

# Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy  
i wyniki badań**

**Maj 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 kwietnia do 27 maja 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 (maj 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 kwietniu 2022 r. wyniosła 5,2%**. W porównaniu z marcem 2022 r. spadła o 0,2 p.p., a w porównaniu z kwietniem 2021 r. była niższa o 1,1 p.p.
- **W końcu kwietnia 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 878,0 tys. bezrobotnych**, tj. o 24,1 tys. (2,7%) mniej niż miesiąc wcześniej i o 175,8 tys. (16,7%) mniej niż w kwietniu 2021 r.
- **W kwietniu 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 100,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej**, tj. o 40,3 tys. ofert (28,6,0%) mniej niż w marcu 2022 r. i o 9,7 tys. (8,8%) mniej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2022 r. wyniosło 6496,6 tys.** W porównaniu z marcem 2022 r. wzrosło o 0,2% (o 11,7 tys. osób), a r/r – o 2,8% (o 179,7 tys. osób).
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2022 r. wyniosło 6626,95 zł.** W porównaniu z marcem 2022 r. spadło o 0,6%, a r/r wzrosło o 14,1%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w marcu 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%**<sup>1</sup> (brak zmian m/m; -0,7 p.p. r/r). Lepszy wynik osiągnęły tylko Czechy (2,3%) i Niemcy (2,9%).

**Przejdź do:**

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

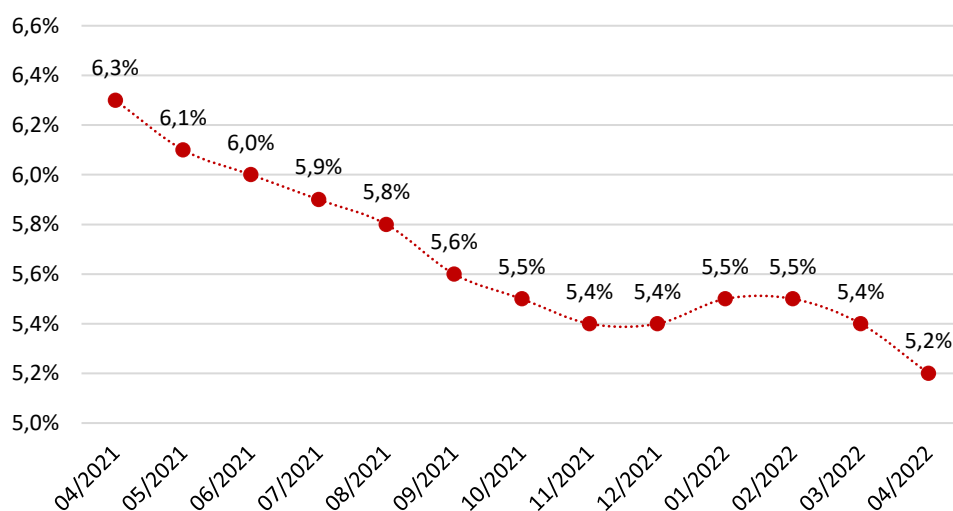
<sup>1</sup> Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej.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

## Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2022 r. wyniosła **5,2%**

Według danych GUS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2022 r. wyniosła 5,2%. W porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,2 p.p., a w porównaniu z kwietniem 2021 r. była niższa o 1,1 p.p. (Wykres 1).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, data dostępu 27.05.2022.

W kwietniu 2022 r. stopa bezrobocia miesiąc do miesiąca spadła w 15 województwach (tylko w woj. śląskim pozostała bez zmian) i zależnie od regionu wahała się od 2,9 do 8,3%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach warmińsko-mazurskim (8,3%), podkarpackim (7,8%) i kujawsko-pomorskim (7,3%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (2,9%), śląskim (4,2%) oraz małopolskim (4,4%). W skali roku stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach, a najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 1,9 p.p.) (Tabela 1).

W końcu kwietnia 2022 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 878,0 tys. bezrobotnych. W porównaniu z marcem 2022 r. ich liczba spadła o 24,1 tys., tj. o 2,7%, a w porównaniu z kwietniem 2021 r. – o 175,8 tys., tj. o 16,7% (Wykres 2). Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 477,8 tys. vs 400,2 tys. mężczyzn (Wykres 3).

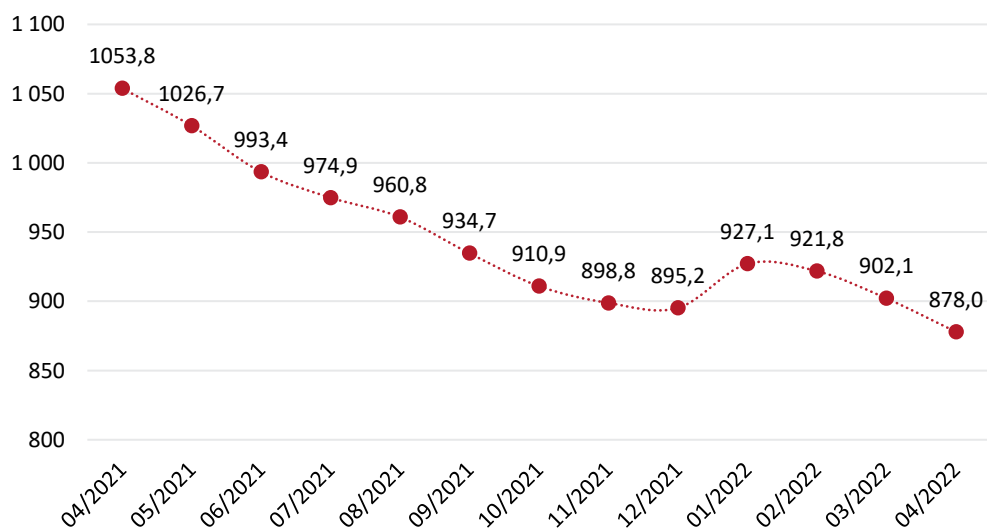
Na koniec kwietnia 2022 r. najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowano w województwie mazowieckim (128,0 tys.), a najmniej – w województwie lubuskim (17,3 tys.). Liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w końcu kwietnia 2022 r. według województw i płci przedstawia Tabela 2.

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

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

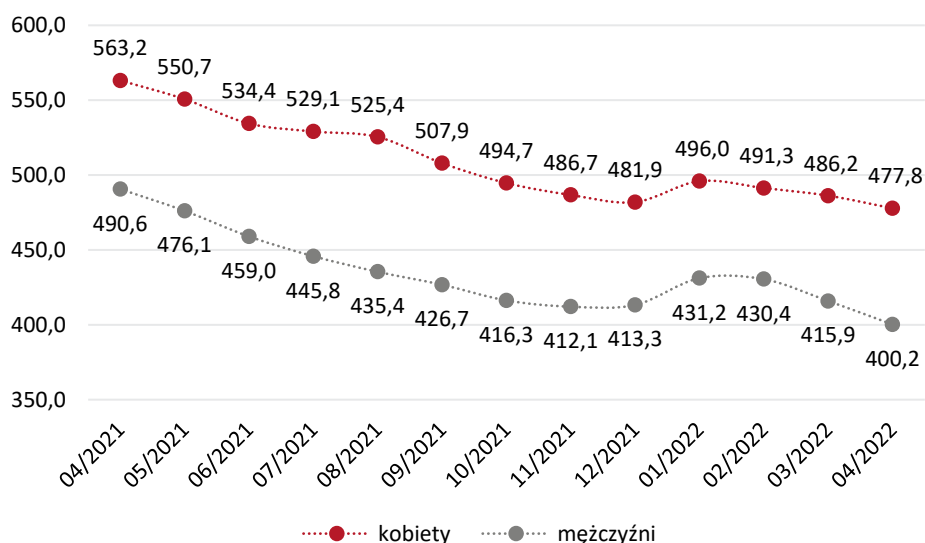
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.05.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS, data dostępu 27.05.2022.

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.05.2022.

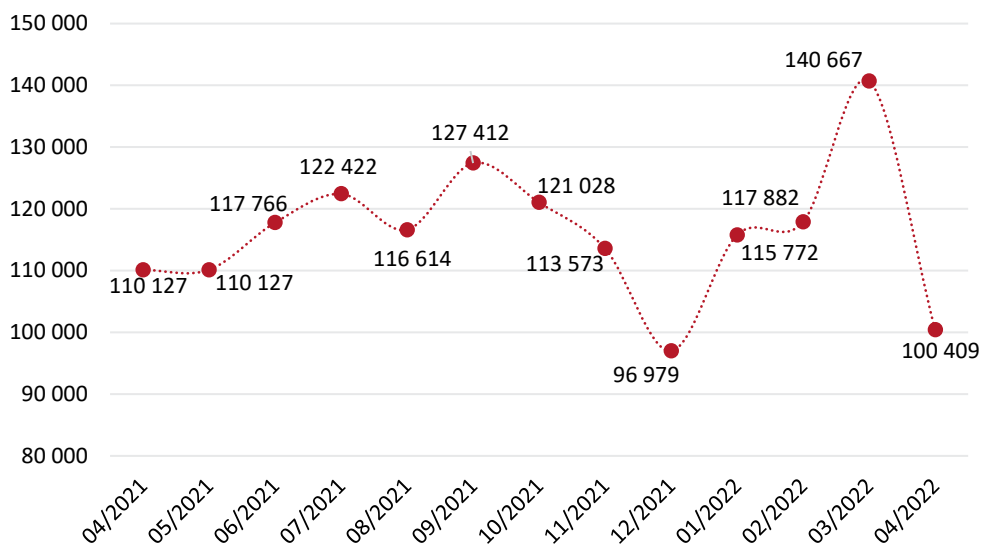
**Tabela 2.** Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy według województw (stan na koniec kwietnia 2022 r.)

