

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Kwiecień 2022



O Raporcie

Raport, który oddajemy w Państwa ręce, jest kolejnym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym – niniejszy numer obejmuje okres sprawozdawczy od 29 marca do 29 kwietnia 2022 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w wyżej wskazanym terminie.

Wykaz skrótów użytych w tekście:

- GUS** – Główny Urząd Statystyczny
- MRiT** – Ministerstwo Rozwoju i Technologii
- UE** – Unia Europejska
- UE-27** – państwa członkowskie Unii Europejskiej
- UE-19** – państwa strefy euro
- IT** – technologie informacyjne
- TIK** - technologie informacyjno-komunikacyjne
- p.p.** – punkt procentowy
- r/r** – rok do roku
- m/m** – miesiąc do miesiąca
- kw/kw** – kwartał do kwartału
- r.ż.** – rok życia

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

Raport przygotowany na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości przez: Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o., <https://iarp.edu.pl>.

Streszczenie

Raporty z cyklu „Rynek pracy, edukacja, kompetencje” mają przybliżyć czytelnikowi aktualną sytuację na polskim i międzynarodowym rynku pracy – przedstawiają najnowsze wyniki badań w tym zakresie oraz dominujące trendy.

- Z danych GUS wynika, że **stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w marcu 2022 r. wyniosła 5,4%**. W porównaniu z lutym 2022 r. spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z marcem 2021 r. była niższa o 1,0 p.p.
- **W końcu marca 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 902,1 tys. bezrobotnych**, tj. o 19,7 tys. (2,%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 176,3 tys. (16,3%) mniej niż w marcu 2021 r.
- **W marcu 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 140,67 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 22,8 tys. ofert (19,3%) więcej niż w lutym 2022 r. i o 22,8 tys. (19,4%) więcej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2022 r. wyniosło 6484,9 tys.** W porównaniu z lutym 2022 r. wzrosło (0,2%; o 10,0 tys. osób), a rok do roku o 2,4% (o 154,6 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2022 r. wyniosło 6665,64 zł.** W porównaniu z lutym 2022 r. wzrosło o 7,2%, a r/r – o 12,4%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lutym 2022 r. wyniosła 6,2%** (-0,1 p.p. m/m; -1,3 p.p. r/r), a **dla strefy euro (UE-19) – 6,8%** (-0,1 p.p. m/m; -1,4 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,0%**¹ (brak zmian m/m, -0,7 p.p. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,4%).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

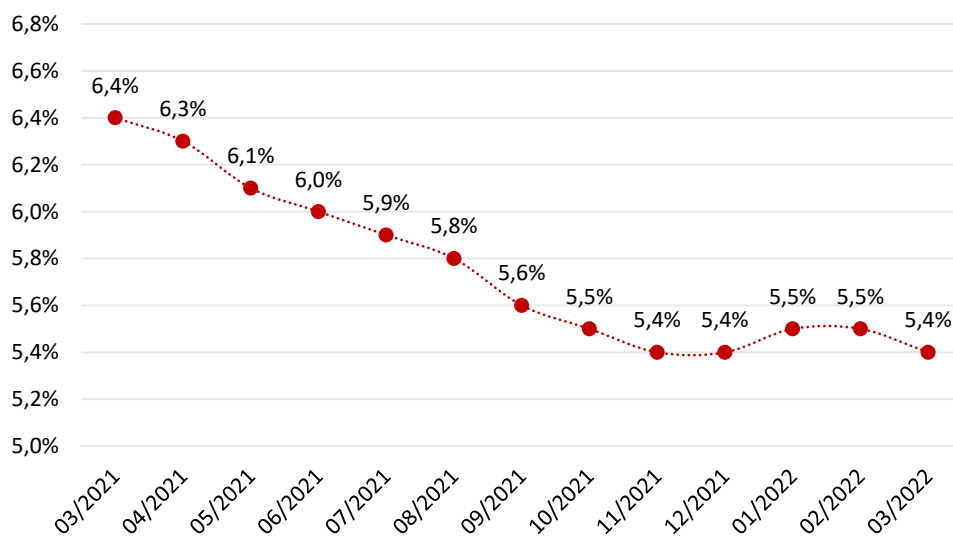
¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie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

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w marcu 2022 r. wyniosła **5,4%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w marcu 2022 r. wyniosła 5,4%. W porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z marcem 2021 r. była niższa o 1,0 p.p. (Wykres 1).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS**, data dostępu 21.04.2022.

W marcu 2022 r. stopa bezrobocia spadła w 14 województwach i zależnie od regionu wahała się od 3,1 do 8,6%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (8,6%), podkarpackim (8,1%) i kujawsko-pomorskim (7,6%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,1%), śląskim (4,2%) oraz małopolskim (4,5%). W skali roku stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach, a najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 1,9 p.p.) (Tabela 1).

W końcu marca 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 902,1 tys. bezrobotnych. W porównaniu z lutym 2022 r. ich liczba spadła o 19,7 tys., tj. o 2,1%, a w porównaniu z marcem 2021 r. – o 176,3 tys., tj. o 16,3% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 486,2 tys. vs 415,9 tys. mężczyzn (Wykres 3).

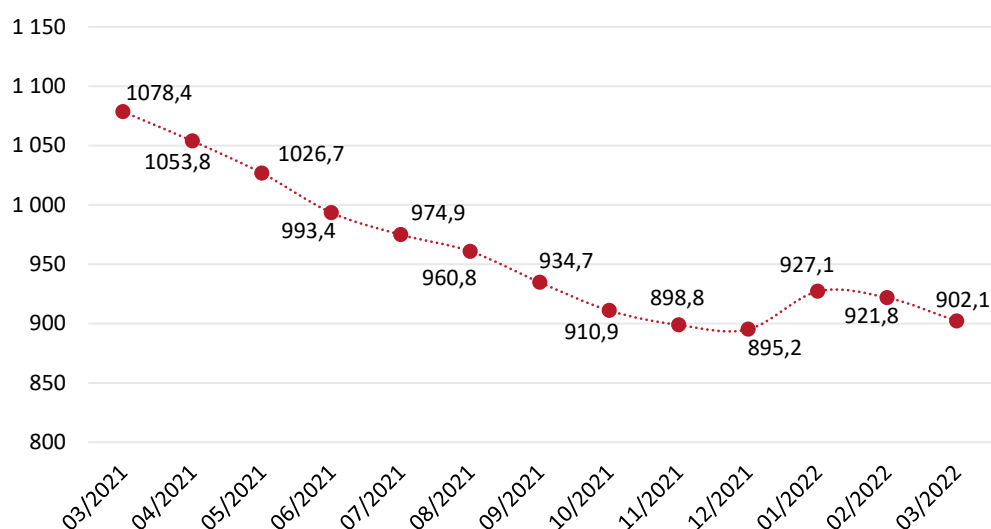
Na koniec marca 2022 r. najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowano w województwie mazowieckim (130,4 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (17,9 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu marca 2022 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

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

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

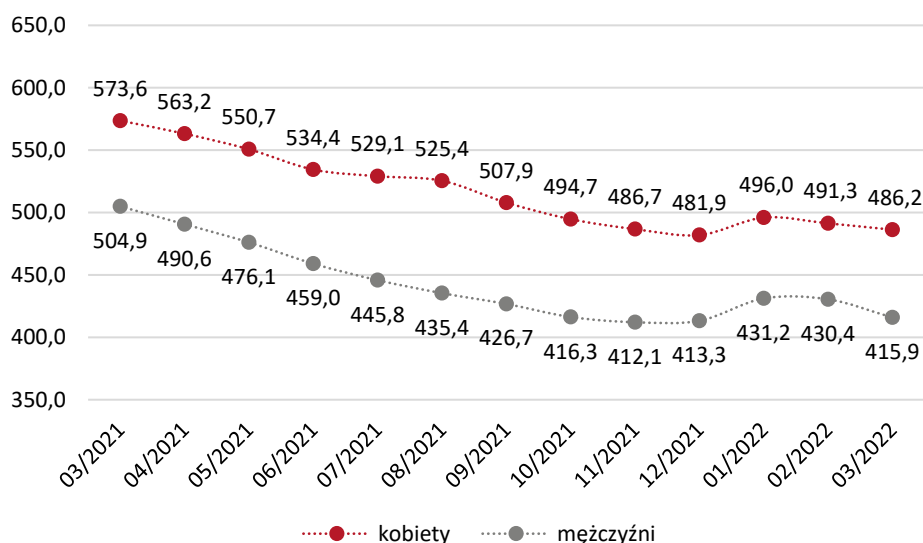
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.04.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, data dostępu 29.04.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.04.2022.

