

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Grudzień 2021



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 23 listopada do 23 grudnia 2021 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

MRiPS – Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

MRiT – Ministerstwo Rozwoju i Technologii

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

r.ż. – rok życia

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.

- **Ze wstępnych danych MRiPS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w listopadzie 2021 r. wyniosła 5,4%.** W porównaniu z październikiem 2021 r. wartość wskaźnika spadła o 0,1 p.p., a r/r zmalała o 0,7 p.p.
- **W końcu listopada 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 900,1 tys. bezrobotnych,** tj. o 10,8 tys. (1,2%) mniej niż miesiąc wcześniej¹ i o 125,6 tys. (12,2%) mniej niż w listopadzie 2020 r.
- **W listopadzie do urzędów pracy zgłoszono 112,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej,** tj. o 8,9 tys. ofert (7,4%) mniej niż w październiku 2021 r. i o 30,4 tys. (37,2%) więcej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2021 r. wyniosło 6363,7 tys.** W porównaniu z październikiem 2021 r. było wyższe o 0,2% i o 0,7% (44,8 tys. osób) wyższe niż rok wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2021 r. wyniosło 6022,49 zł.** W porównaniu z październikiem 2021 r. wzrosło o 1,8%, a r/r – o 9,8%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2021 r. wyniosła 6,7% (bz. m/m), a dla strefy euro (UE-19) – 7,3% (-0,1 p.p. m/m).** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,4%² (bz. m/m).

Przejdź do:

Rynek pracy w Polsce

Europejski rynek pracy

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

¹ Dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

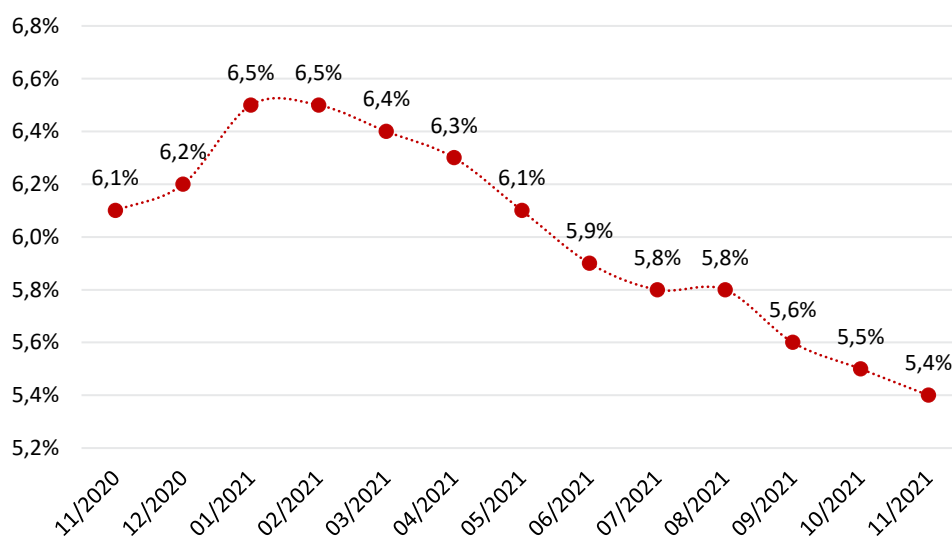
² Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w listopadzie 2021 r. wyniosła **5,4%**

Według szacunków MRiPS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w listopadzie 2021 r. wyniosła 5,4% i w porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z listopadem 2020 r. – o 0,7 p.p. (Wykres 1).

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r.

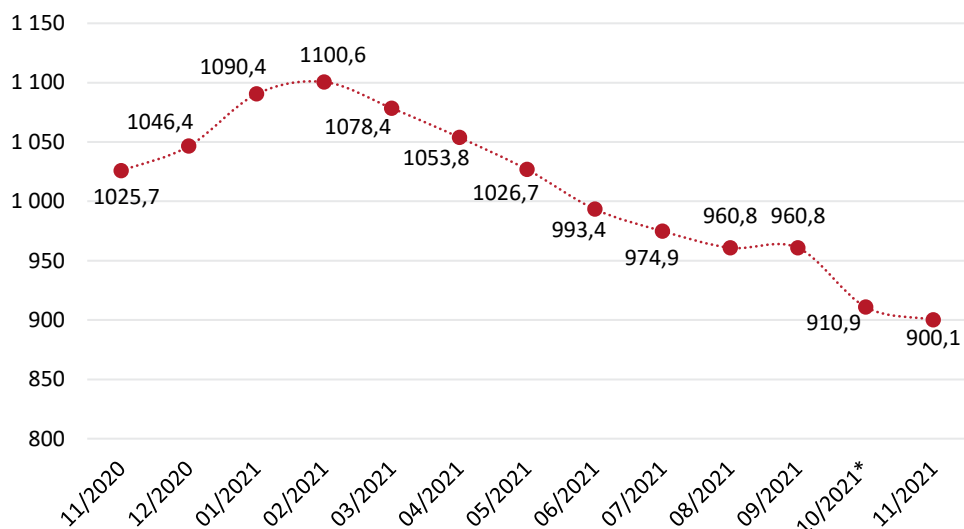


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRiPS**, data dostępu 23.12.2021.

W listopadzie 2021 r. stopa bezrobocia spadła w ośmiu województwach i zależnie od regionu wahała się od 3,1 do 8,5%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w: warmińsko-mazurskim (8,5%), podkarpackim (8,1%) i kujawsko-pomorskim (7,7%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,1%), śląskim (4,3%) oraz mazowieckim i małopolskim (po 4,6%). W porównaniu z poprzednim miesiącem spadek stopy bezrobocia kształtował się w przedziale 0,1-0,2 p.p. W skali roku stopa bezrobocia spadła we wszystkich województwach, a najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 1,3 p.p.).

W końcu listopada 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 900,1 tys. bezrobotnych. W porównaniu z październikiem 2021 r. ich liczba spadła o 10,8 tys., tj. o 1,2%, a w porównaniu z listopadem 2020 r. – o 125,6 tys., tj. o 12,2% (Wykres 2).

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r. (tys.)

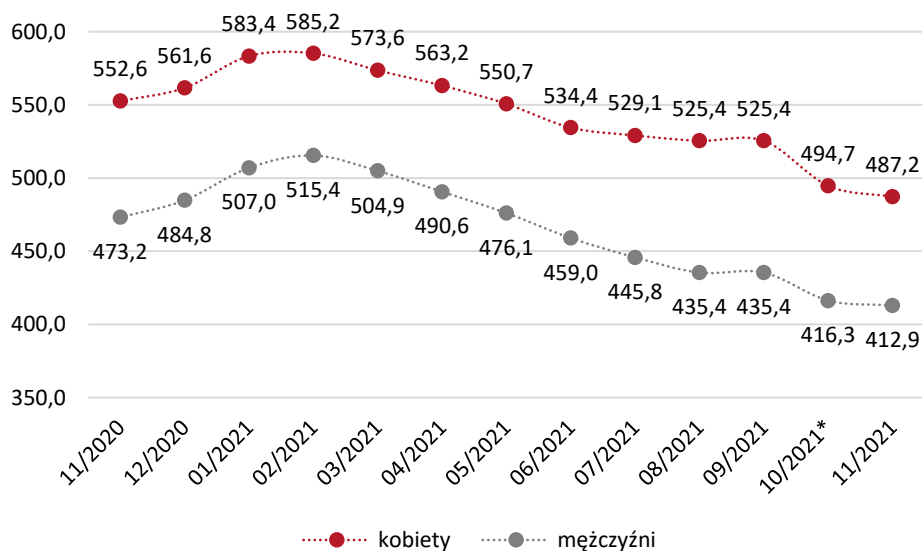


* dane uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRiPS**, data dostępu 23.12.2021.

Dane o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych według płci przedstawiono na Wykresie 3.

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych według płci na koniec miesiąca w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r. (tys.)