Województwo	ogółem	kobiety	w tym w wieku 18-24 lata	mężczyźni	w tym w wieku 18-24 lata
dolnośląskie	58 291	31 539	3 165	26 752	1 919
kujawsko-pomorskie	59 196	35 412	4 079	23 784	2 397
lubelskie	65 303	32 967	4 187	32 336	4 170
lubuskie	17 308	9 909	1 126	7 399	553
łódzkie	61 443	31 288	3 024	30 155	2 419
małopolskie	68 590	37 857	4 410	30 733	3 621
mazowieckie	128 009	65 584	6 416	62 425	5 869
opolskie	21 292	12 185	1 300	9 107	747
podkarpackie	74 030	39 561	4 371	34 469	4 204
podlaskie	32 845	15 180	1 777	17 665	1 769
pomorskie	45 448	28 083	3 541	17 365	1 777
śląskie	76 838	42 845	4 284	33 993	2 831
świętokrzyskie	36 629	18 973	2 141	17 656	1 876
warmińsko-mazurskie	41 328	23 194	2 990	18 134	1 781
wielkopolskie	48 453	28 890	3 553	19 563	2 073
zachodniopomorskie	42 964	24 321	2 530	18 643	1 462

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.05.2022.

W kwietniu 2022 r. do urzędów pracy zgłoszono 100,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 40,3 tys. ofert (28,6%) mniej niż w marcu 2022 r. i o 9,7 tys. (8,8%) mniej r/r (Wykres 4).

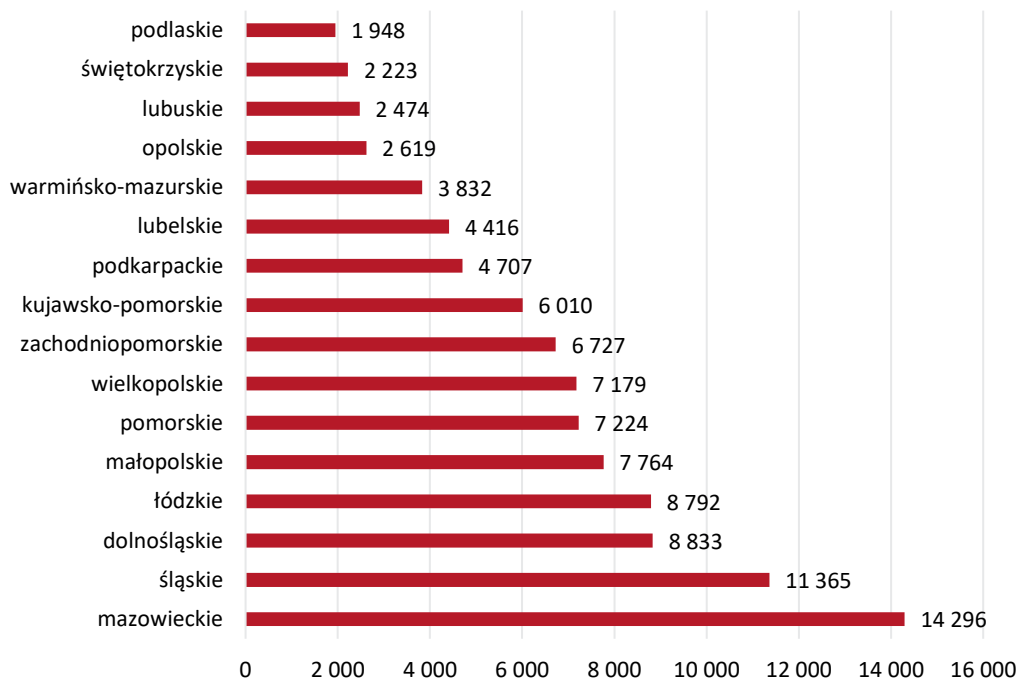
**Wykres 4.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie kwiecień 2021 r. – kwiecień 2022 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.05.2022.

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

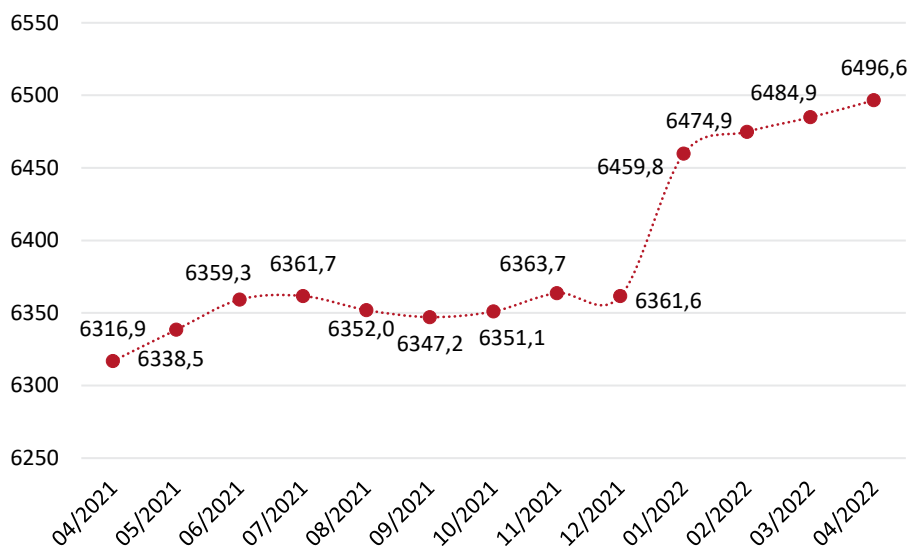
**Wykres 5.** Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w kwietniu 2022 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 27.05.2022.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2022 r. wyniosło 6496,6 tys. osób i było wyższe o 11,7 tys. (0,2%) w porównaniu z marcem 2022 r. i o 179,7 tys. (2,8%) r/r (Wykres 6).

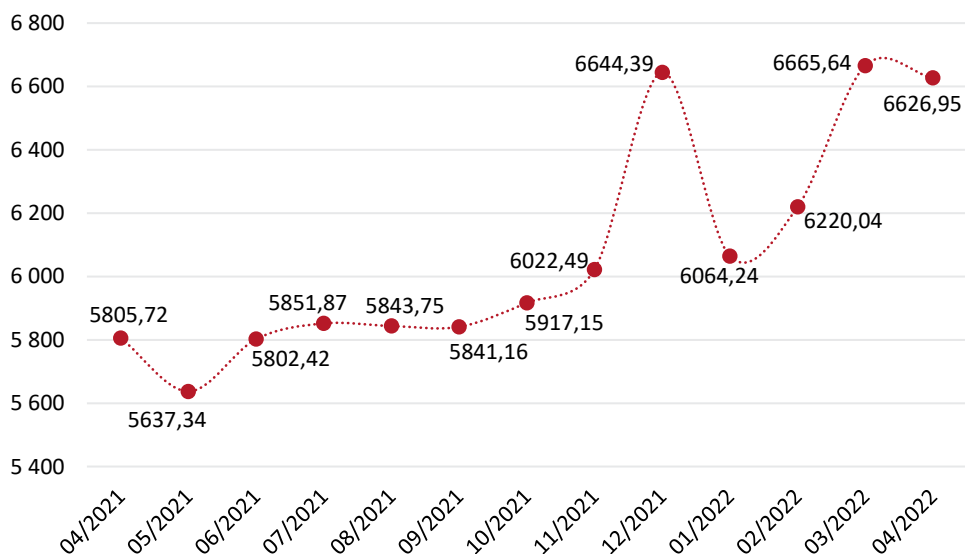
**Wykres 6.** Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie kwiecień 2021 r. – kwiecień 2022 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 21.05.2022.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2022 r. wyniosło 6626,95 zł. W porównaniu z marcem 2022 r. spadło o 0,6%, a w ujęciu rocznym wzrosło o 14,1% (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, data dostępu 21.05.2022.