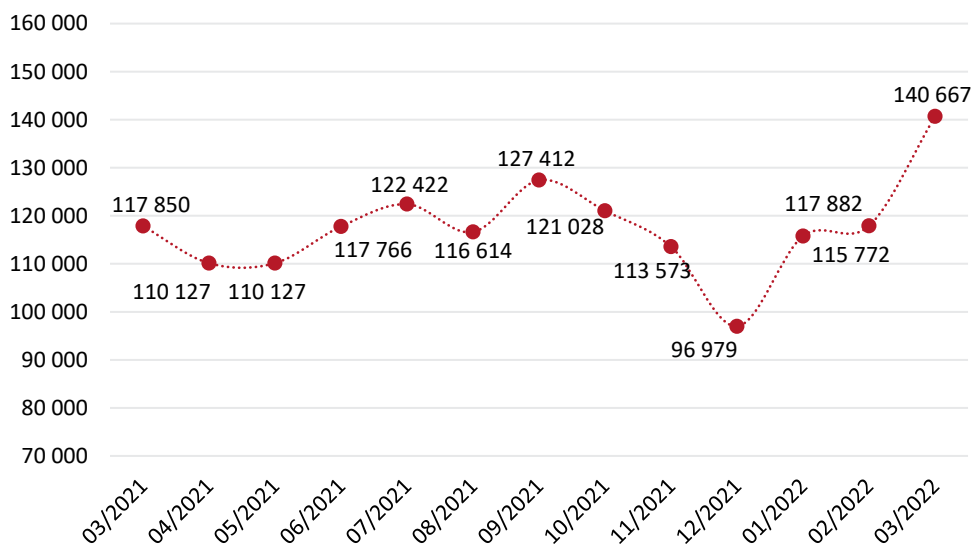
Tabela 2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec marca 2022 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	59 518	31 777	3 277	27 741	2 060
kujawsko-pomorskie	61 633	36 473	4 300	25 160	2 637
lubelskie	67 165	33 685	4 441	33 480	4 434
lubuskie	17 914	10 198	1 162	7 716	581
łódzkie	62 256	31 383	3 096	30 873	2 553
małopolskie	70 516	38 453	4 671	32 063	3 873
mazowieckie	130 358	65 964	6 725	64 394	6 280
opolskie	21 785	12 360	1 368	9 425	762
podkarpackie	76 716	40 682	4 670	36 034	4 571
podlaskie	33 648	15 463	1 872	18 185	1 835
pomorskie	47 020	28 643	3 701	18 377	1 954
śląskie	77 827	42 885	4 333	34 942	2 990
świętokrzyskie	37 982	19 500	2 310	18 482	2 048
warmińsko-mazurskie	43 241	24 082	3 143	19 159	1 941
wielkopolskie	50 371	29 856	3 828	20 515	2 262
zachodniopomorskie	44 141	24 815	2 613	19 326	1 527

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.04.2022.

W marcu 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 140,67 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 22,8 tys. ofert (19,3%) więcej niż w lutym 2022 r. i o 22,8 tys. (19,4%) więcej r/r (Wykres 4).

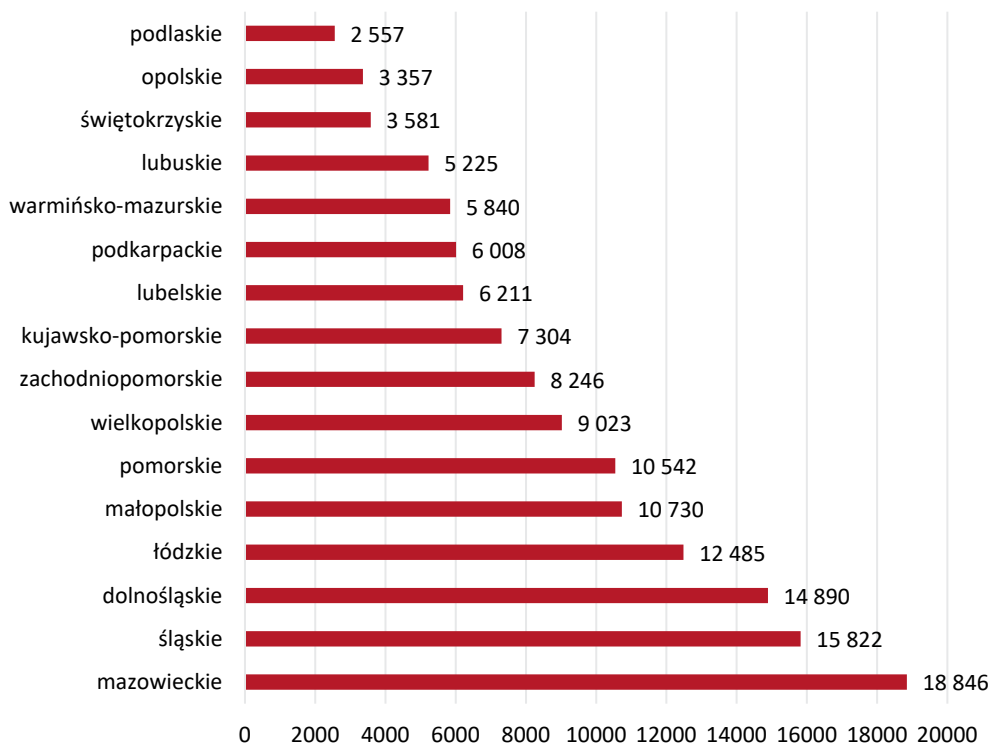
Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie marzec 2021 r. – marzec 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.04.2022.

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

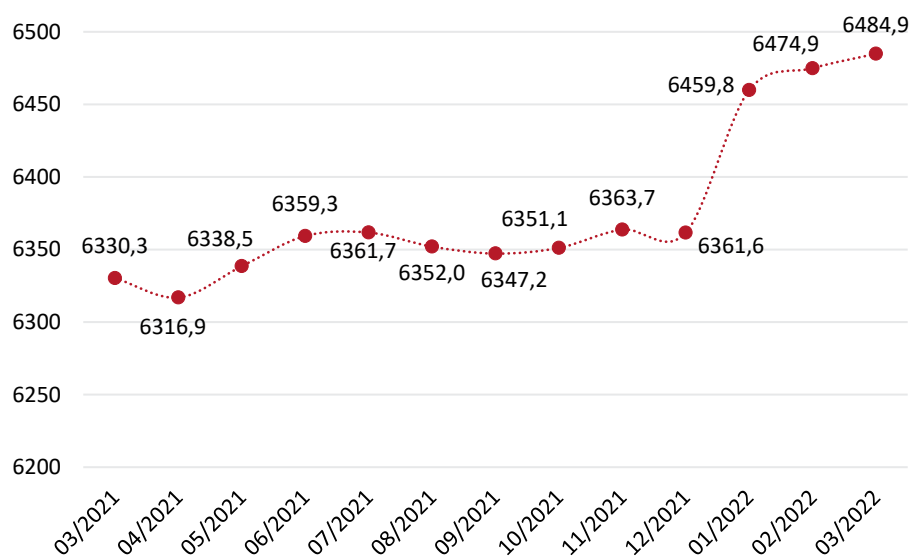
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w marcu 2022 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.04.2022.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2022 r. wyniosło 6484,9 tys. osób i było wyższe o 10,0 tys. osób (0,2%) w porównaniu z lutym 2022 r. i o 154,6 tys. (2,4%) r/r (Wykres 6).

