

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy  
i wyniki badań**

**Marzec 2022**



Rzeczpospolita  
Polska



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



## O Raporcie

Raport, który oddajemy w Państwa ręce, jest kolejnym z serii raportów monitoringowych ogólnych, realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raporty ukazują się w cyklu miesięcznym – niniejszy numer obejmuje okres sprawozdawczy od 28 lutego do 29 marca 2022 r. Przedstawiono w nim syntetyczne wyniki badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy, które ukazały się w wyżej wskazanym terminie.

### Wykaz skrótów użytych w tekście:

**GUS** – Główny Urząd Statystyczny

**UE** – Unia Europejska

**UE-27** – państwa członkowskie Unii Europejskiej

**UE-19** – państwa strefy euro

**IT** – technologie informacyjne

**p.p.** – punkt procentowy

**r/r** – rok do roku

**m/m** – miesiąc do miesiąca

**kw/kw** – kwartał do kwartału

**r.ż.** – rok życia

### Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań

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 lutym 2022 r. wyniosła 5,5%**. W porównaniu ze styczniem 2022 r. pozostała bez zmian, a w porównaniu z lutym 2021 r. była niższa o 1,1 p.p.
- **W końcu lutego 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 921,8 tys. bezrobotnych**, tj. o 5,3 tys. (0,6%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 177,7 tys. (16,1%) niż w lutym 2021 r.
- **W lutym 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 117,88 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 2,1 tys. ofert (1,8%) więcej niż w styczniu 2022 r. i o 12,5 tys. (11,9%) więcej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2022 r. wyniosło 6474,9 tys.** W porównaniu ze styczniem 2022 r. wzrosło o 15,1 tys. osób i o 140,9 tys. osób r/r.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2022 r. wyniosło 6220,04 zł.** W porównaniu ze styczniem 2022 r. wzrosło o 2,6%, a rok do roku – o 11,7%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w styczniu 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%** (-0,2 p.p. m/m; -1,5 p.p. r/r). Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey **w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,8%**<sup>1</sup> (-0,1 p.p. m/m, -0,8 p.p. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,2%).

**Przejdź do:**

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

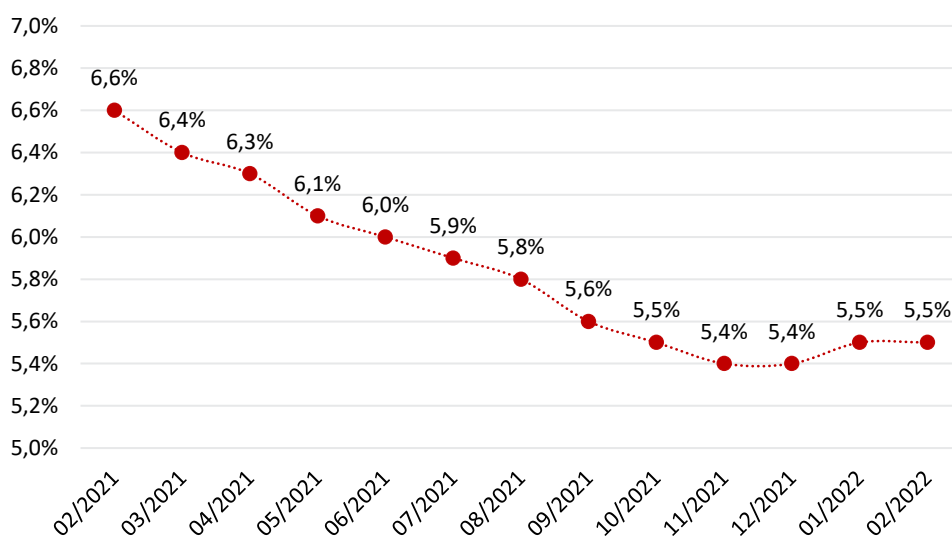
<sup>1</sup> Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej.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

## Rynek pracy w Polsce

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

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w lutym 2022 r. wyniosła 5,5% i w porównaniu z poprzednim miesiącem nie zmieniła się, a w porównaniu z lutym 2021 r. była niższa o 1,1 p.p. (Wykres 1).

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



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

data dostępu 29.03.2022.

W lutym 2022 r. stopa bezrobocia spadła w siedmiu województwach (dolnośląskim, kujawsko-pomorskim, łódzkim, opolskim, podkarpackim, podlaskim i świętokrzyskim) i zależnie od regionu wahała się od 3,2 do 9,0%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (9,0%), podkarpackim (8,3%) i kujawsko-pomorskim (7,8%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,2%), śląskim (4,3%) oraz małopolskim (4,6%). W skali roku stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach, a najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 1,8 p.p.) (Tabela 1).

W końcu lutego 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 921,8 tys. bezrobotnych. W porównaniu ze styczniem 2022 r. ich liczba spadła o 5,3 tys., tj. o 0,6%, a w porównaniu z lutym 2021 r. – o 177,7 tys., tj. o 16,1% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 491,3 tys. vs 430,4 tys. (Wykres 3).

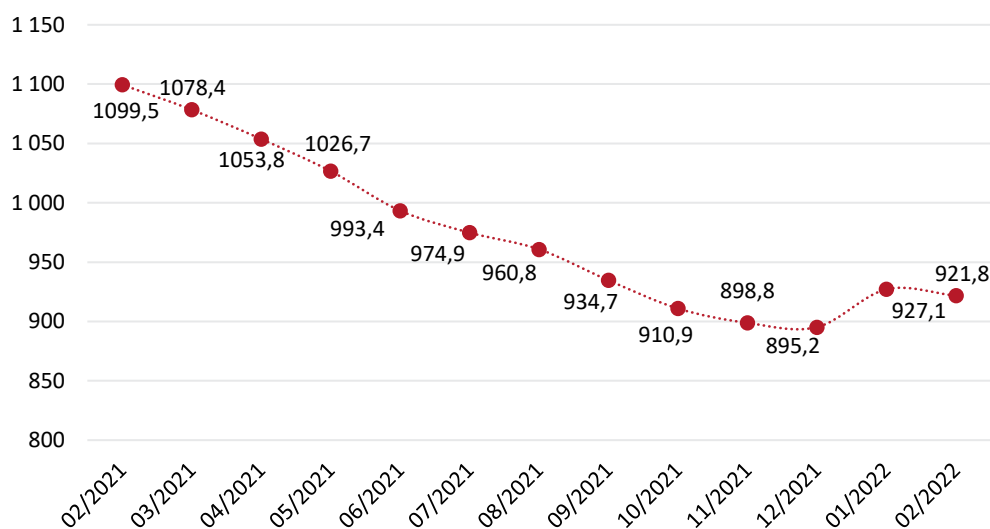
Na koniec lutego 2022 r. najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowano w województwie mazowieckim (132,7 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (18,5 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu lutego 2022 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

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

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

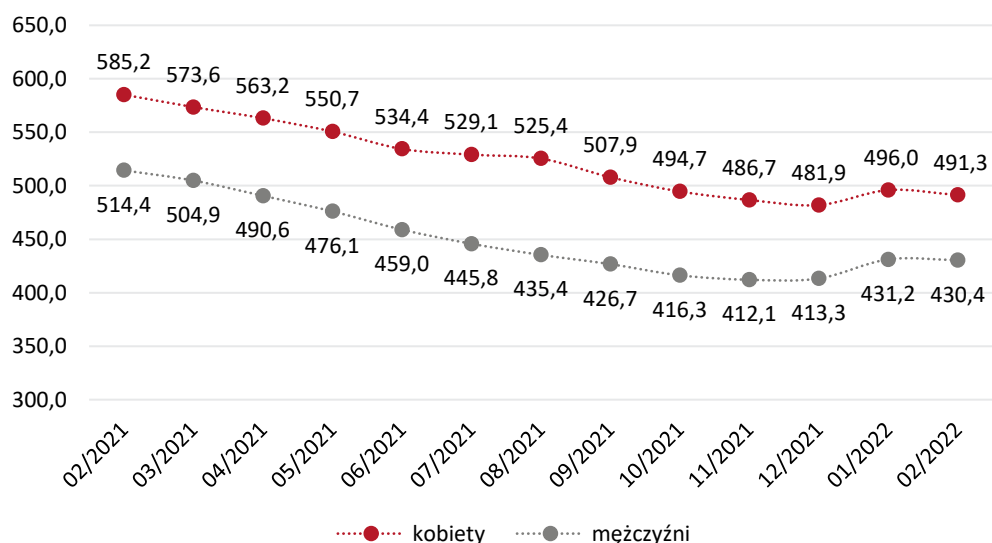
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 29.03.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, data dostępu 29.03.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 29.03.2022.

