

Rynek pracy, edukacja, kompetencje

**Aktualne trendy
i wyniki badań**

Listopad 2021



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 25 października do 23 listopada 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 październiku 2021 r. wyniosła 5,5%.** W porównaniu z wrześniem 2021 r. wartość wskaźnika spadła o 0,1 p.p., a r/r była niższa o 0,6 p.p.
- **W końcu października 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 912,3 tys. bezrobotnych,** tj. o 22,4 tys. (2,4%) mniej niż miesiąc wcześniej¹ i o 106,1 tys. (10,4%) mniej niż w październiku 2020 r.
- **W październiku do urzędów pracy zgłoszono 117,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej,** tj. o 6,4 tys. ofert (5,1%) mniej niż we wrześniu 2021 r.² i o 17,3 tys. (17,2%) więcej r/r.
- Według danych GUS **przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2021 r. wyniosło 6351,1 tys.** W porównaniu z wrześniem 2021 r. było wyższe o 0,06% i o 0,5% (100,5 tys. osób) wyższe niż rok wcześniej.
- **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2021 r. wyniosło 5917,15 zł.** W porównaniu z wrześniem 2021 r. wzrosło o 1,3%, a r/r wzrosło o 8,4%.
- Według najbardziej aktualnych danych Eurostatu **stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 w sierpniu 2021 r. wyniosła 6,7% (-0,2 p.p. m/m), a dla strefy euro (UE-19) – 7,4% (-0,1 p.p. m/m).** Zgodnie z wyliczeniami Labour Force Survey w tym czasie stopa bezrobocia w Polsce wyniosła 3,4%³ (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 Dane zostały uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych.

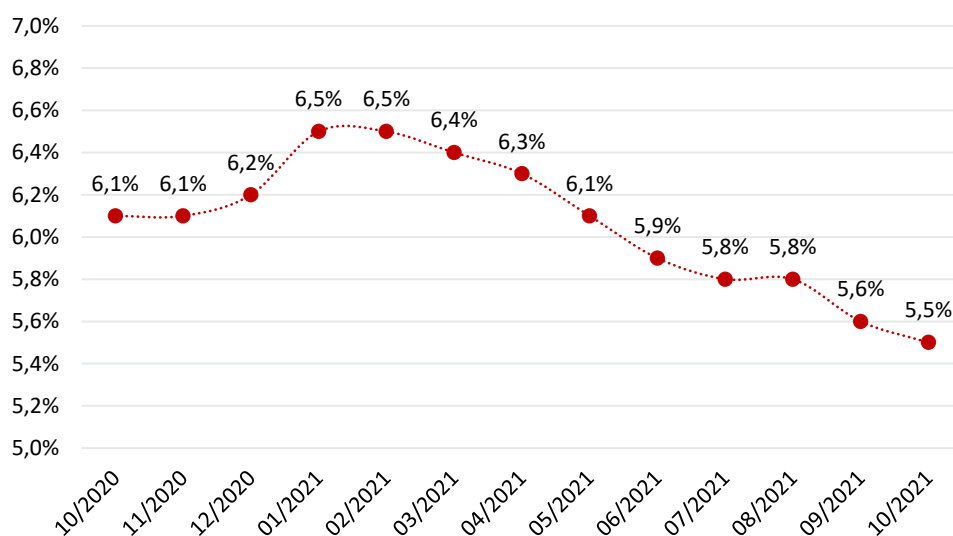
³ Rozbieżność pomiędzy miesięczną wartością stopy bezrobocia na stronie Eurostatu a danymi dotyczącymi stopy bezrobocia rejestrowanego prezentowanymi na stronie GUS wynika z odmiennej metodologii zastosowanej przy gromadzeniu i opracowywaniu danych, w tym także z definicji osoby bezrobotnej. Badanie Eurostatu – Labour Force Survey (LFS), badanie GUS – Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL).

Rynek pracy w Polsce

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

Według szacunków MRiPS stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w październiku 2021 r. wyniosła 5,5% i w porównaniu z poprzednim miesiącem spadła o 0,1 p.p., a w porównaniu z październikiem 2020 r. – o 0,6 p.p. (Wykres 1).

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

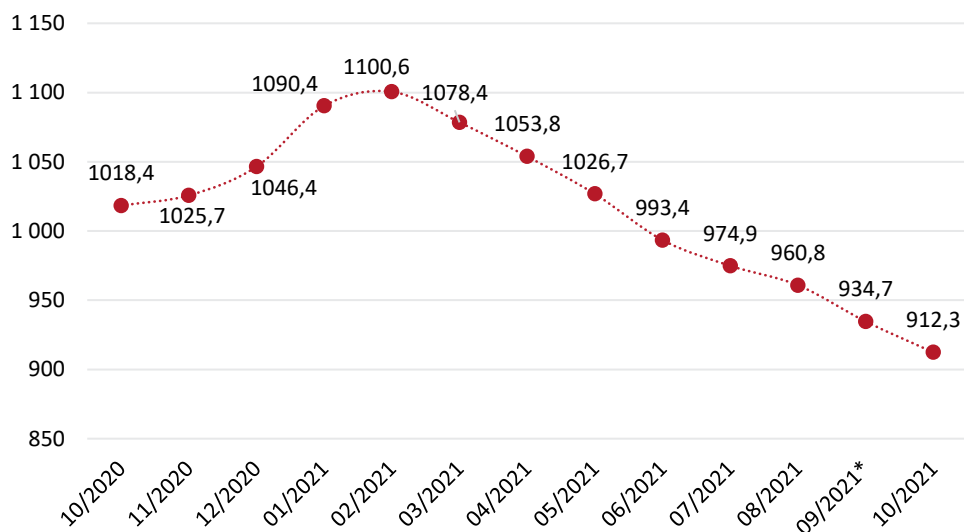


Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **GUS** i **MRiPS**, data dostępu 21.11.2021.

W październiku 2021 r. stopa bezrobocia spadła we wszystkich 16 województwach i zależnie od regionu wahała się od 3,2 do 8,6%. Najwyższe wskaźniki odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (8,6%), podkarpackim (8,1%) i kujawsko-pomorskim (7,7%), natomiast najniższe – w wielkopolskim (3,2%), śląskim (4,4%) oraz mazowieckim i małopolskim (po 4,7%). W porównaniu z poprzednim miesiącem spadek stopy bezrobocia kształtował się w przedziale 0,1-0,2 p.p. W skali roku stopa bezrobocia również spadła we wszystkich województwach, a najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 1,2 p.p.).

W końcu października 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 912,3 tys. bezrobotnych. W porównaniu z wrześniem 2021 r. ich liczba spadła o 22,4 tys., tj. o 2,4%, a w porównaniu z październikiem 2020 r. – o 106,1 tys., tj. o 10,4% (Wykres 2).

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

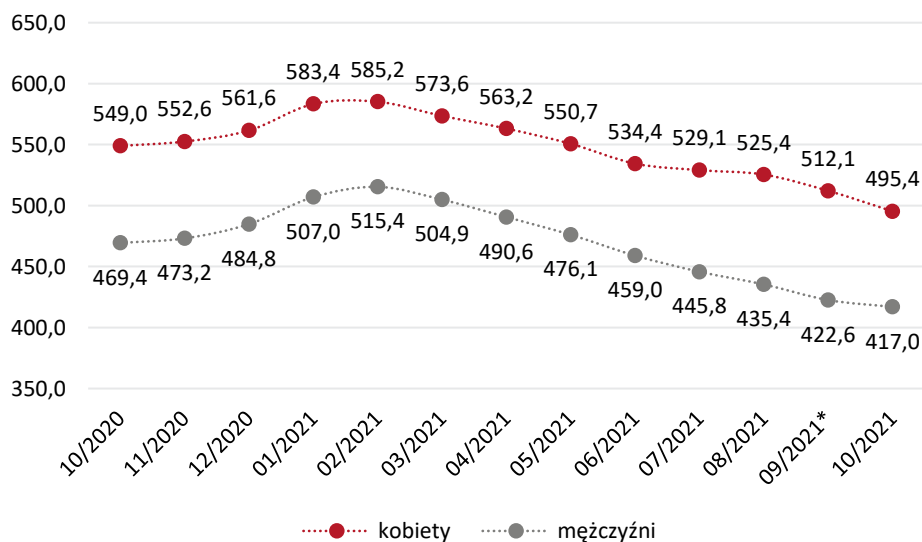


* dane uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych **MRiPS**, data dostępu 21.11.2021.