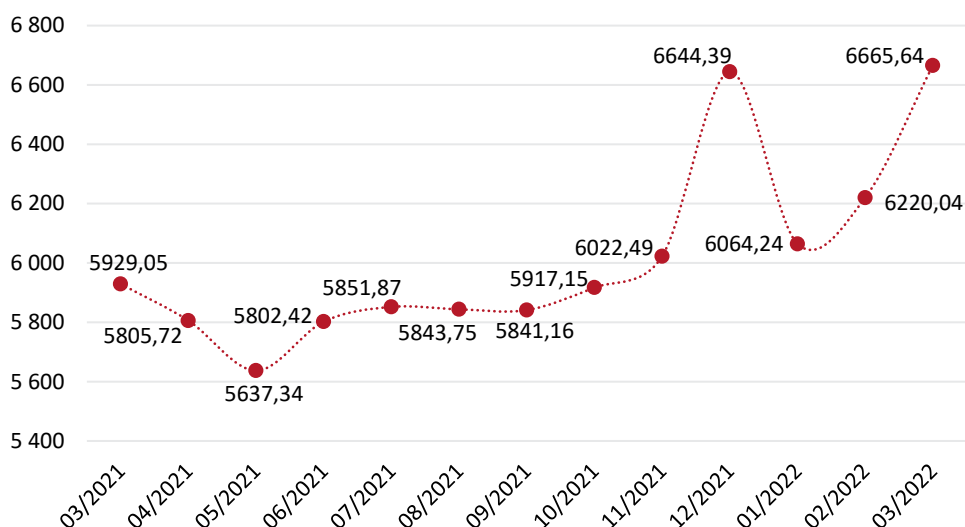
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie marzec 2021 r. – marzec 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 21.04.2022.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w marcu 2022 r. wyniosło 6665,64 zł. W porównaniu z lutym 2022 r. wzrosło o 7,2%, a w ujęciu rocznym – o 12,4% (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 21.04.2022.

Europejski rynek pracy

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

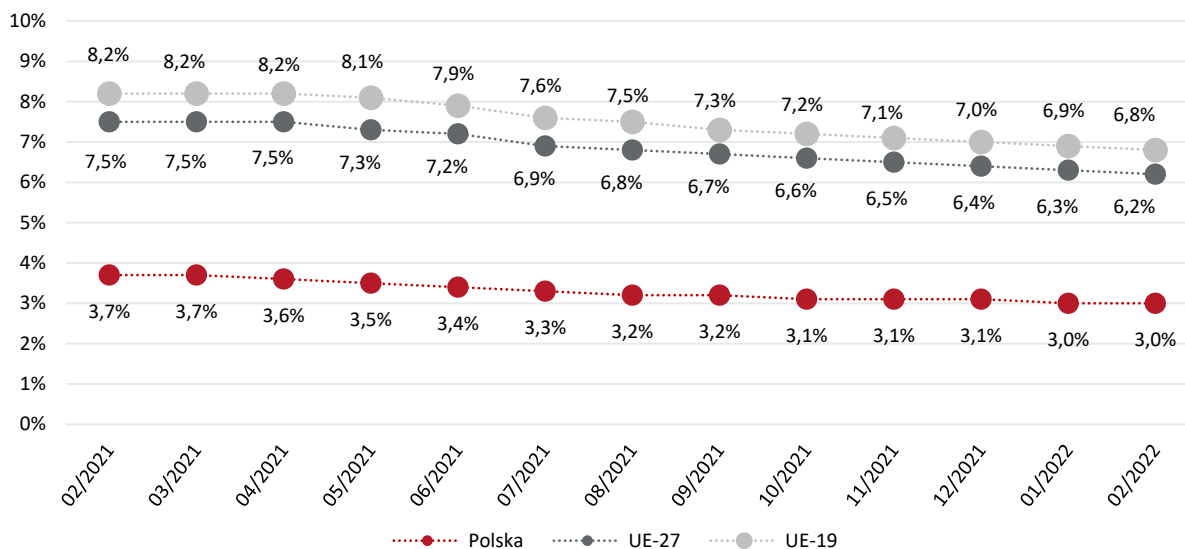
Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w lutym 2022 r. wyniosła 6,2%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i o 1,3 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w lutym 2022 r. wyniosła 6,8%, tj. o 0,1 p.p. mniej

w porównaniu ze styczniem 2021 r. oraz o 1,4 p.p. mniej niż w tym samym okresie rok wcześniej.

W Polsce w lutym 2022 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,0%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,7 p.p. r/r (Wykres 8).

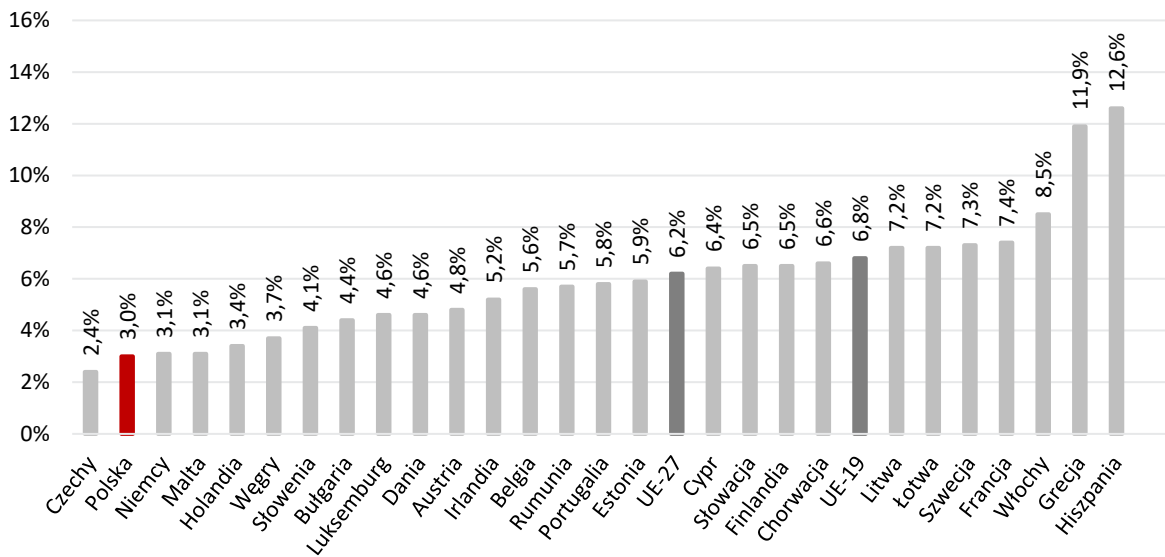
Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie luty 2021 r. – luty 2022 r.²



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.04.2022.

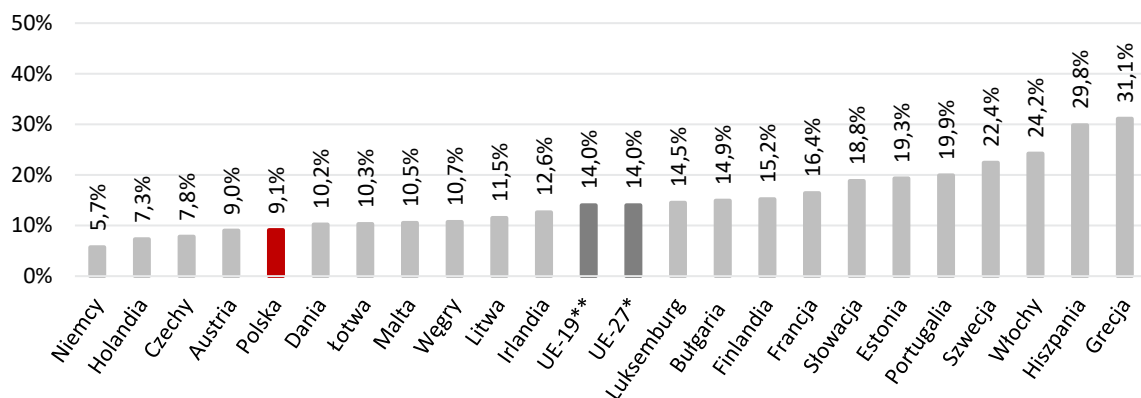
Według danych Eurostatu w lutym 2022 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (12,6%), Grecji (11,9%) i we Włoszech (8,5%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,4%), Polsce (3,0%) oraz w Niemczech i na Malcie (3,1%) (Wykres 9).

² Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.04.2022.

W lutym 2022 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 14,0% (spadek o 0,3 p.p. m/m) w UE-27 i 14,0% (spadek o 0,3 p.p. m/m) w strefie euro (UE-19). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,7%), Holandii (7,3%) oraz Czechach (7,8%), a najwyższe – w Grecji (31,1%), Hiszpanii (29,8%) i we Włoszech (24,2%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 9,1% i była niższa niż miesiąc wcześniej o 0,1 p.p. (Wykres 10).

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

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

**brak danych dla Belgii, Cypru

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.04.2022.