## Europejski rynek pracy

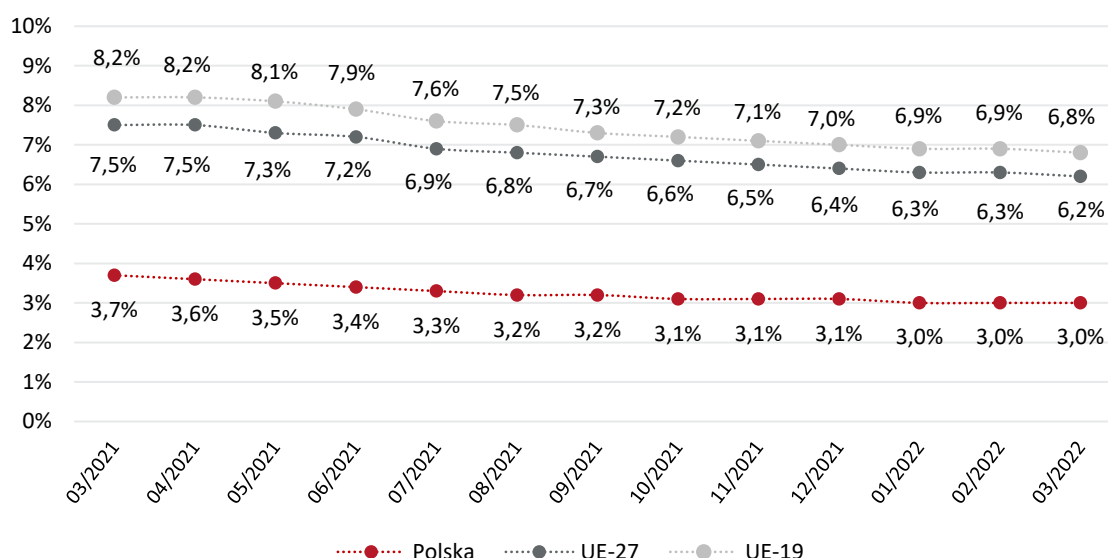
Stopa bezrobocia  
w Unii Europejskiej  
w marcu 2022 r.  
wyniosła **6,2%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w marcu 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 marcu 2022 r. wyniosła 6,8%, tj. o 0,1 p.p. mniej w porównaniu z lutym 2022 r. oraz o 1,4 p.p. mniej niż w tym samym okresie rok wcześniej.

W Polsce w marcu 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).

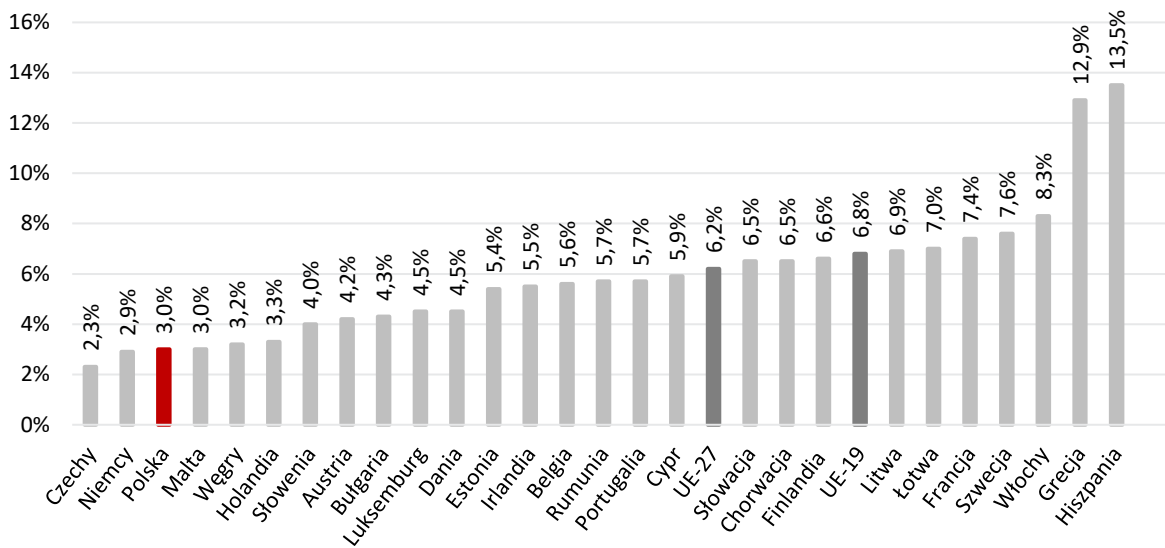
**Wykres 8.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie marzec 2021 r. – marzec 2022 r.<sup>2</sup>



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.05.2022.

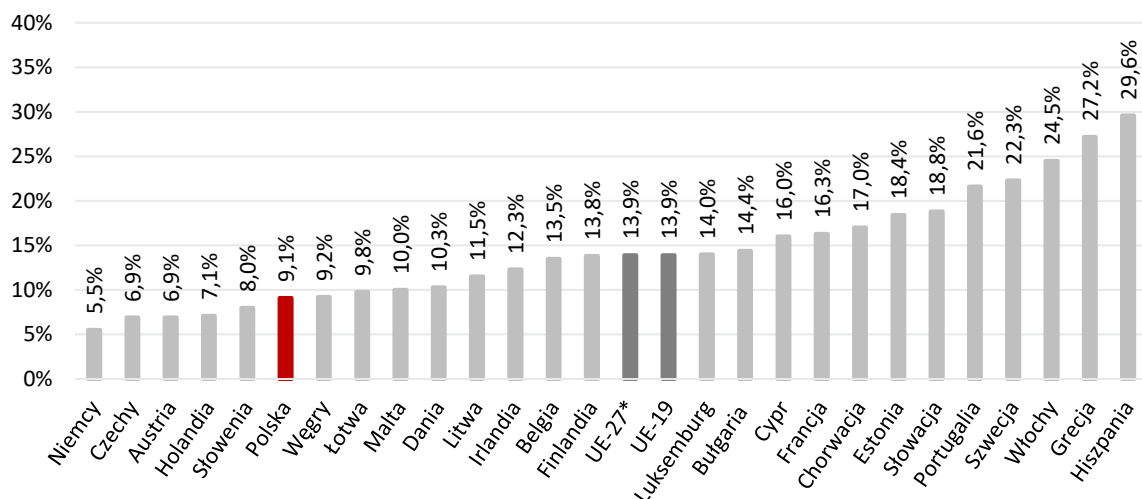
Według danych Eurostatu w marcu 2022 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (13,5%), Grecji (12,9%) i we Włoszech (8,3%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,3%), Niemczech (2,9%) oraz w Polsce i na Malcie (po 3,0%) (Wykres 9).

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

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.05.2022.

W marcu 2022 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 13,9% (spadek o 0,1 p.p. m/m) w UE-27 i 13,9% (spadek o 0,1 p.p. m/m) w strefie euro (UE-19). W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (5,5%), Czechach i Austrii (6,9%) oraz Holandii (7,1%), a najwyższe – w Hiszpanii (29,6%), Grecji (27,2%) i we Włoszech (24,5%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 9,1% i nie zmieniła się w porównaniu z poprzednim miesiącem (Wykres 10).

**Wykres 10.** Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w marcu 2022 r.<sup>3</sup>

\* brak danych dla Rumunii

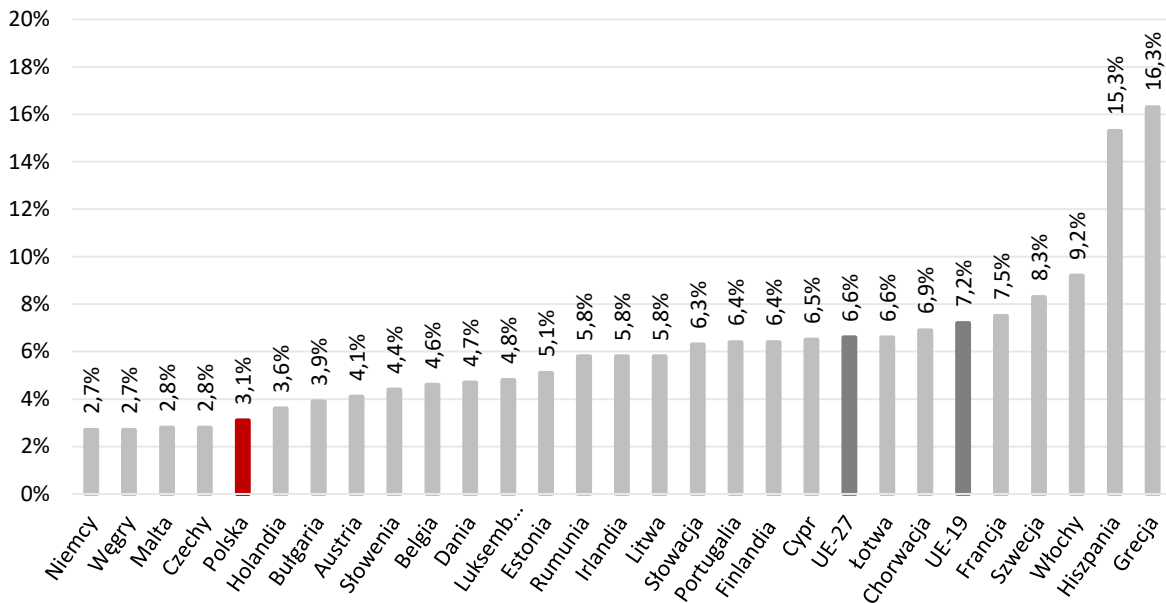
Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.05.2022.

<sup>3</sup> Dane wyrównane miesięcznie.