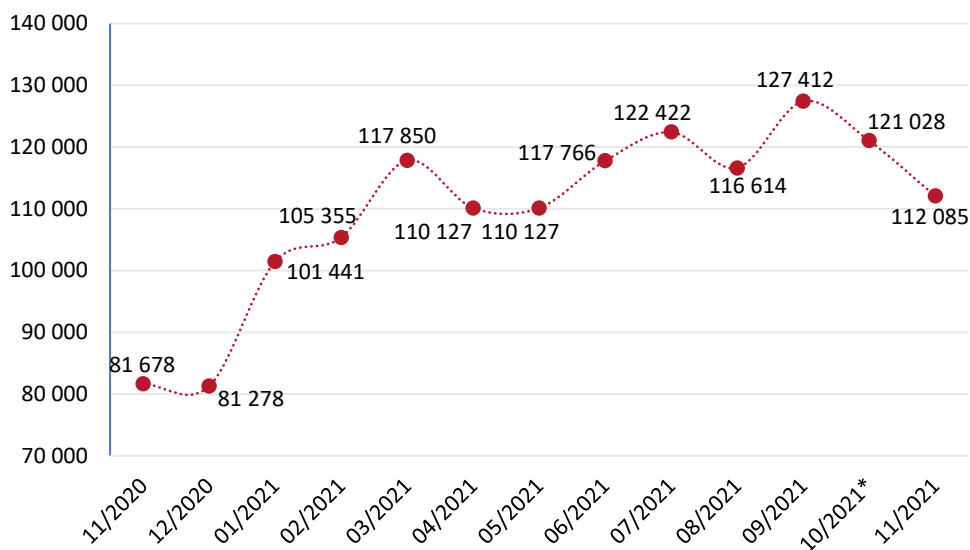


* dane uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRiPS**, data dostępu 23.12.2021.

Według wstępnych danych MRiPS w listopadzie 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 112,1 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 8,9 tys. ofert (7,4%) mniej niż w październiku 2021 r. i o 30,4 tys. (37,2%) więcej r/r (Wykres 4).

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r.

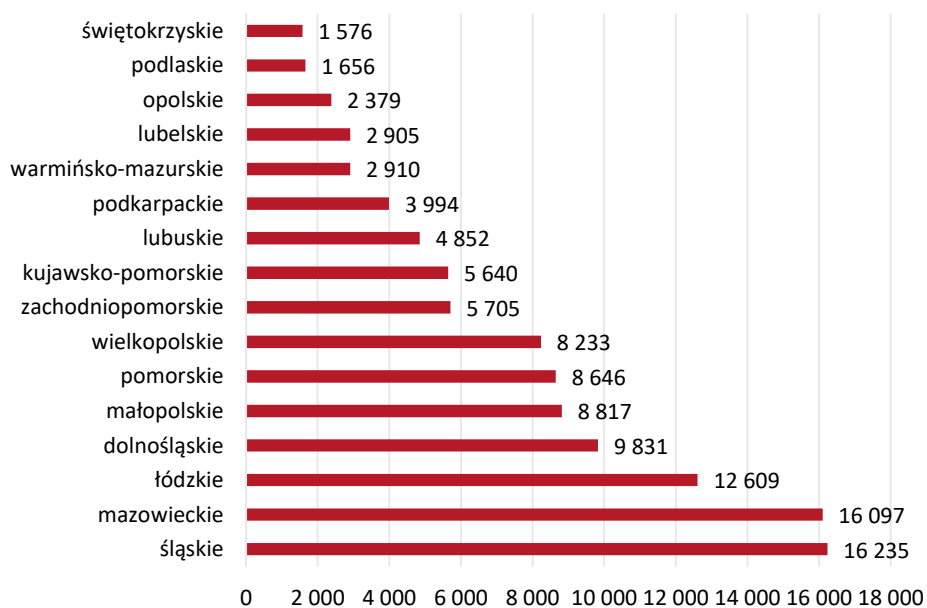


* dane uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRiPS**,
data dostępu 23.12.2021.

Dane o zgłoszonych w listopadzie 2021 r. wolnych miejscach pracy i aktywizacji zawodowej według województw przedstawiono na Wykresie 5.

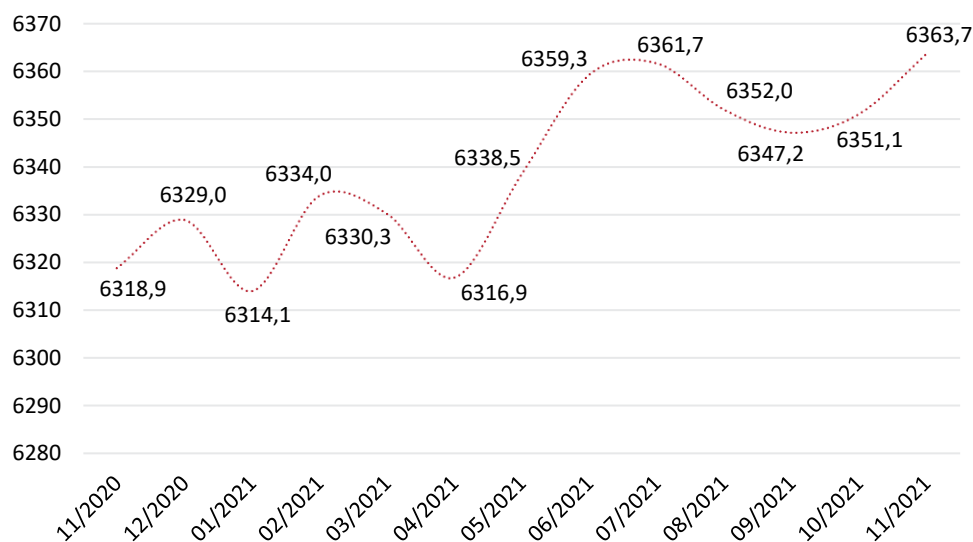
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w listopadzie 2021 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRiPS**,
data dostępu 23.12.2021.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2021 r. wyniosło 6363,7 tys. osób. Zatrudnienie było wyższe o 0,2% w porównaniu z październikiem 2021 r. i o 0,7% r/r (Wykres 6).

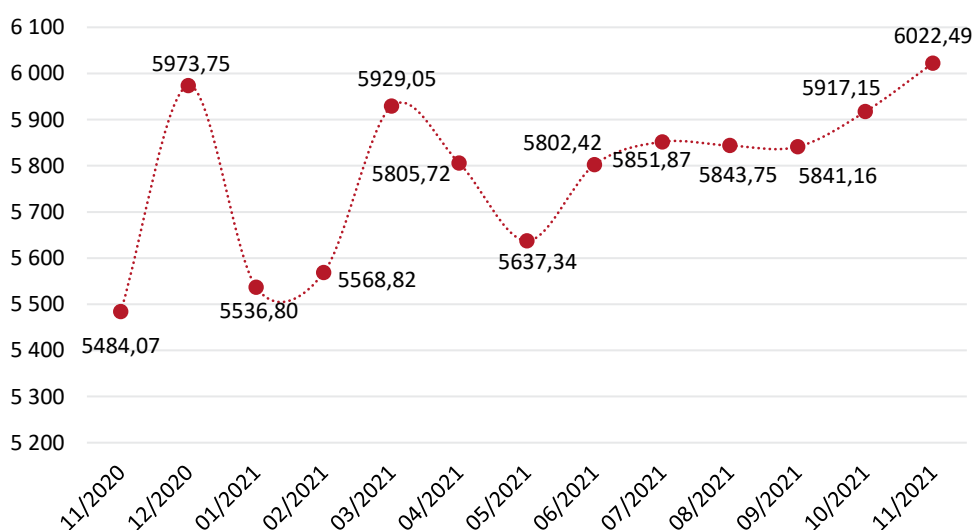
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**,
data dostępu 23.12.2021.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w listopadzie 2021 r. wyniosło 6022,49 zł. W porównaniu z październikiem 2021 r. wzrosło o 1,8% i o 9,8% r/r (Wykres 7).

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r. (zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**,
data dostępu 23.12.2021.