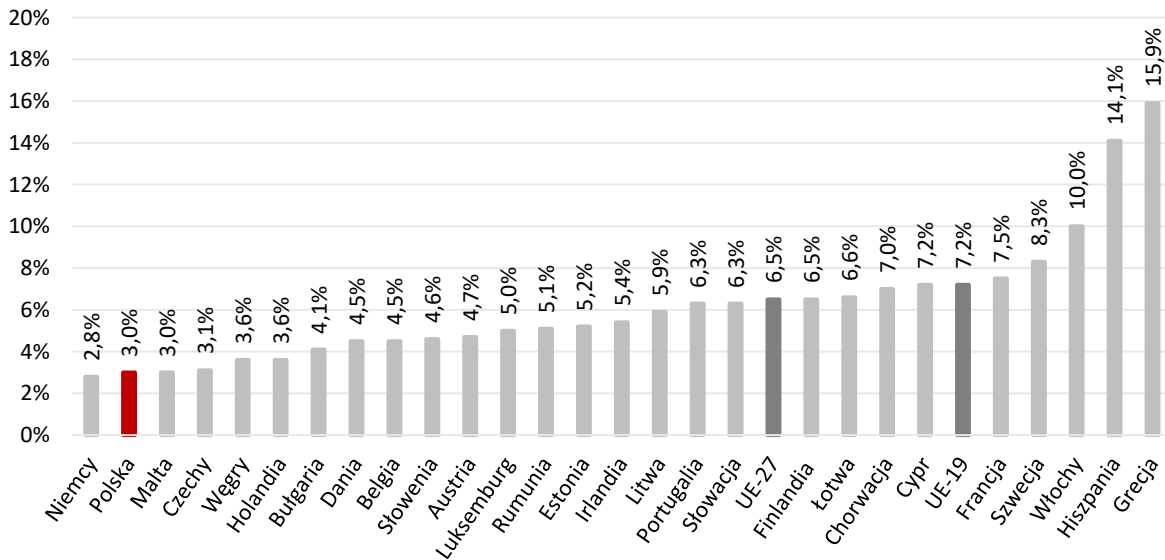
³ Dane wyrównane miesięcznie.

W lutym 2022 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 6,5% (spadek o 0,1 p.p. m/m), a wśród mężczyzn – 5,9% (spadek o 0,1 p.p. m/m).

W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,2% (bez zmian m/m).

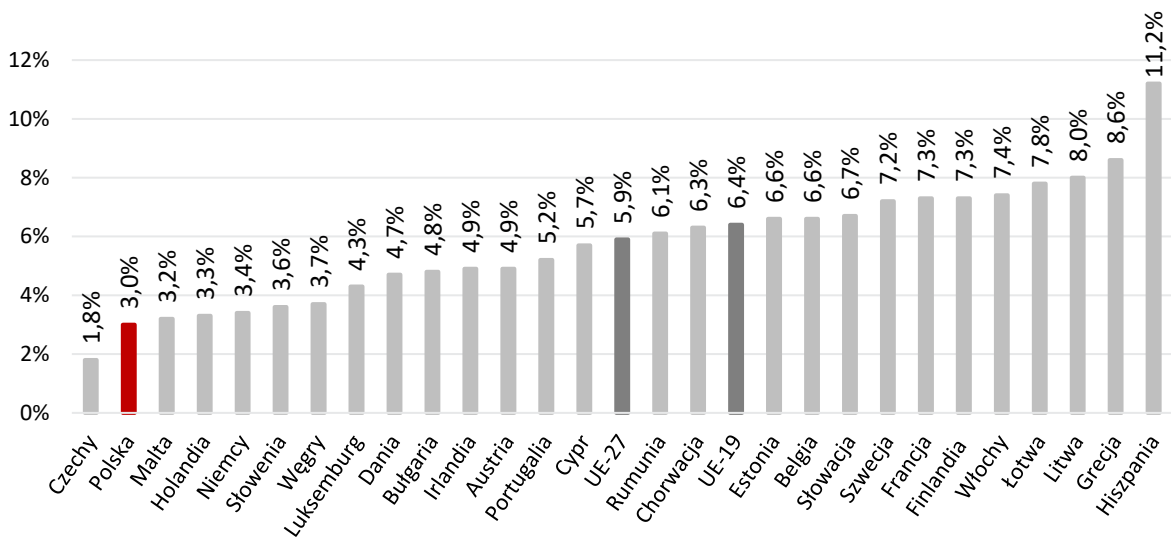
Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,4% (spadek o 0,2 p.p. m/m) (Wykresy 11 i 12).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.04.2022.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.04.2022.

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁴

- W I kw. 2022 r. 21% respondentów zadeklarowało, że okresie ostatnich 6 miesięcy zmieniło pracodawcę, a 18% – że zmieniło stanowisko u swojego pracodawcy. Pracę najczęściej zmieniały osoby pracujące w handlu detalicznym i hurtowym (27%) oraz w transporcie i logistyce (26%).
- Wyższe wynagrodzenie jest najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy. W dalszej kolejności respondenci wymieniali chęć rozwoju zawodowego, korzystniejszą formę zatrudnienia u nowego pracodawcy i niezadowolenie z poprzedniego miejsca zatrudnienia.
- Niemal wszystkim pracownikom zależy na rozwoju zawodowym przynajmniej w małym stopniu (98%), przy czym w dużym lub bardzo dużym zależy ponad połowie (57%). Najczęściej wymienianymi powodami, dla których pracownikom zależy na rozwoju, są własna satysfakcja (48%) oraz szansa na wyższe wynagrodzenie (44%).
- W marcu 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali ponad 360,0 tys. nowych ofert pracy, czyli o 30,1% więcej niż w analogicznym okresie 2021 r. Wzrost liczby r/r nowych ofert pracy widoczny był w zawodach specjalista ds. cyberbezpieczeństwa i administrator IT oraz dla stanowisk dyrektor finansowy/CFO. Wśród ofert pracy w zawodach fizycznych najwyższy wzrost r/r zanotowano na stanowisku kasjer/sprzedawca.
- Kryzys spowodowany atakiem Rosji na Ukrainę wywołuje wiele skutków społeczno-gospodarczych w państwach członkowskich UE. Okazując swoje wsparcie dla uchodźców z Ukrainy, kraje sąsiadujące tworzą nowe, dedykowane miejsca pracy dla osób przybywających z Ukrainy. Jedną z konsekwencji rosyjskich działań wojennych w Ukrainie jest gwałtowny wzrost cen energii i żywności w całej Europie. Z tego powodu wiele firm boryka się ze wzrostem kosztów surowców oraz koniecznością dostosowania poziomu produkcji i zatrudnienia.
- Niedobory umiejętności cyfrowych w kontekście zatrudnienia są nadal dużym problemem w Unii Europejskiej. W 2019 r. 40% osób w wieku 25-64 lata posiadało umiejętności cyfrowe poniżej poziomu podstawowego (dane z Eurostatu), a 10% dorosłych nie korzysta w ogóle z internetu.

Polski rynek pracy

Europejski rynek pracy

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

Monitor Rynku Pracy (wyniki 47. edycji badania)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia trendy na rynku pracy z perspektywy pracowników, w tym informacje na temat: ich rotacji na rynku pracy, ryzyka utraty zatrudnienia i szans na znalezienie nowego, głównych motywacji do znalezienia nowej pracy, satysfakcji z wynagrodzenia, rozwoju zawodowego. Badanie zrealizowano w dniach 3-17 marca 2022 r. na próbie 1009 osób. Respondentami były osoby w wieku 18-64 lata, pracujące minimum 24 godziny w tygodniu, zatrudnione na podstawie umowy o pracę, umów cywilnoprawnych oraz samozatrudnione (o ile posiadały stałą umowę o świadczenie usług jednej firmie).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W I kw. 2022 r. 21% respondentów zadeklarowało, że okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających badanie zmieniło pracodawcę (spadek o 1 p.p. względem poprzedniego kwartału), a 18% – że zmieniło stanowisko u swojego pracodawcy (wzrost o 1 p.p. kw/kw).
- Pracę najczęściej zmieniały osoby pracujące w handlu detalicznym i hurtowym (27%) oraz w transporcie i logistyce (26%).
- Wyższe wynagrodzenie jest najczęściej wskazywanym powodem zmiany pracy. W stosunku do poprzedniego kwartału nastąpił wzrost tego wskaźnika – z 37 do 45%. W dalszej kolejności respondenci wymieniali chęć rozwoju zawodowego (44%, bz.), korzystniejszą formę zatrudnienia u nowego pracodawcy (38% vs 35%) i niezadowolenie z poprzedniego miejsca pracy (38%), w przypadku którego w I kw. br. zanotowano największy wzrost względem poprzedniego kwartału (o 12 p.p. – 26%).
- W I kw. 2022 r. pracy aktywnie poszukiwało 9% respondentów wobec 10% kwartał wcześniej. Najczęściej były to osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony (14%) i zlecenie/umowę o dzieło (13%), inżynierowie (27%), sprzedawcy i kasjerzy (19%) oraz robotnicy niewykwalifikowani (po 14%).
- Średni czas poszukiwania pracy w IV kw. 2021 r. wyniósł 2,7 miesiąca i uległ nieznacznemu skróceniu względem IV kw. 2021 r. (2,8 miesiąca).