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 październik 2020 r. – październik 2021 r. (tys.)

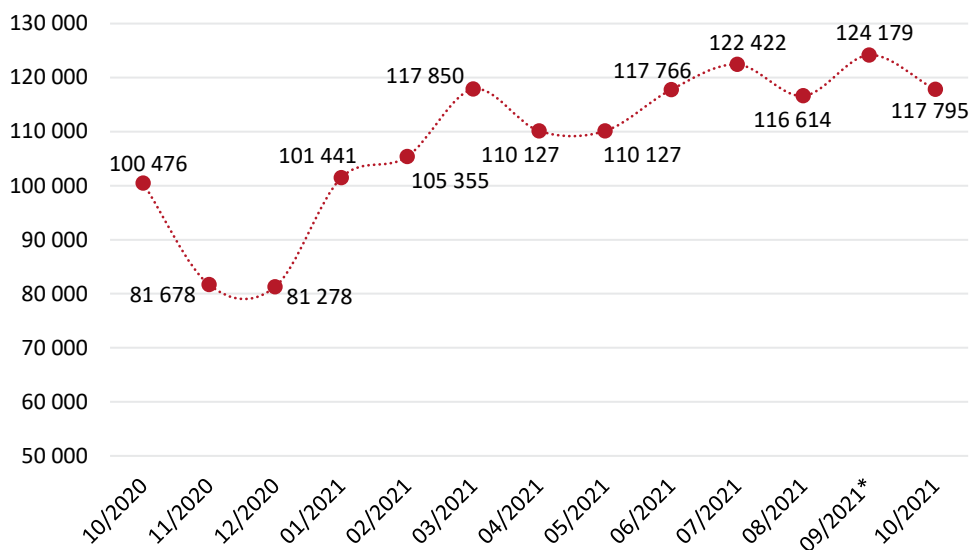


* dane uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRiPS**, data dostępu 21.11.2021.

Według wstępnych danych MRiPS w październiku 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 117,8 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 6,4 tys. ofert (5,1%) mniej niż we wrześniu 2021 r. i o 17,3 tys. (17,2%) więcej r/r (Wykres 4).

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

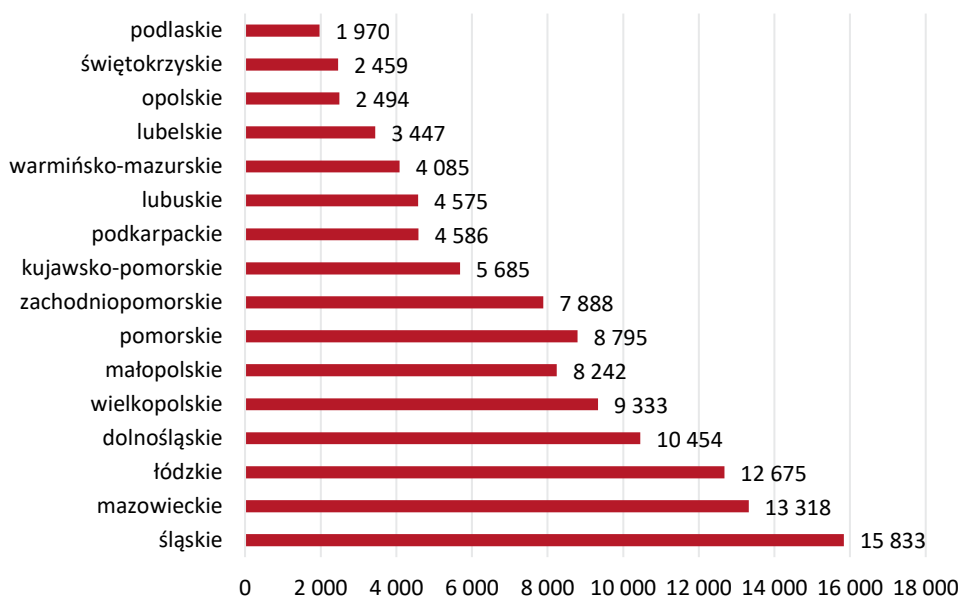


* dane uaktualnione w stosunku do wcześniej opublikowanych

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRiPS**,
data dostępu 21.11.2021.

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

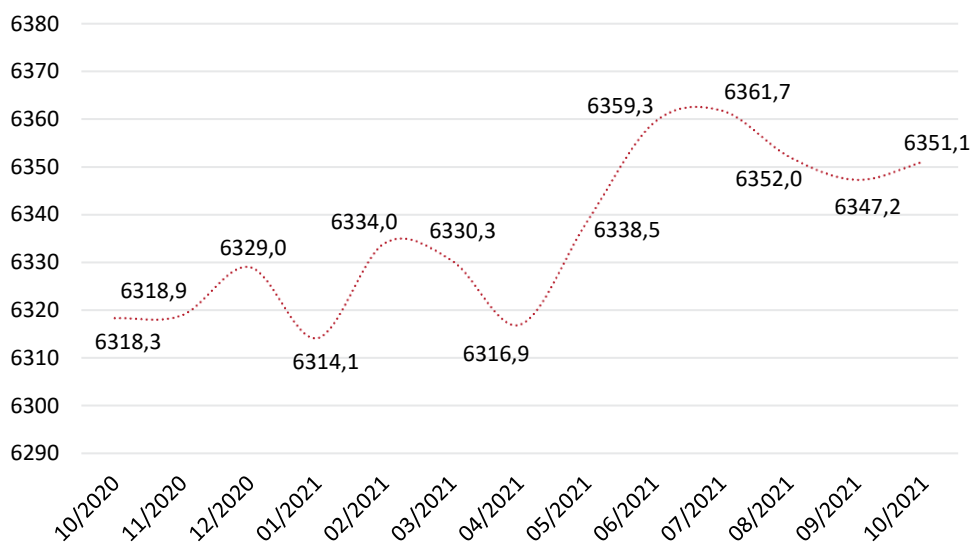
Wykres 5. Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej zgłoszonych w październiku 2021 r. według województw



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **MRiPS**,
data dostępu 21.11.2021.

Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2021 r. wyniosło 6351,1 tys. osób. Zatrudnienie było wyższe o 0,06% w porównaniu z wrześniem 2021 r. i o 0,5% r/r (Wykres 6).

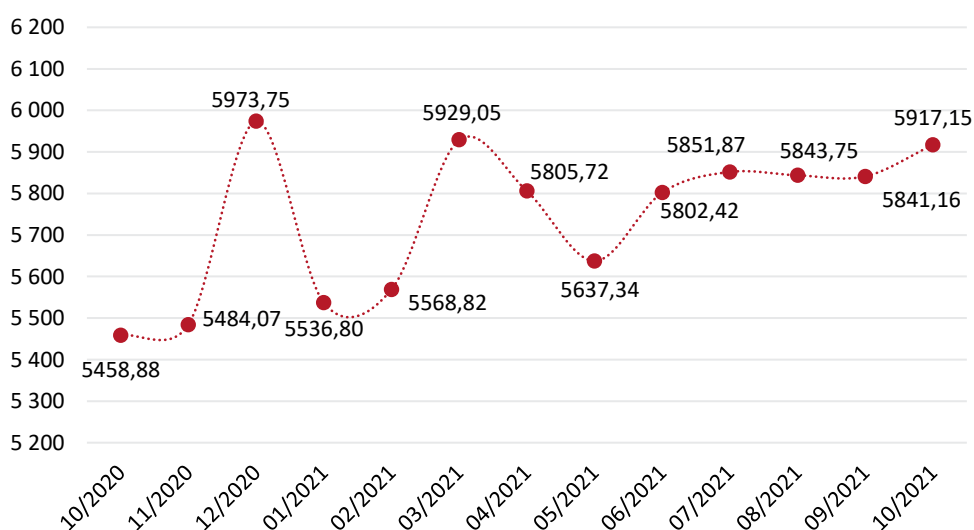
Wykres 6. Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w Polsce październik 2020 r. – październik 2021 r. (tys.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**,
data dostępu 21.11.2021.