Europejski rynek pracy

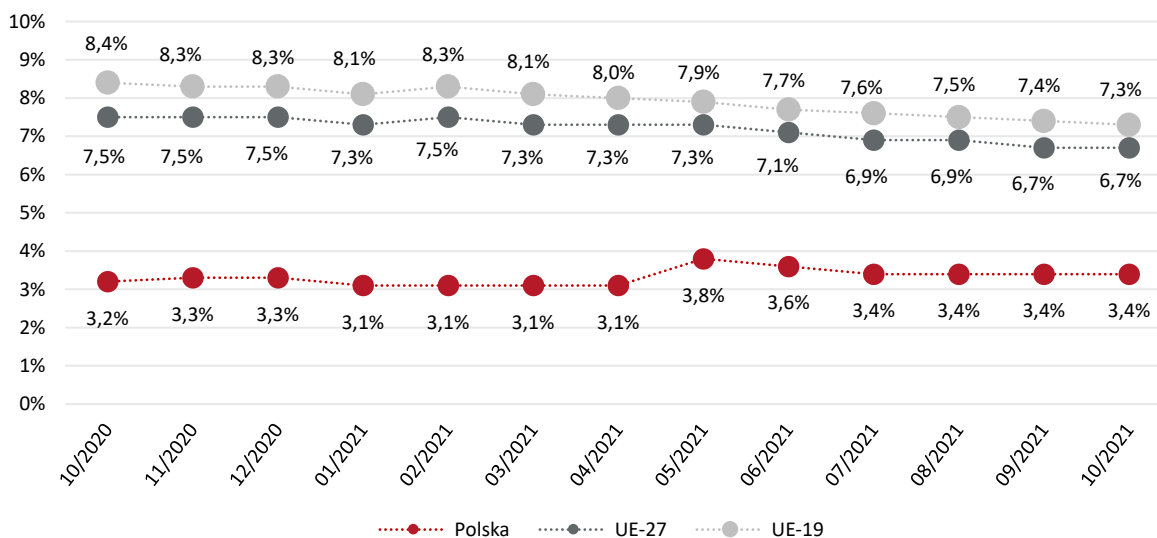
Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
w październiku 2021 r.
wyniosła **6,7%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w październiku 2021 r. wyniosła 6,7%, co oznacza brak zmian w porównaniu z poprzednim miesiącem i spadek o 0,8 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w październiku 2021 r. wyniosła 7,3%, tj. o 0,1 p.p. mniej w porównaniu z wrześniem 2021 r. oraz o 1,1 p.p. mniej niż w tym samym okresie rok wcześniej.

W Polsce w październiku 2021 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,4%, co oznacza brak zmian wobec poprzedniego miesiąca i spadek o 0,2 p.p. r/r (Wykres 8).

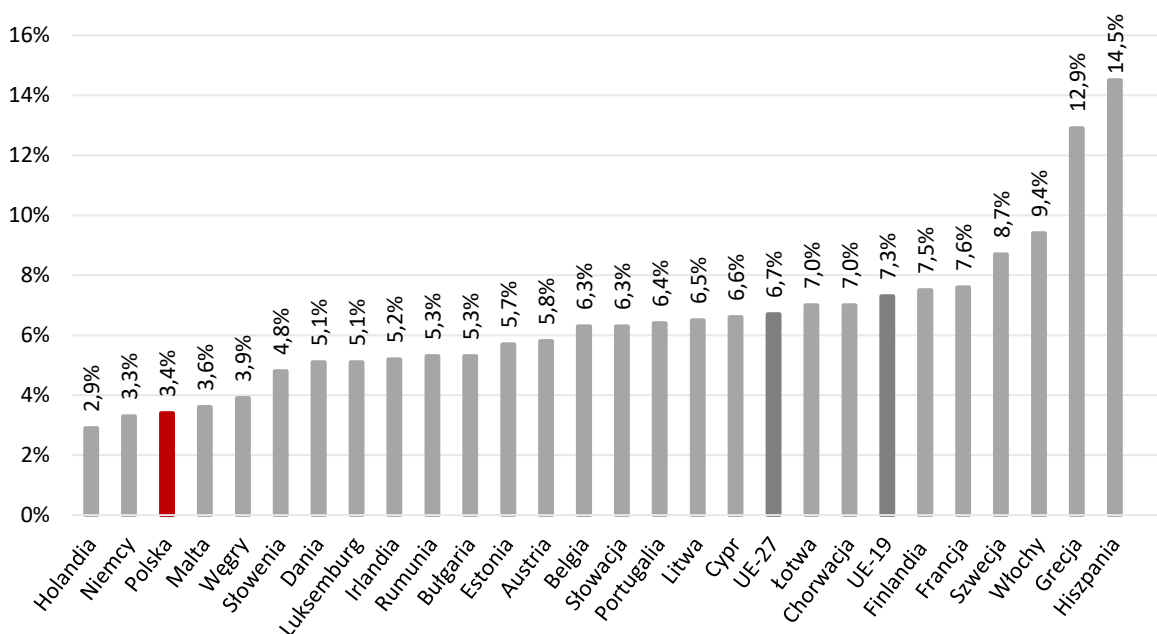
Wykres 8. Stopa bezrobocia wyrównana sezonowo dla całej Unii Europejskiej (UE-27), krajów strefy euro (UE-19) i Polski w okresie październik 2020 r. – październik 2021 r.³



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 16.12.2021.

Według danych Eurostatu w październiku 2021 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (14,5%), Grecji (12,9%) i we Włoszech (9,4%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Holandii (2,9%), Niemczech (3,3%) i Polsce (3,4%). (Wykres 9).

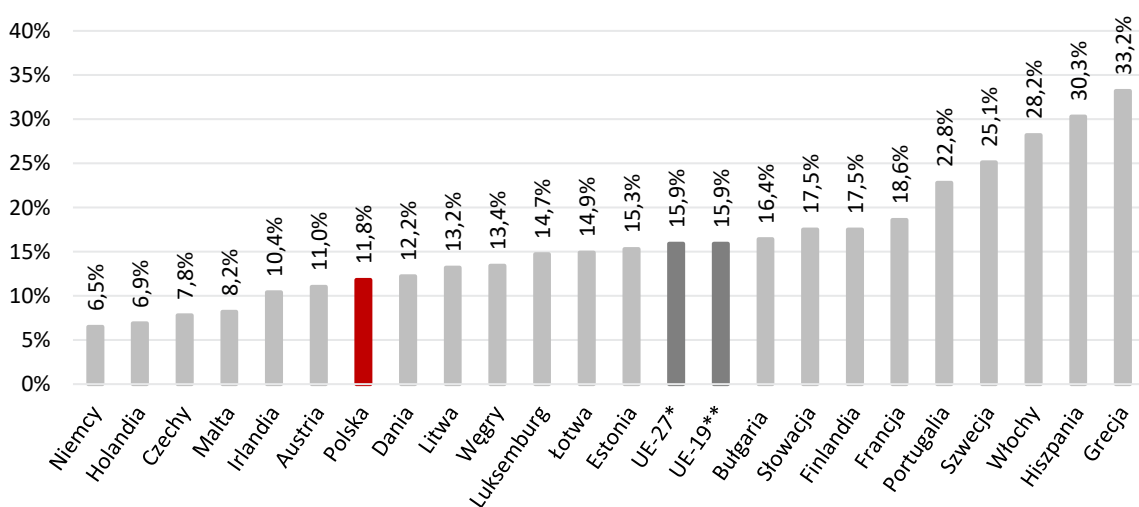
³ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w październiku 2021 r.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 16.12.2021.

W październiku 2021 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 15,9% (spadek o 0,1 p.p. m/m) w UE-27 i 15,9% (spadek o 0,2 p.p. m/m) w strefie euro (UE-19).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Niemczech (6,5%), Holandii (6,9%) oraz Czechach (7,8%), a najwyższe – w Grecji (33,2%), Hiszpanii (30,3%) i we Włoszech (28,2%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,8% i była wyższa niż miesiąc wcześniej o 0,7 p.p. (Wykres 10).

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach Unii Europejskiej w październiku 2021 r.

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

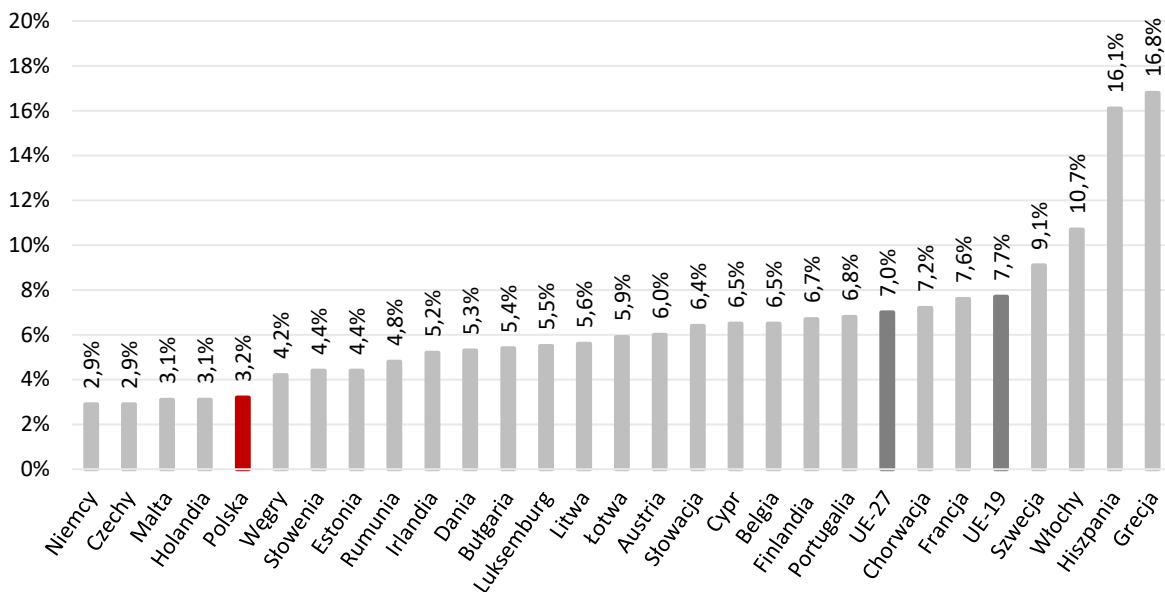
**brak danych dla Belgii, Cypru

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 16.12.2021.