- Najczęściej wskazywaną przyczyną braku aktywnego poszukiwania pracy jest satysfakcja z dotychczasowej (48%). 24% badanych uważa, że nie jest to dla nich dobry czas na szukanie zatrudnienia, a 18% twierdzi, że brakuje ofert pracy, które by spełniały ich oczekiwania.
- Poziom satysfakcji z pracy w I kw. 2022 r. wzrósł o 1p.p. w stosunku do poprzedniego kwartału i wyniósł 75%. Porównując między branżami, największy odsetek zadowolonych respondentów odnotowano w telekomunikacji i IT (91%), opiece zdrowotnej i pomocy społecznej (81%) oraz ochronie (81%). Ze względu na zajmowane stanowisko najwyższy odsetek osób usatysfakcjonowanych z pracy zaobserwowano wśród kadry zarządzającej (top management) (82%), inżynierów (82%) oraz kierowników średniego szczebla (81%).
- W I kw. 2022 r. duże obawy o utratę pracy odczuwało 9% ankietowanych osób. Dotyczyło to najczęściej pracowników handlu detalicznego i hurtowego (13%) oraz inżynierów (23%).
- Odsetek respondentów pozytywnie oceniających szansę na znalezienie nowej pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej w I kw. 2022 r. wyniósł 68% vs 65% kwartał wcześniej. W przypadku oceny szans na znalezienie jakiegokolwiek nowej pracy odsetek respondentów nastawionych optymistycznie wynosi odpowiednio 87% vs 86%. Najgorzej swoje szanse oceniają osoby pracujące w edukacji (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 54%; jakiegokolwiek pracy – 76%). Najbardziej pewni znalezienia nowej pracy są kierownicy (znalezienie pracy tak samo dobrej lub lepszej od obecnej – 84%; jakiegokolwiek pracy – 97%).
- Niemal wszystkim pracownikom zależy na rozwoju zawodowym przynajmniej w małym stopniu (98%), przy czym w dużym lub bardzo dużym zależy ponad połowie (57%).
- Najczęstszymi powodami, dla których pracownikom zależy na rozwoju, są własna satysfakcja (48%) i szansa na wyższe wynagrodzenie (44%).
- W kontekście rozwoju zawodowego pracownikom najbardziej zależy na zdobywaniu nowych umiejętności poprzez wykonywanie nowych zadań (46%), zyskaniu uznania pracodawcy i współpracowników (40%) oraz na udziale w szkoleniach (37%).
- W odczuciu 44% pracowników pracodawcy dbają o ich rozwój zawodowy, ale niemal ¼ deklaruje, że pracodawca w ogóle lub raczej o to nie dba (23%).
- Najczęstszą formą wsparcia jest docenienie pracy swoich podwładnych (39%), a także zapewnienie oraz umożliwienie zdobywania wiedzy i nowych umiejętności od innych pracowników (32%).
- Według pracowników pracodawca najczęściej oczekuje od nich zdobywania nowych kwalifikacji poprzez wykonywanie nowych obowiązków (42%) oraz realizację coraz bardziej odpowiedzialnych zadań (34%). Natomiast pracownicy od pracodawcy najczęściej oczekują, żeby firmy zadbały o ich udział w szkoleniach podnoszących

kwalifikacje (38%) oraz wsparły zdobywanie nowych umiejętności poprzez wyznaczanie nowych zadań (37%).

- Ponad połowa pracowników deklaruje, że rozwija swoje kompetencje zawodowe (61%) i w zdecydowanej większości dba o to we własnym zakresie (95%).
- Zdaniem pracowników w ciągu najbliższych 10 lat na rynku pracy najbardziej będzie się liczyć znajomość języków obcych (62%), a w następnej kolejności – zdolność szybkiego dostosowywania się do zmian (52%) oraz kompetencje cyfrowe (50%). Pracownicy przewidują, że istotne staną się również umiejętności miękkie, innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów (46%) oraz umiejętność ciągłego uczenia się (45%).

Kobieta w branży przemysłowej

Charakterystyka raportu

Raport został opracowany w oparciu o wyniki badania, które przeprowadzono wśród osób zarządzających działami HR w 35 firmach z branży przemysłowej i technicznej. Celem badania była analiza branży przemysłowej w kontekście struktury zatrudnienia, a także promocji kobiet na rynku pracy w sektorze przemysłowym. Uzupełnienie raportu stanowią komentarze przedstawicieli firm z branży przemysłowej i opisy dobrych praktyk stosowanych przez organizacje w zakresie promocji zatrudniania kobiet na stanowiskach specjalistycznych i wyższego szczebla.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W 43% firm, które wzięły udział w badaniu, szacunkowy procent zatrudnionych kobiet wynosił mniej niż 30%. Zaledwie w 20% przebadanych organizacji więcej niż połowę zatrudnionych pracowników stanowiły kobiety.
- 26% firm zadeklarowało, że planuje w najbliższym czasie zwiększyć procent zatrudnienia kobiet w organizacji na stanowiskach wyższego szczebla, a 34% deklaruje wzrost zatrudnienia kobiet na stanowiska specjalistyczne inżynierskie i naukowo-techniczne.
- 51% firm wskazało, że płeć ma znaczenie w przypadku stanowisk czy obszarów, gdzie realizowane są zadania wymagające siły fizycznej. Zdaniem 37% płeć nie ma znaczenia w procesie rekrutacyjnym.

- Wśród najważniejszych kryteriów, jakimi kierują się organizacje przy doborze pracowników na stanowiska wyższego szczebla, są: wiedza specjalistyczna (80%), znajomość języka obcego w stopniu bardzo dobrym (71%), kluczowe cechy osobowości kandydata (69%), doświadczenie w branży potwierdzone sukcesami (63%). 46% uznało, że bardzo ważna jest umiejętność przyswajania wiedzy technicznej.
- Wśród kryteriów średnio ważnych na pierwszym miejscu (71%) uplasowały się długie okresy zatrudnienia, na drugim – wykształcenie wyższe kierunkowe oraz długość doświadczenia zawodowego (każde po 57%). Praktyczna znajomość oprogramowania inżynierskiego zajęła miejsce trzecie (54%). Dalsze pozycje (po 51% każda) to posiadane certyfikaty i ukończone szkolenia, a także wiek kandydata.
- Wśród kryteriów uznawanych za mało ważne przy wyborze pracowników na stanowiska wyższego szczebla 68% respondentów zaznaczyło płeć i otwartość kandydata na delegację (44%).
- Za najbardziej korzystne cechy osobowości, które mają duże znaczenie i przekładają się na lepsze i bardziej sprawne funkcjonowanie zespołów oraz całej organizacji, respondenci uznali:
 - a) u kobiet zatrudnianych na stanowiskach wyższego szczebla – wielozadaniowość (19%), empatię (17%), dążenie do celu (15%), dokładność i sumienność (7%); zatrudnianych na stanowiska specjalistyczne – sumienność i obowiązkowość (21%), dokładność (19%), wielozadaniowość (10%), zaangażowanie (8%);
 - b) u mężczyzn zatrudnianych na stanowiska wyższego szczebla – dyspozycyjność (27%), nastawienie na realizację celu (18%), większą odporność na stres (8%), skłonność do podejmowania ryzyka (5%); zatrudnianych na stanowiska specjalistyczne – nastawienie na realizację celu (31%), dyspozycyjność (15%), szybsze rozwijanie kompetencji technicznych (6%) oraz silną motywację do rozwoju i awansów (6%).
- W przypadku stanowisk specjalistycznych inżynierskich i naukowo-technicznych w grupie kryteriów bardzo ważnych za najistotniejsze uznano posiadanie wiedzy specjalistycznej (91%). Na dalszych pozycjach znalazły się: umiejętność przyswajania wiedzy technicznej (77%), wykształcenie wyższe kierunkowe (65%), cechy osobowości (54%), doświadczenie w branży potwierdzone sukcesami (51%). 48% uczestników badania zakwalifikowało do tej grupy kryteriów praktyczną znajomość oprogramowania inżynierskiego oraz bardzo dobrą znajomość języka obcego (43%).
- Zdaniem specjalistów ds. HR i szefów działów personalnych średnio ważne w przypadku kandydatów na stanowiska specjalistyczne są długie okresy zatrudnienia (69%), czas doświadczenia zawodowego (60%), posiadanie certyfikatów i odbyte szkolenia (57%), a także otwartość kandydata na delegację (49%). Z kolei za mało ważne uznano płeć (77%) oraz wiek (63%).
- 51% ankietowanych podało, że w ich organizacjach nie ma różnic w wynagrodzeniu kobiet i mężczyzn zatrudnionych na analogicznych stanowiskach. Z kolei

26% uczestników badania jest zdania, że różnice te występują, a 23% nie dysponuje wiedzą na ten temat.