Z danych GUS wynika, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w październiku 2021 r. wyniosło 5917,15 zł. W porównaniu z wrześniem 2021 r. wzrosło o 1,3% i o 8,4% r/r (Wykres 7).

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



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**,
data dostępu 21.11.2021.

Europejski rynek pracy

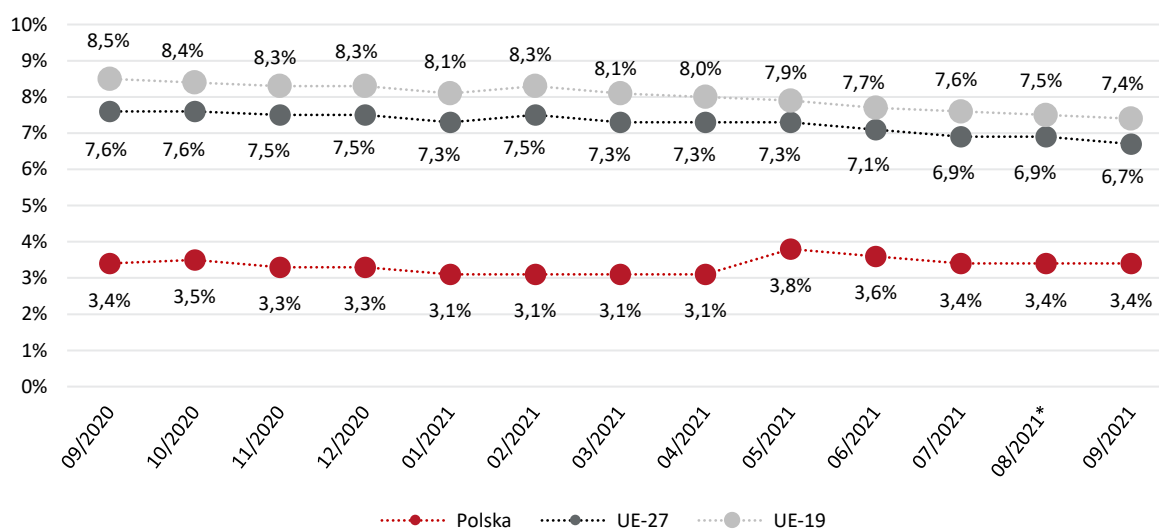
Stopa bezrobocia
w Unii Europejskiej
we wrześniu 2021 r.
wyniosła **6,7%**

Według danych Eurostatu stopa bezrobocia dla krajów członkowskich UE-27 we wrześniu 2021 r. wyniosła 6,7%, co oznacza spadek o 0,2 p.p. w porównaniu z poprzednim miesiącem i o 0,9 p.p. r/r.

Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) we wrześniu 2021 r. wyniosła 7,4%, tj. o 0,1 p.p. mniej w porównaniu z sierpniem 2021 r. oraz o 1,1 p.p. mniej niż w tym samym okresie rok wcześniej.

W Polsce we wrześniu 2021 r. wartość wskaźnika stopy bezrobocia, liczona zgodnie z metodologią Eurostatu, wyniosła 3,4%, co oznacza brak zmian wobec poprzedniego miesiąca i brak zmian 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 wrzesień 2020 r. – wrzesień 2021 r.⁴

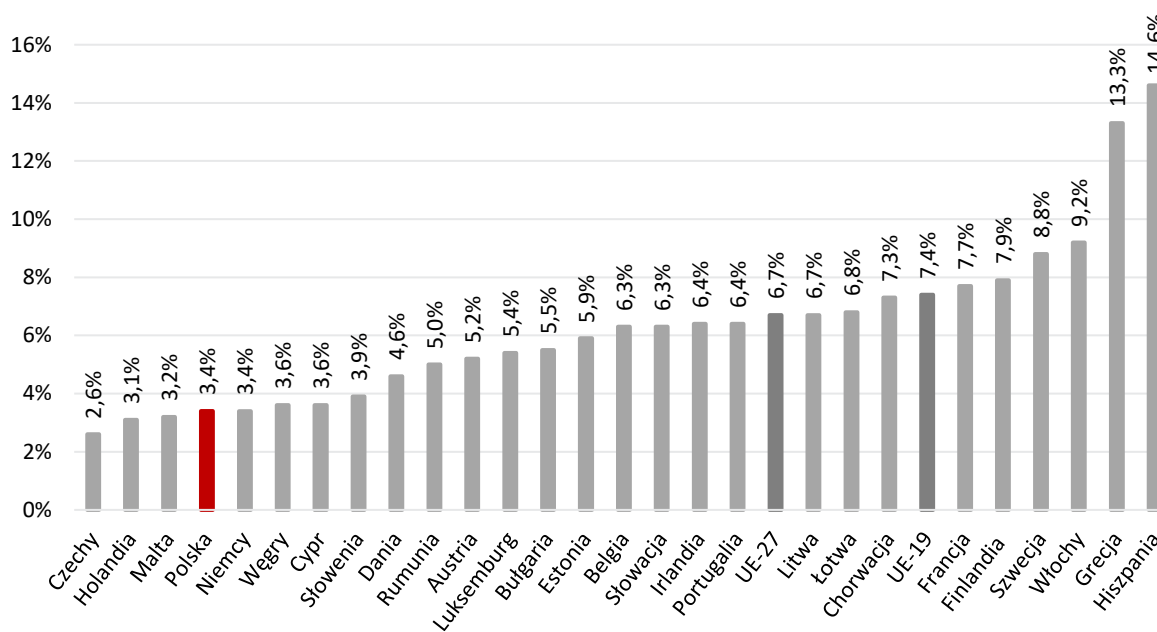


* Dane zaktualizowane.

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 15.11.2021.

Według danych Eurostatu we wrześniu 2021 r. najwyższe wskaźniki bezrobocia odnotowano w Hiszpanii (14,6%), Grecji (13,3%) i we Włoszech (9,2%). Natomiast najniższą stopę bezrobocia zarejestrowano w Czechach (2,6%), Holandii (3,1%) i na Malcie (3,2%). Polska zajęła w unijnym rankingu 4. miejsce (pozycja bez zmian m/m) (Wykres 9).

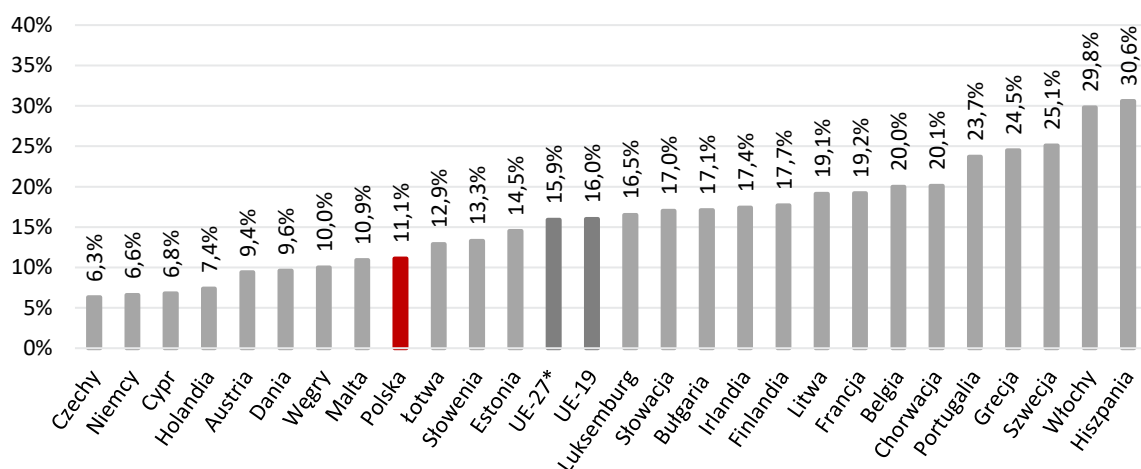
⁴ Dane wyrównane kwartalnie.

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

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 15.11.2021.

We wrześniu 2021 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. r.ż. wyniosła 15,9% (spadek o 0,2 p.p. m/m) w UE-27 i 16,0% (spadek o 0,3 p.p. m/m) w strefie euro (UE-19).