W październiku 2021 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 7,0% (spadek o 0,1 p.p. m/m), a wśród mężczyzn – 6,4% (spadek o 0,1 p.p. m/m).

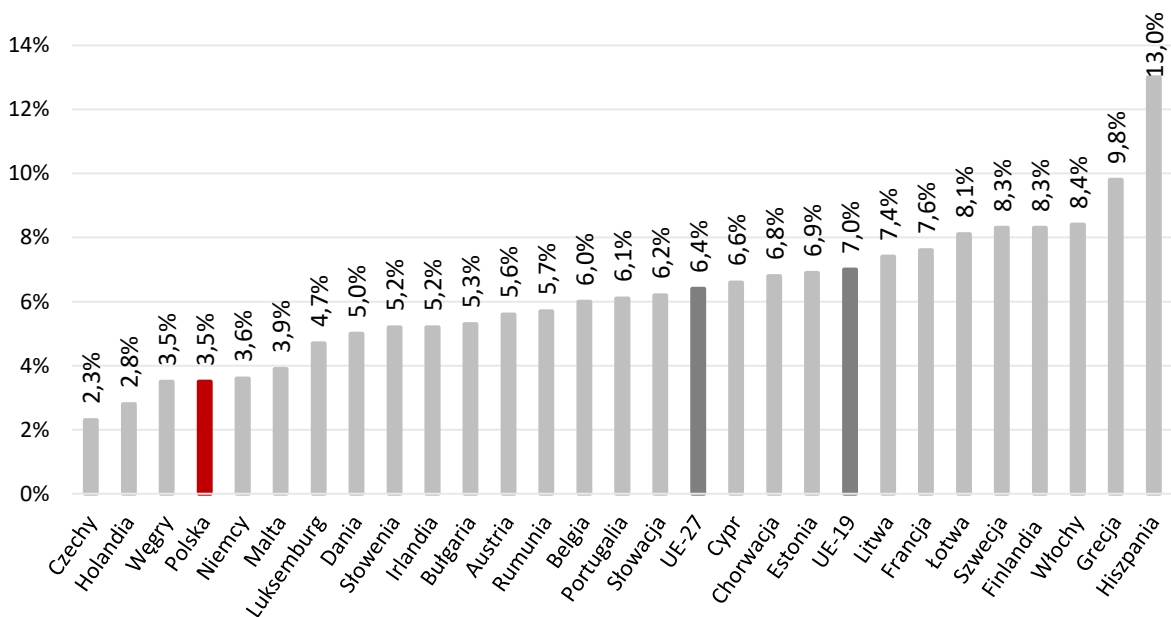
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,7% (spadek o 0,1 p.p. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 7,0% (bez zmian m/m) (Wykresy 11 i 12).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w październiku 2021 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 16.12.2021.

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE w październiku 2021 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 16.12.2021

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁴

- Z sondażu przeprowadzonego wśród przedsiębiorców w IV kw. 2021 r. wynika, że w okresie od stycznia do marca 2022 r. 43% firm chce zatrudniać nowych pracowników, 19% planuje redukcje miejsc pracy, 36% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% nie wie, co przyniesie najbliższy kwartał.
- W I kw. 2022 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest dla wszystkich kategorii wielkości organizacji (mikro, małych, średnich, dużych) oraz we wszystkich sektorach⁵.
- Odnotowano spadek optymizmu przedsiębiorców w ocenie wzrostu gospodarczego: 38% respondentów spodziewa się recesji w ciągu najbliższego półrocza (wzrost o 11 p.p. względem wyników badania z czerwca 2021 r.), a 16% – wzrostu (spadek o 9 p.p.).
- 48% firm planuje wzrost wynagrodzeń (wzrost o 27 p.p. względem wyników badania z czerwca 2021 r.), 47% – nie przewiduje zmian w wynagrodzeniu (spadek o 27 p.p.), a 1% myśli o redukcji wynagrodzeń.
- W ciągu ostatnich 25 lat wzrost zatrudnienia w UE wiązał się głównie z aktywizacją zawodową kobiet, które stanowiły 2/3 całego wzrostu. Najwięcej kobiet podejmujących pracę było w wieku średnim (30-49 lat) i starszym (50+). Obejmowały one pracę zarówno w zawodach nisko- jak i wysokopłatnych, na ogół w takich sektorach, jak administracja publiczna, zdrowie i edukacja.
- W krajach Unii Europejskiej przedsiębiorstwa różnią się między sobą poziomem cyfryzacji. Około 18% firm charakteryzuje się wysokim stopniem cyfryzacji (duże wykorzystanie komputerów i technologii cyfrowych), 26% wykorzystuje komputery w dużym stopniu, ale w ograniczonym stopniu korzysta z technologii cyfrowych, 19% w dużym stopniu korzysta z robotów i innych technologii cyfrowych, ale nie korzysta z komputerów (ok. 19% firm), 27% jest scyfryzowanych w małym stopniu.

Polski rynek pracy
w listopadzie 2021 r.

Europejski rynek
pracy

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

⁵ Budownictwo, finanse/usługi dla biznesu; handel detaliczny i hurtowy; produkcja przemysłowa; restauracje/hotele; inne obszary produkcji – 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: instytucje sektora publicznego oraz transport/logistyka/komunikacja.

Plany pracodawców (wyniki 44. edycji badania, Polska)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki sondażu, w którym przedsiębiorców zapytano o ich plany w zakresie zmiany poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń, a także o kondycję ich firmy i przyszłość polskiej gospodarki. Podczas badania, realizowanego w dniach 27 października – 15 listopada 2021 r., przeprowadzono 927 CATI (indywidualnych, telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych wspomaganym komputerowo) oraz 73 CAWI (indywidualnych wywiadów online).

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Randstad. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Odnotowano spadek optymizmu przedsiębiorców w ocenie wzrostu gospodarczego w okresie najbliższych 6 miesięcy: 38% spodziewa się recesji (wzrost o 11 p.p. względem wyników badania z czerwca 2021 r.), a 16% wzrostu (spadek o 9 p.p. względem wyników badania z czerwca 2021 r.).
- Odsetek pracodawców co najmniej dobrze oceniających warunki finansowe firmy wynosi 66% (wzrost o 6 p.p.).
- Odsetek firm, które zamierzają zwiększać zatrudnienie w ciągu najbliższego półrocza, wynosi obecnie 32%, co oznacza wzrost o 3 p.p. względem wyników badania z czerwca 2021 r.
- 48% firm planuje wzrost wynagrodzeń (wzrost o 27 p.p.), 47% nie przewiduje zmian w wynagrodzeniu (spadek o 27 p.p.), a 1% myśli o redukcji. Ponad połowa (67%) przedsiębiorców zamierzających zwiększyć wynagrodzenia planuje podwyżkę w granicach 2-7%.
- Ponad połowa pracodawców (53%) zatrudnia pracowników w oparciu o płacę minimalną.
- Na skutek wzrostu płacy minimalnej od stycznia 2022 r. 54% firm planuje podniesienie ceny swoich produktów lub usług. 24% zadeklarowało wstrzymanie podwyżki wynagrodzeń pracowników o wyższych płacach, tyle samo ograniczy inwestycje. 26% firm zaznaczyło, że podniesienia płacy minimalnej nie będzie miało wpływu na firmę.