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

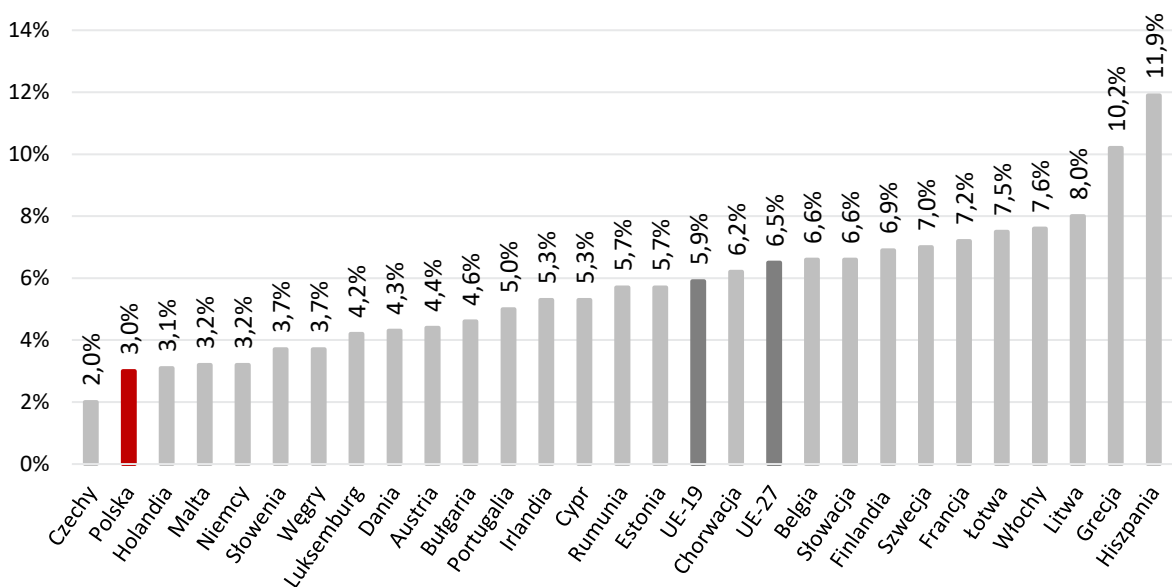
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,2% (spadek o 0,1 p.p. m/m). Wśród mężczyzn natomiast bezrobocie wyniosło 6,5% (bz. m/m) (Wykresy 11 i 12).

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.05.2022.

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



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 23.05.2022.

## Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

### Najważniejsze wnioski z badań i raportów<sup>4</sup>

- Dla większości polskich firm trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach są barierą w ich działalności. Co trzecie z tych przedsiębiorstw (33%) uważa, że mają one duże lub bardzo duże znaczenie dla funkcjonowania firmy, a 29% ocenia je jako średnie, a 38% - jako małe lub bardzo małe.
 

Polski rynek pracy
- Trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach mają przede wszystkim firmy zajmujące się przetwórstwem przemysłowym, budownictwem oraz firmy sektora TSL<sup>5</sup>. W handlu i w sektorze związanym z informacją i komunikacją większość firm wskazuje na małe znaczenie tej bariery.
- W opinii firm, w przyszłości kompetencje miękkie będą miały większe znaczenie niż kompetencje twarde (cyfrowe i specjalistyczne). Wśród 10 kompetencji przyszłości, zidentyfikowanych jako najbardziej pożądane, są tylko dwie z grupy cyfrowych i specjalistycznych: branżowe kompetencje specjalistyczne i kompetencje techniczne.
- 44% Polaków myśli o zmianie pracy z powodu wzrostu inflacji. Ponadto 65% osób szukających obecnie nowej pracy jako czynnik motywujący ich do poszukiwań wskazuje nieodpowiednią wysokość zarobków.
- Skutkiem agresji Rosji na Ukrainę jest wiele zmian społeczno-gospodarczych nie tylko w Ukrainie, ale także w państwach z nią sąsiadujących. Międzynarodowa Organizacja Pracy m.in. oszacowała stopy bezrobocia w tych krajach, w oparciu o sumę osób bezrobotnych i uchodźców w wieku produkcyjnym przybyłych do tych krajów. W Polsce stopa bezrobocia wyniosłaby 5,3%, co oznacza wzrost o 2,3 p.p. (stan obecny 3%). W Mołdawii wzrosłaby o 6,9% (+4,4 p.p.). Słowacja, Rumunia, Węgry i Czechy odnotowałyby wzrost powyżej 1 p.p.
 

Europejski rynek pracy
- Pandemia koronawirusa negatywnie wpłynęła na poziom zatrudnienia w Unii Europejskiej. W 2020 r. odnotowano likwidację ponad 2,5 mln miejsc pracy w krajach członkowskich UE. Do najbardziej dotkniętych sektorów należały zakwaterowanie i wyżywienie (-12%), usługi administracyjne (-9%) i budownictwo (-4%).

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

<sup>5</sup> Branża TSL obejmuje 3 sektory: transport, spedycję oraz logistykę.

## Kompetencje pracowników dziś i jutro

### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badań, których celem była identyfikacja kompetencji, obecnie deficytowych i tych pożądaných w przyszłości, istotnych z punktu widzenia przedsiębiorców. Na podstawie przeglądu literatury wyodrębniono 18 kompetencji z 5 grup: poznawczych (elastyczność poznawcza, rozwiązywanie złożonych problemów, krytyczne myślenie, kreatywność, zdolność do myślenia systemowego), społecznych (zarządzanie ludźmi, zdolności negocjacyjne, inteligencja emocjonalna, współpraca z innymi), cyfrowych i specjalistycznych (podstawowe kompetencje cyfrowe, zaawansowane kompetencje cyfrowe, kompetencje techniczne, branżowe kompetencje specjalistyczne), transformatywnych (kompetencje godzenia napięć i rozwiązywania dylematów, kompetencje brania odpowiedzialności oraz adaptacyjnych (zdolność do znajdowania oraz interpretowania sygnałów zmian w otoczeniu organizacji, zdolność do identyfikacji oznak wystąpienia mało prawdopodobnych zdarzeń, ale mogących istotnie wpłynąć na sytuację przedsiębiorstwa, umiejętność działania w sytuacji niepewności). Firmy oceniały poszczególne kompetencje ze względu na ich obecną deficytowość oraz znaczenie dla reprezentowanej branży w przyszłości. Badania przeprowadzono w listopadzie 2021 r. techniką CATI na próbie 1000 przedsiębiorstw, reprezentatywnej ze względu na wielkość i sekcję PKD.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

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

### Kluczowe wnioski z badania

- Badanie pokazuje, że trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach są barierą w działalności większości firm, choć ich nasilenie jest różne w zależności od branży. Co trzecie przedsiębiorstwo (33%) uważa, że mają one duże lub bardzo duże znaczenie dla funkcjonowania firmy, a 29% ocenia je jako średnie. Dla 38% podmiotów trudności w pozyskiwaniu pracowników o odpowiednich kompetencjach mają małe lub bardzo małe znaczenie w ich działalności.
- Pozyskiwanie pracowników o odpowiednich kompetencjach stanowi barierę w rozwoju działalności przede wszystkim w firmach zajmujących się przetwórstwem przemysłowym, budownictwem oraz transportem, spedycją i logistyką (TSL).

Z kolei w handlu oraz w sektorze informacji i komunikacji większość firm wskazuje na małe znaczenie tej bariery. Natomiast opinie przedsiębiorców zajmujących się zakwaterowaniem i gastronomią oraz innymi usługami są w tej kwestii podzielone.

- W 2021 r. inwestycje w rozwój kompetencji pracowników – np. przez kierowanie ich na staże, szkolenia – poczyniła co piąta firma, a w 2022 r. plany dotyczące inwestycji w kapitał ludzki ma 22% badanych firm. 73% respondentów nie inwestowało w pracowników w 2021 r. i nie planuje takich działań w 2022 r.
- Dla blisko połowy przedsiębiorców (48%) deficytową kompetencją stanowiła kreatywność, czyli łatwość znajdowania nieoczywistych rozwiązań. Wielu przedsiębiorców wskazało też, że brakuje im osób posiadających specjalistyczne kompetencje branżowe (45%) oraz umiejętność współpracy z innymi, polegającą na łatwości realizowania zadań w ramach pracy grupowej (41%). Nieco mniej firm wskazywało na brak pracowników o rozwiniętych umiejętnościach krytycznego myślenia, czyli racjonalnego i logicznego wnioskowania na temat przyczyn i skutków zjawisk (36%). Około 1/3 pracodawców odczuwała niedobór pracowników potrafiących rozwiązywać złożone problemy (33%) i charakteryzujących się elastycznością poznawczą, czyli łatwością spojrzenia na problem lub zdarzenie z wielu różnych perspektyw w celu podjęcia odpowiednich działań (32%).
- Za najmniej deficytową uznano zdolność do: myślenia systemowego, czyli postrzeganie przedsiębiorstwa w szerszym kontekście społeczno-gospodarczym (4%); identyfikacji oznak wystąpienia mało prawdopodobnych zdarzeń, ale mogących istotnie wpłynąć na sytuację przedsiębiorstwa (7%); znajdowania oraz interpretowania sygnałów zmian w otoczeniu organizacji (9%).
- W przetwórstwie przemysłowym za kompetencje obecnie deficytowe blisko połowa przedsiębiorstw (48%) uważa kreatywność i krytyczne myślenie, a 44% – rozwiązywanie problemów. Oprócz trzech ww. jako najbardziej deficytowe wskazano: kompetencje techniczne (30%) i branżowe kompetencje specjalistyczne (29%) oraz współpracę z innymi (31%), zarządzanie ludźmi (27%) i elastyczność poznawczą (30%).
- Przedstawiciele branży budowlanej wskazali na siedem kompetencji deficytowych, z których najczęściej wymieniali branżowe kompetencje specjalistyczne (56%). Blisko połowa (49%) wyróżniła kreatywność, ponad 40% – umiejętność współpracy z innymi, a ponad 1/3 firm budowlanych – wskazywała na brak pracowników charakteryzujących się krytycznym myśleniem. Tyle samo przedsiębiorstw wskazało na deficyt kompetencji technicznych. W grupie najbardziej deficytowych kompetencji pracowników budownictwa znalazły się również dwie z grupy poznawczych: rozwiązywanie złożonych problemów oraz elastyczność poznawcza (po 28% odpowiedzi).
- W handlu najczęściej wskazywano na niedobór pracowników posiadających branżowe kompetencje specjalistyczne (55%), osób kreatywnych (41%) i umiejących współpracować z innymi (41%). Więcej niż co czwarta firma wskazywała deficyt takich

kompetencji, jak: zdolności negocjacyjne, rozwiązywanie złożonych problemów, zarządzanie ludźmi oraz podstawowe kompetencje cyfrowe.