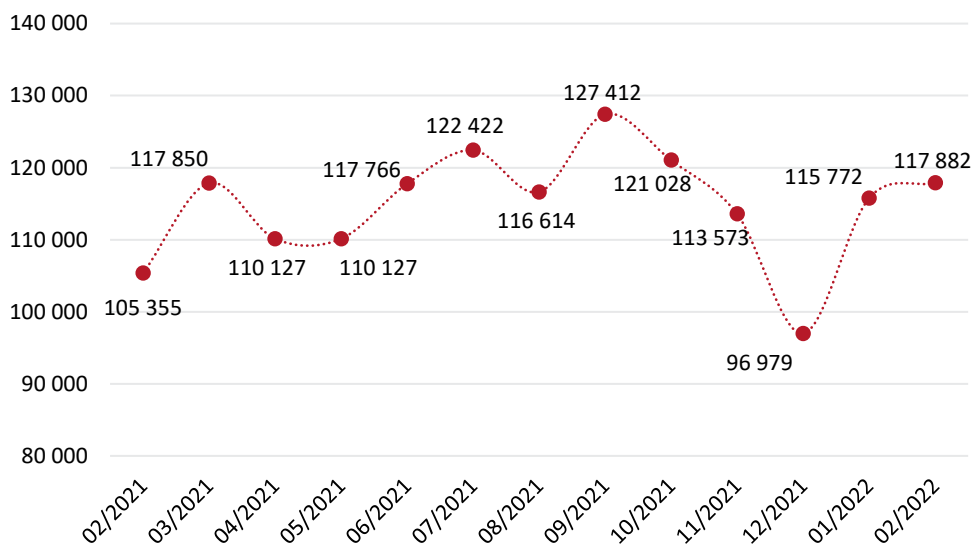
**Tabela 2.** Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec lutego 2022 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	60 242	31 609	3 312	28 529	2 084
kujawsko-pomorskie	63 272	37 032	4 427	26 154	2 788
lubelskie	68 459	34 050	4 563	34 398	4 638
lubuskie	18 508	10 396	1 226	8 113	666
łódzkie	62 681	31 207	3 118	31 440	2 663
małopolskie	72 072	38 649	4 932	33 232	4 301
mazowieckie	132 908	66 482	6 936	66 245	6 730
opolskie	22 105	12 364	1 381	9 726	813
podkarpackie	78 925	41 512	5 002	37 346	4 898
podlaskie	34 453	15 596	1 938	18 837	1 956
pomorskie	49 053	29 239	3 852	19 580	2 197
śląskie	78 338	42 470	4 353	35 834	3 162
świętokrzyskie	39 522	20 240	2 493	19 239	2 280
warmińsko-mazurskie	44 890	24 816	3 330	20 075	2 094
wielkopolskie	52 235	30 601	4 037	21 606	2 500
zachodniopomorskie	45 180	25 056	2 664	20 087	1 642

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 29.03.2022.

W lutym 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 117,88 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 2,1 tys. ofert (1,8%) więcej niż w styczniu 2022 r. i o 12,5 tys. (11,9%) więcej r/r (Wykres 4).

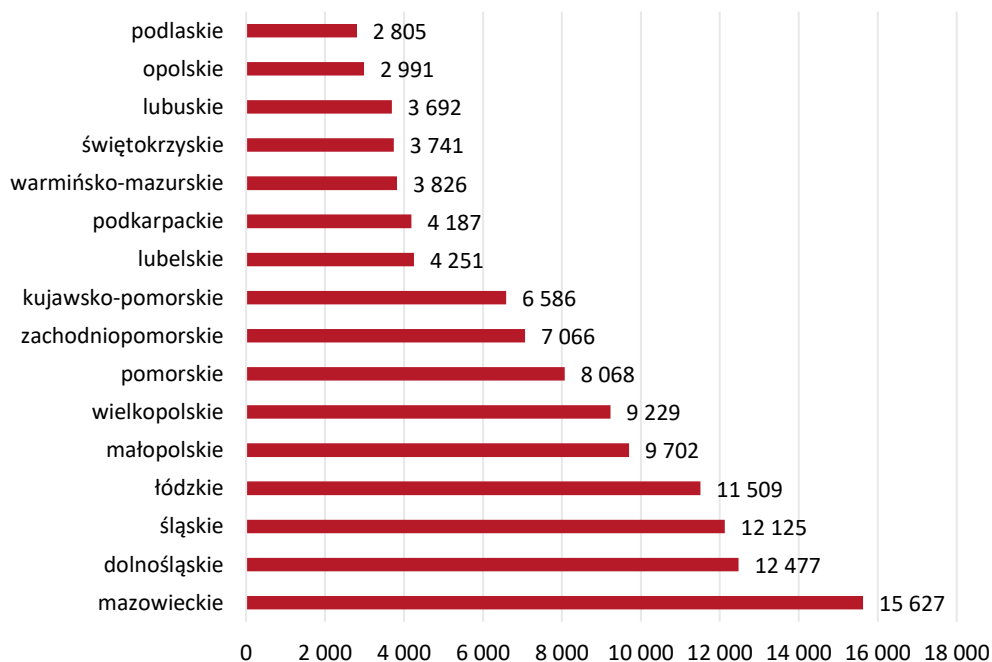
**Wykres 4.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie luty 2021 r. – luty 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 29.03.2022.

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

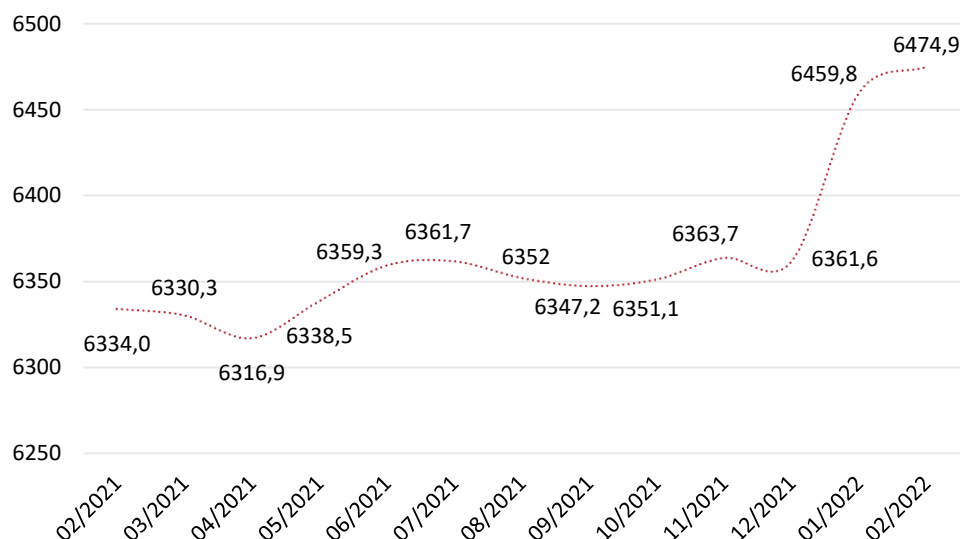
**Wykres 5.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w lutym 2022 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 29.03.2022.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2022 r. wyniosło 6474,9 tys. osób i było wyższe o 15,1 tys. osób (0,2%) w porównaniu ze styczniem 2022 r. i o 140,9 tys. (2,2%) r/r (Wykres 6).