- 81% przedsiębiorców pracuje w trybie stacjonarnym. Im większa firma, tym większe możliwości pracy zdalnej. Wypożyczenie potrzebnego do pracy sprzętu do domu (np. komputera) to najpowszechniejsza forma wsparcia pracowników pracujących zdalnie lub hybrydowo (76%).
- W związku ze świętami Bożego Narodzenia i Nowym Rokiem 44% firm planuje przekazanie pracownikom premii okolicznościowej (najwyższy odsetek od początku badań, czyli od 2009 r.), a 43% deklaruje zorganizowanie spotkania świątecznego.

Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia, I 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 perspektywę zatrudnienia do końca marca 2022 r. w poszczególnych branżach. Badanie objęło reprezentatywną próbę 505 pracodawców w Polsce. Plany zatrudnienia pokazano w podziale na regiony⁶.

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 stycznia do marca 2022 r. 43% firm chce zatrudniać nowych pracowników, 19% planuje redukcje miejsc pracy, 36% nie przewiduje zmian w składzie swoich zespołów, a 2% nie wie, co przyniesie najbliższy kwartał.
- W I kw. 2022 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich czterech kategoriach wielkości organizacji⁷. Największą chęć rozbudowywania zespołów zgłaszają duże przedsiębiorstwa, dla których prognoza netto zatrudnienia wynosi +34%. Prognozy na poziomie +27% oraz +23% deklarowane są odpowiednio przez

⁶ 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).

⁷ 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 (pow. 250 pracowników).

pracodawców ze średnich i małych przedsiębiorstw, podczas gdy wskaźnik dla mikroprzedsiębiorstw wynosi +4%.

- We wszystkich 10 sektorach⁸ pracodawcy przewidują zwiększenie liczby pracowników w nadchodzącym kwartale. Szczególnie intensywne pozyskiwanie kadry planują firmy reprezentujące budownictwo i produkcję przemysłową, z prognozami netto zatrudnienia na poziomie +39%.
- W I kw. 2022 r. wzrost zatrudnienia przewidywany jest we wszystkich 6 regionach. Pracodawcy z Centrum deklarują najwyższą prognozę netto zatrudnienia, która wynosi +31%, natomiast na Północy osiągnęła ona poziom +26%. Najniższe, ale nadal bardzo optymistyczne plany wskazali pracodawcy z Północnego Zachodu (+16%) i z Południa (+17%).

Pensje i zatrudnienie – plany firm na 2022 rok

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki badania dotyczącego planów pracodawców w zakresie zmian poziomu wynagrodzeń i zatrudnienia w przyszłym roku, przeprowadzonego metodą CATI (wywiady telefoniczne) wśród właścicieli i członków zarządu 100 średnich i dużych przedsiębiorstw.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Grant Thornton. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- 59% średnich i dużych przedsiębiorstw w Polsce planuje w 2022 r. dać pracownikom podwyżki. Żadne nie zakłada obniżek.
- Jeśli pracodawcy zrealizują swoje plany, pracownicy mogą liczyć nawet na kilkunastoprocentowy wzrost wynagrodzeń. Istotną część podwyżek pochłonie jednak inflacja.
- 36% średnich i dużych przedsiębiorstw w Polsce planuje w 2022 r. zatrudniać pracowników, a tylko 12% chce zredukować zatrudnienie.

⁸ Budownictwo, finanse/usługi dla biznesu; handel detaliczny i hurtowy; produkcja przemysłowa; restauracje/hotele; inne obszary produkcji – 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: instytucje sektora publicznego oraz transport/logistyka/komunikacja.

- Odsetek firm planujących wzrost zatrudnienia, pomniejszony o odsetek firm planujących jego spadek, wyniósł w najnowszym badaniu 24 p.p. Względem ostatnich 12 miesięcy wskaźnik wzrósł o 17 p.p.
- Silny popyt na pracownika na polskim rynku pracy jest więc tendencją, która od czerwca 2021 r. jest coraz wyraźniej widoczna, a w kolejnych kwartałach należy spodziewać się utrzymania wysokiej liczby ofert pracy.

Fachowcy o lepszej pracy. Pracownicy fizyczni o rosnącym rynku zatrudnienia

Charakterystyka raportu

Raport oparty jest na wynikach badania, którego celem było poznanie opinii pracowników fizycznych na temat poszukiwania nowej pracy, kryteriów wyboru miejsca zatrudnienia, kluczowych aspektów rekrutacji, przyjmowanych postaw finansowych, bezpieczeństwa pracy oraz przyszłości rynku pracy fizycznej. Badanie przeprowadzono we wrześniu i październiku 2021 r. metodą CAWI (profesjonalnego formularza internetowego) na grupie 506 respondentów – pracowników fizycznych w wieku 18-65 lat.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Między styczniem a wrześniem 2021 r. pracodawcy zamieścili na Pracuj.pl ponad 84 tys. ofert dla pracowników fizycznych. Pracownicy fizyczni zajęli w tym okresie czwarte miejsce pod względem liczby ofert wśród ponad 30 specjalizacji klasyfikowanych przez portal – za sprzedawcami, specjalistami od programowania i ekspertami obsługi klienta.
- 4 na 10 fachowców szuka obecnie aktywnie nowego miejsca zatrudnienia, natomiast aż 85% jest otwartych na nowe propozycje.
- 55% pracowników fizycznych uważa, że w swojej branży łatwo znaleźliby nową pracę, gdyby jej szukali – niepewność w tym zakresie wyrażało tylko 15% respondentów. Co więcej, 4 na 10 jest przekonanych, że w ich branży w obecnej sytuacji jest za mało pracowników.
- Mniej więcej co piąty badany pracuje dla nowego pracodawcy od 12 miesięcy, a kolejne 13% – od maksymalnie 2 lat.

- Najważniejszymi czynnikami decyzji fachowców o zmianie pracy są wynagrodzenia, które potrafią ich zarówno utrzymać w obecnej firmie, jak i zachęcić do zmiany pracy. Wyższe wynagrodzenie jako przyczynę szukania nowego pracodawcy wskazuje 72% respondentów zdecydowanych na zmianę. Obok innych powodów znalazły się również brak możliwości rozwoju czy awansu w obecnym miejscu (27%) oraz poczucie niedoceny (25%). Warto zauważyć, że co piąty pracownik fizyczny szuka nowych ofert, bo uważa obecną pracę za zbyt ciężką pod kątem fizycznym.
- Ponad 6 na 10 badanych fachowców nie poszukuje obecnie nowej pracy. Zadowolenie z wynagrodzenia w aktualnym miejscu zatrudnienia jest najczęściej wskazywaną przyczyną przez tę grupę pracujących (47%). W przypadku pozostałych kluczowych powodów widać znaczące różnice wśród osób decydujących się na zmianę pracy. Respondenci nieszukający nowego pracodawcy jako uzasadnienie wskazują wygodną lokalizację obecnej firmy (30%), pozytywną atmosferę panującą w firmie (29%) oraz dobre relacje z szefem (22%).
- W opinii fachowców najlepszymi pracodawcami są firmy rozpoznawalne, transparentne, cieszące się dobrą rynkową opinią i gwarantujące stabilność. Kandydaci za zaufanych pracodawców uważają takich, którzy regularnie wywiązują się z zobowiązań wobec zespołu i jasno komunikują warunki zatrudnienia, gwarantując bezpieczeństwo.
- Tylko 45% fachowców jest zadowolonych z obecnie otrzymywanego od pracodawcy wynagrodzenia, jednak tylko 23% jest otwarcie niezadowolonych. Blisko co trzeci (32%) nie ma skrajnej opinii o swoim wynagrodzeniu. Jednocześnie wynagrodzenia wielu z nich rosną – 51% deklaruje otrzymanie podwyżki w ciągu ostatnich 12 miesięcy.
- 53% badanych twierdzi, że ich wydatki utrzymałyby się na obecnym poziomie, jeśli otrzymywaliby wyższe wynagrodzenie.
- Blisko co drugi pracownik fizyczny deklaruje, że regularnie odkłada oszczędności z otrzymywanej pensji – jednak tylko 34% robi to z myślą o przyszłej emeryturze.
- Ponad 2/3 pracowników fizycznych nie chce brać udziału w rekrutacjach do pracy trwających dłużej niż 2 tygodnie. Ponad 1/3 kandydatów byłaby zniechęcona rekrutacją, której czas przekracza 7 dni.
- 59% fachowców chętniej wybrałoby ofertę pracy, która umożliwi aplikowanie o nią bez wysyłania do pracodawcy CV.
- 86% pracowników fizycznych postrzega kwestie braku negatywnego wpływu na zdrowie i bezpieczeństwa zatrudnienia jako ważne aspekty pracy.
- 42% pracowników fizycznych przyznaje, że ich praca jest ciężka pod kątem fizycznym.
- 61% badanych pracowników fizycznych czuje się specjalistami w swojej dziedzinie, a tylko 16% nie zgadza się z taką opinią. Ponadto tylko kilka procent mniej (57,5%) twierdzi, że ich codzienna praca przynosi im satysfakcję i lubią ją wykonywać – przeciwną opinię ma 21,5%.