- Przedstawiciele sektora TSL jako deficytowe zdecydowanie najczęściej wymieniali branżowe kompetencje specjalistyczne (71% wskazań), a blisko połowa firm (46%) tego sektora – kompetencje techniczne. Na kolejnych miejscach znalazły się kompetencje poznawcze: rozwiązywanie złożonych problemów (45%), elastyczność poznawcza (44%), krytyczne myślenie (39%) oraz kreatywność (34%). Więcej niż 1/4 firm sektora TSL odczuwa brak pracowników o kompetencjach transformatywnych (29%) oraz umiejących współpracować z innymi (27%).
- W zakwaterowaniu i gastronomii szczególnie deficytowymi kompetencjami były współpraca z innymi (57% wskazań) i kreatywność (52%). Braki występowały również w przypadku branżowych kompetencji specjalistycznych (41%). Zdolność rozwiązywania złożonych problemów jest deficytowa według 26% badanych przedstawicieli tej gałęzi gospodarki.
- W czołówce kompetencji deficytowych wskazywanych przez branże związane z informacją i komunikacją znalazły się kompetencje specjalistyczne i techniczne, w tym zaawansowane kompetencje cyfrowe (58%). Warto też zwrócić uwagę na deficyt kompetencji miękkich, w tym umiejętności współpracy z innymi (61%) oraz kreatywności (61%). Kolejne trzy często wskazywane – elastyczność poznawcza (48%), krytyczne myślenie (46%), rozwiązywanie złożonych problemów (45%) – to kompetencje poznawcze. W firmach informatycznych wśród deficytowych znalazły się też kompetencje społeczne: zarządzanie ludźmi, zdolności negocjacyjne, inteligencja emocjonalna.
- Firmy usługowe dostrzegają przede wszystkim braki w obszarze kreatywności (50%), ale też krytycznego myślenia (38%) i współpracy z innymi (38%). Co trzecia firma usługowa wskazuje na deficyt elastyczności poznawczej oraz zdolności negocjacyjnych. Podobnie jak w pozostałych branżach, za deficytowe uznano branżowe kompetencje specjalistyczne (31% wskazań). Listę zidentyfikowanych niedoborów kompetencyjnych zamykają: rozwiązywanie złożonych problemów i inteligencja emocjonalna.
- Umiejętność działania w sytuacji niepewności została uznana przez ogół przedsiębiorstw za najważniejszą kompetencję przyszłości – w skali od 1 do 5, uzyskała zdecydowanie najwyższą średnią ocenę (4,21). Firmy przewidują też, że w przyszłości duże znaczenie będą mieć kreatywność (średnia ocena 4,01) i współpraca z innymi (4,02). Za niemal równie ważne respondenci uznali kompetencje brania odpowiedzialności (3,99) i branżowe kompetencje specjalistyczne (3,94).
- W opinii przedstawicieli firm, w przyszłości kompetencje miękkie będą miały większe znaczenie niż twarde (cyfrowe i specjalistyczne). Wśród 10 kompetencji o największym znaczeniu w przyszłości znalazły się tylko dwie z grupy cyfrowych i specjalistycznych: branżowe kompetencje specjalistyczne (3,94) i kompetencje techniczne (3,84).

- W przekroju branżowym wystąpiło dość duże zróżnicowanie ocen znaczenia poszczególnych kompetencji w przyszłości:
  - w przetwórstwie przemysłowym za najważniejszą uznano działanie w sytuacji niepewności (ocena 5,00), natomiast za nieco mniej istotne – branżowe kompetencje specjalistyczne (3,93), kompetencje techniczne (3,83) i kreatywność (3,60);
  - według badanych firm budowlanych do najistotniejszych będą należeć działanie w sytuacji niepewności (4,25) oraz godzenie napięć i rozwiązywania problemów (4,25), które obecnie są rzadko wymieniane jako deficytowe;
  - w handlu największe znaczenie zyskają myślenie systemowe (4,25) i działanie w sytuacji niepewności (4,00), czyli dwie kompetencje adaptacyjne, które obecnie nie są deficytowe;
  - firmy TSL za najważniejsze w przyszłości uznały zdolność do identyfikacji oznak wystąpienia mało prawdopodobnych zdarzeń (4,13). Oprócz niej z kompetencji, które obecnie nie są uznawane za deficytowe, wymieniono jeszcze skłonność do brania odpowiedzialności (3,90) i umiejętność działania w sytuacji niepewności (3,88), czyli kompetencje adaptacyjne i transformatywne;
  - w gastronomii i zakwaterowaniu jako najważniejsze kompetencje przyszłości wymieniono branie odpowiedzialności (4,07), działanie w sytuacji niepewności (4,00), godzenie napięć i rozwiązywania problemów (4,00) oraz znajdowanie i interpretowanie sygnałów zmian w otoczeniu organizacji. Są to kompetencje adaptacyjne i transformatywne, obecnie nieuznawane przez przedsiębiorców za deficytowe;
  - firmy z sekcji informacja i komunikacja za najważniejszą kompetencję w przyszłości uznały działanie w sytuacji niepewności (3,90), która obecnie przez firmy z tej branży nie jest uważana za deficytową. Inne kompetencje uznane za ważne w przyszłości są deficytowe już dziś: kreatywność (3,84), kompetencje techniczne (3,82) i cyfrowe (3,70) oraz współpraca z innymi (3,76);
  - dla firm reprezentujących inne usługi – poza podstawowymi kompetencjami cyfrowymi (średnia 4,41) – szczególnie istotne będą kompetencje godzenia napięć i rozwiązywania dylematów oraz działania w warunkach niepewności (po 4,39), a także współpraca z innymi (4,38), krytyczne myślenie (4,35) i kreatywność (4,34).
- 64% badanych firm uznało, że w perspektywie 2035 r. niepewność otoczenia i podwyższone ryzyko działalności gospodarczej wymuszają wysoką motywację firm do szkolenia pracowników w zakresie nowych kompetencji.
- Co piątej firmie (20%) trudno teraz określić, czy w perspektywie 2035 r. wprowadzenie nowych technologii może spowodować konieczność stworzenia nowych stanowisk pracy dla osób posiadających zupełnie nowe kompetencje.



## Przedsiębiorstwa w Polsce wobec pandemii COVID-19

### Charakterystyka raportu

Raport prezentuje: analizę porównawczą sytuacji i kondycji przedsiębiorstw, branż i gospodarki w pierwszym (2020) i drugim (2021) roku pandemii; wybieranych w tych latach przez przedsiębiorstwa form wsparcia finansowego; najbardziej problematycznych obszarów prowadzenia działalności biznesowej w pandemii. Raport opracowano na podstawie opinii 500 przedsiębiorstw.

### Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

### Źródło

EY. Więcej informacji w [Publikacji](#).

### Kluczowe wnioski z badania

- W okresie od stycznia 2021 r. do stycznia 2022 r. spadł odsetek firm, które źle oceniały swoją sytuację i kondycję krajowej gospodarki, ale nadal pozostaje on na relatywnie wysokim poziomie (27% w przypadku oceny własnej sytuacji i aż 72% w przypadku ogólnej sytuacji gospodarczej).
- W 2022 r. 33% organizacji (bez zmian vs 2021 r.) dobrze oceniło kondycję zarówno swoją, jak i branży, w której działają (30% vs 26%). Dla całej gospodarki ten odsetek wyniósł już jednak jedynie 9% (6% w 2021 r.).
- Najczęściej wybieranymi przez przedsiębiorstwa w okresie pandemii opcjami pomocy były: Tarcze Finansowe Polskiego Funduszu Rozwoju (PFR) oraz zwolnienie ze składek ZUS. W obu przypadkach rok do roku odnotowano znaczący spadek korzystających z tych form wsparcia finansowego. W przypadku PFR było to 23 p.p. (z 44% do 21%), a ZUS – 21 p.p. (z 43% do 22%). Równocześnie aż o 29 p.p. (z 19% do 48%) wzrósł odsetek przedsiębiorstw, które zadeklarowały, że w ciągu drugiego roku pandemii nie korzystały z żadnego programu wsparcia.
- Jako najbardziej problematyczne aspekty prowadzenia działalności po pierwszym roku pandemii firmy w Polsce wskazywały przede wszystkim na ograniczenia wynikające z restrykcji epidemiologicznych, a kluczową bolączką przedsiębiorstw była mniejsza liczba klientów (48%). Kolejne 12 miesięcy przyniosło w tym obszarze znaczące zmiany, na co wpływ miało przede wszystkim znoszenie przez rząd kolejnych zakazów. W efekcie zanotowano znaczący spadek w takich aspektach, jak ograniczenie działalności usług (18 p.p. mniej) i sprzedaży (-15 p.p.).
- Do najważniejszych wyzwań, z którymi mierzyli się przedsiębiorcy, należały wysokie koszty prowadzenia bieżącej działalności, na które wskazało 68% ankietowanych

(wzrost o 24 p.p.) oraz problemy ze znalezieniem pracowników – 36% (+20 p.p.). Wyniki w jasny sposób pokazują, że miejsce ograniczeń, wynikających m.in. z wprowadzania lockdownów, zajęły w 2021 r. zagrożenia biznesowe związane z szybko rosnącą inflacją i coraz bardziej napiętą sytuacją na rynku pracy. To właśnie inflację (35% ankietowanych) i rosnące koszty zatrudnienia (23%) firmy wskazywały jako największe wyzwania dla prowadzenia działalności gospodarczej w 2022 r. Istotnym czynnikiem są również zmiany podatkowe wprowadzone (a potem częściowo odwrócone) w ramach Polskiego Ładu, które negatywnie oceniło 23% firm.