W analizowanym okresie najniższe wartości wskaźnika odnotowano w Czechach (6,3%), Niemczech (6,6%) oraz na Cyprze (6,8%), a najwyższe – w Hiszpanii (30,6%) i we Włoszech (29,8%). W Polsce stopa bezrobocia wśród młodych ludzi wyniosła 11,1% i była niższa niż miesiąc wcześniej o 0,1 p.p. (Wykres 10).

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

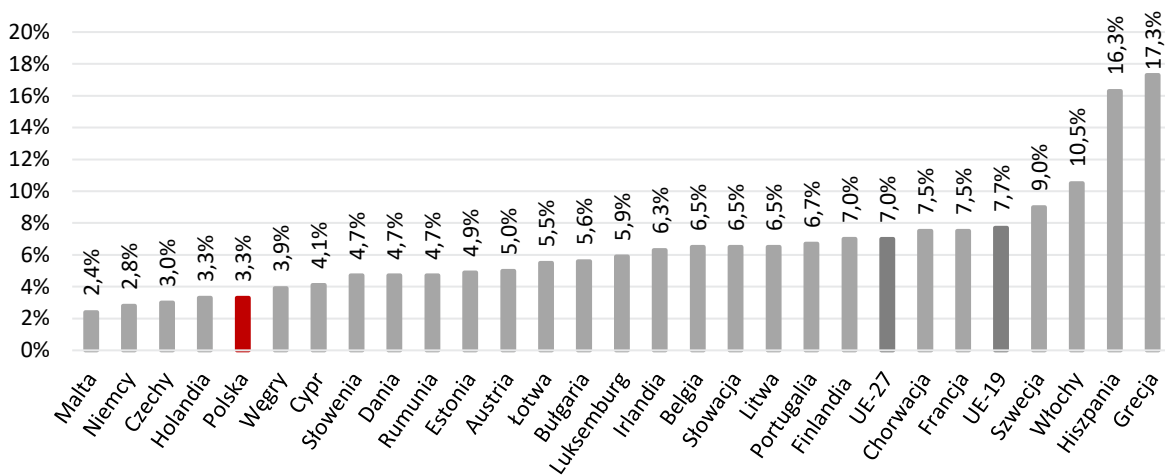
* brak danych dla Rumunii

Źródło: **Eurostat**, data dostępu 15.11.2021.

We wrześniu 2021 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w UE-27 wyniosła 7,0% (spadek o 0,2 p.p. m/m), a wśród mężczyzn – 6,5% (spadek o 0,1 p.p. m/m).

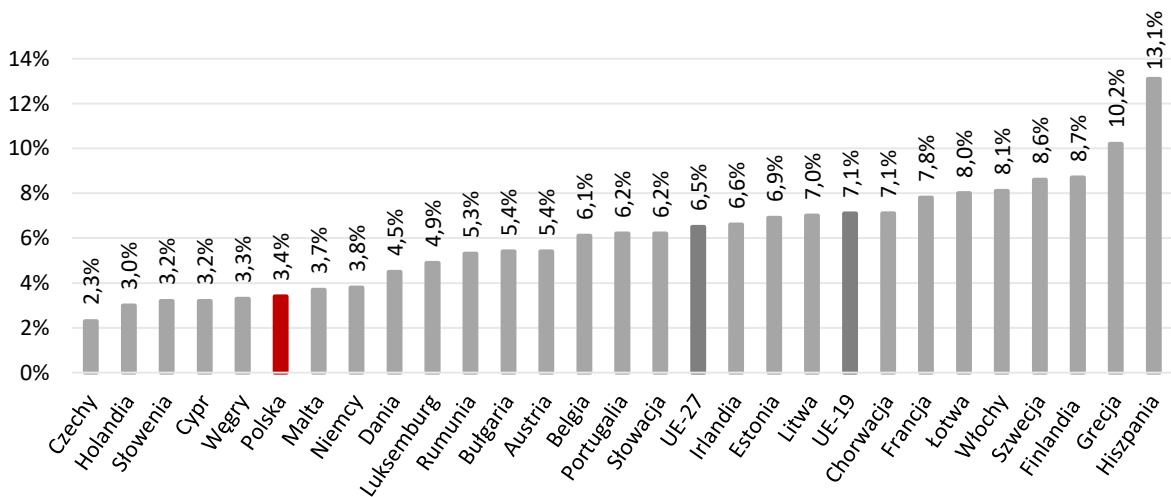
W strefie euro stopa bezrobocia wśród kobiet osiągnęła poziom 7,7% (spadek o 0,2 p.p. m/m). Wśród mężczyzn bezrobocie wyniosło 7,1% (spadek o 0,1 p.p. m/m) (Wykresy 11 i 12).

Wykres 11. Stopa bezrobocia wśród kobiet wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE we wrześniu 2021 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 15.11.2021.

Wykres 12. Stopa bezrobocia wśród mężczyzn wyrównana sezonowo dla poszczególnych krajów UE we wrześniu 2021 r.



Źródło: **Eurostat**, data dostępu 15.11.2021

Przegląd badań, analiz oraz trendów na rynkach pracy

Najważniejsze wnioski z badań i raportów⁵

- W październiku 2021 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali ponad 324 tys. ofert pracy, czyli o 34,8% więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.

Polski rynek pracy
w październiku 2021
- Najwyższy wzrost ofert zanotowano dla zawodów: specjalista ds. HR, HR Business Partner, aplikant radcowski/adwokacki, doradca podatkowy, specjalista ds. cyberbezpieczeństwa. Wśród ofert pracy w zawodach fizycznych najwyższy wzrost r/r zanotowano na stanowisku kasjer/sprzedawca.
- 88% specjalistów i menedżerów uważa, że w ich organizacji powinny zostać wprowadzone większe możliwości pracy zdalnej, a jedynie 2% zdecydowanie się nie zgadza z tym twierdzeniem.
- Ankietowani zauważają potrzebę budowania zaangażowania poprzez kontakty face to face, szczególnie w przypadku burzy mózgów w zespole, spotkań zewnętrznych z potencjalnym klientem oraz wewnętrznych w ramach firmy.
- Wśród kompetencji, których pracodawcy będą najczęściej poszukiwać w ciągu najbliższych 2 lat, firmy wskazywały umiejętności sprzedażowe i marketingowe, IT/Digital, techniczne i inżynierskie oraz językowe.
- Globalny rynek pracy nadal walczy ze skutkami spowodowanymi ograniczeniami wprowadzonymi w związku z pandemią koronawirusa. Poziom zatrudnienia na poziomie globalnym spadł o 2,7 p.p. w 2020 r. w porównaniu z poprzednim rokiem i wyniósł 54,9%. W ostatnim kwartale 2021 r. prognozuje się spadek liczby godzin pracy o 4,3 p.p. (125 mln ekwiwalentów pełnego czasu pracy mniej) w porównaniu z IV kw. 2019 r.

Europejski rynek
pracy
- Pandemia COVID-19 szczególnie negatywnie wpłynęła na warunki życia i pracy młodych ludzi. Stopa bezrobocia wśród osób w wieku 15-29 lat dla krajów członkowskich UE-27 w 2020 r. wyniosła 7,1%, (+ 0,6 p.p. r/r), a dla krajów strefy euro (UE-19) 7,6% (+ 0,6 p.p. r/r). Liczba młodych osób NEET (poza sferą zatrudnienia i edukacji) w wieku od 15 do 29 lat wzrosła do około 9,8 mln (13,6%) w 2020 r. z 9,1 mln (12,5%) w 2019 r., co oznacza 1,1 p.p. wzrost r/r.

⁵ Szerszy opis prezentowanych wyników badań i raportów na kolejnych stronach niniejszego Raportu.

Elastyczność specjalistów i menedżerów na rynku pracy

Charakterystyka raportu

Raport ma na celu przedstawienie informacji w zakresie elastyczności pracy, ponieważ – jak zauważają autorzy raportu – obecna sytuacja wymaga zarówno od organizacji, jak i pracowników umiejętności szybkiego dostosowania się do nieuniknionych zmian. Raport zawiera m.in. informacje na temat pracy zdalnej, w tym jej wpływu na system organizacji pracy i komunikacji, zmian w work-life balance wynikających z przejścia na pracę zdalną oraz przyszłościowych oczekiwań pracowników w zakresie pracy zdalnej. Badanie zrealizowano w dniach 7 czerwca – 2 lipca 2021 r. na próbie 1384 specjalistów i menedżerów.