- Badani fachowcy wykazują spore trudności z oceną swojej zawodowej przyszłości, jednak tylko 17% respondentów jest przekonanych, że w przyszłości nie będzie musiało zmieniać branży lub wykonywanego zawodu. Takiej perspektywy spodziewa się blisko 4 na 10 badanych (39%). Jednak największa grupa respondentów miała trudności z takimi prognozami – opcję „trudno powiedzieć” wybrało 44% pracowników fizycznych.
- Blisko 2 na 3 badanych fachowców byłoby skłonnych wziąć udział w kursach umożliwiających przebranżowienie się.

Migracje zarobkowe Polaków (edycja X)

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia dane oraz trendy dotyczące migracji Polaków. To informacje o tym, jak Polacy podchodzą do możliwości zarówno emigracji, jak i migracji w kraju, co skłania pracujących do wyjazdu lub pozostania w miejscu zamieszkania, a co zwiększa ich otwartość na zmianę, a także w jakim stopniu pandemia wpływa na decyzje emigracyjne Polaków. Badanie przeprowadzono w dniach 7-16 września 2021 r. metodą CATI (wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo) na próbie reprezentatywnej dla populacji Polski N=1002 respondentów.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Pomimo trwającej pandemii 16,1% aktywnych zawodowo Polaków rozważa obecnie emigrację zarobkową, w tym 6,7% zdecydowanie się do niej skłania. Wyjazdu nie planuje 81,2%, z czego 61,8% zdecydowanie odrzuca taką możliwość. Odsetek niezdecydowanych wynosi 2,7%.
- Przed pandemią emigrację zarobkową rozważało 18,9% badanych. Oznacza to, że podczas pandemii liczba osób biorących pod uwagę wyjazd zmniejszyła się o blisko 3 p.p. 31,1% zainteresowanych pracą za granicą zdecydowałoby się na to, nawet gdyby pandemia w kraju docelowym się nasiliła. W Polsce pozostałoby 65,6%. Ponad połowa badanych (54,5%) deklaruje, że wróciłaby do Polski w przypadku pogorszenia sytuacji w wyniku COVID-19, a 42,2% – że zostałaby za granicą.
- Zainteresowani wyjazdem za granicę w celach zarobkowych są głównie mężczyźni (70%), osoby w wieku 24-34 lata (36%), z wykształceniem podstawowym lub

zasadniczym (42%), mieszkający przede wszystkim na wsi (27%) i w mniejszych aglomeracjach miejskich (40%) we wschodnim rejonie Polski.

- Większą gotowość do emigracji za pracą mają osoby zarówno gorzej postrzegające swoją sytuację ekonomiczną (żyjący skromnie lub biednie), zarabiające do 2999 zł, jak i oceniające ją wysoko (żyjemy bardzo dobrze), mające dochody powyżej 4000 zł.
- Pracownicy branży usługowej są najbardziej skłonni do emigracji za pracą (38,4%). Mniej chętnie chcą wyjechać zatrudnieni w handlu (9,7%), produkcji (14,1%) oraz sektorze publicznym (18,4%). Blisko 1/3 rozważających zatrudnienie za granicą to pracownicy z krótkim stażem pracy, w większości krótszym niż rok.
- Najważniejszą motywacją do emigracji zarobkowej są atrakcyjniejsze wynagrodzenia niż w Polsce (79%) oraz wyższy standard życia (47%). Wciąż istotne są lepsze warunki socjalne (31%), możliwość podróżowania (25%), lepsze perspektywy rozwoju zawodowego (22%) oraz korzystniejszy system podatkowy (20%).
- Niemcy są najczęściej wybieranym krajem emigracji zarobkowej Polaków. Obecnie wyjazd do tego kraju bierze pod uwagę co trzecia osoba rozważająca wyjazd. Dużym zainteresowaniem cieszy się również Holandia (15,8%) oraz Wielka Brytania (9,4%).
- Wśród rozważających emigrację straciły na znaczeniu krótkie, trzymiesięczne wyjazdy (spadek o połowę z 37% w 2018 r. do 18% w 2021 r.) na rzecz pobytów dłuższych, minimum półrocznych (11% vs 4,4% w 2018 r.).
- Najważniejszymi powodami, dla których Polacy nie chcą wyjeżdżać za granicę, są: przywiązanie do rodziny i przyjaciół (66,4%), atrakcyjna praca w kraju (32,6%) i brak znajomości języków obcych (16,2%). Znaczenie mają także, ale w mniejszym stopniu, różnice kulturowe, złe traktowanie Polaków, brak kwalifikacji do pracy za granicą, zagrożenia związane z pandemią COVID-19 oraz brak środków na pokrycie kosztów wyjazdu.
- 8,9% badanych deklaruje gotowość migracji zarobkowej w kraju w ciągu najbliższego roku. Wskaźnik ten znacznie wzrósł w porównaniu z 2018 r. (z 5,2%), co świadczy o dużo większej mobilności Polaków. Gotowość do zmiany miejsca zamieszkania jest większa wśród rozważających emigrację i wynosi aż 15%. Jednak niemal 90% badanych nie bierze pod uwagę przeprowadzki za pracą do innych miejsc w Polsce.

Firmowe święta nie dla każdego

Charakterystyka publikacji

Pracuj.pl zbadał, jak według użytkowników serwisu będą wyglądać tegoroczne firmowe wigilie, benefity świąteczne i urlopy, jak kształtują się nastroje wśród pracowników w Polsce przed drugimi świętami Bożego Narodzenia w pandemii, a także jak przekładają się one na oczekiwania i zwyczaje świąteczne w firmach. Badanie przeprowadzono na próbie 629 użytkowników serwisu Pracuj.pl na przełomie listopada i grudnia.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Prawie połowa respondentów Pracuj.pl (44%) przyznała, że w tym roku w ich firmie świąt nie będzie. Kolejnych 28,5% na początku grudnia nie znało jeszcze decyzji pracodawcy. W firmach, do których jednak Mikołaj zawita, pracownicy częściej będą mieć do czynienia ze spotkaniami świątecznymi w restauracjach lub biurach niż przed laptopem. Do planowanego spotkania online przyznało się tylko 4,5% respondentów.
- Oczekiwania pracowników nie zawsze pokrywają się z tym, co otrzymują od pracodawców przed świętami. 86% respondentów chętnie przyjąłoby od pracodawcy jednorazową premię na święta. Prawie połowa badanych wybrałaby dodatkowy urlop (47%), a tylko nieco mniej – upominek lub prezent (44%). Jednak niewiele ponad 1/3 respondentów spodziewa się na święta realnego prezentu finansowego od pracodawcy, a upominku – co czwarty. Dodatkowy urlop ma otrzymać tylko 8%. Blisko 4 na 10 badanych sądzi, że w tym roku nie może liczyć na żaden świąteczny benefit.
- 40% respondentów przyznało, że ich firmy zapewniają skrócenie czasu pracy w Wigilię i Sylwestra. 24% zaznaczyło, że firma oferuje im to tylko w Wigilię, a 4% – w Sylwestra. Standardowe godziny pracy w obydwie dni będzie miało 32% badanych.
- Ponad 7 na 10 respondentów Pracuj.pl uważa, że odpoczynek podczas świąt pozwala im wrócić do pracy z nowymi siłami. Odpoczynek nie musi jednak oznaczać rezygnacji z myśli o karierze. Świąteczny okres zadumy, zwolnienia tempa czy relaksu to dla ponad połowy respondentów (56%) dobry czas na zastanowienie się nad swoją przyszłością zawodową.

Świąteczne zawody 2021

Charakterystyka publikacji

Eksperci Personnel Service sprawdzili, ile można w tym roku zarobić w popularnych zawodach świątecznych.

