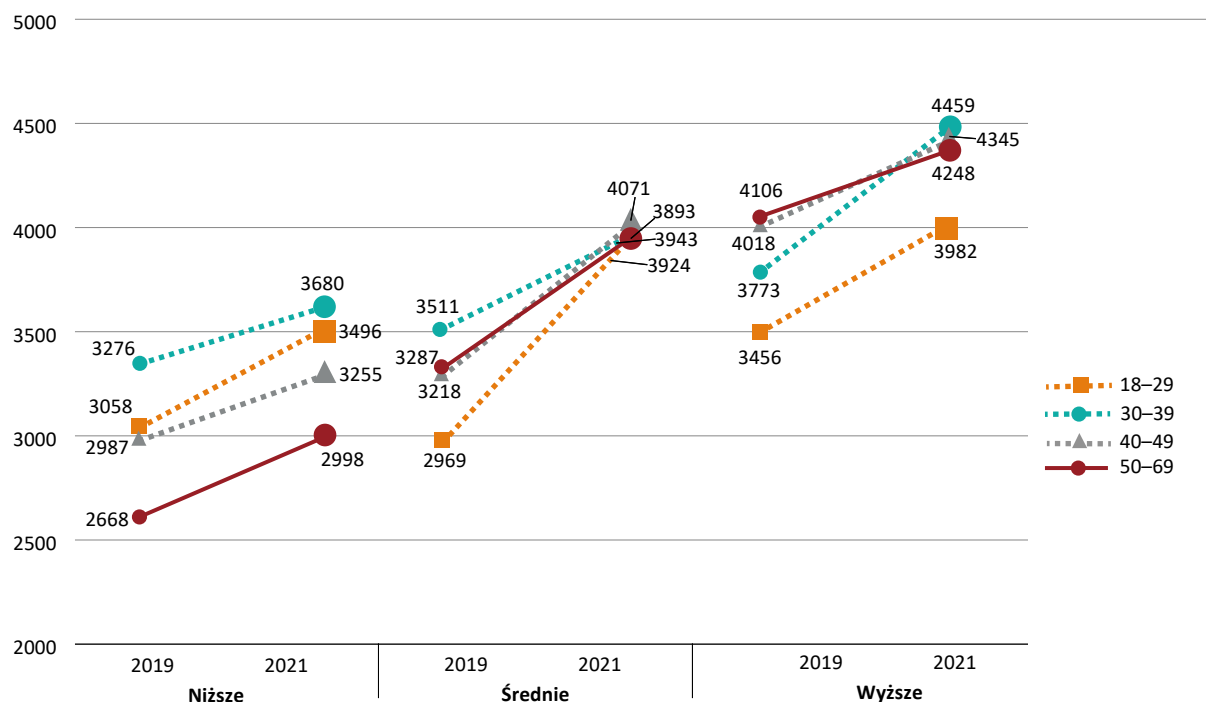
* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.

** Porównano osoby pracujące w pełnym wymiarze godzin, będące aktualnie w związku małżeńskim bądź w związku nieformalnym, z osobami niebędącymi aktualnie w związku (małżeńskim bądź nieformalnym), które w przeszłości nigdy nie były w związku małżeńskim (stan wolny). Minimalne N (kobiety, 36+, stan wolny) = 23.

Szczególnie interesującą tendencją, jaką można zaobserwować jest względne wyrównywanie się zarobków wśród osób z różnych grup wiekowych posiadających wykształcenie średnie (**Wykres 16**).

W przeciwieństwie do osób z wykształceniem niższym i wyższym, gdzie widoczne są wyraźne różnice zarobkowe pomiędzy osobami z poszczególnych grup wiekowych, w przypadku wykształcenia średniego doszło do zrównania płac. Największy skok płacowy w tym zakresie odnotowały osoby z najmłodszej grupy wiekowej 18-29 (z 2969 zł do 3924 zł). Jednym z potencjalnych wyjaśnień tej sytuacji może być niedobór pracowników niskiego i średniego szczebla w sektorze usług, a co za tym idzie – staranie się o pozyskanie nowych osób poprzez wzrost wynagrodzeń.

Wykres 16. Przeciętne miesięczne zarobki netto osób pracujących w pełnym wymiarze godzin a wykształcenie (zł)* – edycja 2019 i 2021



* Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości.

Odpowiedzi osób pracujących. Zarobki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Minimalne N (niższe, 18-29, 2021) = 26.

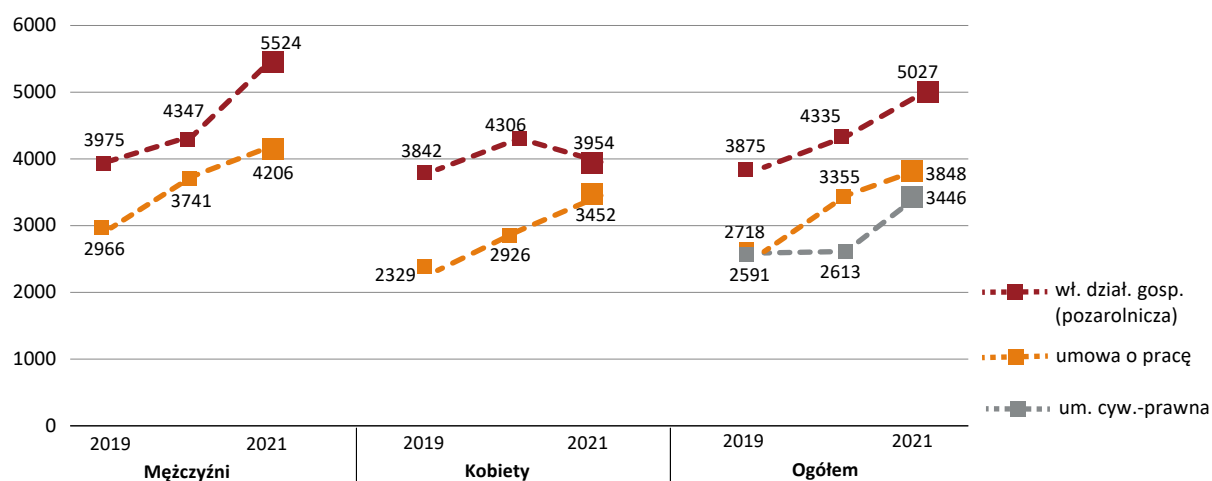
2.2.2. Wysokość zarobków w zależności od głównego sposobu zatrudnienia

Poziom przeciętnych miesięcznych zarobków netto bardzo wyraźnie zależy od formy zatrudnienia. **Najwyższymi zarobkami wśród osób pracujących w pełnym wymiarze godzin cieszą się osoby prowadzące własną pozarolniczą działalność gospodarczą – 5027 zł.** Średnie wynagrodzenie osób zatrudnionych na umowę o pracę wyniosło **3848 zł**, zatrudnionych głównie na umowę cywilnoprawną – **2385 zł**, a pracujących w sposób **niesformalizowany – 3446 zł**. Zarobki kobiet stanowią 72% zarobków mężczyzn w przypadku własnej działalności gospodarczej oraz 82% w przypadku umów o pracę.

W porównaniu z edycją 2019 największy wzrost zarobków odnotowano wśród mężczyzn prowadzących własną działalność gospodarczą (1177 zł) oraz zatrudnionych na podstawie

umowy o pracę (465 zł). Wśród kobiet wzrost płac odnotowano u zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (526 zł), a wśród samozatrudnionych odnotowano spadek o kwotę 352 zł (**Wykres 17**). Źródeł tego zjawiska można doszukiwać się w odrębnej specyfice branż, w których działalność najczęściej prowadzą kobiety i mężczyźni. W przypadku mężczyzn należy pamiętać, że wielu z nich pracuje w ramach sektora IT, który nie odnotował strat w wyniku pandemii. Natomiast w przypadku kobiet, najczęściej będziemy mieli do czynienia z działalnością w sektorze usług, którego poszczególne gałęzie mocno ucierpiały z uwagi na wprowadzane obostrzenia.

Wykres 17. Przeciętne miesięczne zarobki netto (zł)* osób pracujących w pełnym wymiarze godzin w ostatnich 12 miesiącach w zależności od głównej formy zatrudnienia w podziale na płeć



* Średnia obciążona 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości. Zarobki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Minimalne N (ogółem, cywilnoprawna, 2021) = 23.

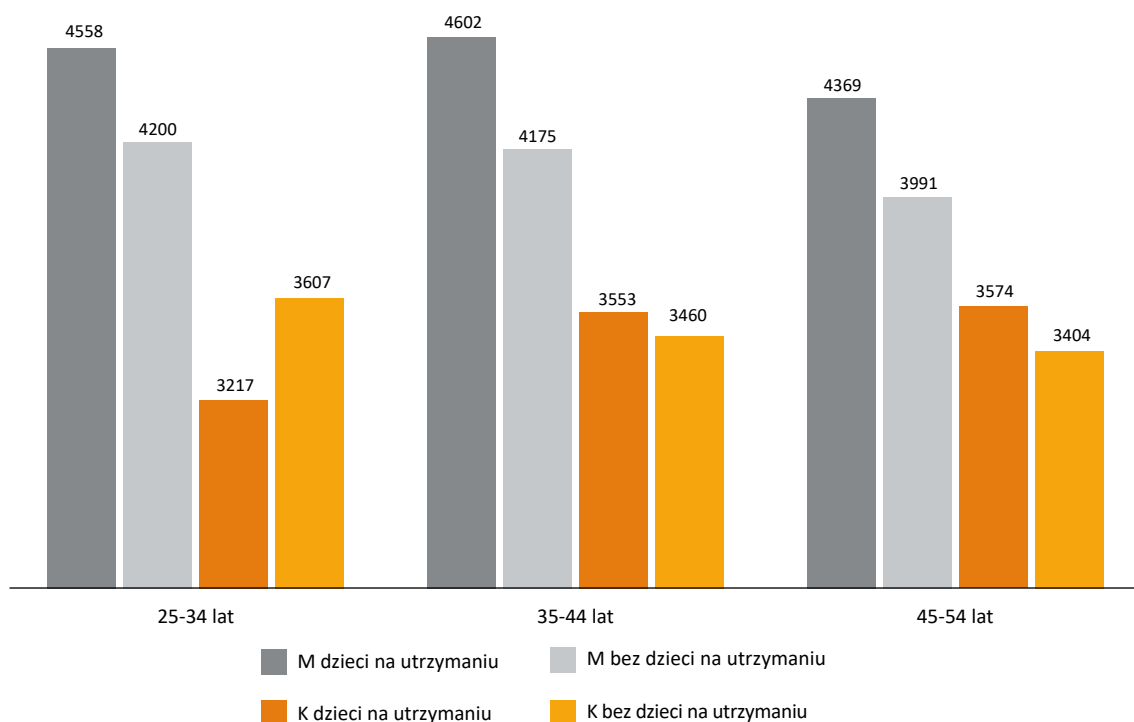
2.2.3. Praca etatowa i dzieci

Przeciętne miesięczne zarobki netto osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę (w pełnym oraz niepełnym wymiarze godzin) wynosiły 3853 zł. (o 481 zł więcej niż w edycji 2019). **Przeciętny rodzic posiadający dziecko na utrzymaniu, zatrudniony w oparciu o umowę o pracę zarabiał 3568 zł netto (mężczyzna 4156 zł, a kobieta 2981 zł miesięcznie. Analogiczna osoba nieposiadająca dziecka na utrzymaniu deklaruje zarobki na poziomie 3173 zł (mężczyzna 3382 zł, a kobieta 2912 zł).**

Co ciekawe, największe różnice w pensji pomiędzy mężczyznami posiadającymi i nieposiadającymi dzieci są na względnie podobnym poziomie w trzech analizowanych grupach wiekowych (25-34, 35-44 oraz 45-54) i wahają się one w granicach 300-400 zł (**Wykres 18**). Natomiast w przypadku kobiet, wyraźne zróżnicowanie występuje jedynie w kategorii wiekowej 25-34 lat (ok. 400 zł przewagi na rzecz kobiet nieposiadających dziecka na utrzymaniu). W dwóch pozostałych analizowanych kategoriach wspomniana różnica waha się w granicach 90-150 zł przewagi kobiet posiadających dziecko na utrzymaniu.