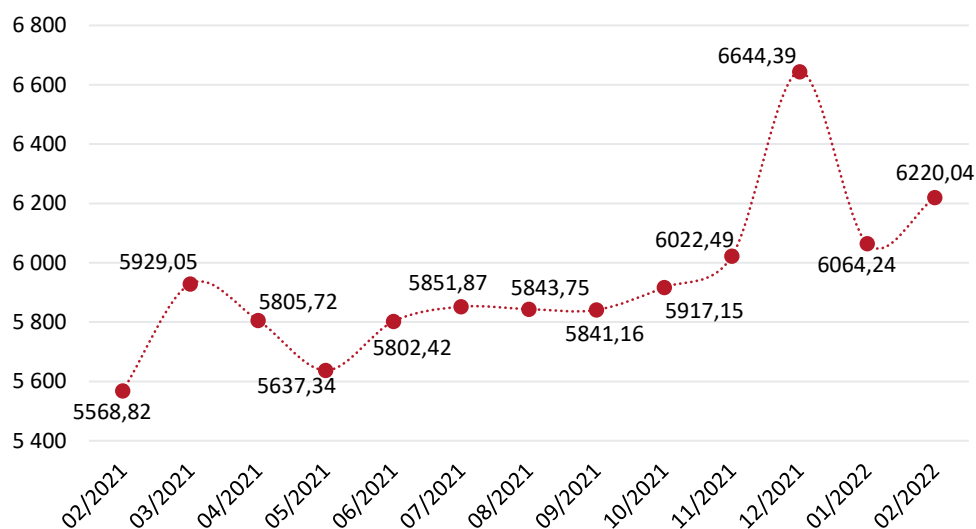
**Wykres 6.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie luty 2021 r. – luty 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 29.03.2022.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2022 r. wyniosło 6220,04 zł. W porównaniu ze styczniem 2022 r. wzrosło o 2,5%, a r/r – o 11,7% (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 29.03.2022.



## Europejski rynek pracy

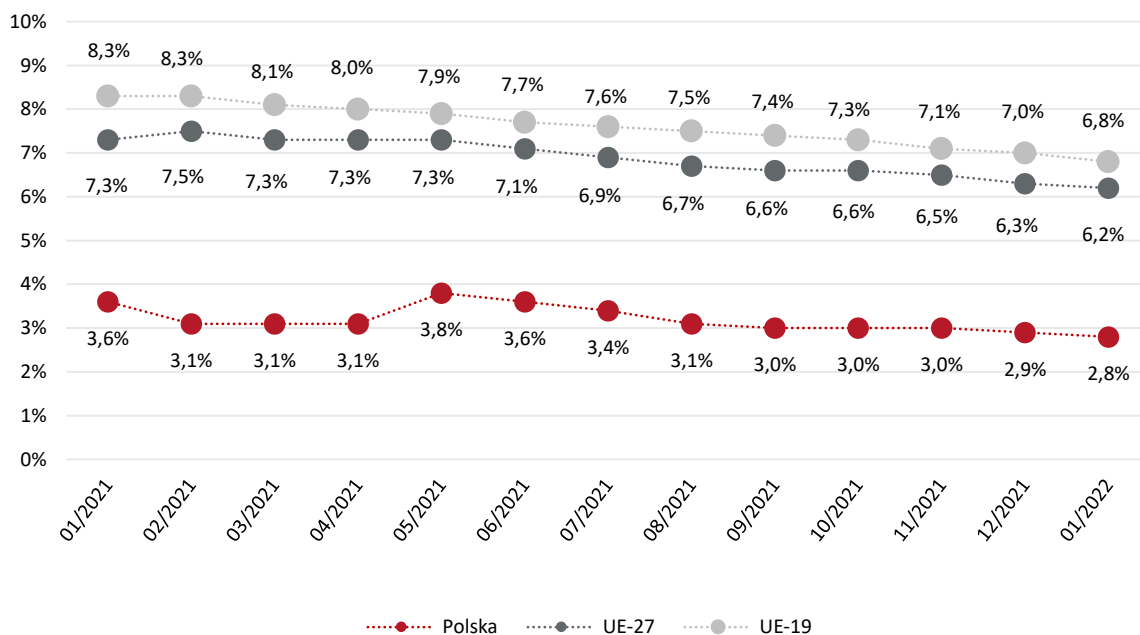
Stopa bezrobocia  
w Unii Europejskiej  
w styczniu 2022 r.  
wyniosła **6,2%**

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

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w styczniu 2022 r. wyniosła 6,8%, tj. o 0,2 p.p. mniej w porównaniu z grudniem 2021 r. oraz o 1,5 p.p. mniej niż w tym samym okresie rok wcześniej.

W Polsce w styczniu 2022 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 2,8%, co oznacza spadek o 0,1 p.p. wobec poprzedniego miesiąca i o 0,8 p.p. r/r (Wykres 8).

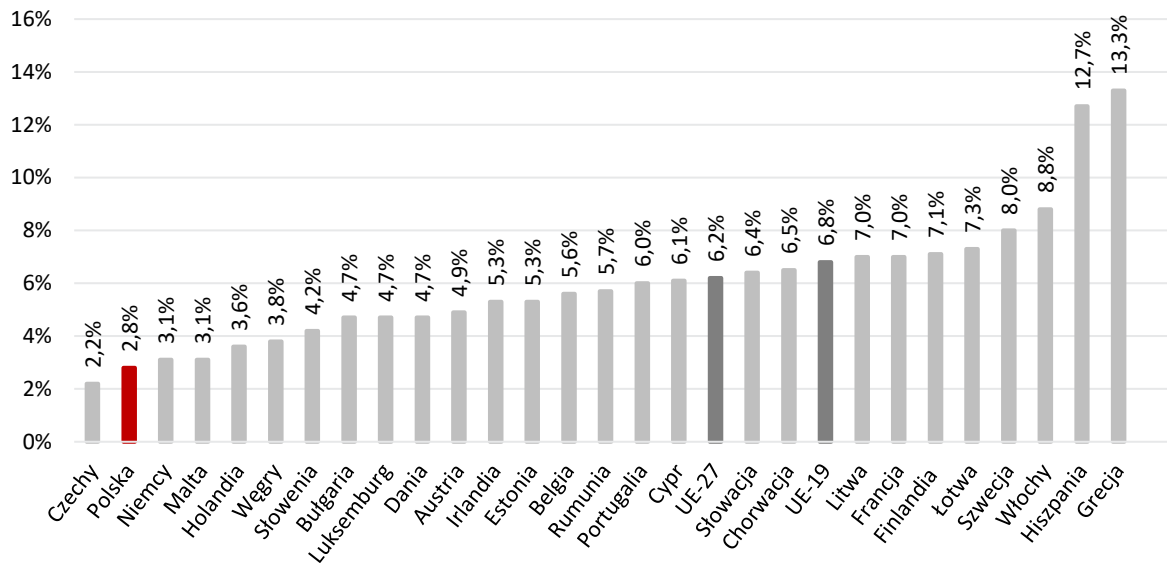
**Wykres 8.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie styczeń 2021 r. – styczeń 2022 r.<sup>2</sup>



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.03.2022.

