

Kontakt dla mediów:
Luiza Nowicka, PARP
e-mail: luiza_nowicka@parp.gov.pl
tel.: 880 524 959

Informacja prasowa
Warszawa, 12.08.2022 r.

Stabilizacja na rynku pracy – aktualne trendy i wyniki badań w zakresie kompetencji i rynku pracy

Badania przeprowadzone wśród pracodawców i pracowników pokazują stabilizację na rynku pracy. W czerwcu 2022 r. stopa bezrobocia była niższa niż w maju, a w urzędach pracy było zarejestrowanych mniej bezrobotnych w stosunku do poprzedniego miesiąca. Co napawa optymizmem wzrosło także średnie miesięczne wynagrodzenie. Niezmiennie – specjaliści IT otrzymali największą liczbę ofert pracy i mogli liczyć na jedne z najwyższych wynagrodzeń. Przedstawiamy wnioski z raportu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań”.

Rynek pracy w Polsce

Z danych GUS wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w czerwcu 2022 r. wyniosła 4,9%. W porównaniu z majem 2022 r. spadła o 0,2 p.p., a w porównaniu z czerwcem 2021 r. była niższa o 1,1 p.p.

Stopa bezrobocia w Polsce na tle innych krajów nadal wypada bardzo korzystnie. Według aktualnych danych Eurostatu – stopa bezrobocia dla krajów członkowskich Unii Europejskiej (UE-27) w maju 2022 r. wyniosła 6,1%, a dla strefy euro (UE-19) – 6,6%. W tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 2,7%¹. Tylko Czechy osiągnęły lepszy wynik.

Zgodnie z danymi z czerwca, w urzędach pracy było zarejestrowanych 818 tys. bezrobotnych. W porównaniu z majem 2022 r. ich liczba spadła o 32,2 tys., a w porównaniu z czerwcem 2021 r. – o 175,4 tys. Wśród bezrobotnych przeważały kobiety – 448 tys. w stosunku do 369,9 tys. mężczyzn. Jednocześnie spadła liczba ofert pracy – pracodawcy zgłosili do urzędów 96,2 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej. To o 10 tys. mniej niż w maju 2022 r. i 21,6 tys. mniej niż rok wcześniej. Najwięcej wolnych miejsc pracy zgłoszono w województwie mazowieckim, śląskim i łódzkim, a najmniej w podlaskim, świętokrzyskim i opolskim.

¹ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej.

Zgodnie z raportem Grant Thornton „Oferty pracy w Polsce”, w czerwcu 2022 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce, pracodawcy opublikowali ponad 288,4 tys. nowych ofert pracy – to o 7,5% mniej niż w czerwcu 2021 r. i najniższy wynik od lutego 2021 r.

Wśród 10 analizowanych polskich aglomeracji najwięcej nowych ogłoszeń o pracę opublikowano w Warszawie (39,9 tys.) i Krakowie (18,2 tys.), a najmniej w Poznaniu (2,8 tys.). Największy wzrost liczby ofert pracy zanotowano wśród zawodów branży IT (o 40% więcej niż w czerwcu 2021 r.) oraz wśród prawników (27%), głównie na stanowiska: specjalisty ds. cyberbezpieczeństwa, dyrektora marketingu/sprzedaży oraz specjalisty ds. ochrony danych osobowych. Największy spadek ofert zatrudnienia nastąpił na pracowników fizycznych.

Zgodnie z danymi GUS, przeciętne miesięczne wynagrodzenie ogółem (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2022 r. wyniosło 6554,87 zł. W porównaniu z majem 2022 r. wzrosło o 2,4%, a rok do roku – o 13%.

84% Polaków widzi wiele możliwości na rynku pracy dla absolwentów techników i szkół zawodowych, a 89% Polaków uważa, że potrzebujemy w kraju więcej wykwalifikowanej siły roboczej. Jednocześnie 83% Polaków nie chce podjąć pracy w zawodach wykwalifikowanych mimo szacunku dla osób, które te prace wykonują. Takie wyniki wskazuje badanie *State of Science Index 2022*.

Im starszy pracownik – tym mniej skory do podjęcia działań o lepsze warunki pracy

Wśród najważniejszych czynników wyboru pracodawcy, respondenci najczęściej wskazywali atrakcyjne wynagrodzenie i benefity (79%), przyjazną atmosferę pracy (69%), stabilność zatrudnienia (67%) i możliwość rozwoju kariery (63%).

Pomimo coraz bardziej polepszających się warunków pracy i benefitów, które oferują pracodawcy – nie jesteśmy skorzy do zmiany na lepsze. Polscy pracownicy podjęli średnio mniej niż jedno działanie, aby poprawić swoją równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, przy czym aż 34% pracowników nie podjęło żadnych. Im starszy pracownik, tym rzadziej wykazał jakiegokolwiek działania w tym kierunku.

Potrzeby zależne od pokolenia i rodzaju pracy

Według raportu Randstad *Employer brand research 2022*, potrzeby pracowników nieco różnią się w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. 80% pracowników *white-collar* (białe kołnierzyki, osoby pracujące w zawodach niewymagających pracy fizycznej) uważa atrakcyjne wynagrodzenie i benefity za najważniejszy czynnik przy wyborze pracodawcy. Ważna jest dla nich również przyjazna atmosfera pracy i stabilność zatrudnienia. Pracownicy *blue-collar* (niebieskie kołnierzyki, pracownicy produkcyjni lub administracyjni niższego szczebla), przy wyborze pracodawcy, kierują się przede wszystkim atrakcyjnym wynagrodzeniem i benefitami (74%), a w dalszej kolejności – stabilnością zatrudnienia (64%) i przyjazną atmosferą w pracy (63%).