Powodu takiego stanu rzeczy można upatrywać m.in. w czasowej przerwie w pracy związanej z ciążą i późniejszym sprawowaniem opieki nad małymi dziećmi w okresie najbardziej dynamicznego rozwoju zawodowego przypadającego na wiek 25-34 lat.

Wykres 18. Przeciętne miesięczne zarobki netto (zł) w ostatnich 12 miesiącach osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę w podziale na wiek, płeć oraz fakt posiadania co najmniej jednego dziecka na pełnym utrzymaniu



*Średnia obcięta 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości rozkładu.
Minimalne N (kobiety, bez dzieci na utrzymaniu, 35-44) = 25.

2.2.4. Zadowolenie z zarobków

Na poziomie ogólnym Polacy są umiarkowanie zadowoleni ze swoich zarobków. Średnia dla wszystkich wypowiedzi badanych wyniosła 3,53, co plasuje wyniki pomiędzy odpowiedziami (3) „ani zadowolony, ani niezadowolony” a (4) „raczej zadowolony”.

Większość pracujących deklaruje zadowolenie z zarobków (59% badanych – o 1 p.p. mniej niż w edycji 2019 i o 5 p.p. – więcej niż w edycji 2017); niezadowolenie ze swoich zarobków w obecnej edycji badania zgłaszało 16% w porównaniu do 19% w edycji 2019 i 22% w edycji z 2017. Można więc powiedzieć, że obserwujemy systematyczny wzrost odsetka Polaków zadowolonych ze swojej pensji. Mężczyźni deklarowali przeciętnie większe zadowolenie z osiągniętych zarobków niż kobiety. Warto zaznaczyć, że największy skok związany z zadowoleniem z zarobków zaobserwowano u kobiet z wykształceniem niższym w najmłodszej grupie wiekowej. Może to być związane ze wzrostem płacy minimalnej (Tabela 30).

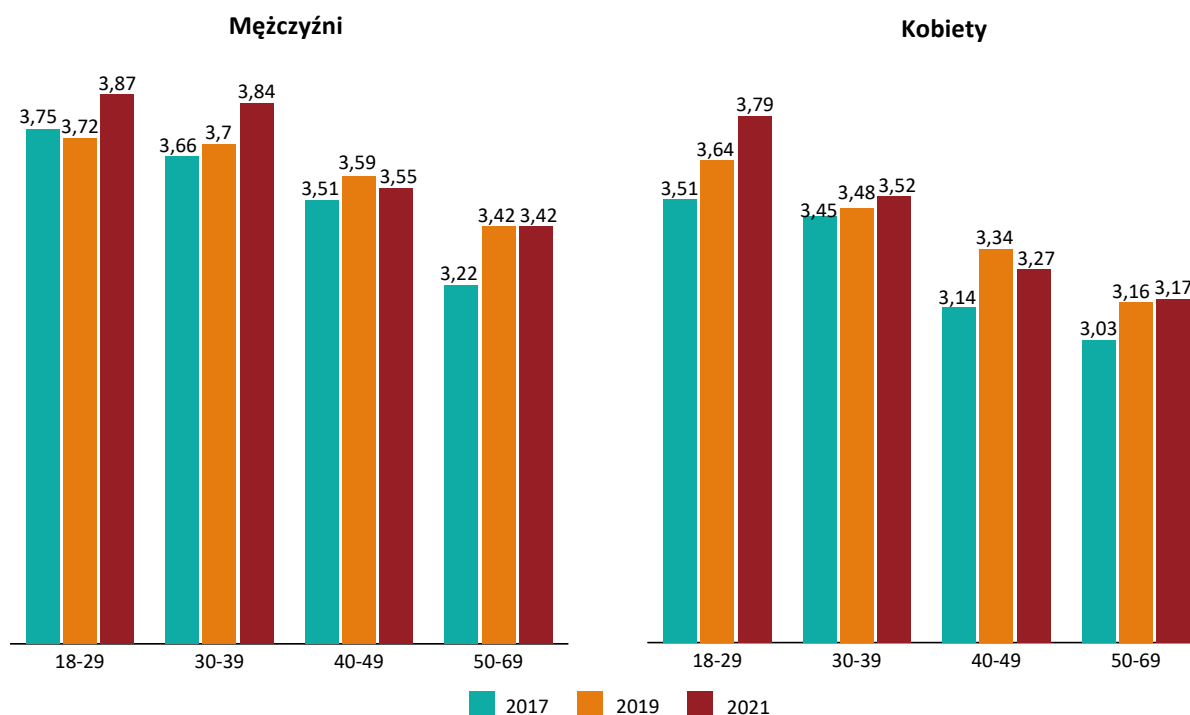
Tabela 30. Zadowolenie z zarobków wśród osób pracujących w podziale na płeć, grupę wiekową, wykształcenie i edycję badania (wartości średnie na skali 1-5)*

Płeć	Wiek	2017 Wykształcenie				2019 Wykształcenie				2021 Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18-35	3,75	3,65	3,86	3,73	3,64	3,74	3,75	3,71	3,85	3,90	3,74	3,85
	36-54	3,36	3,47	3,60	3,47	3,54	3,57	3,65	3,58	3,46	3,73	3,69	3,63
	55-69	3,05	3,48	3,42	3,25	3,05	3,60	3,77	3,43	3,14	3,54	3,59	3,37
	Ogółem	3,35	3,55	3,67	3,52	3,46	3,65	3,71	3,60	3,44	3,76	3,70	3,65
Kobiety	18-35	3,50	3,67	3,39	3,50	3,92	3,64	3,48	3,59	4,12	3,76	3,47	3,62
	36-54	3,05	3,08	3,30	3,17	3,23	3,19	3,43	3,31	3,29	3,22	3,41	3,33
	55-69	3,03	3,10	2,92	3,04	3,05	3,32	3,12	3,19	3,18	3,05	3,19	3,14
	Ogółem	3,12	3,29	3,30	3,26	3,34	3,37	3,41	3,38	3,38	3,37	3,40	3,39
Ogółem	18-35	3,69	3,66	3,58	3,63	3,71	3,70	3,59	3,66	3,93	3,85	3,57	3,75
	36-54	3,24	3,28	3,43	3,32	3,44	3,39	3,51	3,45	3,40	3,50	3,53	3,49
	55-69	3,04	3,28	3,17	3,16	3,05	3,46	3,47	3,33	3,15	3,36	3,32	3,27
	Ogółem	3,28	3,43	3,46	3,40	3,43	3,52	3,53	3,50	3,42	3,61	3,52	3,53

*Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo niezadowolony” do 5 = „bardzo zadowolony”. Minimalne N (kobiety, niższe, 18-3) = 21.

Wspomniana różnica w zadowoleniu z zarobków pomiędzy kobietami i mężczyznami widoczna jest w większości analizowanych kategorii wiekowych poza grupą 18-29 lat, w której wartości wśród kobiet i mężczyzn są zbliżone (**Wykres 19**). Dla obu płci przeciętne zadowolenie z zarobków obniża się systematycznie w kolejnych kategoriach wiekowych. Warto przy tym odnotować, że w porównaniu z edycjami z 2019 i 2017 r., przeciętne zadowolenie z zarobków wzrosło u mężczyzn i kobiet w wieku 18-39.

Wykres 19. Zadowolenie z zarobków wśród osób pracujących (wartości średnie na skali 1-5)* w zależności od płci i wieku



Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo niezadowolony” do 5 = „bardzo zadowolony”. Minimalne N (mężczyźni, 18-29) = 129.

2.2.5. Przeciętny miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego

Przeciętny miesięczny dochód netto polskich gospodarstw domowych liczony jako średnia obciążona 5% wyniósł 5836 zł. Dla porównania w edycji 2019 – 5283 zł, w edycji 2017 – 4405 zł.

Niezmiennie od początku badania, wśród analizowanych czynników różnicujących poziom uzyskiwanych dochodów, największy wpływ miało wykształcenie. Respondenci z wykształceniem niższym, średnim i wyższym deklarowali odpowiednio 4733 zł, 5842 zł i 7053 zł. W stosunku do edycji 2019 odnotowano wzrost dochodów o kwotę między 420a 958 zł (**Tabela 31**).

Przeciętny dochód gospodarstw domowych deklarowany przez kobiety wynosił około 90% dochodu deklarowanego przez mężczyzn. W przypadku wykształcenia niższego, średniego i wyższego proporcja ta wynosiła odpowiednio 85%, 87% i 86%. O ile zjawisko to można łatwo wyjaśnić w przypadku jednoosobowych gospodarstw domowych (mężczyźni zarabiają przeciętnie więcej niż kobiety), trudniej jest znaleźć wytłumaczenie dla różnic w przypadku gospodarstw domowych tworzonych z partnerem/partnerką. Jednym z możliwych wyjaśnień tej sytuacji jest to, że opisując dochód całego gospodarstwa domowego, badani sugerują się przede wszystkim wysokością własnej pensji. W ten sposób zarabiający przeciętnie więcej od partnerek mężczyźni mieliby tendencję do przeszacowywania całkowitych dochodów gospodarstwa domowego, natomiast zarabiające przeciętnie mniej kobiety – tendencję do ich niedoszacowania.

Tabela 31. Przeciętny miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego w ostatnich 12 miesiącach w podziale na wiek, wykształcenie i płeć (zł)*

Płeć	Wiek	2017 Wykształcenie				2019 Wykształcenie				2021 Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18-35	4166	4931	5565	4868	5175	5791	6584	5792	5595	6883	7498	6766
	36-54	4107	4977	5737	4777	4982	5873	6699	5633	5163	6920	7505	6431
	55-69	3221	4333	5522	3808	3748	4792	6784	4591	4360	5879	6912	5112
	Ogółem	3738	4786	5635	4497	4616	5581	6677	5394	4883	6644	7424	6146
Kobiety	18-35	3615	4615	5044	4629	4981	5285	5361	5269	5566	5884	6282	6004
	36-54	3620	4326	5161	4414	4188	5098	6341	5293	4958	5700	7462	6323
	55-69	2654	3520	4743	3335	3244	3979	5340	3958	3884	4125	6060	4347
	Ogółem	3193	4124	5052	4132	3902	4831	5770	4879	4533	5102	6827	5549
Ogółem	18-35	3943	4778	5215	4742	5105	5538	5779	5519	5584	6461	6758	6397
	36-54	3879	4645	5358	4581	4675	5468	6469	5460	5080	6308	7479	6376
	55-69	2962	3833	5032	3553	3498	4319	5912	4245	4145	4752	6344	4686
	Ogółem	3492	4432	5251	4302	4313	5183	6095	5125	4733	5842	7053	5836

* Średnia obciążona 5% – z analiz wykluczono po 5% najniższych i najwyższych wartości. Minimalne N (mężczyźni, wyższe, 55-69) = 25. Odsetek odmów odpowiedzi na pytanie w edycjach 2017, 2019 i 2021 wyniósł odpowiednio 19%, 22% i 25%.