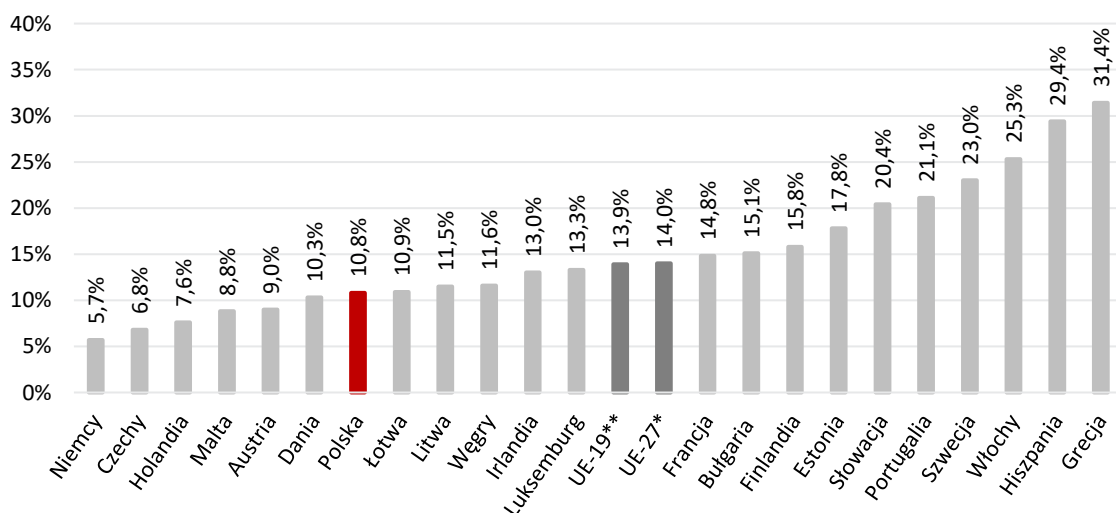
Według danych Eurostatu w styczniu 2022 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Grecji (13,3%), Hiszpanii (12,7%) i we Włoszech (8,8%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,2%), Polsce (2,8%) i Niemczech oraz na Malcie (3,1%) (Wykres 9).

<sup>2</sup> Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.03.2022.

W styczniu 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 13,9% (spadek o 0,3 p.p. m/m) w strefie euro (UE-19). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,7%), Czechach (6,8%) oraz w Holandii (7,6%), a najwyższe – w Grecji (31,4%), Hiszpanii (29,4%) i we Włoszech (25,3%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 10,8% i była niższa niż miesiąc wcześniej o 0,4 p.p. (Wykres 10).

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

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

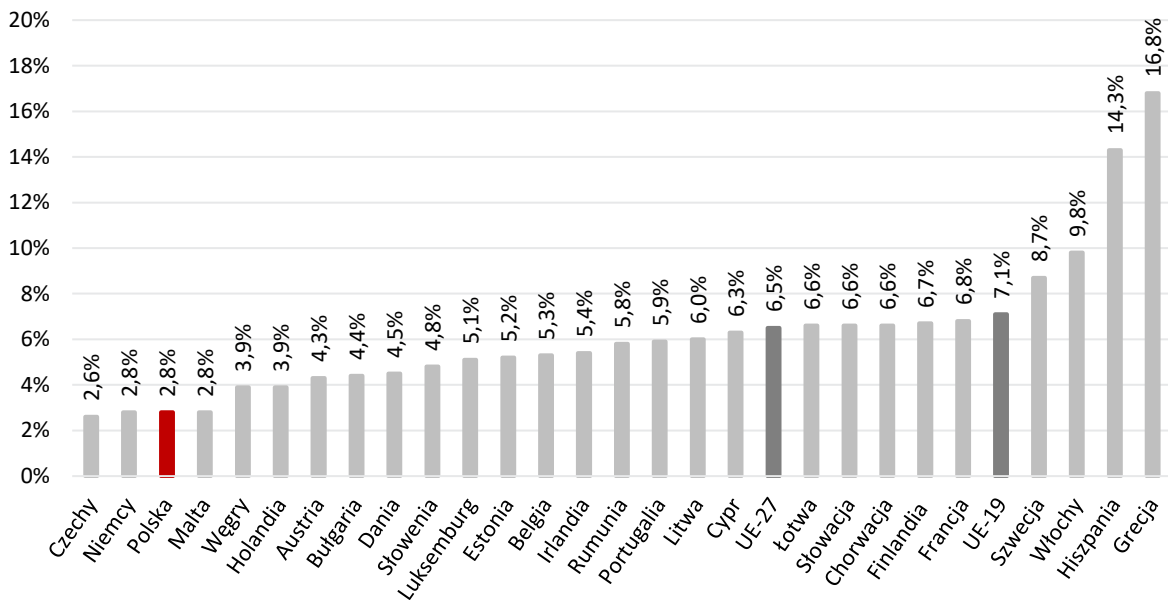
\*\*brak danych dla Belgii, Cypru

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.03.2022.

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

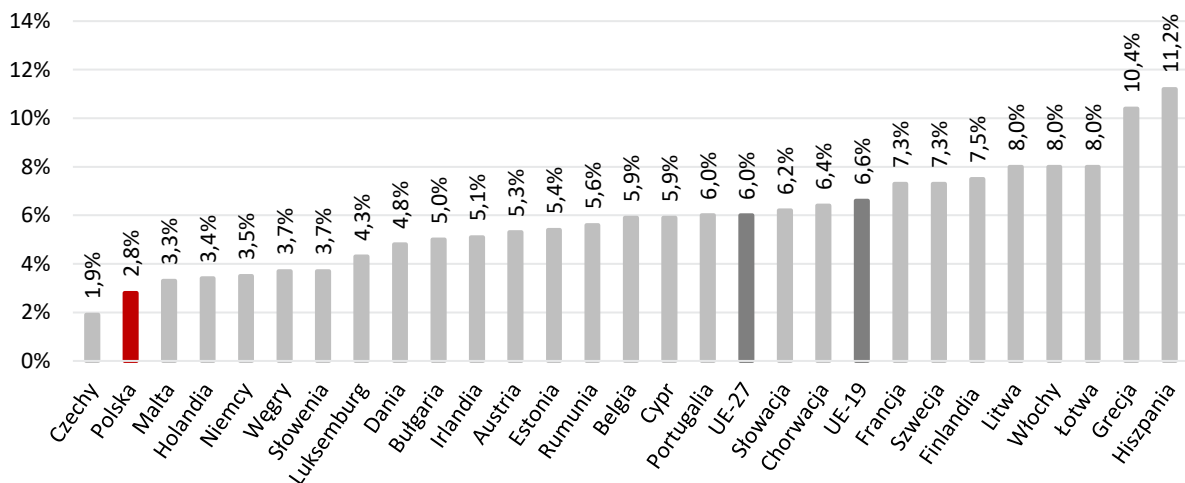
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,1% (spadek o 0,1 p.p. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 6,6% (spadek o 0,1 p.p. m/m) (Wykresy 11 i 12).

**Wykres 11.** Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w styczniu 2022 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.03.2022.

**Wykres 12.** Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w styczniu 2022 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 25.03.2022.

## Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

### Najważniejsze wnioski z badań i raportów<sup>3</sup>

- W okresie od kwietnia do czerwca 2022 r. 26% firm chce zatrudniać nowych pracowników, 23% planuje redukcje miejsc pracy, 46% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 5% nie wie, co przyniesie najbliższy kwartał.
 

Polski rynek pracy
- 69% badanych jest w lepszej lub podobnej jak na początku pandemii sytuacji zawodowej, co oznacza, że na gorszą sytuację zawodową niż przed dwoma laty wskazuje 31% respondentów. Dla porównania, w badaniu przeprowadzonym w lutym 2021 r. połowa respondentów określała swoją sytuację zawodową jako lepszą lub podobną jak na początku pandemii, a połowa – jako gorszą.
- Od początku 2021 r. rośnie aktywność pracodawców, wynikająca z niedostatecznej liczby kandydatów. 53% respondentów stwierdziło, że na rynku pracy pojawia się coraz więcej ofert zatrudnienia. Ponadto 42% uważa, że pracodawcy bardziej starają się o uwagę kandydatów niż 2-3 lata temu.
- Najwięcej wakatów występuje w transporcie – w lutym otwarto 17,5 tys. procesów rekrutacyjnych. Podobne zapotrzebowanie widoczne jest w handlu – na stanowisko kasjera lub sprzedawcy aktywnych było w lutym 2022 r. 17 tys. ogłoszeń. Jednak silny popyt na pracowników widoczny jest też w wysoko specjalistycznych zawodach. Pracodawcy szukają obecnie np. 4,3 tys. księgowych, 4,2 tys. programistów, 1,9 tys. specjalistów ds. marketingu, 1,7 tys. lekarzy czy 1,4 tys. specjalistów ds. kadr i płac.
- Szacuje się, że w 2021 r. w UE-27 było ok. 47,5 mln pracowników pracujący za pośrednictwem internetu, 12 mln pracowników pracujących za pośrednictwem platform (np. Uber, Deliveroo, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit) i 3 mln pracowników, których głównym źródłem utrzymania jest praca za pośrednictwem platform.
 