Informacje ogólne

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

Źródło

Antal. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Pomimo początkowych trudności z wprowadzeniem systemu pracy zdalnej, który dla większości firm był całkowitą nowością na początku 2020 r., obecnie 88% specjalistów i menedżerów uważa, że w ich organizacji powinny zostać wprowadzone większe możliwości pracy zdalnej, a jedynie 2% zdecydowanie nie zgadza się z tym twierdzeniem.
- W porównaniu z 2020 r. o 5 p.p. wzrósł poziom zaufania pracodawców do pracowników – 35% tych ostatnich twierdzi, że w ogóle nie są monitorowani przez swoich przełożonych, a liczba wideokonferencji kontrolnych spadła o 11 p.p. w porównaniu z ubiegłym rokiem.
- Pracownicy preferujący pracę całkowicie lub częściowo zdalną doceniają ją za elastyczność i oszczędność czasu, które w modelu stacjonarnym byłyby poświęcone na dojazdy. Wskazują również na poszerzenie dostępnych ofert pracy, ponieważ lokalizacja nie jest kluczowym elementem.
- 52% specjalistów i menedżerów oczekuje że po zakończeniu pandemii będą pracować zdalnie 3 dni w tygodniu lub więcej. Niemal co trzeci badany chciałby całkowicie pracować zdalnie i jedynie sporadycznie wykonywać swoje obowiązki z biura. Warto również zwrócić uwagę na to, że 16% specjalistów i menedżerów chciałoby korzystać z pracy zdalnej po zakończeniu pandemii jedynie w wyjątkowej sytuacji. W lipcu 2020 r. tylko 10% respondentów nie odczuwało potrzeby pracy zdalnej.

- Pracownicy sektora IT zdecydowanie opowiadają się za pracą zdalną, a wielu z nich traktuje ją jak coś oczywistego. Za co najmniej 3 dniami pracy zdalnej opowiadają się branże prawnicza oraz marketingowa. Wyższa kadra zarządzająca preferowałaby więcej dni pracy z biura, podobnie jak branża inżynierska oraz logistyczna.
- Niemal co trzeci przedstawiciel pokolenia X⁶ po zakończeniu pandemii chciałby pracować 2 dni w tygodniu zdalnie. 39% respondentów reprezentujących pokolenie Y wolałoby pracę zdalną 5 dni w tygodniu i tylko sporadycznie pojawiać się w biurze. Natomiast niemal co trzeci badany z pokolenia Z uznał, że najlepszymi opcjami są zarówno praca zdalna tylko 2 dni w tygodniu, jak i praca w pełni zdalna. W przypadku spotkań specjaliści i menedżerowie zdecydowanie preferują biuro niż dom bądź inne miejsce, z którego mogliby łączyć się online.
- Ankietowani zauważają potrzebę budowania zaangażowania poprzez kontakty face to face, szczególnie w przypadku burzy mózgów w zespole (59%), spotkań zewnętrznych z potencjalnym klientem (57%) oraz wewnętrznych w ramach firmy (56%). W przypadku pracy indywidualnej oraz kreatywnej ankietowani preferują wykonywanie swoich obowiązków z domu (odpowiednio 78% i 56%).
- 88% badanych uważa, że pracodawcy powinni oferować większe możliwości pracy zdalnej, a 86% respondentów twierdzi, że biura powinny być bardziej elastyczne i zapewniać szybką zmianę miejsc dla pracowników w zależności od wykonywanych zadań. Jednocześnie menedżerowie powinni przechodzić regularne szkolenia z zakresu zarządzania pracownikami wykonującymi obowiązki zdalnie (84% wskazań), a pracodawcy – inwestować w nowe technologie i systemy online (82%). 69% badanych sądzi, że biura muszą w głównej mierze spełniać funkcje społeczne – wymiany poglądów, organizacji spotkań.
- Ponad 30% specjalistów i menedżerów twierdzi, że pracuje więcej niż przed pandemią i ma trudności w rozgraniczaniu czasu pracy i czasu wolnego. Natomiast ponad połowa ankietowanych jest zdania, że pracuje tyle samo co zwykle i również tyle samo czasu przeznacza na rozwój prywatny.

Projekcja inflacji i wzrostu gospodarczego Narodowego Banku Polskiego

Charakterystyka raportu

Raport Narodowego Banku Polskiego prezentuje m.in. analizy oraz prognozy sytuacji na rynku pracy w Polsce. Do opracowania projekcji wykorzystywany jest model makroekonomiczny NECMOD⁷. Projekcja sporządzana jest na rok bieżący i dwa pełne lata po nim następujące.

⁶ Podział pokoleń: X: urodzeni do 1983 r., Y: 1984 – do 1994 r., Z: do 1995 r. i później.

⁷ Więcej o modelu NECMOD:

https://ssl.nbp.pl/home.aspx?f=/polityka_pieniezna/dokumenty/necmod.html,

Informacje ogólne

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

Źródło

Narodowy Bank Polski. Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- W horyzoncie projekcji oczekuje się spadku stopy bezrobocia i utrzymania dynamiki wynagrodzeń na podwyższonym poziomie, czemu sprzyjać będzie korzystna koniunktura gospodarcza przekładająca się na wzrost popytu na pracę przy niskim zasobie osób, które mogłyby podjąć zatrudnienie.
- Ścieżka projekcji przewiduje, że wzrost wynagrodzeń w 2021 r. sięgnie 8,4%, w 2022 r. wyniesie 8,2%, a w 2023 r. wynagrodzenia będą wyższe o 8,0%. NBP spodziewa się stopy bezrobocia liczonej według metodologii BAEL na poziomie 3,5% w 2021 r. oraz jej spadku do 3,3% w 2022 r. i do 2,9% w 2023 r. Przyjęta przez rząd podwyżka płacy minimalnej w 2022 r. będzie miała bliski neutralnego wpływ na tempo wzrostu wynagrodzeń w całej gospodarce, ponieważ nie zmienia w istotny sposób relacji najniższego i przeciętnego wynagrodzenia.
- W latach 2022-2023 oczekuje się dalszego, choć umiarkowanego wzrostu liczby pracujących. Z jednej strony pozytywnie na popyt na pracę będzie wpływać utrzymująca się korzystna koniunktura gospodarcza, z drugiej jednak – ograniczony zasób osób aktywnych zawodowo stanie się czynnikiem hamującym prognozowany wzrost zatrudnienia.

Rynek pracy w czasie COVID-19

Charakterystyka raportu

Raport prezentuje wyniki analizy ofert pracy m.in. pod kątem wymagań pracodawców i proponowanych przez nich benefitów. Podstawą oceny zmian liczby ofert pracy były ogłoszenia opublikowane na 50 największych portalach rekrutacyjnych w Polsce w październiku 2021 r. i w tym samym okresie rok wcześniej. Dane o wymaganiach i benefitach w ogłoszeniach o pracę zostały zebrane 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 październiku 2021 r. na 50 największych portalach rekrutacyjnych pracodawcy w Polsce opublikowali ponad 324 tys. ofert pracy. To o 34,8% więcej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku.
- Wśród 10 analizowanych aglomeracji w Polsce w październiku najniższą liczbę nowych ofert pracy odnotowano w Poznaniu oraz Katowicach (odpowiednio 2,7 tys. i 3,3 tys.). Z kolei najwięcej nowych ogłoszeń o pracę opublikowano w Warszawie (42,8 tys.) i Krakowie (21,2 tys.).
- W 10 największych miastach na 1000 mieszkańców w październiku 2021 r. przypadało średnio 14,7 oferty pracy wobec 9,4 rok wcześniej.
- Wzrost liczby r/r nowych ofert pracy widoczny był w zawodach z obszaru HR (rekruter 178%, specjalista ds. HR 147%, HR Business Partner 119%), prawa (aplikant radcowski/adwokacki 312%, doradca podatkowy 286%), IT (specjalista ds. cyberbezpieczeństwa +100%). Wśród ofert pracy w zawodach fizycznych najwyższy wzrost r/r zanotowano na stanowisku kasjer/sprzedawca (41%).
- W październiku 2021 r. w ogłoszeniach o pracę pracodawcy oferowali średnio po 6,2 benefitu vs 6,5 miesiąc wcześniej. Oferty z października 2020 r. zawierały średnio po 6,3 benefitu.
- Najczęściej wymienianym w ofertach pracy benefitem były różnego rodzaju szkolenia (71% w październiku vs 76% we wrześniu 2021 r.). 55% opublikowanych ofert pracy zawierało obietnicę pakietów medycznych (56% we wrześniu 2021 r.). W październiku br. wysokie wynagrodzenie wymieniano w 54% ofert pracy vs 59% miesiąc wcześniej.
- W październiku 2021 r. na jedną ofertę pracy przypadało średnio 5,3 wymagania, czyli o 0,2 mniej niż we wrześniu 2021 r.
- Pracodawcy oczekują od kandydatów przede wszystkim doświadczenia (72%), odpowiedniego wykształcenia (50%), dyspozycyjności (40%) oraz znajomości języka obcego (28%).