2.2.6. Czy gospodarstwo domowe „wiąże koniec z końcem”?

Większość badanych Polaków oceniła możliwość „związania końca z końcem” jako mieszczącą się pomiędzy odpowiedziami „raczej trudne” (odpowiedź 3 na skali) a „raczej łatwe” (odpowiedź 4 na skali), przy czym przewagę miały odpowiedzi wskazujące na łatwość (Tabela 32). Ogółem 38% badanych przyznało, że przysłowiowe związanie końca z końcem sprawia im trudności (odpowiedzi 1-3).

Podobnie jak w przypadku zarobków, czynnikiem silnie różnicującym ocenę sytuacji finansowej gospodarstwa domowego był poziom wykształcenia. Większość badanych z wykształceniem wyższym oceniła „wiązaną końca z końcem” jako łatwe (4,12). Analogiczna średnia dla osób z wykształceniem średnim wyniosła 3,74, a wśród badanych z wykształceniem niższym już tylko 3,33. Odnotować można też pewną różnicę w postrzeganiu sytuacji materialnej gospodarstwa domowego w zależności od tego, czy odpowiedzi udzielał mężczyzna (3,85), czy kobieta (3,59). Wspomniana różnica była widoczna również w edycji 2019 (3,86 vs 3,71) oraz w edycji 2017 (3,77 vs 3,49).

Tabela 32. Czy „związanie końca z końcem” jest łatwe czy trudne? (wartości średnie na skali 1-6)* w podziale na wiek, wykształcenie i płeć

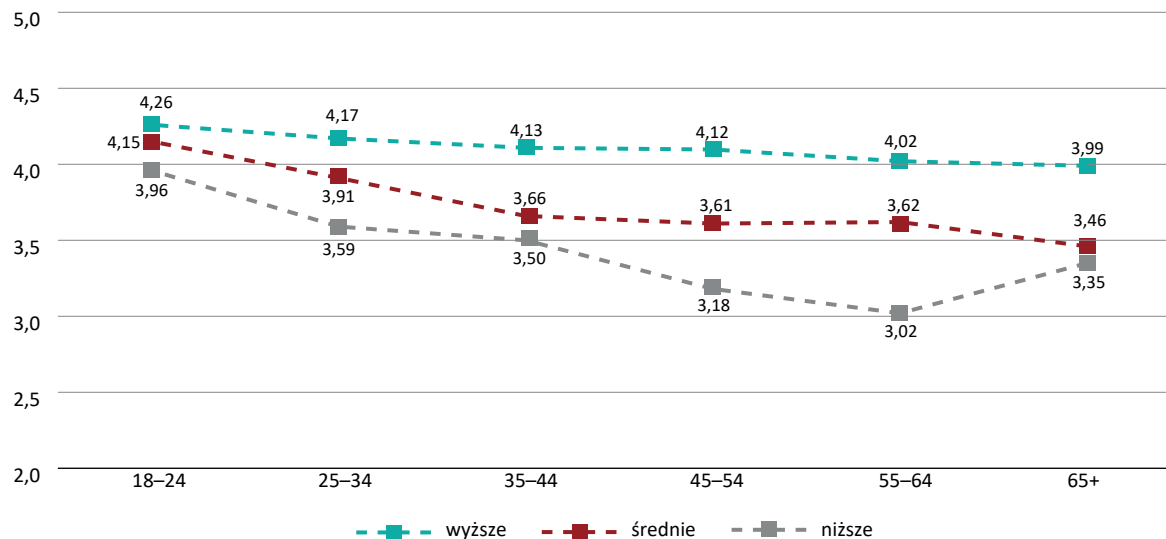
Płeć	Wiek	2017 Wykształcenie				2019 Wykształcenie				2021 Wykształcenie			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	18-35	3,78	4,14	4,39	4,10	3,88	4,24	4,46	4,18	3,91	4,19	4,44	4,18
	36-54	3,32	3,85	4,28	3,75	3,38	3,78	4,22	3,72	3,28	3,84	4,38	3,83
	55-69	3,09	3,60	4,44	3,41	3,30	3,92	4,38	3,68	3,26	3,77	4,24	3,53
	Ogółem	3,33	3,92	4,35	3,77	3,47	4,00	4,33	3,86	3,40	3,96	4,38	3,85
Kobiety	18-35	3,63	3,95	4,00	3,92	3,95	3,99	4,00	3,99	3,68	3,78	4,05	3,87
	36-54	3,16	3,29	3,75	3,42	3,28	3,44	4,18	3,69	3,32	3,39	3,90	3,59
	55-69	2,72	3,39	3,76	3,15	3,02	3,53	4,14	3,43	3,01	3,40	3,89	3,33
	Ogółem	3,04	3,56	3,85	3,49	3,30	3,66	4,11	3,71	3,24	3,52	3,95	3,59
Ogółem	18-35	3,72	4,05	4,14	4,01	3,91	4,12	4,16	4,08	3,81	4,01	4,19	4,03
	36-54	3,25	3,56	3,97	3,58	3,34	3,61	4,20	3,71	3,30	3,62	4,11	3,71
	55-69	2,92	3,47	4,05	3,27	3,17	3,69	4,25	3,55	3,15	3,55	4,01	3,43
	Ogółem	3,20	3,73	4,05	3,63	3,40	3,82	4,19	3,78	3,33	3,74	4,12	3,72

*Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo trudne” do 6 = „bardzo łatwe”.

Minimalne N (mężczyźni, wyższe, 55-69) = 41

Analiza oceny sytuacji materialnej gospodarstwa domowego w podziale na kolejne kategorie wiekowe pozwala zauważyć względną stałość oceny w przypadku respondentów z wykształceniem wyższym (z wyłączeniem kategorii 18-24). Dla osób z wykształceniem średnim obserwujemy spadek ocen w pierwszych trzech kategoriach wiekowych, lecz później ocena stabilizuje się w przedziale od 3,5 do 3,7. W przypadku osób o niższym poziomie wykształcenia w kolejnych kategoriach wiekowych mamy do czynienia z systematycznym spadkiem oceny – od 4,0 w najmłodszej grupie do 3,0 w grupie 55-64 lat, oraz wzrostem zadowolenia w grupie 65+ (3,35), (**Wykres 20**).

Wykres 20. Czy przy aktualnym dochodzie gospodarstwo domowe „wiąże koniec z końcem”?
Wartości w podziale na poziom wykształcenia i wiek (wartości średnie na skali 1-6)*



* Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo trudne” do 6 = „bardzo łatwe”.

Minimalne N (wyższe, 18-24) = 25.

2.3. Oczekiwania zarobkowe

Respondenci pytani byli o minimalną płacę netto (min), za którą gotowi byłiby podjąć odpowiadającą im pracę w wymiarze 40 godzin tygodniowo, jak również o to, jaką płacę uznaliby za zadowalającą (mid) bądź wręcz bardzo zadowalającą (max). Niezmiennie od początku badania wysokość podawanych kwot wyraźnie zależała od aktualnej sytuacji zawodowej respondenta – najniższe kwoty deklarowały osoby bezrobotne, szukające pracy; nieco wyższe stawki postulowały osoby nieaktywne zawodowo, a wyraźnie najwyższe – osoby pracujące. Te ostatnie proszono o wyobrażenie sobie sytuacji, w której straciły pracę i ktoś oferuje im inną. Mimo starań dokładanych przez badaczy bardzo prawdopodobne jest, że wbrew tej instrukcji część osób pracujących interpretowała pytanie z myślą o zarobkach, które skłoniłyby je do zmiany obecnej pracy.

2.3.1. Oczekiwania względem minimalnego wynagrodzenia netto

Analizowane w Tabeli 33 oczekiwane kwoty dotyczące minimalnego wynagrodzenia były wyraźnie wyższe od wynagrodzenia minimalnego netto za rok 2021 (2062 zł). Osoby nieaktywne zawodowo za najniższą pensję, za którą są gotowe podjąć pracę uznały przeciętnie 3000 zł.

W przypadku osób bezrobotnych kwota ta była nieco niższa – 2800 zł. W przypadku osób obecnie zatrudnionych minimalne oczekiwane wynagrodzenie to 3500 zł netto. Stawki te wzrosły o ok. 500 zł w porównaniu do edycji w 2019 (**Wykres 21**), przy czym najwyższe wzrost oczekiwań odnotowano wśród osób pracujących oraz osób nieaktywnych zawodowo (wzrost o 500 zł).

Odsetek osób gotowych podjąć pracę za kwotę poniżej płacy minimalnej wyniósł ok 4% w przypadku osób pracujących, 10% w przypadku osób bezrobotnych i 14% w przypadku osób nieaktywnych zawodowo.

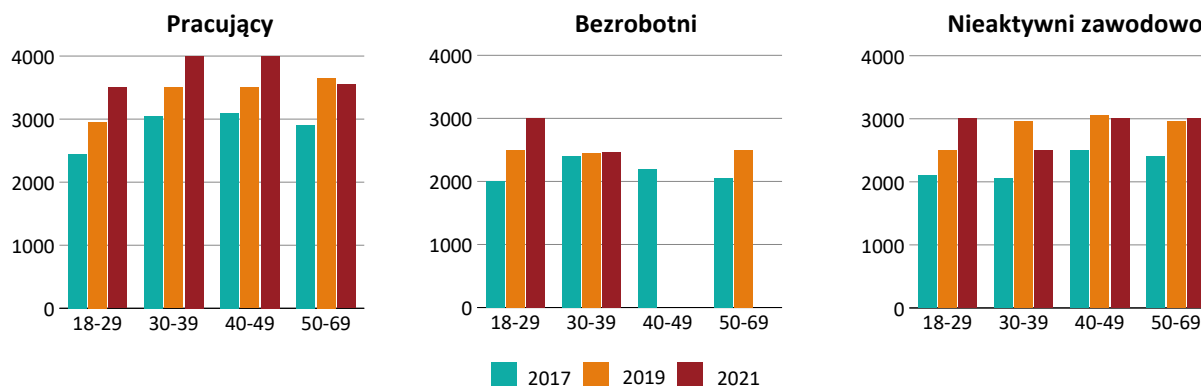
Tabela 33. Oczekiwania (mediany) w zakresie minimalnego [MIN], zadowalającego [MID] oraz bardzo zadowalającego [MAX] wynagrodzenia netto za podjęcie pracy na pełen etat (zł).

Oczekiwania		2017			2019			2021		
		Mężcz.	Kobiety	Ogółem	Mężcz.	Kobiety	Ogółem	Mężcz.	Kobiety	Ogółem
MIN	Pracujący	2700	2500	2500	3000	2700	3000	4000	3000	3500
	Bezrobotni	2200	1800	2000	2500	2000	2500	3000	2500	2800
	Nieaktywni	2500	2000	2000	3000	2500	2500	3000	3000	3000
	Ogółem	2500	2000	2500	3000	2500	3000	4000	3000	3500
MID	Pracujący	4000	3000	3500	4500	3500	4000	5000	4500	5000
	Bezrobotni	3000	2500	2500	3000	3000	3000	4000	3500	3500
	Nieaktywni	3500	2800	3000	4000	3200	3500	4500	4000	4000
	Ogółem	3500	3000	3000	4000	3500	4000	5000	4000	4500
MAX	Pracujący	5000	5000	5000	6000	5000	6000	8000	6000	7000
	Bezrobotni	4000	3000	3500	4000	4000	4000	5000	5000	5000
	Nieaktywni	5000	4000	4000	5000	5000	5000	6000	5000	5000
	Ogółem	5000	4000	5000	6000	5000	5000	7000	5000	6000

Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni) = 40.