- 83% respondentów odpowiedziało, że zakres obowiązków dla wszystkich pracowników na analogicznych stanowiskach jest taki sam, 14% wskazało, że może się on różnić, a zaledwie 3% przyznało, że nie wie.
- Wśród najczęstszych czynników, które utrudniają pracownikom zdobycie awansu, są: brak motywacji do pracy (71%), brak sukcesów na danym stanowisku (69%), cechy osobowościowe (49%) oraz trudności w przyswajaniu wiedzy technicznej (46%). Brak elastyczności i brak dyspozycyjności po godzinach pracy również – zdaniem 20% ankietowanych – stanowi przeszkodę utrudniającą awans. Mniejsze znaczenie mają urlop macierzyński i zwolnienia lekarskie (11%), a także płaska struktura w firmie i brak odpowiednich kompetencji do objęcia wyższego stanowiska (10%). Uprzedzenia mężczyzn w stosunku do kobiet to zdaniem uczestników badania najmniej istotny czynnik (6%), jaki może utrudniać osiągnięcie awansu.
- Zdecydowana większość firm (71%) ma trudności w rekrutacji kobiet na stanowiska specjalistyczne, naukowo-techniczne czy inżynierskie. Wynika to przede wszystkim z małej liczby kandydatek posiadających odpowiednie wykształcenie. Nieco inaczej wygląda kwestia rekrutacji kobiet na stanowiska wyższego szczebla – tu trudności dostrzega mniej niż połowa (46%) HR-owców. Podobnie jak przy stanowiskach specjalistycznych, problematyczny jest brak kandydatek z odpowiednimi umiejętnościami i wykształceniem.
- 20% ankietowanych uważa, że zachęcić kobiety do aplikowania na stanowiska techniczne mogą działania employer brandingowe prowadzone przez pracodawców. Benefity pracownicze w większej mierze dostosowane do potrzeb kobiet to kolejna najczęściej udzielana odpowiedź (18%). Mogą to być m.in. elastyczny czas pracy, home office, możliwość pracy hybrydowej, dofinansowanie żłobków i przedszkoli czy opieka medyczna dla rodziny. Wśród pozostałych odpowiedzi (8%) znalazły się m.in. zastosowanie w ogłoszeniach nazw stanowisk w formie żeńskiej (np. kierowniczka, inżynierka, projektantka) oraz dywersyfikacja zakresu obowiązków.
- Najczęściej podejmowane działania promujące zatrudnianie kobiet to: bieżące monitorowanie wskaźników zatrudnienia w organizacjach; dostosowywanie produkcyjnych stanowisk pracy tak, aby były dostępne dla kobiet; programy mentoringowe i stażowe dla kobiet; współpraca z organizacjami zewnętrznymi promującymi aktywność zawodową kobiet we wszystkich branżach; przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na płeć (i nie tylko); stosowanie feminatywów w ogłoszeniach o pracę; organizacja szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych mających na celu podniesienie kwalifikacji i otrzymanie dodatkowych uprawnień zawodowych; wprowadzenie wymogu przedstawienia kandydatur 50% kobiet i 50% mężczyzn na tzw. short listach rekrutacyjnych.

Oferty pracy w Polsce

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów, a także możliwości zatrudnienia osób z Ukrainy. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w marcu 2022 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zebrano na podstawie losowej próby 1000 nowych ofert, opublikowanych na portalach Pracuj.pl i OLX.pl.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W marcu 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali ponad 360,0 tys. nowych ofert pracy – to o 30,1% więcej r/r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji w Polsce w marcu 2022 r. najniższą liczbę nowych ofert pracy odnotowano w Poznaniu (2,7 tys.). Z kolei najwięcej nowych ogłoszeń o pracę opublikowano w Warszawie (44,8 tys.) i Krakowie (21,3 tys.).
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w marcu 2022 r. przypadało średnio 15,8 oferty pracy wobec 11,1 rok wcześniej.
- Wzrost liczby r/r nowych ofert pracy szczególnie widoczny był w zawodach branży IT: specjalista ds. cyberbezpieczeństwa (410%) i administrator IT (121%) oraz dla stanowisk dyrektor finansowy/CFO (222%). Wśród ofert pracy w zawodach fizycznych najwyższy wzrost r/r zanotowano na stanowisku kasjer/sprzedawca (47%).
- W marcu 2022 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,5 benefitu vs 6,7 miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (76%, bez zmian porównaniu z lutym 2022 r.) i pakiet medyczny (60% vs 61%). 58% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (59% w lutym 2022 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 57% ofert pracy vs 54% miesiąc wcześniej.
- W marcu 2022 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,4 wymagania, czyli o 0,2 mniej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekują od kandydatów przede

wszystkim doświadczenia (79%), odpowiedniego wykształcenia (46%), dyspozycyjności (43%) oraz znajomości języka obcego (40%).

- W marcu 2022 r. aktywnych⁵ było 681,5 tys. ofert pracy. To o 15,6% więcej niż w poprzednim miesiącu. Wzrost ten wynika m.in z czynników sezonowych – pracodawcy rozpoczęli rekrutację do prac wiosennych i letnich, np. w budownictwie, przetwórstwie spożywczym, gastronomii czy zakwaterowaniu.
- Najwięcej wakatów jest na stanowisku kierowca – 19,1 tys. vs 17,5 tys. w lutym. Podobne zapotrzebowanie widoczne jest w handlu – w marcu 2022 r. na stanowisko kasjera lub sprzedawcy aktywnych było 18,7 tys. ogłoszeń vs 17 tys. miesiąc wcześniej. Wśród wysoko specjalistycznych zawodach najwięcej ofert jest dla księgowych (4,8 tys. vs 4,3 tys. w lutym) i programistów (4,4 tys. vs 4,2 tys.).
- Zdaniem ekspertów Grant Thornton obywatele Ukrainy, którzy chcą podjąć w Polsce proste prace, niewymagające wysokich kwalifikacji zawodowych czy znajomości języka polskiego, z pewnością nie będą mieli z tym problemu. Oferty na tego typu stanowiska stanowią zdecydowanie największą część aktywnych ogłoszeń o pracę. Jednak pracownicy zawodów specjalistycznych, np. programiści, specjaliści e-commerce, fryzjerzy czy graficy, również mają szanse na znalezienie zatrudnienia w Polsce w swojej profesji.

Uchodźcy z Ukrainy w Polsce

Charakterystyka raportu

Badanie dotyczące sytuacji uchodźców z Ukrainy przebywających w Polsce przeprowadzono za pomocą bezpośrednich wywiadów indywidualnych w dniach 23 marca – 3 kwietnia 2022 r. na próbie 400 osób dorosłych (18+). Badanie zrealizowano w dwóch miastach: w Warszawie oraz Krakowie. Raport przedstawia m.in. profil uchodźcy oraz plany uchodźców dotyczące pozostania w Polsce.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

EWL. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Zdecydowana większość (93%) ukraińskich uchodźców to kobiety.

⁵ Pod uwagę brano zarówno ogłoszenia opublikowane w marcu 2022 r., jak i te, które ukazały się w poprzednich miesiącach i w marcu nadal były aktywne.