Trendy w zatrudnieniu 2021

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki analizy w strukturze zmian w zakresie polityki zatrudnieniowej firm oraz potrzeb kompetencyjnych. Badanie przeprowadzono metodą CATI (wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo) na grupie osób odpowiadających za politykę kadrową w małych, średnich i dużych firmach. Próba ogólnopolska wyniosła 700 firm zatrudniających powyżej 10 pracowników w 7 sektorach: motoryzacja, handel, usługi finansowe, przemysł spożywczy, transport i logistyka, usługi dla biznesu, inne przemysły. Badanie zrealizowano w okresie 3-30 sierpnia 2021 r.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Polska

Zasięg geograficzny badania: krajowy

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Polskie Forum HR. Więcej informacji w [Raporcie](#).

Kluczowe wnioski z badania

- Blisko 68% firm deklaruje, że pandemia miała negatywny wpływ na sytuację finansową firmy.
- Średnio w zakładzie pracy 81,6% osób zatrudniano na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, 12,4% – na czas określony, 3,8% – na podstawie umów-zleceń. Odsetek umów o pracę na czas nieokreślony był najwyższy w sektorach: przemysł inny oraz usługi dla biznesu. Umowy-zlecenia częściej występowały w branży usług finansowych i motoryzacji.
- Pandemia nie wpłynęła znacząco na zmianę struktury zatrudnienia w badanych sektorach. Niewielki spadek liczby umów o pracę na czas określony odnotowało 18% respondentów. Spadek liczby umów-zleceń nastąpił w 17% firm, z czego w przypadku 5% był on znaczny (powyżej 25%). Niewielki spadek liczby umów o pracę na czas określony częściej wskazywano w transporcie i logistyce, usługach dla biznesu i przemyśle innym, natomiast umów-zleceń – w motoryzacji, przemyśle innym i spożywczym.
- 32% badanych firm odczuło braki kompetencyjne w swoich strukturach w ostatnim roku. Deficyt ten częściej obserwowano w dużych firmach z sektorów: przemysł inny, motoryzacja oraz transport i logistyka.
- Zdaniem 22% firm najtrudniejsze do pozyskania były kompetencje sprzedażowe i marketingowe, 18% – techniczne i inżynierskie, a 17% wskazało IT/Digital. Sektor

przemysłu miał największe trudności z pozyskaniem kandydatów z umiejętnością obsługi maszyn oraz kompetencjami technicznymi i inżynierskimi.

- Tylko 21% małych i średnich oraz 28% dużych firm posiada diagnozę potrzeb kompetencyjnych na najbliższe 2 lata.
- Zmiana kompetencji w ciągu najbliższych 2 lat będzie dotyczyć średnio 11% osób zatrudnionych na stanowiskach produkcyjnych oraz 19% na stanowiskach nieprodukcyjnych. W przemyśle spożywczym, innym oraz motoryzacji zmiana kompetencji na stanowiskach produkcyjnych dotknie odpowiednio 31%, 28% i 18% pracowników. Usługi finansowe, transport i logistyka oraz usługi dla biznesu będą musiały zmienić kompetencje ponad 30% pracowników na stanowiskach nieprodukcyjnych.
- Spośród kompetencji, których pracodawcy będą najczęściej poszukiwać w ciągu najbliższych 2 lat, firmy wskazywały umiejętności sprzedażowe i marketingowe (33%), IT/Digital (21%), techniczne i inżynierskie (19%) oraz językowe (19%). Duże firmy najczęściej potrzebować będą kompetencji w zakresie IT/Digital oraz umiejętności obsługi maszyn. Firmy małe i średnie stawiają głównie na kompetencje sprzedażowe oraz IT/Digital. Umiejętności menedżerskie częściej będą poszukiwane w małych i średnich niż w dużych firmach.
- Po pracę tymczasową częściej mają zamiar sięgać pracodawcy z sektora przemysłu spożywczego oraz transportu i logistyki.

Biuro czy home office – jakie środowisko pracy preferują polscy pracownicy

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia wyniki badania dotyczącego analizy optymalnego trybu wykonywania zadań. Badanie, składające się z pytań otwartych i zamkniętych, zrealizowano w dniach 2.08.2021 – 1.10.2021 r. na próbie 500 osób.

Informacje ogólne

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

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Respondenci byli zgodni, że przyjazne środowisko pracy w największym stopniu budują ludzie: nasi współpracownicy, przełożeni, koleżanki i koledzy – to opinia ponad połowy ankietowanych. W następnej kolejności wskazano integracyjne eventy i wspólne posiłki (47%). 35% zaznaczyło ponadto komfortową przestrzeń, a 28% – benefity. Niemal

co czwarty ankietowany (24%) docenia także rutynę dnia codziennego (wspólna kawa, lunchy itd.), której brakuje w pracy na home office.

- W biurze wolą pracować przede wszystkim mężczyźni – taką formę pracy wybrało 55% respondentów, a jedynie 6% deklaroowało, że woli home office. W przypadku kobiet 56% ankietowanych wybrało home office, a 25% respondentek zadeklarowało, że woli pracę w biurze.
- Mężczyzn najbardziej do powrotu do biur motywują komfortowa przestrzeń do pracy (47%) oraz przyjazna atmosfera, możliwość spotkań przy kawie i wspólne posiłki (43%). Kobiety wybrały wymianę doświadczeń i możliwość bezpośrednich spotkań (39%), możliwość bezpośredniej interakcji z ludźmi (38%) oraz przyjazną atmosferę i wspólne posiłki (38%).
- Im dłużej pracujemy w strukturach biurowych, tym bardziej cenimy wszystkie związane z tym korzyści. Z tego powodu 50% osób pracujących w biurze ponad 10 lat woli biuro niż pracę zdalną; w przypadku pracowników o krótszym stażu to tylko 1/3. Pracownicy z najkrótszym biurowym stażem (do 3 lat) są natomiast najbardziej elastyczni – 28% tej grupy deklaruje, że jest im obojętne, czy pracują w biurze czy w domu.

Europejski i pozaeuropejski rynek pracy

ILO Monitor: COVID-19 and the world of work 8th edition Updated estimates and analysis

Charakterystyka raportu

Raport przedstawia sytuację na globalnym rynku pracy po 18 miesiącach kryzysu spowodowanego pandemią koronawirusa. W oparciu o nowe dane przedstawiono szczegółowy obraz różnych tendencji w zakresie wychodzenia z kryzysu w krajach rozwiniętych i rozwijających się. Przeanalizowano w nim również wpływ poziomu szczepień na rynek pracy w poszczególnych regionach oraz zakłócenia, jakie kryzys COVID-19 wywołuje w wydajności pracy.