W przypadku osób pracujących przyrost oczekiwań w zakresie kwoty minimalnej następuje po przejściu z ok. 3500 zł w grupie 18-29 do poziomu 4000 zł w kolejnych grupach wiekowych. Wśród bezrobotnych oczekiwania wynoszą około 3000 zł w najmłodszej grupie wiekowej, a w grupie 30-39 są niższe o 500 zł.

Wykres 21. Oczekiwania w zakresie kwoty minimalnego wynagrodzenia netto za podjęcie pracy na pełen etat (mediany w zł)*



* Oczekiwania podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób.

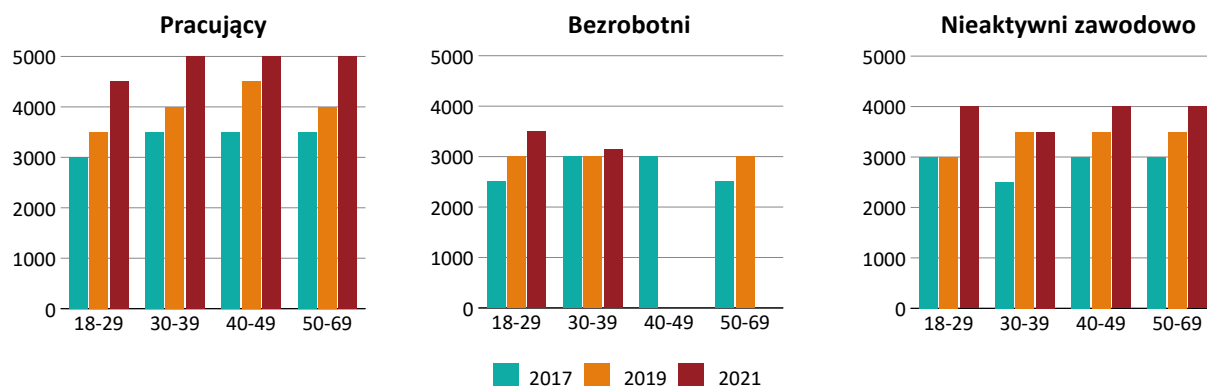
Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni, 30-39) = 23

2.3.2. Poziom wynagrodzenia netto uznawanego za zadowalające

Dynamika zmian kwoty wynagrodzenia uznawanego za zadowalające w zależności od kategorii wiekowych jest ukształtowana w bardzo podobny sposób, jak w przypadku wynagrodzenia minimalnego (**Wykres 22**).

Przeciętna różnica w omawianych oczekiwaniach finansowych pomiędzy edycjami 2021 i 2019 wyniosła 1000 zł w przypadku osób pracujących, a w przypadku osób nieaktywnych zawodowo oraz bezrobotnych – 500 zł.

Wykres 22. Oczekiwania w zakresie kwoty wynagrodzenia netto uznawanego jako zadowalające za podjęcie pracy na pełen etat (mediany w zł)



Oczekiwania podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Minimalne N (bezrobotni, 30–39) = 23.

2.3.3. Różnice pomiędzy oczekiwaniami płacowymi mężczyzn i kobiet

Opisana w Tabeli 34 dysproporcja oczekiwań płacowych między pracującymi kobietami a pracującymi mężczyznami jest najwyraźniejsza w przypadku oczekiwań w zakresie minimalnego i przeciętnego wynagrodzenia. Mediana kwot oczekiwanych przez kobiety była o 25% niższa od mediany zarobków oczekiwanych przez mężczyzn.

Najwięcej dysproporcji odnotowywano w przypadku osób zatrudnionych, wśród których różnice były widoczne w każdej z oczekiwanych kategorii zarobków.

Tabela 34. Oczekiwania płacowe kobiet wyrażone jako procent oczekiwań płacowych mężczyzn za podjęcie pracy w formie pełnego etatu (% mediany)

Grupa	2017			2019			2021		
	min	mid	max	min	mid	max	min	mid	max
Pracujący	93	75	100	90	78	83	75	90	75
Bezrobotni	82	83	75	80	100	100	83	88	100
Nieaktywni	80	80	80	83	80	100	100	89	83
Ogółem	90	78	83	80	100	100	77	75	100

Obliczenie na podstawie danych z Tabeli 33. Minimalne N (mężczyźni, bezrobotni) = 40.

2.4. Zadowolenie z pracy

Większość Polaków określała swoją pracę jako ogólnie im odpowiadającą. Wskazują na to udzielone odpowiedzi – najbliżej 3 na skali od 1 do 4, gdzie 1 oznaczało „bardzo nie odpowiada”, a 4 „bardzo odpowiada” (Tabela 35). Najbardziej usatysfakcjonowane z pracy były osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (3,41), następnie osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę (3,26), a na końcu osoby pracujące na podstawie umów cywilnoprawnych oraz „na czarno” (3,08 i 3,04).

W porównaniu do edycji 2019 zaobserwowano nieznaczny ogólny spadek ocen (ogólne zadowolenie w 2019 wynosiło 3,26, a w 2021 – 3,20).

Tabela 35. Ogólne zadowolenie z pracy w zależności od formy zatrudnienia, płci oraz wykształcenia (skala 1-4)*

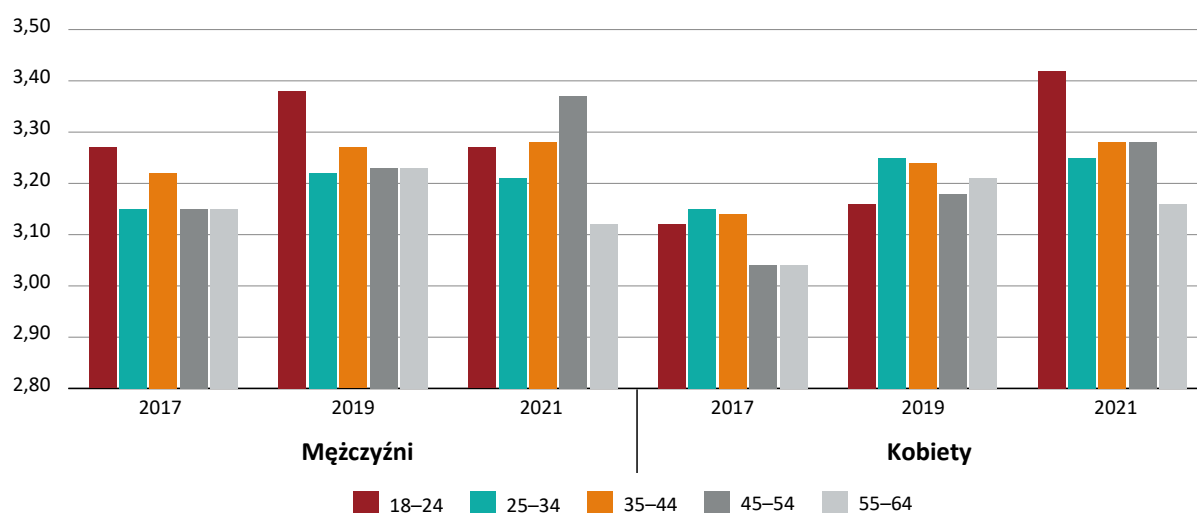
Płeć	Forma zatrudnienia	2017				2019				2021			
		niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem	niższe	średnie	wyższe	Ogółem
Mężczyźni	Dział. gosp. (pozarolnicza)	3,17	3,43	3,35	3,36	3,44	3,58	3,50	3,52	–	3,43	3,41	3,40
	Umowa o pracę	3,15	3,11	3,32	3,19	3,25	3,22	3,34	3,26	3,28	3,25	3,26	3,26
	Umowa cywilnopr.	3,16	3,17	3,39	3,24	3,01	2,91	3,25	3,07	–	3,11	3,25	3,15
	Bez umowy	3,00	3,01	2,90	2,98	3,18	3,26	–	3,22	–	–	–	3,13
Kobiety	Dział. gosp. (pozarolnicza)	–	3,44	3,39	3,46	–	3,52	3,42	3,41	–	3,37	3,46	3,43
	Umowa o pracę	2,97	3,05	3,25	3,11	3,20	3,13	3,28	3,22	3,26	3,20	3,29	3,26
	Umowa cywilnopr.	–	2,82	3,32	3,08	–	2,96	3,42	3,22	3,10	3,11	2,98	3,03
	Bez umowy	–	2,66	2,95	2,85	–	3,04	–	3,09	–	–	–	2,88
Ogółem	Dział. gosp. (pozarolnicza)	3,36	3,46	3,44	3,39	3,34	3,56	3,47	3,48	3,33	3,41	3,44	3,41
	Umowa o pracę	3,19	3,11	3,20	3,15	3,23	3,18	3,30	3,24	3,28	3,23	3,28	3,26
	Umowa cywilnopr.	3,24	3,08	3,28	3,16	3,13	2,94	3,36	3,15	3,07	3,11	3,07	3,08
	Bez umowy	2,98	2,85	–	2,94	3,16	3,14	3,24	3,17	3,15	3,05	2,87	3,04

* Odpowiedzi osób pracujących na pytanie: „Biorąc wszystko pod uwagę, samą pracę, jej warunki i zarobki, na ile ta praca Panu(i) odpowiada?”. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób.

Minimalne N (mężczyźni, wyższe, umowy cywilnoprawne) = 22

Dane przedstawione na **Wykresie 23** wskazują na pewną zależność w zakresie kategorii wiekowej, w której deklarowano największe zadowolenie z pracy. W przypadku kobiet, były to najmłodsze z nich (18-24), a w przypadku mężczyzn była to kategoria 45-54 lat. W przypadku kobiet deklarowane zadowolenie nieznacznie spadało i stabilizowało się w dwóch starszych kategoriach wiekowych, by spaść dla kobiet 55-64.

Wykres 23. Ogólne zadowolenie z pracy osób zatrudnionych na umowę o pracę w podziale na wiek i płeć (skala 1-4)*



*Skala odpowiedzi: od 1 „bardzo nie odpowiada” do 4 „bardzo odpowiada”. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Minimalne N (kobiety, 18-24) = 28.

2.4.1. Relacje pracownik-przełożony

Zdecydowana większość badanych respondentów była zadowolona z kontaktów z przełożonymi w swojej pracy. Najwyższe oceny formułowano w zakresie tego, czy przełożeni odnoszą się do respondentów z szacunkiem (4,58), następnie pod względem ogólnej relacji z przełożonymi (4,26). Trzecia w kolejności była sprawiedliwa ocena wykonywanej pracy (4,07).

W przypadku prac umysłowych mężczyźni i kobiety deklarowali bardzo zbliżone oceny pod względem każdego z trzech ocenianych aspektów. Kobiety pracujące w sektorze handlowo-usługowym zgłaszały przeciętne wyższe zadowolenie z pracy niż mężczyźni. Dokładnie

odwrotną sytuację obserwowano w przypadku pracy fizycznej, gdzie to mężczyźni wyraźnie wyżej oceniali każdy z trzech omawianych aspektów.

W stosunku do edycji z 2019 r. odnotowano spadek zadowolenia kobiet wykonujących pracę fizyczną w zakresie sprawiedliwego oceniania (4,22 w 2019 vs 3,85 w 2021) oraz zadowolenia z relacji z przełożonym (4,24 w 2019 vs 4,05 w 2021) (**Tabela 36**).