Potrzeby pracowników zależą nie tylko od rodzaju ich pracy, ale również od tego, jakie pokolenie reprezentują. Z badania wynika, że dla przedstawicieli wszystkich pokoleń najważniejszym czynnikiem przy wyborze pracodawcy jest atrakcyjne wynagrodzenie i benefity. Dla reprezentantów pokolenia Z (18-25 lat) równie ważna – jak kwestie finansowe – jest przyjazna atmosfera pracy. Czynniki te są istotne także dla osób z pokolenia millenialsów (26-41 lat), jednak wskazali go oni na drugim miejscu. Obie te grupy w następnej kolejności wymieniły możliwości rozwoju kariery, która dla millenialsów jest równie ważna co stabilność zatrudnienia – dla pokolenia Z, ten czynnik znalazł się na ostatnim miejscu. Przedstawiciele tych pokoleń zwracają uwagę również na takie aspekty jak możliwość udziału w szkoleniach (pokolenie Z) oraz *work-life balance* – równowaga pomiędzy pracą a życiem prywatnym (millenials). Przedstawiciele starszych pokoleń – X (42-57 lat) oraz boomers (58-64 lata) – mają podobne oczekiwania względem pracodawców. Dla obu tych grup, poza atrakcyjnym wynagrodzeniem i benefitami, liczą się także czynniki jak: stabilność zatrudnienia, przyjazna atmosfera pracy oraz *work-life balance*. Pokolenie X wskazało również możliwość rozwoju kariery jako czynnik atrakcyjności pracodawcy, natomiast pokolenie boomers – dobrą sytuację finansową firmy.

Europejski rynek pracy wciąż budzi niepewność

Według raportu Komisji Europejskiej, gospodarka UE, która dopiero wychodzi z kryzysu wywołanego pandemią COVID-19, musi teraz stawić czoła nowym zakłóceniom spowodowanym przez atak Rosji na Ukrainę. Wydarzenia te mają wpływ na europejską gospodarkę poprzez niestabilność przepływów handlowych, straty na rynkach eksportowych i w łańcuchach dostaw oraz wzrost kosztów energii i innych towarów. W związku z tym prognozy gospodarcze zostały skorygowane i wzrost realnego PKB zarówno w UE, jak i w strefie euro jest obecnie przewidywany na poziomie 2,7% w 2022 r. i 2,3% w 2023 r., przy znacznym zróżnicowaniu w poszczególnych państwach członkowskich.

Ubóstwo i nierówności nie pogłębiły się w wyniku pandemii koronawirusa, dzięki interwencji publicznej. Mimo wszystko zagrożenie ubóstwem i wykluczeniem społecznym nieznacznie wzrosło w 2020 r. Na poziomie Unii Europejskiej liczba osób w poważnej deprivacji materialnej i społecznej wzrosła do 28,85 mln w 2020 r. (w porównaniu z 28,03 mln w 2019 r.).

Eurofand wskazuje, że w UE duży problem nadal stanowią niezaspokojone potrzeby w zakresie opieki zdrowotnej, które dotyczą prawie 1 na 5 respondentów (18%). Największe braki odnoszą się do opieki szpitalnej i specjalistycznej. Odsetek niezaspokojonych potrzeb w zakresie zdrowia psychicznego wzrósł od wiosny 2021 r. do wiosny 2022 r. o 3 p.p. (23% vs 20%). Problem dotyczy szczególnie kobiet – 24% zgłasza niezaspokojenie potrzeb w tym zakresie w stosunku do 19% mężczyzn.

Po pandemii zwiększyła się równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, zwłaszcza w zakresie przekładania pracy nad życie rodzinne, co obserwowano w czasie pandemii. Według wyników e-ankiety, obywatele Unii Europejskiej mniej się martwią o pracę w czasie wolnym – wiosną 2022 r. 25% kobiet i 23% mężczyzn zadeklarowało, że martwi się o pracę „przez większość

czasu” w porównaniu z 31% kobiet i 29% mężczyzn, którzy zadeklarowali taką samą odpowiedź wiosną 2020 r.

Pomimo stopniowego powrotu do wcześniejszego trybu wykonywania obowiązków pracowniczych, większość pracowników nadal preferuje wykonywanie pracy w domu. 68% kobiet i 61% mężczyzn wolałoby pracować w domu przynajmniej kilka razy w miesiącu.

[Raport dostępny na stronie.](#)

O raporcie

Raport przygotowany przez PARP przedstawia syntetyczne wyniki aktualnych badań i analiz dotyczących polskiego i międzynarodowego rynku pracy. To cykliczna comiesięczna publikacja, którą Agencja przygotowuje na potrzeby [Rady Programowej ds. Kompetencji](#) koordynującej działanie systemu [Sektorowych Rad ds. Kompetencji](#). Omawiany raport dotyczy okresu sprawozdawczego od 29 marca do 29 kwietnia 2022 r.