- Średnia wieku badanych wynosi 38 lat. Większość (34%) jest w wieku 36-45 lat, 26% mieści się w przedziale wiekowym 26-35 lat, 17% ma 18-25 lat, 16% – 46-55 lat. 7% to osoby w wieku 56 lat i więcej.
- Odsetek badanych, którzy zadeklarowali, że przybyli z dziećmi do 18. r.ż., wyniósł 63%, w tym 37% podało, że przyjechało z 1 dzieckiem.
- 58% ankietowanych zamierza wrócić na Ukrainę, 30% – zostać w Polsce na dłużej, a 12% chce wyjechać do innego kraju niż Ukraina (m.in.: 26% do Niemiec, 16% do USA, 11% do Wielkiej Brytanii i 10% do Szwecji).
- 6% respondentów chce pozostać w Polsce co najmniej przez rok po zakończeniu wojny, a 18% – co najmniej przez kilka lat po zakończeniu wojny. 7% zamierza zostać na stałe.
- 53% respondentów ma wyższe wykształcenie, 8% – wykształcenie wyższe niepełne. posiadanie średniego i zawodowego wykształcenia zadeklarowało odpowiednio 16% i 22% ankietowanych
- Większości badanych zna język polski słabo (29%) lub wcale (45%). Wśród języków, którymi respondenci posługują się na poziomie komunikatywnym są: rosyjski (90%), angielski (55%), polski (26%), niemiecki (6%).
- 82% badanych wcześniej nie pracowało w Polsce, jednak 63% planuje podjąć pracę na mocy specjalnej ustawy.
- Wysoko wykwalifikowani specjaliści stanowią 17% ogółu badanych. Druga co do wielkości grupa badanych wykonywała w Ukrainie zawód nauczyciela i pracownika sektora edukacji (15%). 14% to osoby pracujące w sektorze usług, a 13% – w sprzedaży i handlu. Po 7% ankietowanych to pracownicy biurowi oraz fizycy i technicy.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

Talent Trend 2022

put people first to recharge your talent strategy

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Randstad prezentuje wyniki 7. edycji badania Talent Trend. Opracowanie przygotowano na podstawie opinii liderów kapitału ludzkiego dotyczących rodzajów strategii zarządzania zasobami ludzkimi zwiększających efektywność i wydajność biznesową przedsiębiorstw. W badaniu przeprowadzonym online w IV kw. 2021 r. wzięło udział ponad 900 liderów i menedżerów kapitału ludzkiego (poziom C-suite) na 18 rynkach.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Brazylia, Kanada, Meksyk, Stany Zjednoczone, Australia, Chiny, Indie, Japonia, Singapur, Belgia, Francja, Niemcy, Włochy, Holandia, Polska, Szwajcaria, Wielka Brytania oraz kraje nordyckie

Zasięg geograficzny badania: światowy
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Przedsiębiorcy zdają sobie sprawę, że obecnie pracownicy częściej chcą mieć większą kontrolę nad swoim życiem, co przekłada się na ich większą potrzebę na nieregularny czas pracy. Dlatego też 34% badanych zadeklarowało, że zapewnia elastyczne warunki pracy w celu rozwiązania problemu niedoboru pracowników. Dodatkowo 88% twierdzi, że premie za przyjęcie do pracy są skutecznym sposobem na zwiększenie zainteresowania ich firmą nowych pracowników. Na kolejnych miejscach plasują się: zapewnianie elastycznych form zatrudnienia (86%), zwiększenie wynagrodzenia (83%) i wzrost możliwości zatrudnienia warunkowego (83%).
- Podczas gdy 75% ankietowanych uważa, że przekwalifikowanie jest skutecznym sposobem walki z problemem niedoboru umiejętności, tylko 29% zadeklarowało, że inwestuje w szkolenia i kursy. Do sektorów, w których możliwość przekwalifikowania jest największa, należą: IT i techniczny (57%), operacyjny (44%) oraz badawczo-rozwojowy (42%).
- W przebadanych firmach średnio 44% pracowników wykonuje pracę zdalną. Odsetek ten jest wyższy w przypadku firm zatrudniających ponad 3000 pracowników (46%) niż w mniejszych przedsiębiorstwach (42%), ale większość pracodawców przewiduje, że odsetki te zmniejszą się w tym roku w związku ze zniesieniem pandemicznych obostrzeń. Uważają oni również, że ich pracownicy pozostali produktywni przez cały czas trwania pandemii. Większość (53% w 2022r.) twierdzi, że stali pracownicy byli bardziej produktywni w ciągu ostatniego roku (wzrost o 14 p.p. w porównaniu z 2021 r.). Liderzy ds. talentów zgłaszają wyższą produktywność w przypadku pracowników tymczasowych – 45% w 2022 r. (o 7 p.p. więcej niż w 2021 r.).
- Przedsiębiorcy wykorzystują rozwiązania technologiczne i sztuczną inteligencję nie tylko do zwiększenia wydajności pracy, ale także do poprawy kultury organizacyjnej przedsiębiorstw. Prawie połowa badanych (47%) zadeklarowała, że wykorzystuje technologię, aby poprawić jakość i wydajność wykonywanej pracy. 49% stara się zwiększyć przejrzystość kultury organizacyjnej i procesu rekrutacji, a także umożliwia pracownikom rozwój zawodowy z wykorzystaniem technologii (np. kursy online). Ponad 3/4 (76%) twierdzi, że sztuczna inteligencja pomaga im również w tworzeniu bardziej spersonalizowanych doświadczeń dla pracowników, a 74% – że tego rodzaju innowacje pozwalają im identyfikować potrzeby pracowników oraz braki w zespole.

Supporting policies addressing the digital skills gap

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Wspólne Centrum Badawcze przy Komisji Europejskiej (Joint Research Centre, JRC) przedstawia pogłębioną wiedzę na temat wielkości i rodzajów niedoborów umiejętności cyfrowych w kontekście zatrudnienia. Analiza została przeprowadzona z wykorzystaniem takich źródeł, jak: Europejskie Badanie Umiejętności i Zatrudnienia Cedefopu, Badanie Umiejętności Osób Dorosłych Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju, Europejskie Badanie Warunków Pracy Eurofound oraz Badanie Umiejętności Cyfrowych Eurostatu.

Informacje ogólne

Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Wspólne Centrum Badawcze Komisji Europejskiej. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W 2019 r. 40% osób w wieku 25-64 lata posiadało umiejętności cyfrowych poniżej poziomu podstawowego (dane z Eurostatu), a 10% dorosłych nie korzysta w ogóle z internetu.
- Na podstawie analizy autorzy raportu wyróżnili 9 grup, które borykają się ze szczególnym brakiem umiejętności cyfrowych i wymagają wyjątkowej uwagi decydentów politycznych. Należą do nich: (1) młodzi w wieku 16-24 lata, z niskim poziomem wykształcenia oraz NEETs (osoby w wieku 16-35 lat niepozostające w zatrudnieniu, edukacji lub podczas szkolenia); (2) osoby w wieku 55-64 lata; (3) osoby w wieku 25-64 lata z niskim poziomem wykształcenia; (4) osoby w wieku 25-64 lata o średnim poziomie wykształcenia; (5) bezrobotni; (6) osoby nieaktywne na rynku pracy; (7) obywatele krajów nienależących do UE; (8) osoby mieszkające na wsi; (9) osoby zatrudnione w zawodach wymagających średnich i niskich kwalifikacji.
- Młodzi ludzie z niskim wykształceniem i NEET stanowią ważną, często niedostrzeganą grupę priorytetową, dla której szczególne znaczenie w perspektywie ich przyszłej indywidualnej kariery zawodowej powinno mieć wykształcenie umiejętności cyfrowych.
- Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo nie tylko mają mniejsze umiejętności cyfrowe (55% osób bezrobotnych i 67% osób nieaktywnych zawodowo), ale także są pozbawione możliwości ich rozwijania w pracy poprzez używanie urządzeń, narzędzi i aplikacji cyfrowych lub uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez

pracodawcę. Dlatego działania w ramach poprawy ich niedoboru umiejętności cyfrowych powinny być ściśle powiązane z aktywnymi politykami rynku pracy (Active labour market policies , ALMPs) oraz z podmiotami zajmującymi się kształceniem i szkoleniem.