## 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 uchodźców z Ukrainy. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w kwietniu 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 kwietniu 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce pracodawcy opublikowali ponad 308,4 tys. nowych ofert pracy – to o 14,3% mniej niż w marcu 2022 r. i o 9,1% więcej w porównaniu z analogicznym okresem 2021 r.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji w Polsce najwięcej nowych ogłoszeń o pracę opublikowano w Warszawie (39,1 tys.) i Krakowie (17,9 tys.), a najmniej – w Poznaniu (2,6 tys.).
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w kwietniu 2022 r. przypadało średnio 13,9 oferty pracy wobec 11,4 rok wcześniej.
- Największy wzrost liczby ofert pracy r/r zanotowano wśród zawodów branży IT (51% więcej niż w kwietniu 2021 r.) oraz wśród zawodów związanych z HR i rekrutacją (o 21%). Najniższa dynamika widoczna jest wśród prawników (8%).
- Najwyższy wzrost ofert r/r odnotowano na stanowiska dyrektor finansowy/CFO (341%), dyrektor marketingu/sprzedaży (91%), administrator IT (85%). Wśród ofert

pracy w zawodach fizycznych najwyższy wzrost zanotowano na stanowisku kasjer/sprzedawca (25%) oraz pracownik ochrony (24%).

- W kwietniu 2022 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,6 benefitu vs 6,5 miesiąc wcześniej.
- Najczęściej wymienianymi w ofertach pracy benefitami były różnego rodzaju szkolenia (80% vs 76% z marca 2022 r.) i pakiet medyczny (60% bez zmian w porównaniu do marca). 56% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietu sportowego (58% w marcu 2022 r.), a wysokie wynagrodzenie wymieniano w 56% ofert pracy vs 57% miesiąc wcześniej.
- W kwietniu 2022 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,6 wymagania, czyli o 0,2 więcej niż miesiąc wcześniej. Pracodawcy oczekiwali od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (73%), odpowiedniego wykształcenia (52%), dyspozycyjności (40%) oraz znajomości języka obcego (42%).
- W kwietniu 2022 r. aktywnych<sup>6</sup> było 653,2 tys. ofert pracy. To o 28, 3 tys. mniej niż w poprzednim miesiącu.
- Najwięcej wakatów było na stanowisku kierowca – 18,3 tys. vs 19,1 tys. miesiąc wcześniej. Podobne zapotrzebowanie na pracowników było w handlu – w kwietniu 2022 r. na stanowisko kasjera lub sprzedawcy aktywnych było 18,9 tys. ogłoszeń vs 18,7 tys. miesiąc wcześniej. Wśród wysoko specjalistycznych zawodach najwięcej ofert jest dla księgowych (4,5 tys. vs 4,5 tys. czyli bez zmian do marca) i programistów (4,1 tys. vs 4,4 tys.).
- Liczba numerów PESEL (uprawniających do podjęcia pracy) nadanych uchodźcom z Ukrainy w wieku produkcyjnym na dzień 9 maja 2022 r. wynosiła 489 tys. Na podstawie uproszczonej procedury) do 13 maja 2022 r. pracę podjęło 132 tys. uchodźców.

## **Polski pracownik w obliczu inflacji**

### **Charakterystyka raportu**

Raport prezentuje wyniki badań wpływu inflacji na postawy Polaków wobec zatrudnienia, a mianowicie na ich gotowość do zmiany pracy na lepiej płatną z powodu rosnącej inflacji. W raporcie również przeanalizowano zmianę struktury wydatków Polaków oraz poczucie niepewności wynikające z reformy podatkowej, czyli Polskiego Ładu. Badanie przeprowadzono na reprezentatywnej grupie Polaków (1796 osób) w marcu 2022 r.

---

<sup>6</sup> Pod uwagę brano nie tylko ogłoszenia opublikowane w samym kwietniu 2022 r., ale też oferty, które ukazały się w poprzednich miesiącach i w kwietniu nadal były aktywne.

## Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

## Źródło

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

## Kluczowe wnioski z badania

- 76% respondentów Pracuj.pl uważa, że obecna pensja wystarczy im na krócej niż kolejne 12 miesięcy temu. Taka sama część badanych oceniła, że inflacja ma negatywny wpływ na ich wynagrodzenie. 59% respondentów sądzi, że inflacja istotnie wpływa na faktyczną wartość (siłę nabywczą) ich pensji.
- 19% Polaków jest w stanie utrzymać się z odłożonych środków przez maksymalnie miesiąc. Oszczędności na dłużej niż 6 miesięcy posiada zaledwie co trzeci badany.
- 44% Polaków myśli o zmianie pracy z powodu wpływu inflacji na pensję. Ponadto 65% osób szukających obecnie nowej pracy jako czynnik motywujący wskazuje nieodpowiednią wysokość zarobków.
- Spadek wartości pieniądza przyczynia się nie tylko do poszukiwań nowych pracodawców, ale i podejmowania negocjacji z obecnymi. 41% Polaków badanych przez Pracuj.pl przyznaje, że ze względu na inflację starało się o podwyżkę w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
- Według badań Pracuj.pl to mężczyźni częściej występują o podwyżkę wynagrodzenia (44%) niż kobiety (38%). Co ciekawe, mężczyźni zwracają mniejszą uwagę na swoje wydatki i wynagrodzenie (76%) niż kobiety (85%).
- 71% osób poszukujących pracy jest bardziej skłonnych do aplikowania na stanowisko posiadające informację o widełkach płacowych.
- 80% ankietowanych Polaków zwraca coraz większą uwagę na strukturę swoich wydatków. Powoduje to, że decyzje zakupowe są bardziej rozważne i przemyślane.
- 53% Polaków badanych przez zespół serwisu określało swój poziom zrozumienia zasad i regulacji programu Polski Ład jako niski (badania przeprowadzono w marcu 2022 r.). W tym samym czasie aż 46% Polaków negatywnie oceniło wpływ Polskiego Ładu na swoje zarobki, 40% – neutralnie, a 24% – pozytywnie.
- 59% respondentów deklaruje, że śledzi informacje na temat gospodarki i jej podstawowych wskaźników, np. stopy inflacji, średniej pensji, bezrobocia, zapotrzebowania na pracowników. Z kolei 51% uważa, że jest na bieżąco z pojawiającymi się zmianami dotyczącymi obowiązujących i nowo ustanawianych podatków, które są odprowadzane od ich zarobków.

## Barometr Rynku Pracy, XVI edycja

### Charakterystyka raportu

Raport przedstawia ocenę obecnej sytuacji na rynku pracy z perspektywy pracodawców i pracowników, w tym planowane zmiany zatrudnienia, sposoby pozyskiwania pracowników, możliwych skutków rosyjskiej inwazji na Ukrainę jako zagrożenia dla ich sytuacji zawodowej. Wzbogacony jest o opinie ekspertów i przedstawicieli pracodawców. Badanie zrealizowano w dniach 12.01.-18.02.2022 metodą CATI wśród przedstawicieli małych, średnich i dużych firm. Próbę pracodawców N=502 dobrano w kwotach dla wielkości zatrudnienia dla firm małych (10-49 pracowników), średnich (50-249 pracowników) oraz dużych (250+ pracowników), z uwzględnieniem miejsca prowadzenia działalności oraz branży firmy. Badanie pracowników metodą CAWI zrealizowano w terminie 14.01. – 18.01.2022 na panelu badawczym epanel.pl, należącym do ARC Rynek i Opinia. Próba bazowa N=526 pracowników odpowiada strukturze populacji pod względem płci, wieku, wykształcenia oraz klasy wielkości miejscowości zamieszkania.

### Informacje ogólne

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

### Źródło

Gi Group. Więcej informacji w **Raporcie**.