Informacje ogólne

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

Źródło

Personnel Service. Więcej informacji w [Publikacji](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Od lat Mikołaj jest niekwestionowanym liderem listy zarobków w zawodach świątecznych. Osoba, która wykonuje tę funkcję, może liczyć na zarobki od 25 do nawet 150 zł netto za godzinę pracy. Zazwyczaj niższe stawki dostaje Mikołaj pracujący w galerii handlowej, natomiast wyższe można otrzymać za „występ” na firmowej wigilii czy domowej imprezie.
- Pomocnica Mikołaja, czyli Śnieżynka, może zarobić od 17 do 50 zł netto za godzinę.
- Rekrutacje w branży logistycznej związane z Bożym Narodzeniem rozpoczęły się już nawet we wrześniu – wszystko po to, by obsłużyć wzmożony ruch. Stawki proponowane na stanowiskach kurierskich sięgają od 17 do 65 zł za godzinę.
- Sprzedawca choinek w tym roku może zarobić od 17 do 25 zł netto za godzinę. Często też dostają oni specjalną premię od sprzedaży. Zatem im więcej sprzedanych drzewek, tym większy zarobek.
- Sprzedawca karpia zarobi podobnie jak sprzedawca choinek, bo od 17 do 27,5 zł netto za godzinę.
- W przypadku pakowaczy prezentów oraz osób, które zajmują się produkcją ozdób świątecznych, zarobki zaczynają się od 15 zł netto za godzinę. Jednak pracownicy przy produkcji ozdób świątecznych są w stanie uzyskać nieco więcej – do 18,5 zł netto za godzinę. Pakowacz prezentów raczej nie zarobi więcej niż 17,5 zł netto za godzinę.
- Pracownik firmy cateringowej, zatrudniony do obsługi wydarzeń w okresie przedświątecznym, może zarobić od 15 do 21 zł netto za godzinę. Natomiast kelner w restauracji, gdzie tego typu imprez odbywa się dużo, może liczyć na 15 do 19 zł netto za godzinę, choć oczywiście do tego dochodzą napiwki, które w okresie świątecznym potrafią być bardzo atrakcyjne.
- Zarobki hostess, które w centrum handlowym najczęściej odpowiadają za promocję produktów lub usług, wyniosą od 16 do 18 zł netto za godzinę.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

European Jobs Monitor 2021:

Gender gaps and the employment structure

Charakterystyka raportu

Raport Eurofoundu przedstawia zmiany zachodzące w strukturze zatrudnienia w ciągu ostatniego ćwierćwiecza w Unii Europejskiej (1995-2019). Analiza skupia się w szczególności na tym, w jaki sposób wzrost podaży kadry pracowniczej przekłada się

na poszczególne sektory, zawody, a także rozkład wynagrodzeń. Tegoroczna edycja przedstawia m.in. wnioski dotyczące równości płci i starzenia się społeczeństwa.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie Unii Europejskiej

Zasięg geograficzny badania: europejski

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Eurofound. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W ciągu ostatnich 20 lat zatrudnienie w Unii Europejskiej znacząco wzrosło w stosunku do roku 1998 r. W okresie tym powstało ponad 20 mln miejsc pracy, z czego 2/3 zostało obsadzone przez kobiety, a 1/3 przez mężczyzn. Wzrost ten jest wynikiem zmian w modelu gospodarstwa domowego – przejście od tradycyjnego układu, w którym to mężczyzna był jedynym zarabiającym, a kobieta gospodynią domową do modelu, w którym kobieta i mężczyzna pracują zarobkowo.
- Wzrost zatrudnienia kobiet doprowadził do tego, że nisko płatne zawody, w których pracowali wcześniej głównie mężczyźni, stają się co raz bardziej zdominowane przez kobiety.
- Największy wzrost zatrudnienia kobiet był odnotowany w trzech sektorach państwowych – administracja publiczna, zdrowie i edukacja. Wzrost zatrudnienia mężczyzn nastąpił głównie w sektorze usług prywatnych.
- Różnice w zatrudnieniu ze względu na płeć najczęściej wynikają z różnych profili zadań w zawodach wybieranych przez kobiety i mężczyzn. Największe zróżnicowanie pod względem płci dotyczy „opiekuńczego” charakteru pracy, który jest znacznie bardziej powszechny w zawodach zdominowanych przez kobiety. Natomiast obsługa maszyn jest dużo częstsza w zawodach zdominowanych przez mężczyzn.

The digital age: Implications of automation, digitisation and platforms for work and employment

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound analizuje, w jaki sposób automatyzacja zadań, cyfryzacja procesów i koordynacja poprzez platformy wpływają na rynek pracy i dialog społeczny. Opracowanie przedstawia poziom cyfryzacji w Unii, a także prezentuje porady i wskazówki dla decydentów politycznych. Źródłem danych w raporcie jest zawartość zasobów internetowych Eurofound.

Informacje ogólne

Miejsce badania: kraje członkowskie UE
 Zasięg geograficzny badania: europejski
 Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- W zależności od stopnia automatyzacji zadań, cyfryzacji procesów i koordynacji poprzez platformy, w Unii Europejskiej wyróżniono się cztery rodzaje przedsiębiorstw:
 - o wysokim stopniu cyfryzacji (ok. 28% firm) – to przedsiębiorstwa z wysokim odsetkiem pracowników codziennie korzystających z komputerów i prawdopodobnie z oprogramowania na zamówienie, wykorzystujące analizę danych do doskonalenia procesów, używające robotów w stopniu nieco powyżej średniej, często stosujące e-commerce. Ten typ przedsiębiorstwa często występuje na Malcie (39%) i w Danii (37%), a najrzadziej na Łotwie i Litwie (w obu przypadkach 12%). W ujęciu sektorowym największy odsetek wysoce z informatyzowanych firm znajduje się w sektorze finansowym, a najmniejszy – w budownictwie.
 - intensywnie korzystające z komputerów, lecz w ograniczonym zakresie z innych technologii cyfrowych (ok. 26% firm) – w tych organizacjach wysoki odsetek pracowników codziennie korzysta z komputerów, ale już nie tak często używa się w nich specjalistycznego oprogramowania i robotów, a także rzadziej korzysta się z handlu elektronicznego. Wykorzystanie analityki danych jest rzadkie. Najwyższy odsetek tego typu firm mają Malta (38%), Niemcy (38%) i Szwecja (33%), a najmniejszy – Litwa (9%) i Łotwa (12%). Wysoki poziom wykorzystania komputerów obserwuje się w usługach finansowych, a sektor przemysłu znajduje się w tej kategorii najrzadziej.
 - korzystające przede wszystkim z robotów i innych technologii cyfrowych, a w ograniczonym zakresie z komputerów (ok. 19% firm) – w tych przedsiębiorstwach stosunkowo niski odsetek pracowników korzysta codziennie z komputerów, ale powszechne jest oprogramowanie dostosowane do indywidualnych potrzeb oraz wykorzystanie robotów i analityki danych. Największy odsetek takich firm znajduje się na Litwie (41%) i Cyprze (39%), najmniej zaś – w Danii (8%) i Szwecji (10%). Wykorzystanie robotów ma największe znaczenie w przemyśle.
 - w niewielkim stopniu scyfryzowane (ok. 27% firm) – w tych przedsiębiorstwach wykorzystanie wszystkich technologii objętych badaniem jest poniżej średniej. To rodzaj zakładów najbardziej rozpowszechniony na Łotwie (49%), a najmniej na Malcie (11%). Jeśli chodzi o sektory, największy odsetek zakładów o niewielkim

stopniu cyfryzacji występuje w budownictwie, a najmniejszy w usługach finansowych.

- Zmieniające się zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności cyfrowe wymaga dostosowania systemów kształcenia. Obecne systemy kształcenia – zarówno początkowego, jak i ustawicznego – powinny zostać poddane przeglądowi, aby dowiedzieć się, czy odpowiadają na potrzeby rynku pracy. Można to zrobić w ramach unijnego Programu Odbudowy, ponieważ jego priorytety obejmują przekwalifikowanie i podnoszenie kwalifikacji, dostosowanie systemów edukacji do wspierania umiejętności cyfrowych, a także kształcenie i szkolenie zawodowe dla wszystkich.
- Na szczelbu UE podjęto szereg inicjatyw mających zapewnić pracownikom możliwość nadążania za postępującą cyfryzacją. Przykłady obejmują: Wytyczne w zakresie etyki dotyczącej godnej zaufania sztucznej inteligencji (projekt powiązany z Strategią Cyfrowej UE); Ogólne rozporządzenie o ochronie danych (GDPR); Europejska Agenda Cyfrowa; Akt o rynkach cyfrowych; Akt o usługach cyfrowych; oraz autonomiczne umowy ramowe w sprawie cyfryzacji zawarte przez partnerów społecznych na szczelbu UE. Dodatkowo Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (Cedefop) za pośrednictwem portalu Panorama Umiejętności udostępnia narzędzia do prognozowania potrzeb w zakresie umiejętności i tendencji na rynku pracy.