Tabela 36. Ocena przełożonych przez podwładnych (średnie na skali 1-5) w zależności od płci i rodzaju wykonywanej pracy

	Płeć	2017				2019				2021			
		umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem
Odnosi się z szacunkiem ¹	Mężczyźni	4.55	4.63	4.46	4.51	4.65	4.51	4.52	4.57	4.66	4.45	4.55	4.60
	Kobiety	4.56	4.44	4.46	4.51	4.54	4.67	4.69	4.59	4.62	4.52	4.35	4.56
	Ogółem	4.56	4.49	4.46	4.51	4.59	4.62	4.56	4.58	4.64	4.50	4.50	4.58
Sprawiedliwie ocenia ¹	Mężczyźni	4.04	4.05	3.95	4.00	4.12	4.11	3.94	4.03	4.07	3.97	4.13	4.09
	Kobiety	3.99	3.82	3.72	3.90	3.99	4.02	4.22	4.03	4.08	4.09	3.85	4.05
	Ogółem	4.01	3.88	3.89	3.95	4.04	4.05	4.01	4.03	4.08	4.06	4.06	4.07
Zadow. z relacji z przełożonym ²	Mężczyźni	4.04	4.25	4.03	4.05	4.26	4.11	4.13	4.18	4.24	4.30	4.23	4.24
	Kobiety	4.11	4.13	4.06	4.11	4.15	4.22	4.24	4.18	4.29	4.42	4.05	4.28
	Ogółem	4.08	4.16	4.04	4.08	4.20	4.19	4.15	4.18	4.27	4.39	4.19	4.26

1 Skala odpowiedzi: od 1 = „zdecydowanie nie” do 5 = „zdecydowanie tak” 2. Skala odpowiedzi: od 1 = „bardzo niezadowolony” do 5 = „bardzo zadowolony”.

*Odpowiedzi osób zatrudnionych podlegających przełożonym. Minimalne N (mężczyźni, handlowo-usługowa) = 28.

2.4.2. Refleksja nad dokonanymi wyborami zawodowymi

Co trzecia osoba badana (29%) zadeklarowała, że gdyby można było jeszcze raz pokierować swoją karierą zawodową, chciałaby wykonywać inny zawód niż obecnie. Dotyczyło to przede wszystkim zawodów z grupy handel/usługi oraz pracy fizycznej (po 33% i 36%), a w zdecydowanie mniejszym stopniu prac umysłowych (24%).

Mężczyźni niemal nie różnili się od kobiet pod względem chęci wykonywania innego zawodu. Wyraźne różnice między płciami ujawniały się natomiast ze względu na typ zawodu. Kobiety

zdecydowanie częściej niż mężczyźni miały negatywną refleksję nad swoją pracą zawodową w sytuacji, gdy miała ona charakter fizyczny (48% vs 33%). Tendencja ta szczególnie silnie uwidaczniała się w grupie 55-69 lat (57% vs 35%). Różnice ze względu na płeć w zakresie chęci zmiany zawodu wśród osób wykonujących prace umysłowe były widoczne w kategorii wiekowej 55-69, gdzie zmiany chcieli 36% kobiet i 22% mężczyzn (**Tabela 37**).

Tabela 37. Osoby, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód w podziale na rodzaj wykonywanej pracy, wiek i płeć (% odpowiedzi tak)*

Płeć	Wiek	2017				2019				2021			
		umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem
Mężczyźni	18-35	27%	41%	38%	33%	26%	46%	35%	33%	22%	–	27%	25%
	36-54	36%	53%	46%	42%	29%	33%	35%	33%	27%	–	35%	31%
	55-69	30%	59%	40%	39%	32%	–	34%	34%	22%	–	35%	29%
	Ogółem	32%	52%	42%	39%	28%	38%	35%	33%	24%	30%	33%	29%
Kobiety	18-35	25%	51%	62%	36%	27%	41%	68%	36%	15%	36%	27%	21%
	36-54	33%	48%	63%	43%	27%	45%	55%	37%	25%	29%	49%	31%
	55-69	29%	50%	63%	43%	19%	–	44%	25%	36%	44%	57%	43%
	Ogółem	29%	49%	63%	41%	26%	41%	56%	35%	23%	34%	48%	30%
Ogółem	18-35	26%	48%	41%	34%	26%	42%	40%	34%	18%	35%	27%	23%
	36-54	34%	49%	52%	43%	28%	41%	42%	35%	26%	30%	39%	31%
	55-69	29%	54%	46%	41%	25%	30%	36%	30%	29%	37%	40%	35%
	Ogółem	30%	50%	48%	40%	27%	40%	40%	34%	24%	33%	36%	29%

* Odpowiedzi osób pracujących.

Minimalne N (kobiety, fizyczna, 18-35) = 23.

Spośród wyróżnionych w analizie kategorii wykształcenia chęć zmiany obecnego zawodu najczęściej deklarowali respondenci z wykształceniem niższym (35%). Badani z wykształceniem wyższym i średnim zgłaszali taką chęć rzadziej (27%-28%).

Analizując deklaracje osób, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód (**Tabela 38**) należy zwrócić uwagę na następujące prawidłowości:

- Niezależnie od stopnia wykształcenia najrzadziej chęć zmiany pracy deklarują osoby wykonujące prace umysłowe.

- Kategorią, która najczęściej chciałyby dokonać zmiany, są osoby z wykształceniem wyższym wykonujące zawody związane z pracą fizyczną (62%). Przepuszczalnie jest to związane z wykonywaniem pracy poniżej posiadanych kwalifikacji.
- Badane kobiety z wykształceniem niższym deklarywały chęć zmiany pracy wyraźnie częściej niż badani mężczyźni. Najbardziej prawdopodobną przyczyną tego stanu jest fakt, że zdecydowanie częściej niż mężczyźni pracują one w sektorze usług, gdzie obserwuje się zwiększone tendencje do chęci zmiany pracy.
- Kobiety zatrudnione do prac fizycznych myślą o zmianie pracy zdecydowanie częściej niż mężczyźni (48% vs 33%).
- Podobnie jak w przypadku analizy ze względu na typ wykonywanej pracy, niezależnie od stopnia wykształcenia obserwowano spadek odsetka osób rozważających podjęcie alternatywnej kariery zawodowej w stosunku do edycji z 2019 (34% w edycji 2019 vs 29% w edycji 2021).

Tabela 38. Osoby, które chciałyby zmienić swoją historię zawodową i wykonywać inny zawód w podziale na wykształcenie i rodzaj wykonywanej pracy (% odpowiedzi „tak”)*

Płeć	Wiek	2017				2019				2021			
		umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem
Mężczyźni	niższe	34	48	37	38	33	–	32	33	30	–	32	31
	średnie	34	56	48	43	29	49	38	36	20	25	30	25
	wyższe	30	48	47	34	27	17	40	28	26	–	62	31
	Ogółem	32	52	42	39	28	38	35	33	24	30	33	29
Kobiety	niższe	39	43	53	48	–	34	47	44	–	34	54	43
	średnie	37	53	73	52	29	48	65	45	22	28	40	28
	wyższe	26	48	–	29	23	–	–	24	24	–	–	27
	Ogółem	29	49	63	41	26	41	56	35	24	34	48	30
Ogółem	niższe	36	45	41	41	41	37	36	37	29	31	37	35
	średnie	35	54	55	47	29	48	45	40	21	27	32	27
	wyższe	28	48	52	31	25	19	43	25	25	51	62	28
	Ogółem	30	50	48	40	27	40	40	34	24	33	36	29

* Odpowiedzi osób pracujących. Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Minimalne N (mężczyźni, fizyczna, wyższe) = 24.

2.4.3. Jeżeli chciał(a)by zmienić zawód, to na jaki?

Analiza zawodów, które Polacy uważają za bardziej pożądane od obecnie wykonywanych (**Tabela 39**) pozwala wysnuć następujące wnioski odnośnie do grup zawodowych:

- Kobiety zajmujące się pracą fizyczną były zainteresowane przejściem do grupy zawodów umysłowych (specjaliści, pracownicy biurowi, średni personel – łącznie 59%) oraz pracami z grupy handel i usługi (prac. usług i sprzedaży – 22% badanych). Mężczyźni z tej grupy chcieliby zmienić zawód na inny z kategorii zawodów fizycznych (robotnicy wykwalifikowani, operatorzy i monterzy – 51%) oraz zawody z grupy umysłowych (specjaliści, średni personel – 35%).
- W przypadku prac umysłowych (najmniejszy odsetek osób deklarujących chęć zmiany zawodu) zarówno wśród mężczyzn, jak i kobiet dominowała chęć zmiany na inne zawody z grupy tzw. prac umysłowych (specjaliści, średni personel – mężczyźni 73%, kobiety 84%). Dodatkowo mężczyźni deklarowali także chęć zmiany na zawód z kategorii prac fizycznych (robotnicy wykwalifikowani – 14%).
- Rezultaty z obecnej edycji są bardzo dokładnym odzwierciedleniem rezultatów obserwowanych w edycji 2019.

Tabela 39. Zawody bardziej pożądane od obecnie wykonywanych (%)*

Ponowny wybór zawodu – kat. zawod. ISCO	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
	umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem	umysł.	handel/ usług	fizyczna	Ogółem
0 siły zbrojne	–	–	2	1	–	–	–	–	–	–	2	1
1 kierownicy	5	–	3	4	5	–	5	4	5	–	4	4
2 specjaliści	60	11	15	32	67	38	19	46	64	32	16	39
3 średni personel	13	42	20	19	17	35	31	25	15	37	24	21
4 pracownicy biurowi	1	–	4	3	1	4	9	4	1	3	5	3
5. pracownicy usług i sprzedaży	6	18	4	5	10	19	22	15	8	19	9	10
6. rolnicy	–	–	–	–	–	–	4	1	–	–	1	1
7. robotnicy wykwalifikowani	7	29	40	27	–	4	8	3	4	9	30	17
8. operatorzy i monterzy	7	–	11	9	–	–	4	1	3	–	9	6
N	64	7	95	165	66	25	42	133	129	31	137	298

*Odpowiedzi osób pracujących, które zadeklarowały, że gdyby mogły jeszcze raz pokierować swoją karierą, chciałyby wykonywać inny zawód.

2.4.4. Czy pracował(a)byś, gdybyś nie potrzebował(a) pieniędzy?

Jednym z mniej standardowych zadań, przed jakimi postawiono respondentów badania Bilansu Kapitału Ludzkiego, było udzielenie odpowiedzi na pytanie: „Gdyby miał(a) Pan(i) wystarczająco dużo pieniędzy, by zapewnić sobie utrzymanie przez resztę życia, to czy mimo to chciał(a)by Pani pracować zawodowo?”

Większość badanych (69%) deklarowała, że byłaby zainteresowana pracą zawodową, pomimo zapewnionego utrzymania (Tabela 40).

Wśród wskazanych czynników najsilniejsze zróżnicowanie zauważono ze względu na obecną sytuację zawodową respondenta. Największy odsetek deklarujących chęć pracy występuje wśród bezrobotnych i pracujących (odpowiednio 81% i 77%), najmniejszy zaś wśród nieaktywnych zawodowo (49%).

Gotowość do wykonywania pracy nawet przy braku czysto materialnej motywacji bardzo wyraźnie spada wraz z wiekiem.

Deklarowanie chęci podjęcia pracy w sytuacji zapewnionego otrzymania nie różniło się pomiędzy płciami na poziomie ogólnym.