### Kluczowe wnioski z badania

- Utrzymanie poziomu zatrudnienia planuje 77,8% firm, 17,9% zwiększy liczbę pracowników, zaledwie 2,2% zakłada zwolnienia.
- Zwiększenie poziomu zatrudnienia planują przede wszystkim firmy przemysłowe (28,4%) oraz handlowe (22,2%), w dalszej kolejności usługi (15,8%) i sektor publiczny (9,5%). Utrzymanie poziomu zatrudnienia przez rekrutację zakłada w największym stopniu branża usług (32%), w najmniejszym – przemysł (23,4%).
- 68,5% firm, które planują rekrutację chce zatrudnić pracowników niższego szczebla. Odsetek ten jest zbliżony do wyników z początku 2021 roku (69,5%). Jednocześnie o 11,4 p.p rok do roku wzrosło zapotrzebowanie na pracowników średniego szczebla (z 36,9% do 48,3%). Zainteresowanie zatrudnieniem kadry zarządzającej utrzymuje się na zbliżonym poziomie.
- Firmy najczęściej pozyskują pracowników poprzez publikację ogłoszeń na portalach pracy (41,9%), które są jednocześnie najpopularniejszym sposobem poszukiwania zatrudnienia przez pracowników. Dzięki współpracy z urzędami pracy pracowników pozyskuje 34,6% badanych respondentów, przez polecenia i rekomendacje znajomych

(33,8%), przez strony internetowe firm (30,8%). 14% firm współpracuje z agencjami pracy i rekrutacyjnymi. Zdecydowanie najrzadziej pozyskują one nowych pracowników na targach pracy (2,1%).

- Średnio dwie firmy na trzy (66,8%) utrzymały poziom wynagrodzeń pracowników w ostatnim kwartale ubiegłego roku. 29,7% przedsiębiorstw podwyższyło pensje, a zaledwie 1% zdecydowało się na obniżki.
- 36,1% firm planowało na początku tego roku podwyższyć wynagrodzenia pracownikom, 53% chciało je utrzymać, o zmniejszeniu myślało zaledwie 1,1% przedsiębiorstw, a 9,8% nie miało zdania na ten temat.
- Najczęstszym czynnikiem, dla którego firmy już zwiększyły lub chcą zwiększyć wynagrodzenia jest wzrost płacy minimalnej (58%). Inne istotne przyczyny, to także chęć docenienia pracowników (40,9%) oraz rosnąca inflacja (39,7%), w dalszej kolejności zmiany podatkowe (19,4%). Dla dużych firm bardzo ważną motywacją do podniesienia pensji jest chęć docenienia pracowników (51,5%). Powód ten, podobnie jak inflację, istotnie rzadziej wskazują firmy średnie (31%).
- Większość Polaków raczej nie postrzega skutków rosyjskiej inwazji na Ukrainę jako zagrożenia dla swojej sytuacji zawodowej: 61% ankietowanych nie obawia się utraty pracy z tego powodu, a tylko 17% jest przeciwnego zdania. Pewne rozbieżności widać jednak ze względu na płeć: utraty pracy nie obawia się 57% kobiet vs 65% mężczyzn.
- 19% badanych – częściej kobiety niż mężczyźni (23 vs 15%) – wyraża obawę dotyczącą utraty stanowiska ze względu na zatrudnianie osób innych narodowości niż polska.
- Dobre nastroje związane ze stabilnością zatrudnienia przejawiają się w oczekiwaniach finansowych: średnio 4 na 10 pracowników liczy na podniesienie wynagrodzenia w najbliższych miesiącach, a prawie 1/3 spodziewa się jego utrzymania.
- 60% Polaków nie ma nic przeciwko temu, aby w ich przedsiębiorstwie zatrudniano osoby innych narodowości niż polska. Odsetek kobiet i mężczyzn oceniających to pozytywnie jest zbliżony (odpowiednio 59% i 60%). Ponadto 33% jest zdania, że zatrudnianie pracowników innych narodowości przynosi firmie korzyści.
- 70% Polaków zadeklarowało włączenie się w działania pomocowe na rzecz uciekających od wojny, przy czym są to częściej kobiety niż mężczyźni (74% vs 66%) oraz osoby mające stałą pracę (74%).
- Zaangażowani w pomoc Ukrainie głównie przekazywali żywność (50%), ubrania (42%), środki czystości (42%) i inne dary rzeczowe np. pościel (41%). Wysoko na liście znalazła się pomoc finansowa, której udzieliło 45% osób. Jedzenie i środki pieniężne były najczęstszą formą wsparcia niezależnie od stałego zatrudnienia, jednak widać pewne zróżnicowanie ze względu na płeć: w przypadku kobiet dominowały dary, w przypadku mężczyzn – pomoc finansowa.

## Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

### Living and working in Europe 2021

#### Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound stanowi rekapitulację zmian, jakie zaszły w obszarze zatrudnienia i warunków życia obywateli Unii Europejskiej. Informacje przedstawione w raporcie bazują na danych zebranych w wyniku działalności badawczej i raportach publikowanych w 2021 r. przez Eurofound. W opracowaniu oprócz zmian na rynku pracy podsumowano również ustalenia dotyczące innych newralgicznych aspektów życia społecznego i gospodarczego, takich jak równość płci w zatrudnieniu, nierówność majątkowa i niedobory siły roboczej, skutki wojny w Ukrainie oraz przejście do ekologicznej i cyfrowej gospodarki.

#### Informacje ogólne

Miejsce badania: państwa członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

#### Źródło

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

#### Kluczowe wnioski z badania

- Pandemia koronawirusa w znaczący sposób wpłynęła na poziom unijnej stopy bezrobocia, która w maju 2021 r. wyniosła 7,4%. Natomiast od maja 2021 r. obserwuje się jej stały spadek – w styczniu 2022 r. poziom bezrobocia w UE wyniósł 6,2%.
- Od marca do września 2020 r. ponad 40 mln pracowników w UE, czyli ok. 20% całej siły roboczej, skorzystało z systemów ochrony socjalnej pracowników, gdy przedsiębiorstwa ich zatrudniające ograniczyły działalność lub zostały całkowicie zamknięte.
- Rok po wprowadzeniu regulacji dotyczących wymogu pracy zdalnej większość pracowników nadal wykazywała chęć pracy w domu, choć w różnym wymiarze godzin. Zgodnie z wynikami sondażu Eurofound, przeprowadzonego wiosną 2021 r., 16% ankietowanych chciało pracować wyłącznie zdalnie, 16% – kilka razy w miesiącu, a 31% – kilka razy w tygodniu.
- W 2020 r. pracę straciło 11 mln pracowników tymczasowych, co stanowi 85% całego zatrudnienia tymczasowego.
- W obliczu pandemii koronawirusa kraje Unii Europejskiej doświadczają niedoboru siły roboczej w wielu sektorach gospodarki, w tym w opiece zdrowotnej, budownictwie oraz sektorze informacji i komunikacji.

- Młodzi pracownicy byli szczególnie narażeni na konsekwencje restrykcji na rynku pracy będące następstwem pandemii. Sektory usług związane z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, sprzedażą hurtową i detaliczną oraz sztuką i rozrywką, które zatrudniają najwięcej młodych pracowników (w wieku 15-29 lat) najbardziej ucierpiały w wyniku pandemii (np. były najczęściej zamykane). Ponadto młodzi pracownicy rzadziej pracują w sektorach, w których oferowana jest możliwość wykonywania obowiązków w systemie telepracy (tj. sektorze finansowym, informacji i komunikacji).
- Podczas pandemii przedsiębiorstwa w całej UE doświadczyły znacznych trudności w prowadzeniu działalności. Blisko połowa z badanych przedsiębiorstw częściowo lub całkowicie zaprzestała swojej działalności, a ponad 1/3 zmieniła swój główny profil. W 1/5 badanych firm zmniejszyło się zatrudnienie, a w 2/5 skrócono czas pracy.
- W krajach członkowskich Unii Europejskiej wciąż zauważalna jest nierówność płci na rynku pracy. Zatrudnienie kobiet zwiększyło się w zawodach już wcześniej sfeminizowanych. Dodatkowo kobiety zarabiały w 2021 r. o 14,1% mniej niż mężczyźni. Różnice w wynagrodzeniach wynikają po części z tego, że kobiety pracują w sektorach niskopłatnych, w niepełnym wymiarze godzin i na stanowiskach niekierowniczych.
- Unia Europejska zmierza w kierunku bardziej cyfrowego i ekologicznego przemysłu oraz usług. Dlatego też w sektorze budownictwa, produkcji energii, przemysłu i transportu będą wymagane nowe zestawy kwalifikacji i umiejętności cyfrowych oraz ekologicznych.

## Employment trends during the Covid-19 pandemic

### Skills intelligence data insight

#### Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Cedefop przedstawia wpływ pandemii koronawirusa na rynek pracy, a także na zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności w Unii Europejskiej. W opracowaniu wykorzystano najnowsze dostępne dane dotyczące głównie 2021 r. z Europejskiego Badania Siły Roboczej (Labour Force Survey), a także Skills-OVATE: Narzędzia online do analizy wakatów w Europie.

#### Informacje ogólne

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

#### Źródło

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

#### Kluczowe wnioski z badania

- W latach 2011-2019 liczba miejsc pracy wzrosła w UE o ponad 12 mln (z 187,5 mln w 2011 r. do 199,9 mln w 2019 r.). Pandemia COVID-19 odwróciła pozytywne trendy



i w kolejnym roku zlikwidowano ponad 2,5 mln miejsc pracy w UE – liczba miejsc pracy w 2020 r. wynosiła 197,3 mln.