- W 2015 r. 5,35% respondentów 13⁶ krajów Unii Europejskiej i Wielkiej Brytanii wskazywało, że brak umiejętności obsługi komputera wpłynął na ich szanse na zatrudnienie, awans lub wyższe wynagrodzenie. Wynik jest ten zróżnicowany w poszczególnych krajach i wynosi najmniej w Holandii (3,67%), a najwięcej w Polsce (9,49%).
- Obserwuje się polaryzację zawodową, jeśli chodzi o wykorzystanie technologii informacyjno-komunikacyjnych (TIK) w środowisku zawodowym. Znaczna część (ponad 75%) osób pracujących jako robotnicy rolni, rzemieślnicy, operatorzy maszyn i urządzeń, pracownicy usług i sprzedawcy oraz wykonujący zawody podstawowe nigdy lub prawie nigdy nie korzystała z technologii informacyjno-komunikacyjnych w swojej pracy (2015 r.). Jednocześnie wzrasta liczba pracowników wykorzystujących TIK z dużą intensywnością w roli menedżerów, specjalistów, techników i urzędników. Przykładowo liczba urzędników i pracowników biurowych wykorzystujących TIK z dużą intensywnością wzrosła z ok. 50% w 2010r. do ok. 80% w 2015 r.

First impacts of the Ukrainian crisis on employment in the EU

Charakterystyka raportu

Analiza przygotowana przez Eurofound przedstawia, w jaki sposób kryzys związany z wojną w Ukrainie wpływa na rynek pracy Unii Europejskiej. Raport opiera się na przykładach odnotowanych w bazie danych Eurofound European Restructuring Monitor od początku lutego 2022 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej, Ukraina
 Zasięg geograficzny badania: europejski
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Kryzys spowodowanym atakiem Rosji na Ukrainę wywołuje wiele skutków społeczno-gospodarczych w państwach członkowskich UE. Jednym z nich jest migracja uchodźców z Ukrainy. Według danych UNHCR, Agencji ONZ ds. Uchodźców, do 29 marca 2022 r.

⁶ Austria, Belgia, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Holandia, Irlandia, Niemcy, Norwegia, Polska, Słowacja, Szwecja.

ponad 4 mln Ukraińców uciekło poza granice swojego kraju. Ponadto rosyjskie firmy w Europie nie mogą funkcjonować w pełni z powodu pakietu środków restrykcyjnych i sankcji gospodarczych, które państwa członkowskie UE przyjmują w celu odizolowania Rosji.

- Okazując swoje wsparcie dla uchodźców z Ukrainy, kraje europejskie tworzą nowe, dedykowane miejsca pracy. Przykładowo, Lidl Polska zaoferował 1500 nowych miejsc pracy dla uchodźców w Polsce na stanowiskach pracowników sklepów i magazynów oraz pracowników biurowych w centrali firmy. Ogłoszenia o pracę są publikowane zarówno w języku polskim, jak i ukraińskim, a dodatkowo w ramach zatrudnienia pracownicy z Ukrainy będą mieli możliwość uczenia się języka polskiego. Innym przykładem jest kampania rekrutacyjna litewskiej firmy inżynierskiej Civinity, która planuje zatrudnić 100 uchodźców na 500 nowych miejsc pracy. Firma zaoferuje także zakwaterowanie dla nich i ich rodzin. Oferowane stanowiska będą obejmować takie stanowiska, jak hydraulicy, elektrycy, pracownicy ogólnobudowlani, instalatorzy, pracownicy usług porządkowych oraz specjaliści IT.
- Solidarność z Ukraińcami jest widoczna także na poziomie unijnym. W marcu 2022 r. Komisja Europejska uruchomiła portal Europejskiej Przestrzeni Badawczej dla Ukrainy (ERA4Ukraine). Jest to strona internetowa, na której pomocy mogą szukać wysoko wykwalifikowani Ukraińcy i Ukrainki m.in dzięki udostępnianym informacjom o możliwościach zakwaterowania i pracy dla naukowców w UE, a także pomocy w uznawaniu kwalifikacji i dyplomów, które zdobyli poza Unią Europejską.
- Jedną z konsekwencji rosyjskich działań wojennych w Ukrainie jest gwałtowny wzrost cen energii i żywności w całej Europie. Z tego powodu wiele firm boryka się ze wzrostem kosztów surowców oraz koniecznością dostosowania poziomu produkcji i zatrudnienia. Przykładowo litewska spółka działająca w sektorze produkcji żywności – Kaisiadoriu Paukstynas – zredukowała 200 miejsc pracy w swoim zakładzie w Kaišiadorys, gdzie zatrudnionych jest 629 osób. Według kierownictwa przedsiębiorstwo płaci obecnie dwa razy więcej za energię elektryczną i pięć razy więcej za gaz w porównaniu z tym samym okresem w 2021 r. Dodatkowo ceny paszy pszennej dla drobiu wzrosła ze 150 euro do ok. 420 euro za tonę. W związku z tym obecny poziom produkcji nie jest już możliwy do utrzymania i firma zmniejszy swoją produkcję o 1/5.

Teksty alternatywne

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
03/2021	6,4%
04/2021	6,3%
05/2021	6,1%
06/2021	6,0%
07/2021	5,9%
08/2021	5,8%
09/2021	5,6%
10/2021	5,5%
11/2021	5,4%
12/2021	5,4%
01/2022	5,5%
02/2022	5,5%
03/2022	5,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

<powrót>

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
03/2021	1078,4
04/2021	1053,8
05/2021	1026,7
06/2021	993,4
07/2021	974,9
08/2021	960,8
09/2021	934,7
10/2021	910,9
11/2021	898,9
12/2021	895,2
01/2022	927,1
02/2022	921,8
03/2022	902,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
03/2021	573,6	504,9
04/2021	563,2	490,6
05/2021	550,7	476,1
06/2021	534,4	459,0
07/2021	529,1	445,8
08/2021	525,4	435,4
09/2021	512,1	422,6
10/2021	494,7	416,3
11/2021	486,7	412,1
12/2021	481,9	413,3
01/2022	496,0	431,2
02/2022	491,3	434,4
03/2022	486,2	415,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
03/2021	117 850
04/2021	110 127
05/2021	110 127
06/2021	117 766
07/2021	122 422
08/2021	116 614
09/2021	127 412
10/2021	121 028
11/2021	113 537
12/2021	96 979
01/2022	115 772
02/2022	117 882
03/2022	140 667

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[**<powrót>**](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
mazowieckie	18 846
dolnośląskie	15 822
śląskie	14 890
łódzkie	12 485
małopolskie	10 730
wielkopolskie	10 542
pomorskie	9 023
zachodniopomorskie	8 246
kujawsko-pomorskie	7 304
lubelskie	6 211
podkarpackie	6 008
warmińsko-mazurskie	5 840
świętokrzyskie	5 225
lubuskie	3 581
opolskie	3 357
podlaskie	2 557

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
03/2021	6330,3
04/2021	6316,9
05/2021	6338,5
06/2021	6359,3
07/2021	6361,7
08/2021	6352,0
09/2021	6347,2
10/2021	6351,1
11/2021	6363,7
12/2021	6361,6
01/2022	6459,8
02/2022	6474,9
03/2022	6484,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
03/2021	5929,05
04/2021	5805,72
05/2021	5637,34
06/2021	5802,42
07/2021	5851,87
08/2021	5843,75
09/2021	5841,16
10/2021	5917,15
11/2021	6022,49
12/2021	6644,39
01/2022	6064,24
02/2022	6220,04
03/2022	6665,64

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

<powrót>

Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski⁷

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

⁷ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

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

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,7%
Holandia	7,3%
Czechy	7,8%
Austria	9,0%
Polska	9,1%
Dania	10,2%
Łotwa	10,3%
Malta	10,5%
Węgry	10,7%
Litwa	11,5%
Irlandia	12,6%
UE-19**	14,0%
UE-27*	14,0%
Luksemburg	14,5%
Bułgaria	14,9%
Finlandia	15,2%
Francja	16,4%
Słowacja	18,8%
Estonia	19,3%
Portugalia	19,9%
Szwecja	22,4%
Włochy	24,2%
Hiszpania	29,8%
Grecja	31,1%

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

**brak danych dla Belgii, Cypru

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

/Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli //

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	2,8%
Polska	3,0%
Malta	3,0%
Czechy	3,1%
Węgry	3,6%
Holandia	3,6%
Bułgaria	4,1%
Dania	4,5%
Belgia	4,5%
Słowenia	4,6%
Austria	4,7%
Luksemburg	5,0%
Rumunia	5,1%
Estonia	5,2%
Irlandia	5,4%
Litwa	5,9%
Portugalia	6,3%
Słowacja	6,3%
UE-27	6,5%
Finlandia	6,5%
Łotwa	6,6%
Chorwacja	7,0%
Cypr	7,2%
UE-19	7,2%
Francja	7,5%
Szwecja	8,3%
Włochy	10,0%
Hiszpania	14,1%
Grecja	15,9%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)