Tabela 40. Praca w sytuacji zapewnionego utrzymania w podziale na płeć, sytuację na rynku pracy oraz grupę wiekową (% odpowiedzi „tak”)*

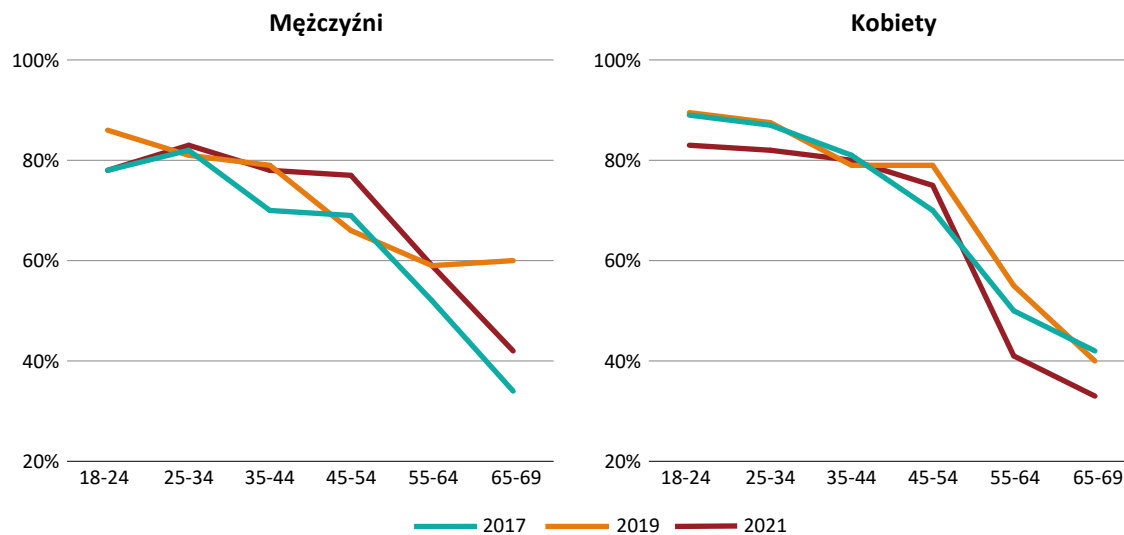
		Mężczyźni				Kobiety				Ogółem			
		18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem
2017	Pracujący	80	71	54	71	89	78	65	79	84	74	59	75
	Bezrobotni	84	74	–	82	82	81	–	77	83	78	73	80
	Nieaktywni	76	47	35	47	79	68	37	56	78	62	36	53
	Ogółem	80	69	46	66	85	76	48	71	83	73	47	69
2019	Pracujący	85	73	67	76	88	82	71	82	87	77	69	79
	Bezrobotni	71	–	–	81	100	81	–	89	86	85	–	86
	Nieaktywni	74	67	46	57	83	54	38	54	80	60	41	55
	Ogółem	83	72	60	73	87	78	50	73	85	75	55	73
2021	Pracujący	83	78	65	77	85	79	55	77	84	79	61	77
	Bezrobotni	–	–	–	87	85	81	–	77	89	80	–	81
	Nieaktywni	72	57	36	48	82	65	31	49	78	62	33	49
	Ogółem	81	76	52	71	84	77	39	67	83	76	45	69

* Wyniki podano wyłącznie dla grup respondentów, których liczebność ważona w danej komórce wynosiła co najmniej 20 osób. Minimalne N (kobiety, bezrobotne, 36-54) = 21

Bardziej szczegółową zależność pomiędzy wiekiem a gotowością podjęcia pracy, pomimo braku konieczności, dobrze ilustruje **Wykres 24**. Wyraźnie widoczna jest tendencja do obniżania się odsetka takich deklaracji w kolejnych kategoriach wiekowych.

W porównaniu do edycji z 2019 r. warto odnotować, że w przypadku mężczyzn odsetek deklarujących chęć podjęcia pracy pomimo zapewnienia utrzymania wrócił do poziomu z edycji 2017.

Wykres 24. Praca w sytuacji zapewnionego utrzymania w podziale na grupy wiekowe i płeć (% odpowiedzi tak)



Minimalne N (kobiety, 65+) = 113.

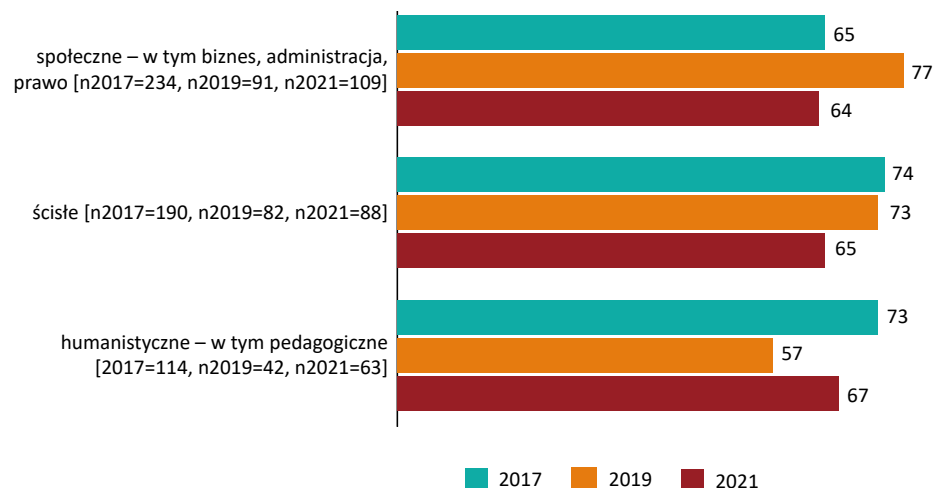
3. Wykształcenie i kompetencje

3.1. Zadowolenie z wyboru studiów

Podobnie jak w poprzednich latach, tak i w 2021 r. osoby młode były w większości zadowolone z wybranego kierunku kształcenia (70%): mając możliwość ponownego podjęcia decyzji dokonałyby takiego samego wyboru. Zależność ta nie zmienia się istotnie w czasie, choć zaobserwować można było pewne modyfikacje w ocenach (**Wykres 25**). Zadowolenie z kierunków społecznych w 2019 r. rosnęło (do 77%), po to by w 2021 r. spaść do wartości prawie takiej samej jak w roku 2017 (64%). Zadowolenie z kierunków humanistycznych, początkowo bardzo wysokie (73% w roku 2017), spadło do 57% (2019 r.), a następnie zwiększyło się w roku 2021 do 67%. Jedynie w przypadku kierunków ścisłych można było zauważyć powolny, ale systematyczny spadek odsetka respondentów deklarujących chęć ponownego wyboru tego samego kierunku kształcenia.

Powyższe wyniki należy interpretować ostrożnie, nie jako trwałe zmiany w ocenach absolwentów, a raczej jako wskaźnik zróżnicowanego zadowolenia studentów z wyboru szczegółowych kierunków kształcenia w obrębie poszczególnych grup. Innymi słowy, duże zróżnicowanie jakości kształcenia na poszczególnych kierunkach powoduje, że oceny tego samego kierunku oferowanego przez dwie różne uczelnie mogą być odmienne. A zatem, rozbieżności w ocenach zadowolenia w grupach, zaobserwowane pomiędzy falami badania, mogą być efektem losowego doboru próby i szczegółowych różnic pomiędzy respondentami kończącymi studia na różnych uczelniach.

Wykres 25. Procent osób w wieku do 35 lat, które ponownie wybrałyby ten sam kierunek studiów*



* Uwzględniono zarówno osoby, które ukończyły studia, jak i aktualnie studiujące.
Minimalne N (humanistyczne, 2019) = 42.

3.2. Zgodność pracy z wykształceniem

W roku 2021 dało się zauważyć dwie podobne tendencje, co w latach poprzednich: (1) osoby najmłodsze (18-35 lat) nadal charakteryzuje najniższa szansa na wykonywanie pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem, (2) zgodność wykonywanej pracy z wykształceniem jest zdecydowanie najwyższa wśród osób posiadających dyplom uczelni.

Można zatem mówić o stałych tendencjach w tym zakresie, tj. o godzeniu się osób młodych na wykonywanie pracy zawodowej niezgodnej z posiadanym wykształceniem (po to, by w kolejnych latach zmienić zatrudnienie na bardziej satysfakcjonujące lub nabyć nowe kompetencje, zmieniając swój profil zawodowy) oraz o zysku, jaki daje dyplom ukończenia studiów w zakresie szans na wykonywanie pracy zgodnej z wykształceniem.

Podkreślić należy także pozytywny kierunek zmian. Deklarowana zgodność pracy z wykształceniem systematycznie wzrastała pomiędzy 2017 a 2021 r. (w 2017 r. odsetek zadowolonych wynosił 52%, w 2019 – 55,1%, a w 2021 – 58,2%), co najpewniej jest efektem utrzymującej się w ostatnich latach relatywnie dobrej sytuacji na rynku pracy i możliwości dokonywania wyboru pierwszej pracy spośród wielu ofert dostępnych na rynku.

Dodajmy też, że badania były realizowane na przełomie 2021 i 2022 r., to jest przed rozpoczęciem wojny w Ukrainie oraz powiązaniem z nią kryzysem energetycznym, które wpłynęły na wzrost niepewności oraz rozchwianie rynków. Choć dotychczas nie obserwuje się negatywnego wpływu tych czynników na kondycję polskiego rynku pracy, a demografia (roczniki niżowe opuszczające szkoły) nadal będzie sprzyjać pracownikom, to jednak w kolejnych latach wzrastać będzie ryzyko odwrócenia sytuacji. Polski, tak zresztą jak i europejski rynek pracy nadal będą więc ciekawym obiektem obserwacji i analiz.

Tabela 41. Zgodność pracy z wykształceniem w zależności od płci, wieku i wykształcenia* (%)

Płeć	Wiek	2021			Różnica w stosunku do 2017**			
		niższe	średnie	wyższe	niższe	średnie	wyższe	N 2021
Mężczyźni	18-35	37	44	67	11,2	6,5	9,7	212
	36-54	50	46	77	4,3	7,9	12,9	324
	55-69	48	62	80	-4,4	-2,7	8,4	108
Kobiety	18-35	39	40	63	-5,9	8,6	0,3	186
	36-54	45	47	74	2,6	9,5	-5,9	300
	55-69	58	49	97	15,5	-7,6	7,6	85
Ogółem	18-35	38	43	64	5,7	7,6	3,7	397
	36-54	48	46	76	4,0	8,6	1,7	624
	55-69	50	57	92	2,6	-3,0	10,3	193

* Procent osób, które uznały, że ich aktualna bądź poprzednia praca (wykonywana w ramach umowy o pracę) była „raczej zgodna” bądź „zdecydowanie zgodna” z wykształceniem. Uwaga! W 2021 r. zadano pytanie jedynie o pracę aktualną.

** Różnica w p.p.

Dane z trzech fal badania BKL potwierdzają różnice pomiędzy sytuacją zawodową absolwentów różnych kierunków kształcenia (Tabela 42). **W przypadku zgodności pracy z wykształceniem najlepiej wypadają absolwenci kierunków ścisłych (65% deklarujących zgodność), społecznych (54%), a następnie humanistycznych (45%).** Przy tym, różnice te należy interpretować nie tyle w kontekście jakości kształcenia oraz szans zawodowych absolwentów, co w odniesieniu do specyfiki studiowanego kierunku i jego mniej lub bardziej zawodowego charakteru.