- Spośród 29 krajów<sup>7</sup> objętych analizą wzrost zatrudnienia pomiędzy 2019 r. a 2020 r. odnotowano jedynie na Malcie, w Luksemburgu i na Cyprze. W Belgii, Holandii, Francji, Grecji, Polsce, Norwegii, Szwecji i Słowenii spadek zatrudnienia wyniósł mniej niż 1%. Z kolei w Austrii, Czechach, Chorwacji, Danii, Irlandii, Niemczech, Finlandii, na Litwie, Łotwie, Słowacji, Węgrzech, we Włoszech, w Portugalii i Rumunii spadek wyniósł między 1% a 2%, a w Estonii, Hiszpanii, Islandii i Bułgarii – o ponad 2%.
- Do sektorów najbardziej dotkniętych spadkami zatrudnienia w 2020 r.<sup>8</sup> należały: zakwaterowanie i wyżywienie (-12%), usługi administracyjne (-9%) i budownictwo (-4%). Wzrost liczby miejsc pracy zaobserwowano w usługach informacyjno-komunikacyjnych (+12%), usługach związanych z dostawą energii (+6%) oraz sektorze publicznym i obronnym (+4%).
- W latach 2019-2020 całkowity poziom zatrudnienia specjalistów ds. technologii informacyjno-komunikacyjnych wzrósł o 10%. Wzrost zatrudnienia był szczególnie zauważalny w sektorze opieki zdrowotnej i społecznej (+35%). Inne branże, w których wzrost wynosił od 10 do 16%, to sektor budownictwa, usługi ICT, publiczny i obronny, finanse i ubezpieczenia oraz sztuka i rekreacja.
- W sektorze produkcyjnym dominującym trendem jest wzrost wykorzystanie rozwiązań technologicznych, w tym automatyzacja i cyfryzacja sektora. Pandemia koronawirusa przyspieszyła tę tendencję. W latach 2019-2020 nastąpił gwałtowny spadek zatrudnienia (o 944 tys. miejsc pracy) w przemyśle wytwórczym, który niemal w całości wynikał z utraty miejsc pracy przez pracowników linii produkcyjnych.
- Analiza Skills-OVATE wskazuje, że w 2021 r. nastąpiło ożywienie na rynku pracy i o 50% r/r wzrosła liczba publikowanych ofert pracy, głównie w sektorach: produkcji i budownictwa (ok. 15%); nauki i techniki (ok. 10%); biznesu i administracji (ok. 12%).

## **The impact of the Ukraine crisis on the world of work:**

### **Initial assessments**

#### **Charakterystyka raportu**

Raport przygotowana przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) przedstawia wstępną analizę wpływu agresji Rosji na rynek pracy w Ukrainie, w krajach sąsiednich, a także w ujęciu globalnym. Badanie opiera się na estymacjach przeprowadzonych przez analityków i badaczy z MOP.

---

<sup>7</sup> Analiza objęła 27 państw członkowskich UE oraz Islandię i Norwegię.

<sup>8</sup> W porównaniu z 2019 r.

## Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje całego świata

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

## Źródło

Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP). Więcej informacji w [artykule](#).

## Kluczowe wnioski z badania

- Kryzys spowodowany zbrojną agresją Rosji na Ukrainę jest przyczyną znacznych strat w zatrudnieniu na ukraińskim rynku pracy. MOP szacuje, że utracono 4,8 mln miejsc pracy<sup>9</sup>, co odpowiada 30% zatrudnienia w Ukrainie sprzed konfliktu.
- MOP prognozuje, że w wyniku dalszych działań wojennych straty w zatrudnieniu mogą wzrosnąć do ok. 7 mln, co będzie stanowić 43,5% zatrudnienia w Ukrainie sprzed konfliktu.
- Eksperci MOP szacują, że w całej populacji uchodźców ukraińskich<sup>10</sup> zmuszonych do opuszczenia kraju, ok. 2,75 mln osób jest w wieku produkcyjnym (między 18. a 64. r.ż.). Spośród nich 43,5% (ok. 1,2 mln) wykonywało pracę zarobkową, którą utraciło w wyniku wojny. Ponad 87% wcześniej pracujących wykonywało swoją pracę w pełnym wymiarze godzin. Dodatkowo zdecydowana większość z nich (88%) była pracownikami, a pozostałe 12% prowadziło własną działalność gospodarczą. 49% było zatrudnionych w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji, 35,5% – w zawodach wymagających kwalifikacji średnich, a 15% – kwalifikacji niskich.
- Polska stoi przed największym wyzwaniem w zakresie liczby przybywających uchodźców ukraińskich i ich integracji na rynku pracy. Szacuje się, że w Polsce przebywa obecnie 410 tys. uchodźców zdolnych do wykonywania pracy zawodowej, a wśród nich: 200 tys. osób o wysokich kwalifikacjach, 146 tys. – o średnich kwalifikacjach i 64 tys. – o niskich kwalifikacjach.
- MOP przeprowadził także hipotetyczne estymacje dotyczące tego, jak napływ uchodźców wpłynie na stopę bezrobocia w krajach przyjmujących. Wynika z nich, że stopa bezrobocia po uwzględnieniu w wyliczeniach uchodźców w wieku produkcyjnym, wyniosłaby w Polsce 5,3% wobec 3% w marcu 2022 r.<sup>11</sup> W Mołdawii stopa bezrobocia wzrosłaby z 2,5% do 6,9%. Słowacja, Rumunia, Węgry i Czechy odnotowałyby wzrost o więcej niż 1 p.p., podczas gdy we wszystkich innych krajach wpływ uchodźców byłby mniejszy niż 1 p.p.

<sup>9</sup> Stan na 7 kwietnia 2022 r.

<sup>10</sup> MOP szacuje, że całkowita liczba uchodźców wynosi 5,23 miliona osób.

<sup>11</sup> Dane z Eurostatu. Stopa inflacji w miesiącach styczeń – marzec 2022 r. utrzymywała się na poziomie 3%.

- Zakłócenia w gospodarce i zatrudnieniu w Rosji mogą mieć szczególnie duży wpływ na państwa, których gospodarki są uzależnione od przekazów pieniężnych pracowników migranckich z krajów Azji Środkowej, którzy wykonują pracę w Rosji. Do krajów tych należą: Kazachstan, Kirgistan, Tadżykistan i Uzbekistan. Na przykład w 2020 r. przekazy te stanowiły równowartość 31,3% PKB Kirgistanu, a w Tadżykistanie odpowiednio 26,7%.
- Wzrost cen żywności i energii, spotęgowany przez kryzys w Ukrainie, zagraża ożywieniu zatrudnienia na całym świecie, zwłaszcza w krajach o niskich i średnich dochodach, które jeszcze nie w pełni poradziły sobie z pandemią koronawirusa.

**Teksty alternatywne**

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
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%
04/2022	5,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

**<powrót>**

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
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
04/2022	878,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
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
04/2022	477,8	400,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej</b>
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
04/2022	100 409

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Województwo</b>	<b>Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej</b>
mazowieckie	14 296
śląskie	11 365
dolnośląskie	8 833
łódzkie	8 792
małopolskie	7 764
pomorskie	7 224
wielkopolskie	7 179
zachodniopomorskie	6 727
kujawsko-pomorskie	6 010
podkarpackie	4 707
lubelskie	4 416
warmińsko-mazurskie	3 832
opolskie	2 619
lubuskie	2 474
świętokrzyskie	2 223
podlaskie	1 948

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)



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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)</b>
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
04/2022	6496,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

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

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

<b>Miesiąc/rok</b>	<b>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)</b>
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
04/2022	6626,95

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[\*\*<powrót>\*\*](#)

**Wykres 8.** Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie marzec 2021 r. – marzec 2022 r.<sup>12</sup>

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-19
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%	6,3%	6,9%
03/2022	3,0%	6,2%	6,8%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	5,5%
Czechy	6,9%
Austria	6,9%
Holandia	7,1%
Słowenia	8,0%
<b>Polska</b>	<b>9,1%</b>
Węgry	9,2%
Łotwa	9,8%
Malta	10,0%
Dania	10,3%
Litwa	11,5%
Irlandia	12,3%
Belgia	13,5%
Finlandia	13,8%
UE-27*	13,9%
UE-19	13,9%
Luksemburg	14,0%
Bułgaria	14,4%
Cypr	16,0%
Francja	16,3%
Chorwacja	17,0%
Estonia	18,4%
Słowacja	18,8%
Portugalia	21,6%
Szwecja	22,3%
Włochy	24,5%
Grecja	27,2%
Hiszpania	29,6%

\* brak danych dla Rumunii

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

/Dane z wykresu słupkowego przedstawiono w formie tabeli //

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	2,7%
Węgry	2,7%
Malta	2,8%
Czechy	2,8%
<b>Polska</b>	<b>3,1%</b>
Holandia	3,6%
Bułgaria	3,9%
Austria	4,1%
Słowenia	4,4%
Belgia	4,6%
Dania	4,7%
Luksemburg	4,8%
Estonia	5,1%
Rumunia	5,8%
Irlandia	5,8%
Litwa	5,8%
Słowacja	6,3%
Portugalia	6,4%
Finlandia	6,4%
Cypr	6,5%
UE-27	6,6%
Łotwa	6,6%
Chorwacja	6,9%
UE-19	7,2%
Francja	7,5%
Szwecja	8,3%
Włochy	9,2%
Hiszpania	15,3%
Grecja	16,3%

Źródło: Eurostat.

**<powrót>**

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

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

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

Źródło: Eurostat.

[\*\*<powrót>\*\*](#)