Globalny i europejski rynek pracy
- Globalnie liczba kobiet zatrudnionych na stanowiskach związanych ze sztuczną inteligencją (AI) jest wciąż zbyt mała. Dlatego istotne jest stworzenie programów wspierających przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji kobiet w STEM/AI. Decydenci polityczni oraz przedsiębiorcy powinni wspierać edukację kobiet i dziewcząt, zwłaszcza w zakresie nauk ścisłych i przyrodniczych, aby więcej kobiet stało się liderami w dziedzinie AI i rozwoju technologicznym.

<sup>3</sup> Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów znajduje się na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

## Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, II kw. 2022, Polska

### Charakterystyka raportu

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia to kwartalne badanie, które ma na celu poznanie planów pracodawców odnośnie do zatrudnienia w ich firmach. W omawianym raporcie przedstawiono perspektywy zatrudnienia w poszczególnych branżach do końca czerwca 2022 r.<sup>4</sup> Badanie objęło reprezentatywną próbę 517 pracodawców w Polsce. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony<sup>5</sup>.

### Informacje ogólne

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

### Źródło

ManpowerGroup. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- W okresie od kwietnia do czerwca 2022 r. 26% firm chce zatrudniać nowych pracowników, 23% planuje redukcje miejsc pracy, 46% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 5% nie wie, co przyniesie najbliższy kwartał.
- W II kw. 2022 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest w trzech spośród czterech kategorii wielkości organizacji<sup>6</sup>. Największą chęć rozbudowywania zespołów zgłaszają duże przedsiębiorstwa, dla których prognoza netto zatrudnienia wynosi +10%. Prognozy na poziomie +6% oraz +3% deklarowane są odpowiednio przez pracodawców ze średnich i małych przedsiębiorstw. Mikroprzedsiębiorstwa planują 3-proc. redukcję etatów.
- W 6 spośród 10 analizowanych sektorów<sup>7</sup> pracodawcy przewidują zwiększenie liczby pracowników w nadchodzącym kwartale. Szczególnie intensywne pozyskiwanie kadry

<sup>4</sup> Dane do ankiety zostały zebrane przed wybuchem konfliktu w Ukrainie.

<sup>5</sup> Regiony Polski według podziału Eurostatu: Centralny (łódzkie, mazowieckie), Południowo-Zachodni (dolnośląskie, opolskie), Południowy (małopolskie, śląskie), Północno-Zachodni (wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), Północny (kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), Wschodni (lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, podlaskie).

<sup>6</sup> W raporcie deklaracje polskich pracodawców przedstawiono w podziale według kryterium wielkości przedsiębiorstw: mikro (do 10 pracowników); małe (10-49 pracowników); średnie (50-249 pracowników); duże (250 lub więcej pracowników).

<sup>7</sup> Budownictwo, bankowość, finanse, ubezpieczenia, nieruchomości; edukacja, służba zdrowia i administracja państwowa; handel detaliczny i hurtowy; produkcja przemysłowa; IT, technologia,

planują firmy reprezentujące budownictwo i produkcję przemysłową, z prognozami netto zatrudnienia na poziomie +39%.

- W II kw. 2022 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest w 4 spośród 6 regionów. Największą chęć pozyskiwania nowych pracowników (+12%) deklarują pracodawcy z Południowego Zachodu. Optymistyczne plany rekrutacyjne mają też firmy z regionu Centralnego i Północnego (po +8%) oraz Wschodniego (+6%), natomiast pracodawcy z Południa przewidują redukcję etatów (-1%).

## Dwa lata nowej zawodowej normalności. Pracownicy i kandydaci w nowym świecie pracy

### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badań opinii Polaków na temat wpływu pandemii COVID-19 na rynek pracy i ich osobistą sytuację zawodową. A także pokazuje ewolucję postaw pracowników i kandydatów rozpoczynających pracę w różnych momentach trwania pandemii. Respondentów zapytano m.in. o poglądy dotyczące popytu na pracowników oraz ich oczekiwania wobec pracodawców, plany zawodowe, a osoby realizujące zadania w modelu zdalnym lub hybrydowym – o ich ocenę tych form pracy oraz o związane z tym aspekty życia zawodowego. Badania przeprowadzono metodą CAWI (profesjonalnego formularza internetowego) w dniach 1-7 marca 2022 r. Wzięło w nich udział 964 użytkowników serwisu Pracuj.pl. W celach porównawczych badacze odnoszą się w materiale także do wyników analogicznych pomiarów przeprowadzonych przez Grupę Pracuj w kwietniu 2020 r. (n = 892), we wrześniu 2020 r. (n = 892) oraz w lutym 2021 r. (n = 1374).

### Informacje ogólne

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

### Źródło

Pracuj.pl. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- 69% badanych jest w lepszej lub podobnej sytuacji zawodowej, jak na początku pandemii, co oznacza, że na gorszą sytuację zawodową niż przed dwoma laty wskazuje

---

telekomunikacja, komunikacja i media; restauracje/hotele; produkcja podstawowa – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: kopalnie/przemysł wydobywczy, energetyka/gazownictwo/wodociągi oraz rolnictwo/leśnictwo/rybołówstwo, inne usługi – pod tą nazwą są prezentowane dane w ujęciu sumarycznym dla sektorów: badania i nauka, administracja i wsparcie biznesu, pozostała działalność usługowa; inne branże.

31% respondentów. Dla porównania, w badaniu przeprowadzonym w lutym 2021 r. połowa respondentów określała swoją sytuację zawodową jako lepszą lub podobną jak na początku pandemii a połowa – jako gorszą.

- Ponad połowa (51%) badanych przyznaje, że obawia się o swoją pracę mniej niż na początku pandemii, a 19% – bardziej.
- Od początku 2021 r. rośnie aktywność pracodawców, wynikająca z niedostatecznej liczby kandydatów. 53% respondentów stwierdziło, że na rynku pracy pojawia się coraz więcej ofert zatrudnienia. Ponadto 42% uważa, że pracodawcy bardziej starają się o uwagę kandydatów niż 2-3 lata temu.
- W postawach kandydatów, obserwowanych po dwóch latach pandemii, można zauważyć rosnący ostrożny optymizm i większą asertywność w obszarze oczekiwanych warunków zatrudnienia czy informacji otrzymywanych już na etapie rekrutacji.
- Zmiana postaw na bardziej optymistyczne jest szczególnie widoczna przy analizie odsetka badanych uważających, że znalezienie nowej pracy jest trudniejsze niż przed pojawieniem się COVID-19. W badaniu na dwulecie pandemii tę opinię wyraziło 38% respondentów, czyli dwukrotnie mniej niż w kwietniu 2020 r. W lutym 2021 r. odsetek ten wyniósł 66%. W czterech pomiarach wykonanych w okresie od kwietnia 2020 r. do marca 2022 r. sukcesywnie malała także liczba badanych skłonnych przyjąć pracę wymagającą niższych kwalifikacji niż te, które posiadają – obecnie taką gotowość zgłasza ok. 40% badanych.
- Na niemal niezmiennym poziomie utrzymuje się natomiast od początku pandemii odsetek badanych, którzy są gotowi przekwalifikować się i zacząć pracę w nowej branży – w marcu 2022 r. było to 63,5% respondentów.
- Jako czynniki, które najczęściej powodowałyby odrzucenie oferty pracy, respondenci wskazali: treść ogłoszenia niezgodną z nazwą stanowiska (52%), zbyt mało szczegółowy opis roli (48%), a także brak informacji o oferowanych zarobkach (44%).
- 48% respondentów przechodzących podczas pandemii izolację lub kwarantannę przyznaje, że zdarzało im się wykonywać w tym czasie zadania zawodowe.
- Dla 62% respondentów motywacją do realizacji zadań zawodowych w trakcie izolacji lub kwarantanny jest odpowiedzialność za swoje obowiązki i niechęć do obciążenia nimi kolegów. 61% podało jako powód dobre samopoczucie, które wynikało z łagodnych objawów lub braku innych przeszkód w wykonywaniu pracy w trybie zdalnym. Na trzecim miejscu wśród motywacji uplasowały się obawy przed zaległościami powstającymi w trakcie nieobecności, które wskazało 34% respondentów.
- 91% respondentów uważa, że w ofertach pracy powinna znajdować się wyraźna informacja, czy stanowisko umożliwia pracę zdalną.
- Znaczna większość osób mających doświadczenie pracy zdalnej lub hybrydowej nie wyobraża sobie powrotu do modelu w pełni stacjonarnego, nawet po opanowaniu