Informacje ogólne

Miejsce badania: 187 krajów członkowskich Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)
Zasięg geograficzny badania: globalny
Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

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

Kluczowe wnioski z badania

- Stopa zatrudnienia na poziomie globalnym zmniejszyła się o 2,7 p.p. – z 57,6% w 2019 r. do 54,9% w 2020 r. Co istotne, globalna stopa zatrudnienia zmalała bardziej

w przypadku kobiet, młodzieży oraz osób średnio i nisko wykwalifikowanych. Kobiety ucierpiały nieproporcjonalnie, stanowiąc 38,9% całkowitego zatrudnienia przed kryzysem COVID-19 (2019 r.), ale odpowiadając za 47,6% spadku zatrudnienia w 2020 r. Jeszcze bardziej wyraźny jest nieproporcjonalny wpływ na młodzież, która stanowiła zaledwie 13% całkowitego zatrudnienia w 2019 r., ale odpowiada za 34,2% spadku zatrudnienia w 2020 r. Spadek stopy zatrudnienia wyniósł 3,3 p.p. (r/r) dla pracowników nisko wykwalifikowanych i 4,7 p.p. (r/r) dla średnio wykwalifikowanych.

- Pandemia COVID-19 spowodowała zmiany w wydajności pracy. W 2020 r. wydajność pracy na świecie zwiększyła się o 4,9 % (r/r), co oznacza dwukrotny wzrost w porównaniu ze średnią zmianą wydajności pracy w latach 2005-2019, kiedy to wydajność pracy wzrastała średnio o 2,4 %. W 2021 r. mamy do czynienia ze zmianą w trendzie i przewiduje się, że globalna produkcja na przepracowaną godzinę spadnie o 0,1%. Zmiany te w znaczny sposób różnią się między poszczególnymi krajami, dlatego też wskazuje się na dalsze pogłębianie się „luki produktywności” między światowymi gospodarkami o niskich i wysokich dochodach. W 2020 r., w ujęciu realnym, przeciętny pracownik w kraju o wysokim dochodzie wytworzył 17,5 razy więcej produktu na godzinę niż przeciętny pracownik w kraju o niskim dochodzie.
- Szczepienia są kluczowym czynnikiem decydującym o poprawie sytuacji na rynku pracy. Dlatego też rozpoczęcie programów szczepień pomogło krajom otworzyć ponownie zakłady pracy. Na początku października 2021 r. odsetek osób w pełni zaszczepionych wyniósł 34,5% w skali globalnej, przy czym istnieją duże różnice między regionami i krajami. W obu Amerykach, Europie i Azji Środkowej oraz w państwach arabskich do początku października ponad 40% ludności było w pełni zaszczepione. Podobną tendencję odnotowano w Azji i regionie Pacyfiku (38,4%), natomiast w Afryce postęp w zakresie szczepień był bardzo powolny (4,6%).
- Perspektywy ożywienia na rynku pracy w pozostałej części 2021 r. (IV kw.) są nadal niepewne. Odzwierciedlając dotychczasowe zahamowanie ożywienia w 2021 r., MOP prognozuje spadek liczby godzin pracy o -4,3 p.p. (-125 mln ekwiwalentów pełnego czasu pracy) w porównaniu z IV kw. 2019r. Szczepienia nadal będą kluczowym czynnikiem kształtującym ostateczny wynik na rynku pracy w 2021 r.

Impact of COVID-19 on young people in the EU

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Eurofound omawia sytuację zamieszkujących Unię Europejską młodych ludzi na rynku pracy przed pandemią i po niej. Przedstawiono w nim także przegląd działań podejmowanych na poziomie krajowym i europejskim w celu ochrony młodych ludzi przed skutkami kryzysu oraz przeanalizowano wpływ pandemii na tę grupę pod względem utraty pracy, warunków życia i dobrostanu psychicznego.

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

- Stopa bezrobocia wśród młodych ludzi w wieku 15-29 lat dla krajów członkowskich UE-27 w 2020 r. wyniosła 7,1%, co oznacza wzrost o 0,6 p.p. r/r. Natomiast stopa bezrobocia dla krajów strefy euro (UE-19) w 2020 r. wyniosła 7,6%, tj. o 0,5 p.p. więcej niż w tym samym okresie rok wcześniej. W Polsce stopa bezrobocia młodych ludzi wyniosła 3,6% w 2020 r., co oznacza brak zmian r/r.
- Liczba osób NEET (pozostających poza sferą zatrudnienia i edukacji) w wieku od 15 do 29 lat wzrosła do około 9,8 mln (13,6%) w 2020 r. z 9,1 mln (12,5%) w 2019 r., co oznacza wzrost o 1,1 p.p. r/r. Najwyższy wzrost liczby młodzieży NEET odnotowano w Irlandii (+2,7 p.p.), Hiszpanii (+2,4 p.p.) i na Litwie (+2,1 p.p.). W Polsce wzrost wyniósł 0,9 p.p. z 12,0% w 2019 r. do 12,9% w 2020 r.
- W 2019 r. najwięcej młodych ludzi pracowało w sektorach związanych z zakwaterowaniem i wyżywieniem (13%), sprzedażą hurtową i detaliczną (11%) oraz opieką zdrowotną i pracą socjalną (11%). Ponieważ dwa pierwsze należały do sektorów najbardziej dotkniętych zmniejszoną aktywnością podczas pandemii, pracujący w nich młodzi ludzie byli bardziej narażeni na utratę pracy.
- Osoby w wieku 15-29 lat są też częściej zatrudniane na umowach tymczasowych (36% w 2019 r.) i w niepełnym wymiarze godzin (22% w 2019 r.). Takie warunki w większym stopniu powodowały, że pracownicy w obliczu pandemii byli zmuszeni do pracy na bardziej prekaryjnych warunkach lub całkowicie tracili swoje zatrudnienie.
- Przed wybuchem pandemii UE wdrażała strategię na rzecz młodzieży, koncentrującą się głównie na dialogu między młodzieżą a instytucjami europejskimi. W 2020 r., wraz ze wzrostem prognoz i analiz mówiących o negatywnym wpływie pandemii na sytuację młodych ludzi, podjęto na poziomie Unii kilka inicjatyw mających pomóc tej grupie w walce z wykluczeniem społecznym – m.in. unijny program „Gwarancje dla młodzieży” rozszerzył swoją działalność o osoby w wieku 25-29 lat, a także w ramach ww. programu udostępniono środki finansowe na inicjatywy związane z obniżeniem wskaźnika osób młodych zaliczanych do NEET.

Training in Enterprises: New Evidence from 100 Case Studies

Charakterystyka raportu

Raport przygotowany przez Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju omawia najnowsze trendy w zakresie szkoleń i kursów w przedsiębiorstwach. Opracowanie skupia się głównie na trzech obszarach tematycznych: 1) jakie szkolenia i możliwości uczenia się oferują przedsiębiorstwa; 2) dlaczego przedsiębiorstwa organizują szkolenia i kursy lub tego nie robią; 3) w jaki sposób przedsiębiorstwa podejmują decyzje dotyczące szkoleń. Raport opiera się na badaniu jakościowym, które składa się ze 100 studiów przypadków z 5 krajów: Austrii, Estonii, Francji, Irlandii i Włoszech.

Informacje ogólne

Miejsce badania: Austria, Estonia, Francja, Irlandia i Włochy

Zasięg geograficzny badania: globalny

Zasięg przedmiotowy: badanie przekrojowe

Źródło

Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Więcej informacji w **Raporcie**.

Kluczowe wnioski z badania

- Pandemia COVID-19 postawiła przed przedsiębiorstwami nowe wyzwania w zakresie prowadzenia szkoleń, w szczególności utrudniając przeprowadzanie szkoleń osobistych, a także zmieniając sposób pracy wielu pracowników. Według danych z Europejskiego Badania Siły Roboczej w czasie pandemii mniej pracowników uczestniczyło w programach szkoleniowych. W 2020 r. 9,5% respondentów z UE-27 brało udział w kształceniu i szkoleniu w ciągu 4 tygodni poprzedzających badanie, co stanowi spadek o 2,9 p.p. w porównaniu z 11,4% w 2019 r. W okresie pandemii wiele dużych przedsiębiorstw było w stanie zwiększyć skalę swoich wcześniej istniejących programów szkoleniowych online, natomiast mniejsze firmy miały trudności z zapewnieniem szkoleń ze względu na brak zasobów cyfrowych.
- Przedsiębiorstwa oferują zwykle szkolenia i kursy w 6 kategoriach tematycznych: 1) umiejętności techniczne związane z wykonywaną pracą; 2) ochrona zdrowia i bezpieczeństwo; 3) umiejętności miękkie; 4) wdrożenie nowych pracowników; 5) umiejętności informatyczne; 6) języki obce. Szkolenia i kursy różnią się stopniem sformalizowania. Certyfikowane szkolenia są organizowane najczęściej ze względu na nałożone z góry regulacje. Dotyczą one przede wszystkim umiejętności technicznych i praktycznych związanych z pracą oraz szkoleń w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa.
- Szkolenia i kursy mogą być prowadzone w trzech głównych trybach: szkolenia i kursy stacjonarne, w miejscu pracy lub online. Dane wskazują, że szkolenia odbywają się głównie w trybie stacjonarnym poza miejscem pracy. Wybór typu realizacji zależy

d rodzaju treści szkolenia. Na przykład szkolenia w zakresie umiejętności miękkich są w przeważającej mierze prowadzone w formie kursów w miejscu pracy, podczas gdy szkolenia w zakresie umiejętności technicznych i praktycznych związanych z konkretnym stanowiskiem pracy są często prowadzone stacjonarnie poza miejscem pracy.