Tabela 42. Zgodność pracy z wykształceniem w zależności od płci i ukończonego kierunku studiów* (%)

Kierunek studiów	%			N		
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Humanistyczne – w tym pedagogiczne	33	50	45	44	113	158
Ścisłe	64	66	65	144	83	227
Społeczne – w tym biznes, administracja, prawo	48	57	54	122	208	330

* Uwzględniono zatrudnionych na umowę o pracę aktualnie lub w przeszłości. Procent osób, które uznały, że ich aktualna bądź poprzednia praca (wykonywana w ramach umowy o pracę) była „raczej zgodna” bądź „zdecydowanie zgodna” z wykształceniem. Uwaga! W 2021 r. zadano pytanie jedynie o pracę aktualną. Aby zwiększyć rzetelność wnioskowania połączono wyniki z wszystkich fal (2017, 2019, 2021) badania.

Tabela 42 ukazuje także różnice pomiędzy mężczyznami i kobietami w zakresie zgodności pracy z wykształceniem. O ile w przypadku kierunków ścisłych różnice te nie są istotne, o tyle zarówno wśród humanistów, jak i studiujących kierunki społeczne, to kobiety wydają się być bardziej zadowolone z tego aspektu (50% w stosunku do 33% dla kierunków humanistycznych oraz 57% w stosunku do 48% dla kierunków społecznych). Zmienności te po raz kolejny należy interpretować w odniesieniu do wyborów szczegółowych kierunków kształcenia (np. kobiety częściej wybierają kierunki pedagogiczne, a także po dokonaniu takiego wyboru częściej od mężczyzn decydują się na pracę w zawodzie).

3.3. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności ze szkół

Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół, podobnie jak zgodność pracy z wykształceniem, wykazuje stałą tendencję wzrostową. W 2017 r. przydatność tę deklarowało 62% badanych, w 2019 – 64%, a w 2021 – aż 68% respondentów.

Ponadto, podobnie jak w 2019 r., w 2021 r., zaobserwowano wzrost zadowolenia z przydatności wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół w grupie osób z wyższym wykształceniem należących do młodszych kategorii wiekowych (w tym szczególnie

do 35. roku życia), co łączyć należy ze wzrostem odsetka absolwentów uczelni, którzy pracują zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami. Równoległe wzrosło także zadowolenie z przydatności wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół w grupie osób młodych (szczególnie mężczyzn) posiadających niższe wykształcenie (Tabela 43). Zjawisko to należy obserwować w kolejnych latach, bo może być ono pozytywnym wskaźnikiem zmiany jakościowej szkół branżowych.

Grupą, która najbardziej krytycznie ocenia przydatność w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół, a także w przypadku której obserwuje się wzrost niezadowolenia w tym zakresie w kolejnych latach, są osoby po 55. roku życia, mające niższe wykształcenie (Tabela 43). Osoby te wydają się szczególnie dotkliwie odczuwać zmiany w środowisku pracy, w tym zmiany wynikające z postępu technologicznego. Jest to zatem grupa, w przypadku której należałoby rozważyć wprowadzenie publicznego wsparcia w postaci interwencji publicznych ukierunkowanych na rozwój kompetencji istotnych z punktu widzenia zmieniającego się rynku pracy.

Tabela 43. Przydatność w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół w zależności od płci, wieku i wykształcenia* (%)

Płeć	Wiek	2021			Różnica w stosunku do 2017 r.**			N 2021
		niższe	średnie	wyższe	niższe	średnie	wyższe	
Mężczyźni	18-35	63	52	74	13,4	-0,3	6,7	238
	36-54	62	65	83	6,5	3,7	9,9	401
	55-69	56	78	82	-7,6	0,5	-5,8	126
Kobiety	18-35	46	53	77	5,8	8,1	8,5	149
	36-54	46	54	82	0,6	6,6	0,4	210
	55-69	40	77	98	-9,9	10,0	4,8	57
Ogółem	18-35	58	52	76	11,2	3,1	7,8	387
	36-54	56	60	82	5,3	5,8	4,2	610
	55-69	52	78	94	-5,8	6,7	2,7	183

* Procent osób, które uznały, że wiedza i umiejętności wyniesione ze szkół są/były „w miarę” lub „bardzo przydatne” w ich aktualnej bądź poprzedniej pracy (wykonywanej w ramach umowy o pracę). Uwaga! W 2021 r. zadano pytanie jedynie o pracę aktualną

** Różnica w punktach procentowych.

Zależność zadowolenia z przydatności w pracy wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół od ukończonego kierunku kształcenia wykazuje podobny (ale nie identyczny) wzór, co w przypadku zgodności wykonywanej pracy z wykształceniem. Najwyższa przydatność wskazywana jest przez absolwentów kierunków ścisłych (70% zadowolonych), następnie humanistycznych (66%) oraz społecznych (61%) (**Tabela 44**). Przy czym, tak wysokie zadowolenie z kierunków humanistycznych ma miejsce za sprawą ocen wystawionych przez kobiety kończące ten kierunek (70% zadowolonych w stosunku do 55% mężczyzn). Kobiety są także bardziej zadowolone z użyteczności zawodowej kierunków społecznych (różnica 10 p.p. pomiędzy płciami) oraz nieco mniej zadowolone z kierunków ścisłych (różnica 4 p.p. na korzyść mężczyzn). Podobnie jak poprzednio, różnice te należy interpretować w kategoriach różnych kierunków kształcenia wybieranych przez kobiety i mężczyzn w obrębie tych samych profili.

Tabela 44. Przydatność w pracy* wiedzy i umiejętności wyniesionych ze szkół w zależności od płci i ukończonego kierunku studiów (%)

Kierunki studiów	%			N		
	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety	Ogółem
Humanistyczne – w tym pedagogiczne	55	70	66	44	113	158
Ścisłe	71	67	70	145	84	230
Społeczne – w tym biznes, administracja, prawo	55	65	61	122	208	330

* Uwzględniono zatrudnionych na umowę o pracę aktualnie lub w przeszłości. Procent osób, które uznały, że wiedza i umiejętności ze szkół są/były „w miarę” lub „bardzo przydatne” w ich aktualnej bądź poprzedniej pracy (wykonywanej w ramach umowy o pracę). Uwaga! W 2021 r. zadano pytanie jedynie o pracę aktualną. Aby zwiększyć rzetelność wnioskowania połączono wyniki z wszystkich fal (2017, 2019, 2021) badania.

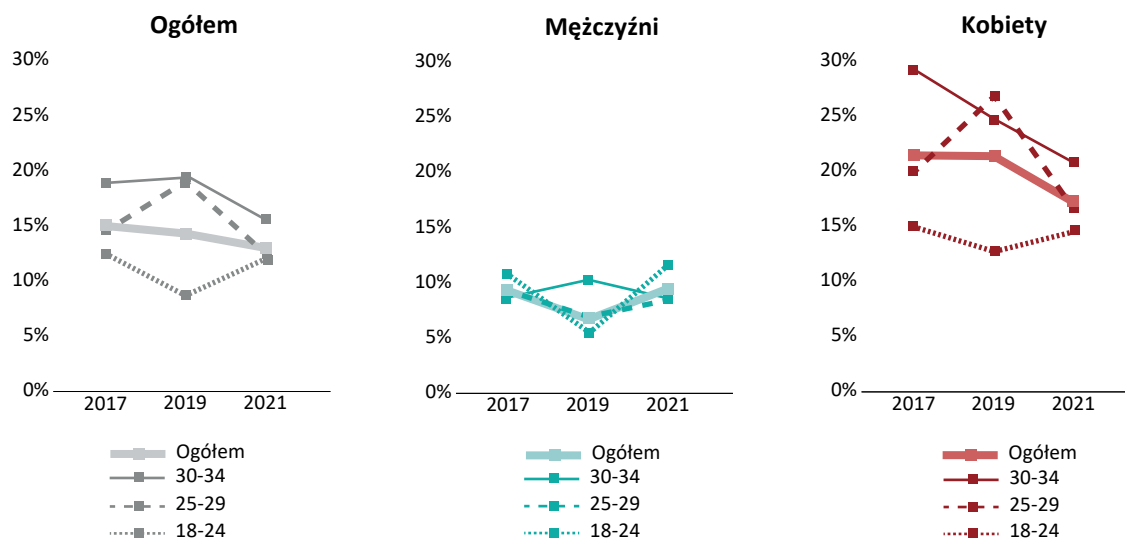
3.4. Osoby niepracujące i niepodnoszące kompetencji¹⁷

Odsetek osób młodych (do 35. roku życia) pozostających poza sferą zatrudnienia i edukacji (tzw. NEETs¹⁸) w 2021 r. wyniósł 12% i był najniższy od 2017 r., kiedy to zaczęto go monitorować w ramach BKL (w 2017 r. wynosił 15%, a w 2019 r. 14%). Równocześnie w 2021 r. zmniejszyły się różnice wartości tego wskaźnika obserwowane pomiędzy różnymi grupami. To, co jest symptomatyczne dla 2021 r. i warte dalszego monitorowania, to istotne zmniejszenie się odsetka NEETs w grupie młodych między 30. a 34. rokiem życia (zwyczajowo była to grupa, w której odsetek nieaktywnych był najwyższy). Podczas gdy w 2017 r. odsetek nieaktywnych 30-34-latków był równy 18%, to w 2021 r. spadł do 11% (Wykres 26). Na taki wynik największy wpływ miały zmiany, jakie zaobserwowano w grupie 30-34-letnich kobiet, w której odsetek NEETs między 2017 a 2021 r. zmniejszył się o 8 p.p. Grupa ta jest w zasadzie jedyną, w której zaobserwowano stałą tendencję spadkową odsetka osób nieaktywnych. Proces ten wart jest dalszej analizy i monitorowania, zwłaszcza w kontekście zmieniających się wzorców funkcjonowania polskiej rodziny.

¹⁷ W przypadku analiz dotyczących kategorii NEETs zastosowano podział wiekowy zazwyczaj używany w badaniach nad tą kategorią, tj. grupy: (1) 18-24, (2) 25-29, (3) 30-34.

¹⁸ Osoby niepracujące i nieuczące się (zarówno w systemie edukacji formalnej, jak i pozaformalnej), ang. not in employment, education or training

Wykres 26. Odsetek osób niepracujących i nieuczących się (NEETs) wśród osób do 35. roku życia (NEET1¹⁹)

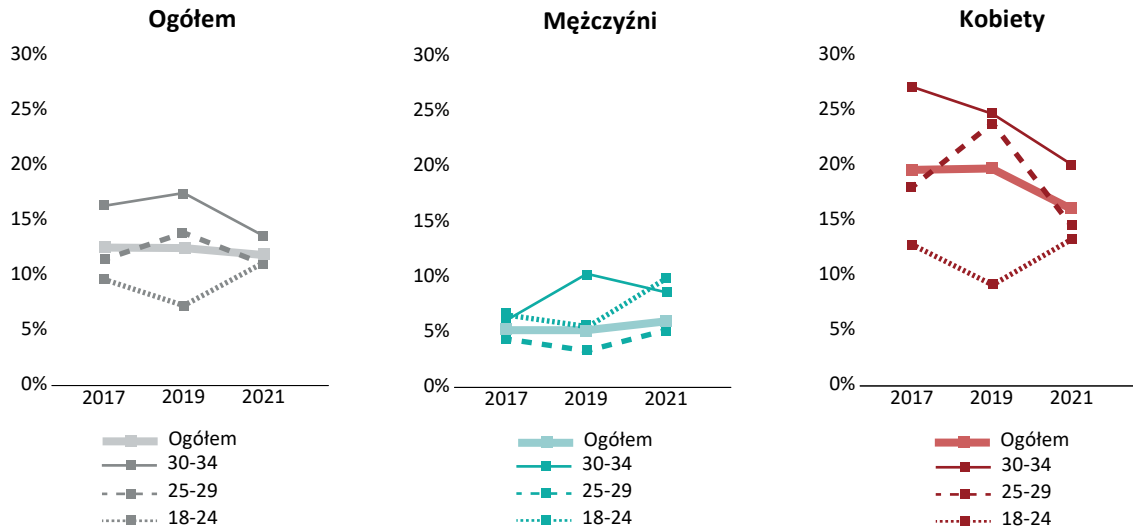


Minimalne N (mężczyźni, 25-29, 2021) = 91.