pandemii. W lutym 2021 r. tylko 11,5% respondentów deklaroowało, że nie chce pracować przynajmniej częściowo spoza biura w przyszłości, co stanowiło wynik zbliżony do obu pomiarów z 2020 r. Jednak w badaniu z marca 2022 r. brak chęci do pracy wyłącznie zdalnie lub hybrydowo deklaroowało już 26% badanych. Z kolei w pełni spoza biura lub siedziby firmy zadania realizować woli 14,5% ankietowanych (dla porównania w lutym 2021 było to 13%, a w kwietniu 2020 r. – 10%).

- Najchętniej wybieraną opcją jest praca hybrydowa, na którą stawia 59,5% badanych, przy czym bardziej popularnym wariantem jest praca z przewagą elementu zdalnego (możliwość przyścia do biura raz w tygodniu wybrało 35,5% respondentów).
- Wzrósł odsetek osób pozytywnie oceniających swój work-life balance w pracy zdalnej: w marcu 2022 r. 71% respondentów z grupy wykonującej zadania przynajmniej częściowo poza biurem zaznaczyło, że dobrze radzi sobie z oddzielaniem czasu prywatnego i służbowego (na początku pandemii odsetek ten wynosił 63%).
- 35% osób pracujących zdalnie lub hybrydowo przyznaje, że ich pracodawca weryfikował, czy realnie wykonują swoje obowiązki. Kolejnych 28% nie ma pewności, czy taka weryfikacja miała miejsce.
- 89% respondentów pracujących zdalnie lub hybrydowo przyznaje, że podczas godzin pracy zdarzało się im poświęcać czas na prywatne czynności, nie dotyczące aktywności zawodowej. Badani najczęściej wskazywali przygotowywanie posiłków (63%), odbieranie przesyłek od kuriera/z paczkomatu (61%) oraz pranie i sprzątanie (49%).
- 37% badanych pracujących zdalnie lub przynajmniej częściowo zdalnie przyznaje, że pandemia negatywnie wpłynęła na jakość ich relacji ze współpracownikami. To grupa o niemal porównywalnym odsetku do tej, w której znajdują się osoby niezgadające się z tym stwierdzeniem (36,5%).
- W marcu 2020 r. w reakcji na pierwszą falę pandemii koronawirusa na Pracuj.pl po raz pierwszy pojawił się tag „rekrutacja zdalna”. Dwa lata później oznaczono nim aż 37% aktywnych ofert pracy. Większość kandydatów akceptuje tę formę rekrutacji, a część uważa ją wręcz za bardziej komfortową i mniej stresującą.

## **600 tys. miejsc pracy dostępnych dla uchodźców z Ukrainy**

### **Charakterystyka raportu**

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem możliwości zatrudnienia osób z Ukrainy. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w lutym 2022 r.

### **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 lutym 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali ponad 588,5 tys. ofert pracy. Jeśli dodać do tego oferty pracy dostępne jedynie poza internetem (np. w urzędach pracy), można założyć, że obecnie w Polsce występuje ponad 600 tys. wakatów.
- Wśród 6 analizowanych aglomeracji w Polsce w lutym 2022 r. najwyższą liczbę dostępnych ofert pracy odnotowano w Warszawie (71,2 tys.). Na kolejnych miejscach znalazły się Kraków (36, 1 tys.) i Wrocław (23,8 tys.). Powyżej 10 tys. ofert można znaleźć w Gdańsku, Łodzi i Szczecinie.
- Najwięcej wakatów występuje w transporcie – w lutym otwarto 17,5 tys. procesów rekrutacyjnych. Podobne zapotrzebowanie widoczne jest w handlu – na stanowisko kasjera lub sprzedawcy aktywnych było w lutym 17 tys. ogłoszeń. Jednak silny popyt na pracowników widoczny jest też w wysoko specjalistycznych zawodach. Pracodawcy szukają obecnie np. 4,3 tys. księgowych, 4,2 tys. programistów, 1,9 tys. specjalistów ds. marketingu, 1,7 tys. lekarzy czy 1,4 tys. specjalistów ds. kadr i płac.
- Zdaniem ekspertów Grant Thornton dostosowanie się do polskich realiów może nie być dla pracowników z Ukrainy łatwe, zwłaszcza w zawodach specjalistycznych. Jednak przy obecnych niedoborach kadr w polskich firmach, a także dużej chęci niesienia pomocy osobom uciekającym przed wojną przez polskie firmy, pracodawcy będą podchodzić do pracowników z Ukrainy z dużą wyrozumiałością, dawać im więcej czasu na wdrożenie i chętniej ich szkolić.

## Na jakie zawody będzie zapotrzebowanie na rynku pracy?

### Charakterystyka raportu

Dane o zapotrzebowaniu na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, publikowane przez Ministerstwo Edukacji i Nauki, są syntetyczną prognozą, określającą ułożone alfabetycznie zapotrzebowanie na pracowników w poszczególnych zawodach. Celem jest dostarczenie przesłanek do kształtowania oferty szkolnictwa branżowego adekwatnie do potrzeb krajowego i wojewódzkiego rynku pracy, a także przeciwdziałanie bezrobociu wśród absolwentów szkół prowadzących kształcenie zawodowe w Polsce. Pierwszy z takich dokumentów został opublikowany w 2019 r.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

## Źródło

Ministerstwo Edukacji i Nauki. Więcej informacji w [Publikacji](#).

## Kluczowe wnioski z badania

- Prognoza krajowa zawiera alfabetyczny wykaz 30 zawodów, dla których – ze względu na znaczenie dla rozwoju państwa – jest prognozowane szczególne zapotrzebowanie na rynku pracy.
- W prognozie z 2022 r. istotne miejsce zajmuje branża budowlana, która znajduje się wśród branż o największym zapotrzebowaniu na pracowników. Przewiduje się dalsze znaczne zapotrzebowanie na pracowników branży w kolejnych latach na skutek utrzymującej się aktywności budownictwa mieszkaniowego oraz planowanych inwestycji infrastrukturalnych. Dodatkowo zerwanie łańcuchów dostaw półproduktów z Azji może zwiększyć krajowe potrzeby inwestycyjne.
- W 2022 r. na liście krajowej pojawiło się po raz pierwszy 5 zawodów:
  - betoniarz-zbrojarz – aktualne i przewidywane zapotrzebowanie na pracowników znacznie przekracza liczbę kształconych obecnie osób i wynika z potrzeb rynkowych zidentyfikowanych w branży budowlanej;
  - cieśla – zawód o wysokich wskaźnikach zapotrzebowania na pracę. Trwały deficyt pracowników w zawodzie wskazywany jest przez ekspertów sektorowych i regionalnych;
  - monter konstrukcji budowlanych – zawód istotny ze względu na przewidywaną skalę zapotrzebowania na pracowników w relacji do liczby poszukujących pracy – absolwentów i bezrobotnych. Dotyczy on ważnych procesów na wczesnych etapach budowy;
  - monter stolarki budowlanej – trwały deficyt pracowników w zawodzie wskazywany przez ekspertów sektorowych i regionalnych. Dynamicznie rozwijający się sektor stolarki budowlanej ma wysoki udział w krajowym eksporcie;
  - technik montażu i automatyki stolarki budowlanej – sektor stolarki budowlanej potrzebuje wykształconej kadry także na poziomie technicznym, dlatego też od września 2022 r. możliwe będzie kształcenie w tym zawodzie. Powstanie tego zawodu oraz zapotrzebowanie na absolwentów wynikają z wprowadzenia nowych technologii budowlanych z zakresu elektroniki i automatyki.