- Obecność (ogólnego) działu kadr lub specjalisty/menedżera ds szkoleń w firmie wpływa na liczbą organizowanych szkoleń i na liczbę godzin szkoleniowych na jednego pracownika. Przedsiębiorstwa z działem HR częściej oferują szkolenia dla wszystkich lub większości swoich pracowników (75%) niż te, które nie posiadają takiego działu (60%). Z drugiej strony firmy z działem HR oferują mniejszą liczbę godzin szkoleniowych przypadających na pracownika niż te bez działu HR (50 vs 60%). Dodatkowo firmy, które wyznaczają specjalnego menedżera/specjalistę ds. szkoleń, częściej zapewniają szkolenia dla wszystkim lub większości swoich pracowników (85%) niż przedsiębiorstwa bez takiej funkcji (60%). Ponadto są one znacznie bardziej skłonne do zapewniania ponadprzeciętnej lub co najmniej przeciętnej liczby godzin szkoleniowych rocznie niż przedsiębiorstwa nieposiadające wyspecjalizowanego menedżera/specjalisty ds. szkoleń (60 vs 50%).
- Przedsiębiorstwa stosują różne podejścia dotyczące ewaluacji swoich potrzeb szkoleniowych – część prowadzi takie działania nieregularnie, ale niektóre mają przygotowany plan strategiczny dotyczący szkoleń i kursów. Na podstawie stosowanych metod wydaje się, że w większości firm ocena potrzeb ma charakter bardziej doraźny niż strategiczny. Potrzeby szkoleniowe są zazwyczaj oceniane przez działy kadr i kierownictwa, natomiast pracownicy są włączeni w proces decyzyjny dotyczący szkoleń w około połowie przedsiębiorstw objętych próbą. Dodatkowo analiza rynku, prognozowanie i inne metodologie zorientowane na przyszłość są rzadko stosowane.
- Przedsiębiorstwa wykorzystują jedynie podstawowe metody oceny wyników szkoleń, mimo że przeznaczają na ich realizację znaczne ilości czasu i środków. Większość przedsiębiorstw opiera się na nieformalnych informacjach zwrotnych, ankietach pracowniczych lub obserwacjach w miejscu pracy w celu oceny wyników szkolenia. Przeszkody w ocenie szkoleń obejmują trudności w mierzeniu umiejętności i brak czasu. Niektóre firmy świadomie decydują się nie oceniać szkoleń, ponieważ dostrzegają kompromis między monitorowaniem a motywowaniem pracowników.

Teksty alternatywne

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

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

Miesiąc/rok	Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce
10/2020	6,1%
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%

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 październik 2020 r. – październik 2021 r. (tys.)

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

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych
10/2020	1018,4
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	912,3

* dane zostały 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 październik 2020 r. – październik 2021 r. (tys.)

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

Miesiąc/rok	Liczba bezrobotnych zarejestrowanych (w tys.)	
	kobiety	mężczyźni
10/2020	549,0	469,4
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	495,4	417,0

* dane zostały 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 październik 2020 r. – październik 2021 r.

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

Miesiąc/rok	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
10/2020	100 476
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	117 795

* dane zostały 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 październiku 2021 r. według województw

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

Województwo	Liczba wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej
śląskie	15 833
mazowieckie	13 318
łódzkie	12 675
dolnośląskie	10 454
wielkopolskie	9 333
małopolskie	8 242
pomorskie	8 795
zachodniopomorskie	7 888
kujawsko-pomorskie	5 685
podkarpackie	4 586
lubuskie	4 575
warmińsko-mazurskie	4 085
lubelskie	3 447
opolskie	2 494
świętokrzyskie	2 459
podlaskie	1 970

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MRiPS.

[<powrót>](#)

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

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

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw
10/2020	6318,3
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

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS.

[<powrót>](#)

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

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

Miesiąc/rok	Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw (zł)
10/2020	5458,88
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

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 Polski⁸

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

Miesiąc / rok	Polska	UE-27	UE-19
09/2020	3,4%	7,6%	8,5%
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%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

⁸ Dane wyrównane kwartalnie.

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,6%
Holandia	3,1%
Malta	3,2%
Polska	3,4%
Niemcy	3,4%
Węgry	3,6%
Cypr	3,6%
Słowenia	3,9%
Dania	4,6%
Rumunia	5,0%
Austria	5,2%
Luksemburg	5,4%
Bułgaria	5,5%
Estonia	5,9%
Belgia	6,3%
Słowacja	6,3%
Irlandia	6,4%
Portugalia	6,4%
UE-27	6,7%
Litwa	6,7%
Łotwa	6,8%
Chorwacja	7,3%
UE-19	7,4%
Francja	7,7%
Finlandia	7,9%
Szwecja	8,8%
Włochy	9,2%
Grecja	13,3%
Hiszpania	14,6%

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	6,3%
Niemcy	6,6%
Cypr	6,8%
Holandia	7,4%
Austria	9,4%
Dania	9,6%
Węgry	10,0%
Malta	10,9%
Polska	11,1%
Łotwa	12,9%
Słowenia	13,3%
Estonia	14,5%
UE-27*	15,9%
UE-19	16,0%
Luksemburg	16,5%
Słowacja	17,0%
Bułgaria	17,1%
Irlandia	17,4%
Finlandia	17,7%
Litwa	19,1%
Francja	19,2%
Belgia	20,0%
Chorwacja	20,1%
Portugalia	23,7%
Grecja	24,5%
Szwecja	25,1%
Włochy	29,8%
Hiszpania	30,6%

Źródło: Eurostat.

[<powrót>](#)

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Malta	2,4%
Niemcy	2,8%
Czechy	3,0%
Holandia	3,3%
Polska	3,3%
Węgry	3,9%
Cypr	4,1%
Słowenia	4,7%
Dania	4,7%
Rumunia	4,7%
Estonia	4,9%
Austria	5,0%
Łotwa	5,5%
Bułgaria	5,6%
Luksemburg	5,9%
Irlandia	6,3%
Belgia	6,5%
Słowacja	6,5%
Litwa	6,5%
Portugalia	6,7%
Finlandia	7,0%
UE-27	7,0%
Chorwacja	7,5%
Francja	7,5%
UE-19	7,7%
Szwecja	9,0%
Włochy	10,5%
Hiszpania	16,3%
Grecja	17,3%

Źródło: Eurostat.

<powrót>

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

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

Kraj	Stopa bezrobocia
Czechy	2,3%
Holandia	3,0%
Słowenia	3,2%
Cypr	3,2%
Węgry	3,3%
Polska	3,4%
Malta	3,7%
Niemcy	3,8%
Dania	4,5%
Luksemburg	4,9%
Rumunia	5,3%
Bułgaria	5,4%
Austria	5,4%
Belgia	6,1%
Portugalia	6,2%
Słowacja	6,2%
UE-27	6,5%
Irlandia	6,6%
Estonia	6,9%
Litwa	7,0%
UE-19	7,1%
Chorwacja	7,1%
Francja	7,8%
Łotwa	8,0%
Włochy	8,1%
Szwecja	8,6%
Finlandia	8,7%
Grecja	10,2%
Hiszpania	13,1%

Źródło: Eurostat.

[**<powrót>**](#)