Back in the Driver's Seat: Employees Use Tech to Regain Control **AI leads as a critical career development tool**

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Oracle we współpracy z Workplace Intelligence przedstawia wyniki badania na temat oddziaływania technologii na sytuację pracowników w przedsiębiorstwach. Ankieta zawierała pytania dotyczące wpływu COVID-19 na miejsce pracy, wpływu sztucznej inteligencji (AI) na indywidualną karierę pracownika oraz zastosowania AI w miejscu pracy. W ankiecie, przeprowadzonej między 27 lipca – 17 sierpnia 2021 r., wzięło udział 14 639 pracowników, menedżerów, liderów HR i kadry zarządzającej w 13 krajach.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 13 państw (Niemcy, Francja, Holandia, Wielka Brytania, Singapur, Japonia, Korea, Australia, Chiny, Zjednoczone Emiraty Arabskie, Indie, Brazylia, Stany Zjednoczone)

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Oracle i Workplace Intelligence. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- W 2021 r. pandemia COVID-19 w dalszym ciągu wpływała na życie osobiste i zawodowe pracowników. 80% badanych stwierdziło, że ostatnie 12 miesięcy⁹ miało na nich negatywny wpływ, wielu z nich borykało się z problemami finansowymi, zmagano się z pogarszającym się zdrowiem psychicznym i brakiem motywacji do rozwoju kariery. Z drugiej strony 93% ankietowanych znalazło czas, aby zastanowić się nad swoim życiem osobistym i zawodowym oraz pomyśleć o przyszłości.
- 83% osób stwierdziło, że chce dokonać zmian w swojej ścieżce kariery w ciągu najbliższego roku, a 93% – w swoim życiu osobistym. W ramach zmian w życiu zawodowym, 43% osób chciałoby zdobyć nowe umiejętności i poszerzyć edukację, 34% – otrzymać awans lub podwyżkę, a 23% – objąć nową rolę w firmie. W życiu osobistym 55% osób deklarowało chęć poprawienia swojego zdrowia i kondycji fizycznej, 41% miało nadzieję więcej podróżować, a 33% marzyło o większym życiu towarzyskim.
- Pomimo powszechnego zapotrzebowania na nowe rozwiązania technologiczne zaledwie 47% respondentów twierdziło, że ich firma wykorzystuje jakąś formę AI, a 31% – że ich firma nawet nie dyskutuje o wprowadzeniu tego typu rozwiązań.
- Silne zaangażowanie w rozwój kariery zawodowej pracowników może mieć również kluczowe znaczenie dla rozwoju biznesu, ponieważ firmy borykają się z coraz większym niedopasowaniem kwalifikacji i umiejętności pracowników. 76% respondentów stwierdziło, że w ich organizacji istnieje luka w kwalifikacjach i umiejętnościach. Jednak tylko według 42% badanych ich firma podnosi kwalifikacje pracowników, a tylko 27% korzysta w tym procesie z AI.
- Zdecydowana większość ankietowanych powierzyłaby swoje decyzje dotyczące sfery zawodowej i prywatnej robotom. W efekcie 85% respondentów wyraziło chęć, aby technologia pomogła im określić ich przyszłość, a 82% uważa, że roboty mogą wspierać ich rozwój zawodowy lepiej niż ludzie. Ponadto 75% badanych dokonałoby zmian w swoim życiu w oparciu o rekomendacje robotów.

⁹ Badanie przeprowadzono między 27 lipca – 17 sierpnia 2021 r.

Teksty alternatywne

Wykres 1. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
11/2020	6,1%
12/2020	6,2%
01/2021	6,5%
02/2021	6,5%
03/2021	6,4%
04/2021	6,3%
05/2021	6,1%
06/2021	5,9%
07/2021	5,8%
08/2021	5,8%
09/2021	5,6%
10/2021	5,5%
11/2021	5,4%

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS i MRiPS.

<powrót>

Wykres 2. Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu miesiąca w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
11/2020	1025,7
12/2020	1046,4
01/2021	1090,4
02/2021	1100,6
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*	901,9
11/2021	900,1

* dane uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych MRiPS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 3. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce według płci na koniec miesiąca w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r. (tys.)

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
11/2020	552,6	473,2
12/2020	561,6	484,8
01/2021	583,4	507,0
02/2021	585,2	515,4
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	487,2	412,9

* dane uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRiPS.

[**<powrót>**](#)

Wykres 4. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
11/2020	81 678
12/2020	81 278
01/2021	101 441
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	124 179
10/2021*	121 028
11/2021	112 085

* dane uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRiPS.

[<powrót>](#)

Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w listopadzie 2021 r. według województw

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

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
śląskie	16 235
mazowieckie	16 097
łódzkie	12 609
dolnośląskie	9 831
małopolskie	8 817
pomorskie	8 646
wielkopolskie	8 233
zachodniopomorskie	5 705
kujawsko-pomorskie	5 640
lubuskie	4 852
podkarpackie	3 994
warmińsko-mazurskie	2 910
lubelskie	2 905
opolskie	2 379
podlaskie	1 656
świętokrzyskie	1 576

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRiPS.

[<powrót>](#)

Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r.

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

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw (tys.)
11/2020	6318,9
12/2020	6329,0
01/2021	6314,1
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

Wykres 7. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w Polsce w okresie listopad 2020 r. – listopad 2021 r.

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
11/2020	5484,07
12/2020	5973,75
01/2021	5536,80
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

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 Polski¹⁰

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-19
10/2020	3,5%	7,6%	8,4%
11/2020	3,3%	7,5%	8,3%
12/2020	3,3%	7,5%	8,3%
01/2021	3,1%	7,3%	8,1%
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	3,4%	6,8%	7,5%
09/2021	3,4%	6,7%	7,4%
10/2021	3,4%	6,7%	7,3%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

¹⁰ Dane wyrównane kwartalnie.

Wykres 9. Stopa bezrobocia w krajach UE-27 w październiku 2021 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,6%
Holandia	2,9%
Niemcy	3,3%
Polska	3,4%
Malta	3,6%
Węgry	3,9%
Słowenia	4,8%
Dania	5,1%
Luksemburg	5,1%
Irlandia	5,2%
Rumunia	5,3%
Bułgaria	5,3%
Estonia	5,7%
Austria	5,8%
Belgia	6,3%
Słowacja	6,3%
Portugalia	6,4%
Litwa	6,5%
Cypr	6,6%
UE-27	6,7%
Łotwa	7,0%
Chorwacja	7,0%
UE-19	7,3%
Finlandia	7,5%
Francja	7,6%
Szwecja	8,7%
Włochy	9,4%
Grecja	12,9%
Hiszpania	14,5%

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

Wykres 10. Stopa bezrobocia wśród młodych osób (poniżej 25. r.ż.) w poszczególnych krajach UE-27 w październiku 2021 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	6,5%
Holandia	6,9%
Czechy	7,8%
Malta	8,2%
Irlandia	10,4%
Austria	11,0%
Polska	11,8%
Dania	12,2%
Litwa	13,2%
Węgry	13,4%
Luksemburg	14,7%
Łotwa	14,9%
Estonia	15,3%
UE-27*	15,9%
UE-19**	15,9%
Bułgaria	16,4%
Słowacja	17,5%
Finlandia	17,5%
Francja	18,6%
Portugalia	22,8%
Szwecja	25,1%
Włochy	28,2%
Hiszpania	30,3%
Grecja	33,2%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w październiku 2021 r.

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Niemcy	2,9%
Czechy	2,9%
Malta	3,1%
Holandia	3,1%
Polska	3,2%
Węgry	4,2%
Słowenia	4,4%
Estonia	4,4%
Rumunia	4,8%
Irlandia	5,2%
Dania	5,3%
Bułgaria	5,4%
Luksemburg	5,5%
Litwa	5,6%
Łotwa	5,9%
Austria	6,0%
Słowacja	6,4%
Cypr	6,5%
Belgia	6,5%
Finlandia	6,7%
Portugalia	6,8%
UE-27	7,0%
Chorwacja	7,2%
Francja	7,6%
UE-19	7,7%
Szwecja	9,1%
Włochy	10,7%
Hiszpania	16,1%
Grecja	16,8%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE-27 w październiku 2021 r.

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

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

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)