## The platform economy in Europe

### Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey

#### Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (European Trade Union Institute, ETUI) prezentuje dane dotyczące zakresu pracy oferowanej w internecie i za pośrednictwem platform oraz charakterystyki pracowników wykonujących pracę w tym sektorze. W artykule przedstawiono kluczowe wnioski z drugiej edycji<sup>8</sup> badania przeprowadzonego wiosną 2021 r. w 14 państwach członkowskich Unii Europejskiej.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: Austria, Bułgaria, Czechy, Estonia, Francja, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Niemcy, Polska, Rumunia, Słowacja, Węgry, Włochy

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

Europejski Instytut Związków Zawodowych (ETUI). Więcej informacji w [Raporcie](#).

#### Kluczowe wnioski z badania

- Rozpowszechnienie pracy przez internet i za pośrednictwem platform jest stosunkowo podobne w analizowanych krajach, co sugeruje jednolity rozwój tego typu pracy w całej Unii Europejskiej. W 2020 r. ok. 17% osób w wieku produkcyjnym wykonywało swoją pracę online, a 4,3% pracowało za pośrednictwem platform. 1,1%<sup>9</sup> jako główne źródło utrzymania określiło pracę za pośrednictwem platform.
- Na podstawie uzyskanych wyników szacuje się, że w 2021 r. w UE-27 było ok. 47,5 mln pracowników pracujący za pośrednictwem internetu, 12 mln pracowników pracujących za pośrednictwem platform (np. Uber, Deliveroo, Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit) i 3 mln pracowników, których głównym źródłem utrzymania jest praca za pośrednictwem platform.
- Najpopularniejsze zadania wykonywane online lub za pośrednictwem platform to tzw. praca na kliknięcie – clickwork (5%) oraz sprzedaż lub odsprzedaż produktów (5%).
- Profil pracownika korzystającego z internetu i platform różni się od profilu pracowników offline. Przede wszystkim ci pierwsi są nieco młodszy (1/4 pracowników

<sup>8</sup> Pierwsza edycja badania została przeprowadzona na przełomie 2018 i 2019 r. Raport z wynikami badania dostępny na [stronie ETUI](#).

<sup>9</sup> Pracownicy pracujący 20 lub więcej godzin tygodniowo lub uzyskujący ponad 50% swoich dochodów za pośrednictwem platform.

jest w wieku od 18-24 lat) i lepiej wykształceni (np. studenci są przeciętnie nawet dwukrotnie bardziej skłonni do wykonywania pracy w Internecie lub na platformie) niż osoby, które nigdy nie pracowały przez internet, co dotyczy zwłaszcza pracy zawodowej wymagającej wyższych kwalifikacji. Ponadto praca przez internet bywa głównie uzupełnieniem niepewnej pracy poza internetem i służy jako dodatkowe źródło dochodu dla osób zatrudnionych na mniej stabilnych warunkach.

- Dochody z pracy w internecie i za pośrednictwem platform są bardzo niskie, a dla zdecydowanej większości pracowników ten rodzaj pracy stanowi jedynie niewielką część ich całkowitych dochodów. Najmniej zarabia się w przypadku pracy związanej z klikaniem, gdzie średnio pracownik zarabia 50 euro miesięcznie z tego rodzaju działalności, dostawami (100 euro) i transportem (113 euro). Jedynie niewielka grupa – ok. 5-10% pracowników internetu i platform – osiąga znaczne dochody, zwłaszcza z wynajmu mieszkań, pracy zdalnego freelancera i pracy w transporcie.

### **Overtime in Europe: Regulation and practice**

#### **Charakterystyka raportu**

Raport przygotowany przez Cedefop przedstawia porównawczy przegląd regulacji dotyczących nadgodzin w państwach członkowskich UE, Norwegii i Wielkiej Brytanii. Informacje pochodzą z udostępnionych przez sieć korespondentów Eurofound danych krajowych ze wszystkich państw członkowskich UE, Norwegii i Zjednoczonego Królestwa (UK).

#### **Informacje ogólne**

Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej, Norwegia i Wielka Brytania  
Zasięg geograficzny badania: europejski  
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### **Źródło**

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

#### **Kluczowe wnioski z badania**

- Regulacje dotyczące nadgodzin różnią się w poszczególnych państwach Unii Europejskiej. W niektórych krajach domyślnie przyjmuje się, że praca w nadgodzinach jest normalną częścią obowiązków pracowniczych, w innych zaś postrzega się ją jako wyjątkową i dozwoloną tylko w szczególnych okolicznościach.
- W większości państw Unii obowiązuje określony w przepisach limit nadgodzin, który może być przedłużony w drodze porozumienia między pracodawcą a pracownikiem lub na mocy układu zbiorowego pracy. Maksymalna liczba nadgodzin waha się od 80 h rocznie w Hiszpanii do 250 h rocznie na Węgrzech. W Polsce limit nadgodzin wynosi 150 h rocznie.

- Pracownik otrzymuje zwykle dodatkowy przychód za dodatkowy czas pracy. Kompensacja może mieć charakter pieniężny (dodatkowe wynagrodzenie) i/lub przybrać formę czasu wolnego od pracy (dodatkowy urlop), który należy wykorzystać w określonym i zwykle stosunkowo ograniczonym czasie. Najpowszechniej stosowana premia wynosi 50% regularnego wynagrodzenia (czas wolny w zastępstwie zwykle jest wynagradzany w ten sam sposób, dlatego też 1 h nadgodzin wynosi 1,5 h płatnego urlopu). Dodatki do wynagrodzenia mogą jednak wynosić od 10% do 100%, a nawet 150% w bardzo szczególnych okolicznościach, takich jak nadgodziny w dni świąteczne.
- Nadgodziny i długie dni pracy mają szkodliwy wpływ na zdrowie fizyczne i psychiczne pracowników. Praca w godzinach nadliczbowych może także negatywnie wpływać na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym. Autorzy raportu powołują się m.in. na wyniki badania<sup>10</sup> przeprowadzonego w Polsce w 2018 r. W ankiecie 74% Polek i Polaków stwierdziło, że praca w godzinach nadliczbowych miała na nich negatywny wpływ. Ponadto, respondenci wśród negatywnych konsekwencji nadgodzin wskazywali najczęściej podenerwowanie i irytację (73%), kłopoty ze snem (66%), zmęczenie i apatię (62%), ból głowy (58%) oraz smutek i przygnębienie (53%).
- Według danych na temat liczby nadgodzin z poszczególnych krajów istotne jest zróżnicowanie sektorowe między prywatnym a publicznym sektorem. Dane z Austrii, Malty i Polski wskazują, że nadgodziny są bardziej powszechne w sektorze publicznym, natomiast dane z Czech pokazują dłuższe płatne godziny nadliczbowe w sektorze prywatnym. Opieka zdrowotna, praca socjalna, górnictwo i kopalnictwo, transport i magazynowanie, budownictwo i edukacja to sektory, w których odnotowano największą liczbę nadgodzin.

## **The effects of AI on the working lives of women**

### **Charakterystyka raportu**

Autorzy raportu przygotowanego wspólnie przez UNESCO, Inter-American Development Bank oraz Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju analizują, jak wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI) wpływa na życie zawodowe kobiet. Na podstawie dostępnych raportów, analiz i danych statystycznych opracowanie przedstawia aktualny stan wiedzy na temat wpływu AI na szanse kobiet na rynku pracy oraz ich sytuację, pozycję i status na rynku pracy.

### **Informacje ogólne**

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

---

<sup>10</sup> Dane pochodzą z raportu „Nadgodziny: Nadgodziny, stres i negatywne konsekwencje dla samopoczucia” przygotowanego przez firmę Hays w 2018 r.

## Źródło

UNESCO, Inter-American Development Bank, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju. Więcej informacji w [Raporcie](#).