Po uwzględnieniu podczas szacowania wskaźnika uczestnictwa respondentów w dodatkowych formach rozwoju (zajęcia sportowe, np. treningi, kursy sportowe, szkolenia i kursy stacjonarne inne niż sportowe, kursy i szkolenia przez Internet, konferencje, seminaria) wartość wskaźnika NEETs nieco spadła (do 13% w 2017 i 2019 r. oraz 11% w roku 2021) (Wykres 27). **Z pewnym niepokojem spoglądać można na najmłodszą grupę wiekową (18-24 lat), w przypadku której – pomimo znaczących spadków w 2019 r. – w 2021 r. zaobserwowano istotne wzrosty wartości wskaźnika nieaktywności. W 2021 r. zwiększył się zatem odsetek najmłodszych, którzy nie tylko nie pracują i nie uczą się, ale także nie podejmują dodatkowej aktywności edukacyjnej.** Grupa ta jest nie tylko wykluczona z rynku pracy i edukacji, ale także nie podejmuje działań, które miałyby na celu poprawę potencjału kompetencyjnego i zwiększenie własnych szans na zatrudnienie.

¹⁹ NEET1: osoby niepracujące, które w ostatnich 4 tygodniach nie uczyły się w szkole lub na uczelni, ani nie brały udziału w kursach, szkoleniach bądź innych formach kształcenia związanego z wykonywaną pracą zawodową (w tym kursie prawa jazdy).

Wykres 27. Odsetek osób niepracujących i niepodnoszących kompetencji (NEETs) wśród osób do 35. roku życia (NEET2²⁰)



Minimalne N (mężczyźni, 25-29, 2021) = 91.

3.5. Samoocena kompetencji

Pomiędzy 2017 a 2021 r. można było zaobserwować ogólny wzrost ocen kompetencyjnych wśród respondentów – każda ze szczegółowych kompetencji została oceniona wyżej w 2021 r. niż w poprzednich edycjach badania. Najwięcej zyskały takie umiejętności jak: montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych, a także sprawność fizyczna (głównie w grupach wiekowych 36-54 oraz wśród mężczyzn powyżej 55. r.ż.). Dodajmy także, że największa poprawa w autoocenie szczegółowych kompetencji dotyczyła mężczyzn powyżej 35. roku życia.

W 2021 r. badani oceniali u siebie najwyżej te same kompetencje (Tabela 45) co cztery i dwa lata wcześniej, możemy zatem mówić o pewnych ustalonych wzorach w tym zakresie. Wysoko oceniono: pracę w grupie, łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi, samodzielną organizację pracy, bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli, gotowość do brania

²⁰ NEET2: osoby z kategorii NEET, które nie uczestniczyły w kształceniu pozaformalnym niezwiązanym z pracą zawodową.

na siebie odpowiedzialności za wykonanie zadań, biegle posługiwanie się językiem polskim oraz wykonywanie prostych obliczeń matematycznych.

Podobnie jak w poprzednich latach, młodzi nadal wyżej oceniają posiadane kompetencje, w tym zwłaszcza: posługiwanie się nowymi technologiami (posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem, obsługa specjalistycznych programów komputerowych) oraz sprawność fizyczną.

Im młodsza grupa wiekowa, tym wyższa samoocena w zakresie umiejętności posługiwania się komputerem, tabletem, smartfonem (**Tabela 46**). Zdecydowanie najwyższą samoocenę w tym zakresie wystawiają sobie mężczyźni do 24. roku życia oraz kobiety w tym samym wieku. Gorsze autooceny w grupie nieco starszych osób młodych wskazują najpewniej nie tyle na różnice pokoleniowe w zakresie posługiwania się nowymi technologiami pomiędzy grupami, co na weryfikację autoocen najmłodszej grupy wiekowej po rozpoczęciu aktywności zawodowej.

Tabela 45. Średnia samoocena kompetencji a płeć i wiek (dane dla 2021 r.)*

Kompetencja	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem
	18-35	36-54	55-69	Ogółem	18-35	36-54	55-69	Ogółem	
Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	4,3	3,7	2,6	3,5	4,3	3,7	2,7	3,5	3,5
Wykonywanie prostych rachunków	4,1	4,0	3,7	4,0	4,0	4,0	3,8	4,0	4,0
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności	4,1	4,1	3,9	4,1	4,0	4,1	3,7	3,9	4,0
Samodzielna organizacja pracy	4,1	4,1	3,9	4,1	4,1	4,1	3,7	4,0	4,0
Uczenie się nowych rzeczy	4,1	3,9	3,4	3,8	4,1	3,9	3,2	3,8	3,8
Jęz. polski (poprawność, słownictwo itp.)	4,1	3,9	3,5	3,9	4,3	4,1	3,8	4,1	4,0
Sprawność fizyczna	4,0	3,8	3,1	3,7	3,7	3,5	2,9	3,4	3,5
Praca w grupie	4,0	4,0	3,7	3,9	4,0	4,1	3,7	4,0	3,9
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	4,0	4,0	3,8	3,9	4,1	4,1	3,9	4,1	4,0
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,9	3,8	3,4	3,7	3,8	3,8	3,4	3,7	3,7
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	3,9	3,9	3,7	3,9	4,0	4,0	3,6	3,9	3,9
Zarządzanie czasem i terminowość	3,9	3,9	3,7	3,8	3,9	4,0	3,7	3,8	3,8
Pomysłowość, kreatywność	3,8	3,9	3,6	3,8	3,8	3,8	3,3	3,6	3,7
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,8	3,8	3,5	3,7	3,6	3,6	3,4	3,5	3,6
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	3,7	3,8	3,5	3,7	2,8	2,9	2,4	2,7	3,2
Gotowość do pracy w nietypowych godzinach	3,6	3,7	3,2	3,5	3,0	3,1	2,8	3,0	3,2
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,6	3,4	2,8	3,3	3,6	3,2	2,6	3,1	3,2
Koordynowanie pracy innych osób	3,5	3,6	3,3	3,4	3,3	3,4	3,0	3,3	3,4
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,5	3,5	3,3	3,5	3,6	3,6	3,4	3,5	3,5
Gotowość do częstych wyjazdów	3,4	3,3	2,9	3,2	2,8	2,7	2,4	2,6	2,9
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	3,3	2,9	1,9	2,7	3,1	2,6	2,0	2,5	2,6
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	3,2	3,4	3,3	3,3	2,0	1,9	1,7	1,9	2,6
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	2,9	2,8	2,5	2,8	2,8	2,7	2,3	2,6	2,7
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	2,9	2,9	2,5	2,8	3,5	3,3	2,9	3,2	3,0
Zdolności artystyczne	2,3	2,4	2,1	2,3	3,1	2,9	2,5	2,8	2,6
Minimalna liczebność**	374	479	117	970	377	483	383	1243	2213

* Odpowiedzi na pytanie „Jak Pan(i) ocenia swój poziom umiejętności?” udzielano na skali: 1 niski /2 podstawowy /3 średni /4 wysoki /5 bardzo wysoki.

** Największy odsetek osób niepotrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

Tabela 46. Średnia samoocena kompetencji w grupie osób do 34. r.ż. a płeć i szczegółowa grupa wiekowa (dane dla 2021 r.)*

Kompetencja	Mężczyźni				Kobiety				Ogółem
	18-24	25-29	30-34	Ogółem	18-24	25-29	30-34	Ogółem	
Posługiwanie się komputerem, tabletem, smartfonem	4,5	4,3	4,1	4,3	4,3	4,2	4,3	4,3	4,3
Jęz. polski (poprawność, słownictwo itp.)	4,1	4,0	4,0	4,0	4,2	4,2	4,3	4,3	4,2
Uczenie się nowych rzeczy	4,1	4,1	4,1	4,1	4,0	4,2	4,1	4,1	4,1
Samodzielna organizacja pracy	4,0	4,1	4,2	4,1	3,8	4,1	4,3	4,0	4,1
Wykonywanie prostych rachunków	4,1	4,0	4,1	4,1	3,9	4,0	4,1	4,0	4,1
Gotowość do brania na siebie odpowiedzialności	4,0	4,1	4,1	4,1	3,8	4,0	4,1	3,9	4,0
Łatwe nawiązywanie kontaktów z ludźmi	3,8	3,9	4,1	3,9	3,9	4,2	4,2	4,1	4,0
Praca w grupie	3,9	4,0	4,1	4,0	3,9	4,0	4,1	4,0	4,0
Bycie komunikatywnym i jasne przekazywanie myśli	3,8	3,9	4,0	3,9	3,9	4,0	4,1	4,0	3,9
Analiza informacji i wyciąganie wniosków	3,9	3,9	3,9	3,9	3,6	3,9	4,0	3,8	3,9
Zarządzanie czasem i terminowość	3,9	3,8	3,9	3,8	3,6	3,9	4,0	3,8	3,8
Sprawność fizyczna	4,1	3,9	4,0	4,0	3,6	3,8	3,7	3,7	3,8
Pomysłowość, kreatywność	3,8	3,8	3,9	3,8	3,7	3,8	3,9	3,8	3,8
Radzenie sobie w sytuacjach stresujących	3,7	3,8	3,8	3,8	3,3	3,6	3,8	3,6	3,7
Współpraca z osobami różnych narodowości	3,7	3,5	3,5	3,6	3,5	3,5	3,6	3,6	3,6
Rozwiązywanie konfliktów między ludźmi	3,5	3,4	3,4	3,4	3,5	3,5	3,6	3,5	3,5
Koordinowanie pracy innych osób	3,3	3,4	3,6	3,4	3,2	3,3	3,4	3,3	3,4
Gotowość do pracy w nietypowych godzinach	3,6	3,6	3,8	3,6	3,2	3,2	2,8	3,0	3,3
Obsługa maszyn, narzędzi i urządzeń technicznych	3,5	3,7	4,0	3,7	2,7	2,8	2,9	2,8	3,2
Obsługa specjalistycznych programów komputerowych	3,5	3,5	3,1	3,4	2,9	3,3	3,2	3,1	3,2
Praca administracyjna i prowadzenie dokumentacji	2,8	3,0	2,9	2,9	3,0	3,7	3,8	3,5	3,2
Gotowość do częstych wyjazdów	3,5	3,2	3,5	3,4	3,1	2,9	2,6	2,9	3,1
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	3,2	2,8	2,8	3,0	2,7	2,7	2,9	2,8	2,9
Zdolności artystyczne	2,3	2,3	2,3	2,3	3,1	3,0	3,2	3,1	2,7
Montaż i naprawa maszyn i urządzeń technicznych	3,1	3,1	3,4	3,2	1,8	2,1	2,1	2,0	2,6
	135	89	117	341	124	94	135	353	694

* Odpowiedzi na pytanie „Jak Pan(i) ocenia swój poziom umiejętności?” udzielano na skali: 1 niski /2 podstawowy /3 średni /4 wysoki /5 bardzo wysoki.

** Największy odsetek osób niepotrafiących udzielić jednoznacznej odpowiedzi dotyczył współpracy z osobami różnych narodowości.