## Kluczowe wnioski z badania

- Kobiety zajmują bardziej prekaryjną pozycję na rynku pracy i tym samym zarabiają mniej niż mężczyźni, spędzają więcej czasu na nieodpłatnej opiece nad dziećmi i osobami starszymi, zajmują mniej stanowisk kierowniczych. Sztuczna inteligencja zmienia rynek pracy, stawiając przed pracownikami nowe wymagania w zakresie kwalifikacji i umiejętności, ale także stwarza możliwości zmniejszenia różnic między płciami na rynku pracy. Dlatego istotne jest stworzenie programów wspierających przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji kobiet w STEM i AI. Dodatkowo ważnym aspektem będzie rozwijanie u kobiet umiejętności cyfrowych, które będą pomagać w zrozumieniu wdrażanych systemów.
- Zwiększenie liczby kobiet na czołowych stanowiskach w dziedzinie projektowania i rozwoju sztucznej inteligencji będzie istotnym działaniem mającym na celu zwiększenie udziału kobiet w pracach związanych ze sztuczną inteligencją. Dlatego decydenci polityczni, organizacje pozarządowe i przedsiębiorcy powinni wspierać edukację kobiet i dziewcząt, zwłaszcza w zakresie nauk ścisłych i przyrodniczych. Takie działania mogą skutkować tym, że więcej kobiet stanie się liderkami w dziedzinie AI i rozwoju technologicznym.
- Globalnie liczba kobiet zatrudnionych na stanowiskach związanych ze sztuczną inteligencją (AI) jest wciąż zbyt mała. Według UNESCO w 2019 r. kobiety zajmowały 29,3% stanowisk badawczo-rozwojowych na świecie, przy czym najniższy odsetek odnotowano w Azji Południowo-Zachodniej (18,5%) oraz Azji Wschodniej i regionie Pacyfiku (23,9%). Kobiety stanowią mniej niż 1/3 pracowników sektora badań i rozwoju w Afryce Subsaharyjskiej (31,8%) oraz w Ameryce Północnej i Europie Zachodniej (32,7%).
- Jeśli chodzi o dane dotyczące zatrudnienia, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju ustaliła<sup>11</sup>, że w krajach G20 odsetek kobiet specjalistów teleinformatycznych wynosi od 13% (Korea Południowa) do 32% (RPA). Oszacowano również, że kobiety uzyskały zaledwie 7% patentów w dziedzinie technologii informacyjno-komunikacyjnych w krajach G20 i założyły tylko 10% startupów rozpoczynających działalność technologiczną.
- Badania wykazują, że zawody, w których przeważają mężczyźni, są bardziej narażone na ryzyko automatyzacji, ponieważ kobiety częściej pracują na stanowiskach wymagających umiejętności interpersonalnych, które są mniej zagrożone zastąpieniem

<sup>11</sup> Dane pochodzą z raportu Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju „[Bridging the Digital Gender Divide](#)”.

przez systemy AI. Dodatkowo oczekuje się większego zapotrzebowania na zadania wymagające tzw. umiejętności miękkich, których nie wykonają systemy sztucznej inteligencji. Tradycyjnie takie prace kojarzone są z kobietami, liczniej reprezentowanymi w zawodach związanych z pracą opiekuńczą.

- Analiza wykazała, że produkty stworzone z wykorzystaniem sztucznej inteligencji nadal opierają się na stereotypach dotyczących ról przyjmowanych przez kobiety, w szczególności związanych z wykonywaniem często przez tę grupę pracy opiekuńczej. Na przykład wirtualni asystenci personalni mogą promować stereotypy związane z płcią, zwłaszcza dotyczące udzielania opieki i pomocy. Rola kobiet w pracy oraz ich często niepłatne i nierówno rozłożone obowiązki domowe i opiekuńcze muszą być w większym stopniu uwzględniane przy tworzeniu równych środowisk pracy dla kobiet, a także w projektowaniu, polityce i wdrażaniu technologii AI.

**Teksty alternatywne****Wykres 1.** Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie luty 2021 r. – luty 2022 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce</b>
02/2021	6,6%
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%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

**<powrót>**



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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
02/2021	1099,5
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
02/2021	585,2	514,4
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	430,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej</b>
02/2021	105 355
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Województwo</b>	<b>Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej</b>
mazowieckie	15 627
dolnośląskie	12 477
śląskie	12 125
łódzkie	11 509
małopolskie	9 702
wielkopolskie	9 229
pomorskie	8 068
zachodniopomorskie	7 066
kujawsko-pomorskie	6 586
lubelskie	4 251
podkarpackie	4 187
warmińsko-mazurskie	3 826
świętokrzyskie	3 741
lubuskie	3 692
opolskie	2 991
podlaskie	2 805

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)</b>
02/2021	6334,0
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)</b>
02/2021	5568,82
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 8.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski<sup>12</sup>

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

<sup>12</sup> Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,2%
<b>Polska</b>	<b>2,8%</b>
Niemcy	3,1%
Malta	3,1%
Holandia	3,6%
Węgry	3,8%
Słowenia	4,2%
Bułgaria	4,7%
Luksemburg	4,7%
Dania	4,7%
Austria	4,9%
Irlandia	5,3%
Estonia	5,3%
Belgia	5,6%
Rumunia	5,7%
Portugalia	6,0%
Cypr	6,1%
UE-27	6,2%
Słowacja	6,4%
Chorwacja	6,5%
UE-19	6,8%
Litwa	7,0%
Francja	7,0%
Finlandia	7,1%
Łotwa	7,3%
Szwecja	8,0%
Włochy	8,8%
Hiszpania	12,7%
Grecja	13,3%

Źródło: Eurostat.

**<powrót>**



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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,7%
Czechy	6,8%
Holandia	7,6%
Malta	8,8%
Austria	9,0%
Dania	10,3%
<b>Polska</b>	<b>10,8%</b>
Łotwa	10,9%
Litwa	11,5%
Węgry	11,6%
Irlandia	13,0%
Luksemburg	13,3%
UE-19**	13,9%
UE-27*	14,0%
Francja	14,8%
Bułgaria	15,1%
Finlandia	15,8%
Estonia	17,8%
Słowacja	20,4%
Portugalia	21,1%
Szwecja	23,0%
Włochy	25,3%
Hiszpania	29,4%
Grecja	31,4%

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

\*\*brak danych dla Belgii, Cypru

Źródło: Eurostat.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

/Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli //

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,6%
Niemcy	2,8%
<b>Polska</b>	<b>2,8%</b>
Malta	2,8%
Węgry	3,9%
Holandia	3,9%
Austria	4,3%
Bułgaria	4,4%
Dania	4,5%
Słowenia	4,8%
Luksemburg	5,1%
Estonia	5,2%
Belgia	5,3%
Irlandia	5,4%
Rumunia	5,8%
Portugalia	5,9%
Litwa	6,0%
Cypr	6,3%
UE-27	6,5%
Łotwa	6,6%
Słowacja	6,6%
Chorwacja	6,6%
Finlandia	6,7%
Francja	6,8%
UE-19	7,1%
Szwecja	8,7%
Włochy	9,8%
Hiszpania	14,3%
Grecja	16,8%

Źródło: Eurostat.

**<powrót>**

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	1,9%
<b>Polska</b>	<b>2,8%</b>
Malta	3,3%
Holandia	3,4%
Niemcy	3,5%
Węgry	3,7%
Słowenia	3,7%
Luksemburg	4,3%
Dania	4,8%
Bułgaria	5,0%
Irlandia	5,1%
Austria	5,3%
Estonia	5,4%
Rumunia	5,6%
Belgia	5,9%
Cypr	5,9%
Portugalia	6,0%
UE-27	6,0%
Słowacja	6,2%
Chorwacja	6,4%
UE-19	6,6%
Francja	7,3%
Szwecja	7,3%
Finlandia	7,5%
Litwa	8,0%
Włochy	8,0%
Łotwa	8,0%
Grecja	10,4%
Hiszpania	11,2%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)